

Meneropong *Work-Life Balance* selama Covid-19: Studi Kasus Aparatur Sipil Negara di Jakarta Pusat (*Observing Work-Life Balance during Covid-19: Case Study of Civil Servants in Central Jakarta*)

Edwin Gideon Tongam^{1*}, Muhammad Fazry Eggy Linardy², Muhammad Kurniawan Saputra³, Nopriadi Saputra⁴

Jurusan Manajemen, Universitas Bina Nusantara, Jakarta Barat^{1,2,3,4}

edwin.tongam@binus.ac.id¹, muhammad.linardy@binus.ac.id²,

muhammad.saputra009@binus.ac.id³, nopriadi.saputra@binus.ac.id⁴



Riwayat Artikel

Diterima pada 29 Juni 2021

Direvisi pada 27 Juli 2021

Disetujui pada 4 Agustus 2021

Abstract

Purpose: The purpose of this study is to describe and analyze: (1) How the Work-Life Balance, Flexible Working Arrangement, and Telework Ability of the State Civil Apparatus (ASN) in Central Jakarta during the COVID-19 pandemic (2) Measure the effect of Flexible Working Arrangement and Telework Ability on Work-Life Balance (3) Effect of Flexible Working Arrangement on Telework Ability of ASN in Central Jakarta during the COVID-19 pandemic.

Research Methodology: The method in this research is quantitative. The research instrument used an online questionnaire distributed to ASN in Central Jakarta in a Google Form. The data analysis method used is a descriptive analysis of variables and respondents, the respondents in this study work in government offices located in the Central Jakarta area. The test used in this research is the Statistical Test and Hypothesis Testing Using the SPSS 25 Application. The sampling technique used is non-probability sampling and uses a convenience and snowball approach with the Krejcie formula.

Results: The results of this study indicate that the application of Flexible Working Arrangement and Telework Ability of ASN has a positive effect on their Work-Life Balance.

Limitation: The limitation of the research is in the pandemic conditions, which limit researchers from conducting offline research.

Contribution: It is hoped that this research can be useful for Government Agencies in the Central Jakarta area as well as a reference for further research on Flexible Working Arrangements, Telework Ability, and Work-Life Balance.

Keywords: *Flexible Working Arrangement, Telework Ability, Work-Life Balance*

How to Cite: Tongam, E. G., Linardy, M. F. E., Saputra, M. K., & Saputra, N. (2021). Meneropong Work-Life Balance selama Covid-19: Studi Kasus Aparatur Sipil Negara di Jakarta Pusat. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 2(2), 77-95.

1. Pendahuluan

Memasuki tahun 2020, dunia dihebohkan dengan adanya COVID-19, termasuk di negara Indonesia. Di Indonesia, kasus ini terjadi pertama kali di tanggal 2 Maret 2020 ([Tempo, 2020](#)). Setelah itu, terjadinya peningkatan kasus COVID yang cukup signifikan, hal ini terbukti dengan dalam waktu 30 hari setelah diresmikan muncul banyak kasus penderita COVID-19 hingga menembus angka 1.790 kasus ([Tirto, 2021](#)). Virus ini disebabkan karena adanya *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus-2* (SARS-

CoV-2), semakin mengglobalnya Pandemi COVID-19, maka para ahli epidemiologi menyepakati adanya kebijakan karantina serta *Social Distancing Coronavirus Disease* (COVID-19).

Dengan adanya peningkatan angka kasus COVID-19 di Indonesia serta terjadinya penyebaran yang terbilang cukup pesat, para pemerintah mengambil Tindakan pencegahan berupa penerapan kebijakan status Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Penerapan kebijakan ini dapat memberi suatu perubahan yang signifikan terhadap seluruh aspek kehidupan sehari-hari masyarakat, salah satunya adalah tidak diperkenankan untuk melakukan kegiatan tatap muka secara langsung seperti biasanya, pada tempat-tempat umum seperti sekolah, universitas, perkantoran, dan sebagainya. Perubahan signifikan yang terjadi seiring berjalannya peraturan PSBB dirasakan sangat besar oleh perusahaan sehingga perusahaan harus membatasi karyawan dengan kapasitas 25% dari jumlah populasi lingkungan kerja sehingga perusahaan melakukan beberapa penerapan sistem dalam bekerja seperti *Work From Home* dan *Flexible Working Arrangement*.

Work-Life balance merupakan konsep yang menerapkan pengkotakan prioritas dengan sesuai antara kegiatan kerja yang ada pada suatu individu berupa karir dan juga ambisi pada suatu sisi, lalu mencakup pada kepuasan, kehidupan berkeluarga, spiritual dan juga waktu luang di sisi lainnya, agar terciptanya keseimbangan (Singh & Khanna, 2011). Selain itu, *Flexible Working Arrangement* merupakan suatu sistem kerja yang mengedepankan fleksibilitas yang dapat mengubah pola kerja karyawan. *Flexible Working Arrangement* pada umumnya terikat dengan jadwal, waktu, tempat bekerja, dan jam kerja yang sudah ditetapkan, diubah sesuai dengan waktu yang dipilih oleh pegawai itu sendiri untuk mengerjakan pekerjaan, yang diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja namun diharapkan tetap menghasilkan kinerja yang optimal (Rakhmawanto, 2019).

Kantor pemerintahan yang berisikan Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan contoh kantor yang ikut menerapkan kebijakan *Flexible Working Arrangement* dikarenakan menjadi salah satu klaster karena memiliki jumlah yang tinggi pada angka persebaran virus COVID-19. Dalam penerapan sistem kerja *Flexible Working Arrangement* diperlukan kemampuan dalam hal *Teleworking* yang memadai. *Telework Ability* merupakan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja secara jarak jauh serta menggunakan perangkat kerja digital. Dengan diterapkannya sistem kerja *Flexible Working Arrangement* dengan didukung *Telework Ability* yang memadai dari para ASN, diharapkan hal tersebut memiliki pengaruh yang baik terhadap keseimbangan hidup dan pekerjaan karyawan bukan malah sebaliknya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lahti (2017) menyatakan bahwa *Flexible Working Arrangement* tidak memberikan pengaruh yang positif terhadap *Work-Life Balance* para guru. Dengan diterapkannya *Flexible Working Arrangement* para guru merasa beban pekerjaannya lebih berat dan stres yang meningkat. Oleh karena itu, *Work-Life Balance* dari para ASN menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Hal tersebut yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ini guna melihat bagaimana *Work-Life Balance* dari para ASN di Jakarta Pusat serta seberapa besar pengaruh dari *Flexible Working Arrangement* dan *Telework Ability*. Maka dari itu, penulis ingin membuktikannya dengan melakukan penelitian dengan judul “**MENEROPONG WORK-LIFE BALANCE SELAMA COVID-19: STUDI KASUS APARATUR SIPIL NEGARA DI JAKARTA PUSAT**”

2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

Definisi, Dimensi dan Indikator

Work-Life Balance

Work-Life Balance atau dikenal dengan keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan memiliki banyak pengertian dari para ahli salah satunya menurut (Singh & Khanna, 2011). *Work-Life Balance* merupakan suatu konsep luas yang menetapkan pengotakan prioritas dengan sesuai antara kegiatan kerja yang ada pada suatu individu berupa karir dan juga ambisi pada suatu sisi, lalu mencakup pada kepuasan, kehidupan berkeluarga, spiritual dan juga waktu luang di sisi lainnya, agar terciptanya keseimbangan. Secara umum dapat disimpulkan dari berbagai pendapat ahli mengenai definisinya, *Work-Life Balance* secara keseluruhan dapat disimpulkan adalah kondisi emosi di mana

individu dapat merasakan kepuasan dengan menyeimbangkan antara perannya dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta keluarga diluar pekerjaan dengan selaras.

Dimensi dan indikator dari *Work-Life Balance* menurut [\(Fisher et al., 2009\)](#) yaitu: (1) Gangguan Pekerjaan Terhadap Kehidupan Pribadi (*Work Interference With Personal Life*). Dapat diartikan bagaimana pekerjaan dapat berpengaruh terhadap kehidupan pribadi seseorang. Indikator yang dapat digunakan untuk menilai dimensi ini diantaranya: Jumlah waktu bekerja, waktu bertemu keluarga, dan waktu kehidupan pribadi. (2) Gangguan Kehidupan Pribadi Terhadap Pekerjaan (*Personal Life Interference With Work*) artinya adalah bagaimana kehidupan personal seseorang berpengaruh terhadap pekerjaannya. Indikator yang dapat digunakan dalam menilai dimensi ini diantaranya: Pengambilan keputusan individu, tanggung jawab atas keluarga, penyelesaian tugas tepat waktu, dan beban kerja mempengaruhi beban individu. (3) Peningkatan Kehidupan Pribadi Terhadap Pekerjaan (*Personal Life Enhancement of Work*). Kehidupan personal individu dapat membantu meningkatkan performa dalam bekerja dan penanganan tugas yang diberikan. Indikator dalam menilai dimensi ini adalah: Keadaan lingkungan perusahaan, hubungan yang terjalin dengan sesama rekan kerja, dan lingkungan sosial seseorang. Dan dimensi keempat adalah (4) Peningkatan Pekerjaan Terhadap Kehidupan Pribadi (*Work Enhancement Of Personal Life*). Ilmu yang didapatkan berdampak kepada pekerjaan karyawan. Indikator dari dimensi ini adalah pekerjaan yang diberikan memberikan dampak pada tingkat kualitas individu.

Penelitian terdahulu Mengenai WLB

[Hada, R. I. P., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. \(2020\).](#)

“Flexible Working Arrangement dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop”

Hasil : Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana dampak dari fleksibilitas dalam bekerja terhadap keseimbangan hidup dengan pekerjaan pada *Resellers Online shop* di Kota Kupang. Adapun penelitian dijalankan dengan menggunakan survey atau metode kuantitatif. Penelitian menggunakan instrumen wawancara, kuesioner, studi dan juga dokumentasi. Pada populasi penelitian ini adalah seluruh *reseller online shop* yang berada di Kota Kupang yang melakukan proses penjualan melalui facebook. Sedangkan pada pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling*. Selanjutnya, hasil yang didapat menunjukkan bahwasannya *Flexible Working Arrangement* akan memberikan pengaruh positif terhadap penyeimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan khususnya untuk pada pegawai, swasta, mahasiswa serta berbagai pekerjaan lain. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwasannya *Flexible Working Arrangement* memiliki pengaruh signifikan dan positif pada *Work-Life Balance* dari para *resellers online shop* yang ada di kota Kupang. [\(Hada et al., 2020\)](#)

[Amarullah, A., Dwinanda, B., Amaryllis, C., Syaripuddin, F. A., & Arjanggal, T. S. \(2020\)](#)

“Pengaruh Telework Autonomy, Telework Ability, dan Work-Life Balance Terhadap Job Satisfaction Selama Working From Home di PT. Pelindo II”

Hasil : Penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari *Telework Autonomy*, *Telework Ability*, dan *Work-Life Balance* terhadap *Job Satisfaction*. Pada penelitian, Teknik yang digunakan dalam proses penarikan sampel ialah *Purposive Sampling*. Peneliti menentukan kriteria yaitu para karyawan yang bekerja di PT Pelabuhan Indonesia II yang pernah menjalankan *work from home* (WFH). Dari hasil penelitian, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya *Telework Autonomy*, *Telework Ability*, dan *Work-Life Balance* memberi pengaruh positif pada *Job Satisfaction* di PT. Pelindo II pada saat diberlakukannya *Work From Home* [\(Amarullah et al., 2020\).](#)

[Dua & Hyronimus, H. \(2020\).](#)

“Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan di Kota Ende”

Hasil : Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat keterkaitan penerapan bekerja dari rumah terhadap *Work-Life Balance* (keseimbangan kehidupan pekerjaan) dari para pekerja perempuan di kota Ende yang sudah berkeluarga atau orang tua tunggal. Adapun penelitian yang dijalankan berupa kuantitatif, sampel dan populasi yang terlibat ialah 50 pekerja perempuan yang melakukan pekerjaannya dari dalam

rumah khususnya pada masa COVID-19. Metode yang dilakukan dalam pengumpulan data ialah menyebarkan kuesioner secara online. Penelitian menghasilkan bahwasannya WFH memiliki pengaruh signifikan dan positif hingga 67.5% terhadap *Work-Life Balance*. ([Dua & Hyronimus, 2020](#))

Putranti, H. R. D. (2020).

“Kompleksitas *Work-Life Balance* (Wlb) dan Kinerja Karyawan Menuju *New Normal*”

Hasil : Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwasannya perempuan dan laki laki pada proses/masalah pembagian waktu memiliki pola yang berbeda. Semakin banyak wanita menjadi tua, semakin banyak waktu yang mereka bisa bagi waktu mereka antara pekerjaan dan kehidupan sosial. Pria memiliki grafik yang lebih dinamis. ([Putranti, 2020](#))

Tiroida, et al., (2021)

“*The Effect of Work From Home During The COVID-19 Pandemic on Work-Life Balance and Its Impact on Employee Performance Of faceh Communication, Informatics and Encoding Office*”

Hasil : Penelitian ini menemukan bahwa dalam pandemi covid-19, bekerja dari rumah tetap menjadi faktor penentu kinerja karyawan, meski kondisinya berbeda saat tidak sedang menghadapi pandemi COVID-19. Keseimbangan kehidupan bekerja juga bertindak sebagai mediator parsial, yang dapat dipengaruhi oleh pekerjaan dari rumah mempengaruhi kinerja karyawan. ([Tiroida et al., 2021](#))

Putri, A., & Amran, A. (2021).

“*Employees’ Work-Life Balance Reviewed From Work From Home Aspect During COVID-19 Pandemic*”

Hasil : Tujuan dilakukannya penelitian untuk melihat seperti apa pengaruh dari *Work-Life Balance* kepada seluruh karyawan yang melakukan kerja dirumah atau WFH pada masa Covid-19, metode yang digunakan adalah metode survei dengan menggunakan deskriptif metode verifikasi. Selain itu, data yang akan digunakan ialah data utama atau primer yang diperoleh melalui distribusi kuesioner yang berhubungan dengan tujuan penelitian. Penelitian ini menghasilkan bahwasannya WFH atau *Work From Home* dapat berpengaruh secara signifikan serta positif pada *Work-Life Balance* yang dimiliki para karyawan. ([Putri & Amran, 2021](#))

Flexible Working Arrangement

Fleksibilitas jadwal kerja atau yang biasa disebut *Flexible Working Arrangement* merupakan bentuk praktik kerja baru yang mengedepankan fleksibilitas dalam penerapannya. Dalam praktik kerja ini, perusahaan memfasilitasi para karyawan agar memungkinkan mereka memiliki kendali atas dirinya sendiri untuk memilih jam kerja mereka, di mana mereka bekerja, dan kapan mereka mulai mengerjakan pekerjaan mereka. Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli mengenai *Flexible Working Arrangement* dapat disimpulkan bahwa *Flexible Working Arrangement* merupakan kebijakan atau praktik kerja yang memberikan keluwesan dalam hal pemilihan waktu, tempat untuk mengerjakan pekerjaan, dan schedule kepada karyawan. Dalam praktiknya, penerapan sistem kerja ini tidak membatasi karyawan untuk bekerja dalam ruangan yang terbatas dan tidak mengikuti standar jam kerja kantor pada umumnya. Hal ini ditujukan untuk memberikan kemudahan bagi karyawan dalam beraktivitas.

Dimensi dan indikator dari *Flexible Working Arrangement* menurut ([Carlson et al., 2010](#)) *Schedule Flexibility* adalah sebuah pengaturan kerja yang dapat berjalan dengan fleksibel berhubungan atas pemilihan waktu dan tempat dalam bekerja, baik secara informal maupun formal, yang dapat memberikan suatu bentuk akses kepada para pegawai dalam menjalankan kebijakan untuk melakukan pemilihan berapa lama, dimana dan kapan mereka dapat bekerja. Adapun pengertian dari ketiga hal tersebut diantaranya: (1) *Time Flexibility*, diartikan sebagai bentuk fleksibilitas yang diberikan kepada karyawan untuk dapat memodifikasi durasi kerjanya sendiri. (2) *Timing Flexibility*, diartikan sebagai fleksibilitas yang diberikan kepada karyawan dalam melakukan pemilihan jadwal kerjanya. (3) *Place Flexibility*, diartikan sebagai bentuk fleksibilitas yang diberikan kepada karyawan dalam memilih lokasi untuk bekerja.

Penelitian Terdahulu Flexible Working Arrangement terhadap WLB

Lahti, A. (2017)

“The Perceived Impact Of Flexible Working Arrangements On Work-Life Balance In The Educational Sector In Finland: A Qualitative Research Study”

Hasil : Dari penelitian yang dijalankan, menunjukan adanya persepsi atas keseimbangan kerja-hidup guru di Finlandia yang cukup memuaskan. Akan tetapi adanya beban kerja pada guru juga dapat mengalami peningkatan dengan signifikan. Pekerjaan guru juga sangat musiman karena ada periode sibuk seperti minggu ujian, yang meningkatkan pekerjaan, stres, dan tekanan secara signifikan. Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja berfluktuasi serta jumlah fleksibilitas. Salah satu temuannya adalah guru memandang positif pada jam kerja yang fleksibel. Akan tetapi, juga ditemukan bahwasannya pada fleksibilitas cenderung memberikan keuntungan bagi kehidupan kerja dari pada saat tidak bekerja. Fleksibelnya jam kerja juga memiliki risiko hal ini dikarenakan adanya fleksibilitas dapat mengarahkan pada adanya penajahan kerja pada berbagai aspek kehidupan lain. Maka dari itu, jam kerja fleksibel tidak dapat memberikan pengaruh pada keseimbangan kerja dengan cara yang positif. Tidak hanya itu, ditemukan juga strategi yang berperan dalam penentuan saat melakukan pemanfaatan fleksibilitas jam kerja guna keseimbangan kehidupan kerja yang baik. ([Lahti, 2017](#))

Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014).

“Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance.”

Hasil : Penelitian ini memiliki tujuan yaitu guna melakukan uji tentang kaitannya mengenai *Flexible Working Hours* dengan *Work-Life Balance*. Hasil yang temuan menyimpulkan bahwa adanya penerapan *Flexible Working Hours* dapat memberikan suatu keuntungan bagi pemberi dan karyawan kerja. Selain itu, adanya fleksibilitas di lokasi kerja dapat memberikan waktu untuk karyawan dalam menjalankan kehidupan diluar kerja sehingga dapat mengimbangi kehidupan dengan pekerjaan karyawan. ([Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014](#))

Fadhila, A. A., & Wicaksana, L. (2020).

“Fleksibel Working Arrangement (FWA) Sebagai Paradigma Baru ASN Di Tengah Pandemi COVID-19”

Hasil : Penelitian memiliki tujuan untuk melakukan analisis *Flexible Working Arrangement* sebagai sistem kerja yang baru bagi Aparatur Sipil Negara di tengah munculnya COVID-19. Adapun, dalam penelitian digunakan metode *Systematic review* dengan Logika Boolean. *Systematic review* dilakukan dengan menelaah artikel dan melibatkan proses pencarian yang sistematis. Penelitian menghasilkan bahwa adanya penerapan *Flexible Working Arrangement* di beberapa kasus dapat dikatakan efektif, karyawan merasa dengan sistem tersebut mereka dapat leluasa dalam mengatur jadwal kerja, lebih produktif dalam bekerja, dan kebahagiaan kerja meningkat. Selain itu, secara tidak langsung terdapat manfaat yang bisa dirasakan adalah berubahnya budaya kerja, efisiensi anggaran meningkat, adanya pemanfaatan transportasi dan teknologi ([Fadhila & Wicaksana, 2020](#))

Aziz-Ur-Rehman, M., & Siddiqui, D. A. (2019).

“Relationship between Flexible Working Arrangements and Job Satisfaction Mediated by Work-Life Balance: Evidence from Public Sector Universities Employees of Pakistan”

Hasil : Makalah penelitian difokuskan pada adanya kaitan antara pengaturan dan keseimbangan hidup kerja, serta tingkat kepuasan di Univ sektor publik Karachi. Penelitian juga bertujuan untuk mengetahui hipotesis nol dan tidak adanya hubungan antara pengaturan fleksibilitas kerja dan keseimbangan hidup dengan pekerjaan pada kepuasan kerja pegawai perguruan tinggi negeri di Karachi Kuesioner terstruktur dirancang untuk mengumpulkan sekitar 200 ukuran sampel melalui online dan kunjungan universitas. Formulir survei didistribusikan menggunakan metode pengambilan sampel acak di lebih dari sembilan universitas negeri yang berbeda di Karachi. Penelitian ini bersifat kuantitatif ([Aziz-Ur-Rehman & Siddiqui, 2019](#)).

Chandra Putra et al., (2020)

“The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work-Life Balance to Employee

Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period”

Hasil : Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk melakukan ukur pada pengaruh dari *Flexible Working Hours*, *Remote Working*, dan *Work-Life Balance* terhadap tingkat kepuasan pekerja khususnya di perbankan selama COVID-19. Penelitian juga menggunakan data yang didapatkan dari kuesioner, yang dibagikan kepada karyawan bank secara online pada wilayah Jabodetabek. Jumlah sampel sebanyak 160 responden. Hasil penelitian menggunakan metode PLS - SEM yang menggunakan software SMART-PLS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwasannya pada masa pandemic, *Work-Life balance* memiliki dampak yang positif terhadap kepuasan kerja. Adapun penerapan sistem *Remote working* memiliki dampak yang positif untuk menunjang pencapaian *Work-Life balance* secara lebih baik dan dapat dirasakan oleh seluruh pekerja perbankan pada wilayah Jabodetabek. Lalu, pada system *Flexible Working Hours* terdapat perbedaan dikarenakan tidak adanya pengaruh pada *Work-Life Balance*. Selanjutnya, studi juga memberikan dasar dasar akademis guna menerapkan *Flexible Working Hours* dan adanya sistem kerja jarak jauh guna meningkatkan tingkat kepuasan kerja, terutama pada industri perbankan. ([Chandra Putra et al., 2020](#))

Hada, R. I. P., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020).

“Flexible Working Arrangement dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop”

Hasil : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya dampak dari *Flexible Working Arrangement* pada *Work-Life Balance* terhadap *Resellers Online shop* di Kota Kupang. Survey atau metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, sedangkan pada instrumennya menggunakan wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Selanjutnya penelitian ini menetapkan reseller olshop yang berada di kota Kupang, yang melakukan penjualan melalui media sosial facebook sebagai populasi penelitian. Sedangkan pada pengumpulan sampel menggunakan metode *Non Probability sampling*. Selanjutnya, hasil penelitian ini akan menunjukan bahwasannya *Flexible Working arrangement* akan memberikan pengaruh positif terhadap penyeimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan khususnya untuk pada pegawai, swasta, mahasiswa serta berbagai pekerjaan lain. Penelitian ini menunjukan hasil bahwasannya *Flexible Working Arrangement* memiliki pengaruh signifikan dan positif pada *Work-Life Balance* terhadap pada *resellers online shop* yang ada di kota Kupang ([Hada et al., 2020](#)).

Telework Ability

Secara terpisah dapat didefinisikan telework merupakan salah satu metode bekerja jarak jauh dan *Ability* merupakan kemampuan yang dimiliki individu. Kemampuan merupakan hal dasar yang dapat menunjukan potensi yang dimiliki seorang individu dalam mengerjakan tugasnya. SDM yang berkualitas ialah individu yang memiliki kemampuan yang mumpuni dalam bidang pekerjaannya dan dapat beradaptasi dengan cepat. Karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dapat memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penerapan telework menuntut karyawan agar memiliki kemampuan (*Ability*) yang baik guna terselesaikannya pekerjaan dengan maksimal. Selain itu berdasarkan definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *Ability* merupakan kemampuan atau kompetensi yang wajib dimiliki oleh karyawan sebagai dasar untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya dengan baik. Dengan diberlakukannya *telework* tentu saja kompetensi karyawan juga harus ditingkatkan agar penerapan *telework* tersebut dapat berjalan dengan efektif. Beberapa hal utama yang harus diperhatikan adalah mengenai penggunaan alat komunikasi digital dan pemahaman mengenai prosedur kerja yang baru yang berbeda dengan sebelumnya serta hal lain seputar pekerjaan yang dapat menunjang karyawan agar terus dapat bekerja dengan optimal.

Dimensi dan Indikator *telework ability*, menurut ([Sutrisno, 2011](#)) terdapat berbagai aspek yang harus ada dalam kompetensi, yaitu: (1) Pengetahuan (*Knowledge*), Kemampuan daya pikir atau kesadaran kognitif yang ada pada individu, contohnya adalah seorang karyawan yang sedang menjalani kerja secara *Teleworking* dapat mengatasi masalah dan distraksi yang terjadi dalam melaksanakan pekerjaannya secara *Teleworking* serta kapasitas dalam memahami dan mengoperasikan perangkat kerja digital. (2) Keterampilan / Kemampuan (*skill*), yaitu suatu bentuk kemahiran yang harus ada pada individu dalam segala bentuk pelaksanaan kerja atau tugasnya. Contohnya adalah kemampuan seorang karyawan beradaptasi dengan cepat dalam sistem kerja *Teleworking* yang mewajibkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan melalui daring secara penuh, serta mencari cara bekerja yang baik yang

mengedepankan efektivitas dan efisiensi agar dapat tetap produktif dalam bekerja secara *Teleworking*. (3) Sikap (*Attitude*), perasaan atau adanya reaksi yang timbul karena terdapat rangsangan yang berasal dari luar. Contoh dari aspek ini adalah reaksi atas perintah, reaksi mengenai krisis ekonomi, dan lain lain. Contoh dari aspek ini adalah pekerja harus mengikuti aturan yang berlaku dari pemerintah maupun perusahaan untuk menjalani sistem kerja secara *Teleworking* dari rumah.

Penelitian terdahulu Telework Ability terhadap WLB

[Fawziah, S. A., & Irwansyah, I. \(2020\).](#)

“*Telecommuting/Teleworking–Work From Home–Sebagai Solusi Efektif Mobilisasi Kerja.*”

Hasil : Penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui sampai mana efisiensi dan efektivitas dari penerapan *Teleworking* atau *Telecommuting* khususnya di Indonesia yang terjadi pada saat adanya bencana alam atau masalah sosial. Pada metode penelitian digunakan pendekatan kualitatif dimana menerapkan *desk research* atau *desk review*. Penelitian menunjukkan hasil bahwasannya agar *Teleworking* atau *telecommuting* dapat dilakukan pengaplikasian di Indonesia, butuh adanya Kerjasama secara *Teleworking* atau *Telecommuting*, terhadap suatu masyarakat tersebut dan juga peraturan perusahaan.adanya kepuasan kerja dapat dimediasi atas fleksibilitas kerja dan spesialis pada pekerjaan dalam tingkat kinerja para karyawan. (Fawziah & Irwansyah, 2020)

[Maria et al. \(2011\)](#)

“*Telework and Work-Life Balance: Some Dimensions For Organisational Change*”

Hasil : Penelitian dilakukan dengan melakukan analisis mengenai bagaimana penerapan *Telework* diterapkan di berbagai perusahaan sebagai cara untuk mempromosikan atau mendukung *Work-Life Balance* para pekerja supaya lebih baik lagi. Metode yang diterapkan adalah kualitatif yaitu melalui wawancara bersama para *Teleworkers* di Spanyol. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang memberikan lebih banyak dukungan organisasi dan otonomi atau kebebasan kepada pekerja merupakan pilihan yang efektif, dan *Telework* menjadi pilihan penerapan yang efektif ([Maria et al., 2011](#)).

[Amarullah, A., Dwinanda, B., Amaryllis, C., Syaripuddin, F. A., & Arjanggi, T. S. \(2020\)](#)

“*Pengaruh Telework Autonomy, Telework Ability, dan Work-Life Balance*

Terhadap Job Satisfaction Selama Working From Home di PT. Pelindo II”

Hasil : Penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari *Telework Autonomy*, *Telework Ability*, dan *Work-Life balance* terhadap *Job Satisfaction*. Pada penelitian, Teknik yang digunakan dalam proses penarikan sampel ialah *purposive sampling*. Peneliti menentukan kriteria yaitu para pekerja yang ada di PT Pelabuhan Indonesia II yang pernah menjalankan *work From Home* (WFH). Dari hasil penelitian, bisa ditarik kesimpulan bahwasannya *Telework Autonomy*, *Telework Ability*, dan *Work-Life Balance* memberi pengaruh positif pada *Job Satisfaction* di PT. Pelindo II pada saat diberlakukannya *Work From Home*. ([Amarullah et al., 2020](#))

[Dima, A. M., Tuclea, C. E., Vrânceanu, D. M., & Tigu, G. \(2019\).](#)

“*Sustainable Social and Individual Implications of Telework: A New Insight into the Romanian Labor Market*”

Hasil : Tujuan dari penelitian ini ialah untuk melakukan evaluasi pada implikasi sosial dan individu dari penerapan *Telework*. Sedangkan penelitian ini menggunakan kuantitatif atau survei dengan melakukan pengambilan sampel dari 1180 karyawan di Rumania. Penelitian menunjukkan hasil bahwasannya adanya penerapan *Teleworking* dapat berkontribusi pada *Better Work-Life Balance* dan juga dapat membantu pekerja jarak jauh untuk mengembangkan *Telework Ability* tertentu yang mereka miliki. Hasil lain dari tingkat sosial, menunjukkan bahwa *Telework* dapat menghasilkan efek berkelanjutan yang menargetkan manajemen jangka panjang pada tenaga kerja dan memberikan solusi untuk masalah potensial di tingkat komunitas lokal. ([Dima et al., 2019](#))

[Eurofound \(2020\)](#)

“*Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age.*”

Hasil : Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis pada kondisi kerja dan pekerjaan karyawan

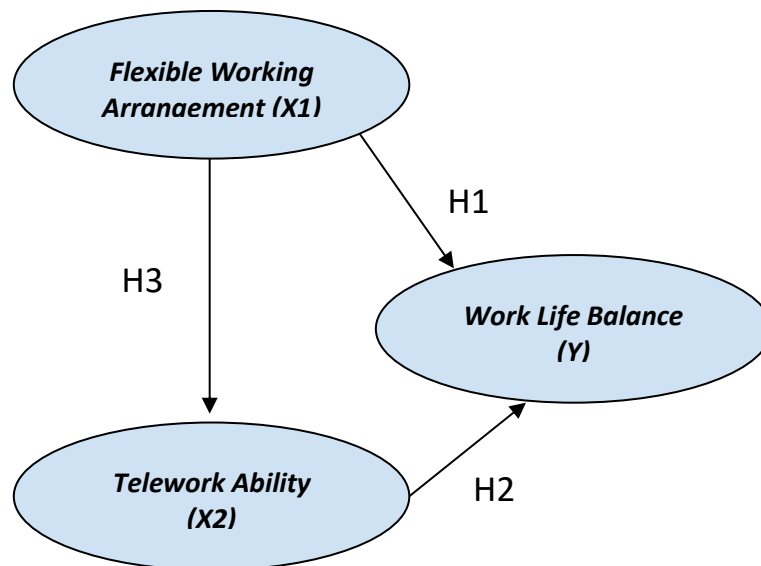
yang menggunakan sistem *Telework and ICT-Based Mobile (TICTM)*. Karena dikhawatirkan penerapan kerja ini menyebabkan penurunan *Work-Life Balance*, tingkat stres yang lebih tinggi, dan kesehatan pekerja yang gagal. Kuesioner survei dari penelitian ini mengambil sampel perwakilan sebanyak 43.850 karyawan dan wiraswasta di 35 negara di Eropa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan TICTM menguntungkan bagi para pekerja, TICTM berpengaruh positif terhadap *Work-Life Balance* dan produktivitas kerja karyawan ([Eurofound, 2020](#)).

Jostell & Jostell (2014)

“After hours teleworking and boundary management–Effects on work-family conflict and exhaustion”

Hasil : Studi ini meneliti bagaimana penerapan sistem kerja *Teleworking* berhubungan dengan *Work-Family Conflict*. Penelitian ini meneliti bagaimana pengelolaan batasan antara pekerjaan dan non-pekerjaan berhubungan dengan konflik pekerjaan-keluarga. Survei dilakukan kepada 71 karyawan yang bekerja *full time* dari sebuah perusahaan *Multinational High-tech* untuk menjawab survei melalui web. Adapun hasil dari penelitian bertolak belakang dengan hipotesis yang telah ditarik, hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat *Teleworking Afterhours* tidak berpengaruh terhadap *Work-Family Conflict and Exhaustion* ([Jostell & Jostell, 2014](#))

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis 1:

Ho: *Flexible Working Arrangement* bukan faktor yang dapat mempengaruhi *Work-Life Balance*.

Ha: *Flexible Working Arrangement* merupakan faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance*.

Hipotesis 2:

Ho: *Telework Ability* bukan faktor yang dapat mempengaruhi *Work-Life Balance*

Ha: *Telework Ability* merupakan faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance*.

Hipotesis 3:

Ho: *Flexible Working Arrangement* bukan faktor yang dapat mempengaruhi *Telework Ability*.

Ha: *Flexible Working Arrangement* merupakan faktor yang mempengaruhi *Telework Ability*.

3. Metode Penelitian

Desain penelitian yang peneliti gunakan adalah deskriptif dan kausal. Penelitian deskriptif merupakan desain penelitian yang mengamati permasalahan secara terstruktur dan akurat terhadap suatu fakta dan karakteristik dari objek tertentu (Mahmud & Si, 2011). Jenis penelitian kausal menurut (Sugiyono, 2017) merupakan hubungan bersifat sebab akibat, yang di dalamnya terdapat variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Metode penelitian yang dipakai di dalam penelitian ini adalah kuantitatif, untuk dilakukan pengolahan data yang diperoleh dari hasil jawaban responden pada kuesioner yang telah disebarkan. (Sugiyono, 2017) mengatakan bahwa metode kuantitatif merupakan bentuk metode yang didasari pada filsafat positivisme dan digunakan untuk melakukan penelitian pada suatu sampel, guna menguji hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya. Unit analisis yang diteliti dari penelitian ini adalah ASN di Jakarta Pusat dengan rentang waktu *Cross – Sectional* atau dalam satu waktu dimulai dari tanggal 10 Juni 2021 sampai dengan 1 Juli 2021.

Sumber data pada penelitian ini adalah sumber data primer (utama) dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil dari kuesioner yang telah disebarkan. Sedangkan pada data sekunder didapat dari hasil studi pustaka yang dengan mengumpulkan teori – teori dari para ahli yang relevan ataupun jurnal yang telah ada sebelumnya yang berkaitan dengan konteks penelitian (Sugiyono, 2017). Hasil kuesioner tersebut berisi tanggapan para ASN perihal *Flexible Working Arrangement*, *Telework Ability*, dan *Work-Life Balance* selama masa pandemi COVID-19. Dengan jumlah populasi sebesar 7332 ASN di Jakarta Pusat menurut data BPS.

Teknik Pengumpulan Sample

Teknik penarikan *sample* yang diterapkan adalah *non probability sampling* dengan pendekatan *convenience* dan *snowball*. Dalam melakukan perhitungan jumlah *sample*, peneliti memilih untuk menggunakan metode Krejcie. Alasan utama mengapa peneliti menggunakan rumus ini karena jumlah populasi yang diteliti besar dan diperlukan metode yang lebih efisien dalam pengambilan *sample*.

Rumus Krejcie dan Morgan:

$$S = \frac{X^2 \cdot NP (1 - P)}{d^2 (N - 1) + X^2 \cdot P (1 - P)}$$

Dimana:

s = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

X^2 = Chi kuadrat

P = Proporsi populasi (0,50)

d = Tingkat akurasi yang dinyatakan sebagai proporsi (0,05)

$$s = \frac{3,841.7322.0,5}{0,0025.(7322-1) + 3,841.0,5.(1-0,5)}$$

$$s = 365,002427 \text{ ekuivalen} = 365$$

Keterangan :

N = 7322

X^2 = 3,841

P = 0,5

d = 0,05

Metode Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan kuesioner berbasis online dengan bantuan platform Google Form sebagai media, dan skala pemberian nilai dari 1-5. Skor 1 (satu) mewakili nilai terendah yang berarti “Tidak Pernah”

dan skor 5 (lima) sebagai nilai teratas yang berarti “Selalu”. Dalam menyebarkan kuesioner, peneliti memerlukan setidaknya 365 orang responden yang kami perlukan sebagai bagian dari sampel penelitian

Metode Analisis Data

Aplikasi SPSS digunakan dalam penelitian ini untuk dilakukan pengujian data, Adapun metode untuk analisis data di dalam penelitian ini adalah sebagai:

• Uji Statistik Deskriptif

([Ghozali, 2011](#)) mengatakan tujuannya adalah untuk memberi gambaran tentang data yang diperoleh dari nilai rata – rata, varian, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, sum, range, kurtosis dan *skewness*. statistik deskriptif digunakan untuk meringkas dan menggambarkan data yang diperoleh agar lebih mudah untuk dipahami. Analisis ini digunakan untuk mengetahui deskripsi responden berupa identitas mencakup jenis kelamin, tahun kelahiran, pendidikan terakhir, lamanya bekerja, domisili, jabatan, dan situasi kerja WFH. Data yang telah diolah akan diambil sebagai kesimpulan.

• Uji Validitas

Merupakan suatu bentuk tes atau pengujian mengenai sebaik mana suatu instrument dapat dikembangkan untuk mengukur suatu konsep tertentu yang ditujukan untuk dilakukan pengukuran ([Sekaran & Bougie, 2016](#)). Validitas memiliki fungsi untuk melakukan ukur pada validitas instrumen atau butir pertanyaan yang dipakai dalam penelitian, sesuai dengan topik pertanyaan yang akan dilakukan pengukuran. Kuesioner bisa dikatakan valid atau sah jika pertanyaan yang ada pada kuesioner dapat mengungkapkan hal yang akan diukur. Adapun menurut ([Ghozali, 2011](#)) dasar pengambilan keputusan untuk uji ialah:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ berarti pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ berarti pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid
- Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, tapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak valid

• Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan cara pengujian keandalan dan juga konsisten akan langkah instrument terukur dan konsistensi ([Sekaran & Bougie, 2016](#)). Maka apabila reliabilitas semakin tinggi, maka akan makin tinggi pula kestabilan pada alat pengukur dalam mengukur gejala. Begitupun sebaliknya, apabila tingkat reabilitas semakin rendah maka makin tidak stabil alat ukur dalam melakukan pengukuran pada suatu bentuk gejala. Pengukuran reliabilitas dijalankan dengan melakukan pengukuran menggunakan software SPSS 25 dengan menggunakan uji statistik Cronbach’s Alpha. Adapun dasar penarikan keputusan untuk uji reliabilitas yang dinyatakan oleh ([Ghozali \(2011\)](#)) adalah jika Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,60 berarti data dapat dikatakan reliabel dan jika Cronbach’s Alpha lebih kecil dari 0,60 berarti data dapat dikatakan tidak reliabel.

▪ Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang peneliti gunakan adalah analisis regresi linear berganda, yaitu digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen yaitu Flexible Working Arrangement (X1) dan Telework Ability (X2) terhadap variabel dependen yaitu Work-Life balance (Y). Teknik pengujian pada instrumen ini peneliti menggunakan aplikasi software SPSS.

Didefinisikan oleh ([Priyatno \(2014\)](#)) bahwasannya analisis regresi linier berganda memiliki fungsi dengan tujuan untuk melihat bagaimana pengaruh atau hubungan secara linier yang atas ketertarikan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Biasanya, dari data hasil pengamatan menunjukkan bahwa variabel Y dipengaruhi oleh variabel bebas seperti X1 dan X2. Persamaan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = aX_1 + bX_2 + e$$

$$X_2 = cX_1 + e$$

Menurut ([Ghozali \(2017\)](#)) koefisien determinasi (R^2) melakukan pengukuran atas sampai mana kesanggupan model dalam menerangkan adanya variasi pada variabel terikat. Maka dari itu, nilai koefisien determinasi adalah antara satu dan juga nol. Jika pada Nilai R^2 kecil bermakna kemampuan variabel independen dalam melakukan menjelaskan definisi variasi variabel terikat sangat terbatas.

Sedangkan nilai yang mendekati satu memiliki arti bahwa variabel-variabel independen memberikan seluruh informasi yang diperlukan guna melakukan prediksi pada variasi variabel dependen atau terikat. Dengan begitu, semakin besar data yang dapat menjelaskan hubungan variabel-variabel bebas dengan terikat akan semakin dapat memberikan korelasi atas hubungan tersebut.

Uji T pada memperlihatkan seberapa jauh serta tingginya suatu variabel independen secara individual dalam melakukan penerangan atas variasi variabel dependen [Ghozali \(2018\)](#) Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel dependen yang bertujuan untuk mengetahui kebenaran dugaan yang dihipotesiskan oleh peneliti. Dalam penarikan keputusan hipotesis dapat dilakukan dengan cara melakukan perbandingan nilai Sig. dengan nilai probabilitas sebesar 0,05. Berikut merupakan dasar pengambilan keputusannya:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Hipotesis:

1. H_0 : Variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. H_a : Variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

4. Hasil Penelitian

Hasil Analisis Deskriptif Responden

Analisis Deskriptif bertujuan untuk Analisis deskriptif bertujuan untuk memberi informasi mengenai distribusi data sampel tersebut. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics 25 dapat diperoleh hasil analisis deskriptif sebagai berikut

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Responden

Kategori	Jumlah Responden	Presentase	Kumulatif
Jenis Kelamin			
Pria	160	41,88%	41,88%
Wanita	222	58,12%	100,00%
Umur			
Dibawah 30	81	21,20%	21,20%
30-39	181	47,38%	68,59%
40-49	95	24,87%	93,46%
Diatas sama dengan 50	25	6,54%	100,00%
Pendidikan			
Sampai dengan SMA/SMU/SMK	9	2,36%	2,36%
Diploma (D1/D2/D3/D4)	19	4,97%	7,33%
Sarjana (S1)	259	67,80%	75,13%
Magister (S2)	91	23,82%	98,95%
Lainnya	4	1,05%	100,00%
Waktu Lama Bekerja			
Diatas sama dengan 10 tahun	227	59,42%	59,42%
Di bawah 10 tahun	155	40,58%	100,00%

Domisili			
Jakarta Pusat	89	23,30%	23,30%
Jakarta Selatan	52	13,61%	36,91%
Jakarta Timur	40	10,47%	47,38%
Jakarta Barat	47	12,30%	59,69%
Jakarta Utara	21	5,50%	65,18%
Bogor, Tangerang, Bekasi, Depok	110	28,80%	93,98%
Luar JABODETABEK	23	6,02%	100,00%
Sistim Bekerja			
Tidak Sama Sekali	10	2,62%	2,62%
Kombinasi antara WFH dan WFO	355	92,93%	95,55%
Sepenuhnya WFH	17	4,45%	100,00%
Posisi			
Staf	196	51,31%	51,31%
Kepala Seksi	43	11,26%	62,57%
Kepala Bagian	30	7,85%	70,42%
Kepala Departemen atau Kantor	16	4,19%	74,61%
Fungsional Ahli	70	18,32%	92,93%
Guru	18	4,71%	97,64%
Arsiparis Madya	1	0,26%	97,91%
Bendahara Pengeluaran	2	0,52%	98,43%
Operasional	1	0,26%	98,69%
Sekertaris	5	1,31%	100,00%

Sumber : Penulis, 2021

Dalam penelitian ini, didapatkan profil responden untuk menguji variabel – variabel pada penelitian ini, responden pada penelitian ini mayoritas responden merupakan wanita. Berdasarkan pengolahan data dari banyaknya responden yang berpartisipasi di dalam penelitian ini. Dari 382 responden yang berpartisipasi 222 orang diantaranya berjenis kelamin wanita. Yang kedua mayoritas responden merupakan responden dengan umur 30 – 39 tahun . Dengan Persentasi sebesar 47,38% atatu sebanyak 181 orang dari 382 orang. Yang Ketiga mayoritas responden memiliki gelar Sarjana. Berdasarkan hasil dari analisis deskriptif responden dapat dilihat mayoritas dari responden adalah memiliki latar belakang pendidikan dengan gelar sarjana (S1) sebanyak 259 orang atau 67,80% dari keseluruhan total responden dengan jumlah 382 orang. Selanjutnya mayoritas responden memiliki masa bekerja di atas 10 tahun. Sebanyak 227 orang atau sebesar 59,42%. Yang ke lima mayoritas responden berdomisili di Bogor, Tangerang, Bekasi dan Depok. Sebanyak 110 orang atau sebesar 28,80% dari keseluruhan total responden dengan jumlah 382 orang berdomisili di Bogor, Tangerang, Bekasi dan Depok. Ke enam mayoritas responden menjalani sistem bekerja kombinasi antara WFH dan WFO. Sebanyak 355 orang atau sebesar 92,93% dari keseluruhan total responden dengan jumlah 382 orang menjalani sistem bekerja kombinasi antara WFH dan WFO. Dan yang terkahir mayoritas responden merupakan staff. Sebanyak 196 orang atau 51,31% dari total keseluruhan responden dengan jumlah 382 orang merupakan staff.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Variabel / Dimensi / Item	Mean	Std. Deviation	Kategori
Work-Life Balance			
WL1	3,73	0,78	Tinggi
WL2	3,61	0,87	Tinggi
WL3	4,13	0,76	Tinggi
WL4	3,38	0,98	Sedang
WL5	3,46	0,98	Tinggi
WL6	3,67	0,91	Tinggi
WL7	4,06	0,83	Tinggi
WL8	3,90	0,75	Tinggi
WL9	3,69	0,84	Tinggi
TWL	3,74	0,86	Tinggi
Flexible Working Arrangement			
FW1	3,67	1,20	Tinggi
FW2	3,28	1,31	Sedang
FW3	3,76	1,06	Tinggi
FW4	3,56	1,07	Tinggi
FW5	3,48	1,24	Tinggi
FW6	3,59	1,12	Tinggi
FW7	3,55	1,12	Tinggi
FW8	3,42	1,26	Tinggi
FW9	3,34	1,25	Sedang
TFW	3,52	1,18	Tinggi
Telework Ability			
TW1	4,40	0,67	Sangat Tinggi
TW2	4,08	0,84	Tinggi
TW3	4,32	0,72	Sangat Tinggi
TW4	4,33	0,74	Sangat Tinggi
TW5	4,15	0,81	Tinggi
TW6	4,30	0,74	Sangat Tinggi
TW7	3,85	0,93	Tinggi
TW8	4,36	0,71	Sangat Tinggi
TW9	3,96	0,84	Tinggi
TW10	4,04	0,87	Tinggi
TW11	3,61	0,86	Tinggi
TW12	3,40	1,01	Sedang
TTW	4,07	0,81	Tinggi

Sumber : Penulis, 2021

Variabel Work-Life Balance

Pengolahan data dengan metode analisis deskriptif pada variabel Work-Life balance menunjukkan tingkat kategori **tinggi** untuk semua butir pertanyaan pada variabel *Work-Life balance*. Hasil ini dapat

diartikan sebagai tingkat *Work-Life balance* pada Aparatur Sipil Negara di Jakarta Pusat berada dalam kategori tinggi. Artinya dalam pelaksanaan system bekerja dari rumah maupun dari kantor para Aparatur Sipil Negara di Jakarta Pusat dapat tetap menyeimbangkan dan mempertahankan tingkat *Work-Life balance* dari masing – masing mereka.

Variabel Flexible Working Arrangement

Pengolahan data dengan metode analisis deskriptif pada variabel Flexible Working Arrangement menunjukkan rata – rata tingkat kategori adalah tinggi untuk mayoritas butir pertanyaan pada variabel Flexible Working Arrangement, dengan 7 pertanyaan dengan kategori tinggi dan 2 lainnya dalam kategori sedang. Hasil ini dapat diartikan sebagai tingkat Flexible Working Arrangement pada Aparatur Sipil Negara di Jakarta Pusat berada dalam kategori tinggi. Artinya dengan pemberlakuan sistem kerja dari rumah, para ASN di Jakarta Pusat memiliki waktu yang flexible dalam menjalani kewajibannya yaitu bekerja.

Telework Ability

Pengolahan data dengan metode analisis deskriptif pada variabel Telework Ability menunjukkan rata – rata tingkat kategori adalah tinggi untuk semua mayoritas pertanyaan pada variabel Telework Ability, dengan 5 pertanyaan dengan kategori sangat tinggi, 6 pertanyaan dalam kategori tinggi dan 1 lainnya dalam kategori sedang. Hasil ini dapat diartikan sebagai Aparatur Sipil Negara di Jakarta Pusat memiliki kemampuan telework ability yang tinggi. Artinya para aparatur sipil negara di Jakarta pusat memiliki kemampuan yang cukup tinggi untuk melakukan system bekerja dari rumah atau work from home.

Uji Validitas

Untuk mendapatkan hasil dari uji validitas tersebut maka dicari korelasi kedua instrumen tersebut secara keseluruhan maka diperoleh nilai r-nya. Apabila nilai r (korelasi) itu setelah dibandingkan dengan nilai r tabel ternyata signifikan, maka dapat dikatakan bahwa tes/instrumen yang disusun sesuai dengan kriteria. Dasar pengambilan keputusan uji validitas menurut ([Ghozali, 2011](#)) adalah:

1. Jika r hitung positif, serta r hitung $\geq r$ tabel, maka butir atau *variable* tersebut valid
2. Jika r hitung positif, serta r hitung $< r$ tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid
3. Jika r hitung $\geq r$ tabel, tapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak

Berdasarkan tabel penguji validitas untuk variabel *Work-Life balance* memiliki r Hitung untuk butir pertanyaan yang mengukur *Work-Life balance* lebih besar dari r tabel (0.98), maka dari itu, butir-butir kuesioner tersebut dinyatakan valid. Untuk variabel *flexible working arrangement* memiliki r Hitung untuk butir pertanyaan yang mengukur *Flexible Working Arrangement* lebih besar dari r tabel (0.98), oleh karena itu, butir-butir kuesioner tersebut dikatakan valid. Untuk tabel variabel *telework ability* memiliki r Hitung untuk butir pertanyaan yang mengukur Telework Ability lebih besar dari r tabel (0.98), oleh karena itu butir-butir kuesioner dalam penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS 25.0 uji statistik Cronbach's Alpha. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas menurut ([Ghozali, 2012](#)) adalah:

1. Jika Cronbach's Alpha $\geq 0,60$ maka H_0 diterima
2. Jika Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka H_0 ditolak

Hipotesis:

1. H_0 : Data reliabel
2. H_a : Data tidak reliabel

Berdasarkan pengolahan data untuk indikator pertanyaan *Work-Life Balance* yang telah dilakukan menghasilkan tabel diatas dengan tingkat Cronbach Alpha sebesar 0.878 atau 87.8%. Artinya indikator pertanyaan *Work-Life Balance* dapat dikatakan Reliabel , karena nilai Cronbach Alpha $> 60\%$. Untuk indikator pertanyaan *Flexible Working Arrangement* yang telah dilakukan menghasilkan dengan tingkat Cronbach Alpha sebesar 0.920 atau 92%. Artinya indikator pertanyaan *Flexible Working Arrangement* dapat dikatakan Reliabel Untuk variabel *Telework Ability* yang telah dilakukan

menghasilkn tabel diatas dengan tingkat Cronchbach Alpha sebesar 0.920 atau 92%. Artinya indicator pertanyaan *Telework Ability* dapat dikatakan Reliabel.

Uji Regresi Linear

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji ini dijalankan dengan tujuan guna mendapatkan kebenaran atas dugaan yang telah dihipotesiskan oleh para peneliti. Adapun dasar dari penarikan keputusan suatu hipotesis bisa ditentukan dengan cara melakukan perbandingan antara nilai Sig, dengan nilai probabilitas sebesar 0,05.

1. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka H0 diterima
2. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka H0 ditolak

Hipotesis 1 Flexible Working Arrangement (X) & Work-Life Balance (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.782	1.048		19.484	0.000
	TFW	0.216	0.032	0.327	6.740	0.000
a. Dependent Variable: TWL						

Sumber : Pengolahan Data IBM SPSS 25

Hasil olah data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai dari Sig antara variabel independen flexible working arrangement dan variabel dependen Work-Life balance memiliki nilai 0,000. Menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Menurut dasar penarikan keputusan nilai sig < 0,05 menunjukan H0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan data di atas dapat disimpulakn flexible working arrangement memiliki pengaruh yang signifikan terhadap working life balance.

Hipotesis 2 Telework Ability (X) & Working Life Balance (Y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.341	1.395		5.264	0.000
	TTW	0.539	0.028	0.699	19.038	0.000
a. Dependent Variable: TWL						

Sumber : Pengolahan Data IBM SPSS 25

Dari hasil olahan data yang ada pada tabel di atas, terlihat nilai dari Sig antara variabel independen telework ability dan variabel dependen Work-Life balance memiliki nilai 0,000. Hal ini menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$). Menurut dasar pengambilan keputusan nilai sig $< 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan telework ability memiliki pengaruh yang signifikan terhadap working life balance.

Hipotesis 3 Flexible Working Arrangement (X) & Telework Ability (Y)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	39.186	1.346			29.115	0.000
TFW	0.303	0.041	0.354		7.376	0.000

a. Dependent Variable: TTW

Sumber : Pengolahan Data IBM SPSS 25

Dari tabel di atas, terlihat nilai dari Sig antara variabel independen flexible working arrangement dan variabel dependen telework ability memiliki nilai 0,000. Menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$). Menurut dasar pengambilan keputusan nilai sig $< 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak yang berarti adanya pengaruh signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan flexible working arrangement memiliki pengaruh yang signifikan terhadap telework ability.

Koefisien Determinasi

Hipotesis 1 Flexible Working Arrangement (X) & Work-Life Balance (Y)

Berdasarkan tabel koefisien determinasi untuk variabel *Flexible Working Arrangement* dan *Work-Life Balance* diperoleh hasil R^2 sebesar 0,104. Artinya bahwa 10,4% variabel *Work-Life Balance* (Y) dapat dijelaskan melalui variabel bebasnya yaitu *Flexible Working Arrangement* (X). Sementara sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hipotesis 2 Telework Ability (X) & Working Life Balance (Y)

Berdasarkan Tabel koefisien determinasi untuk variabel *Telework Ability* dan *Work-Life Balance* diperoleh hasil R^2 sebesar 0,487. Artinya bahwa 48,7% variabel *Work-Life Balance* (Y) dapat dijelaskan melalui variabel bebasnya yaitu *Telework Ability* (X). Sementara sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hipotesis 3 Flexible Working Arrangement (X) & Telework Ability (Y)

Berdasarkan hasil dari tabel koefisien determinasi untuk variabel *Flexible Working Arrangement* dan *Telework Ability* diperoleh hasil R^2 sebesar 0,123. Artinya bahwa 12,3 % variabel *Telework Ability* (Y) dapat dijelaskan melalui variabel bebasnya yaitu *Flexible Working Arrangement* (X). Sementara sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Implikasi Manajerial

Implikasi Hasil Manajerial Work-Life Balance (Y)

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa nilai rata – rata (mean) dari variabel *Work-Life Balance* (Y) sebesar 3,74. Dari hasil kuisioner menunjukkan bahwa keempat dimensi dari *Work-Life Balance* berada pada kategori tinggi, hal itu dapat dibuktikan dengan hasil semua butir pertanyaan dari *Work-Life Balance* (Y) memiliki kategori yang tinggi.

Implikasi Hasil Manajerial Flexible Working Arrangement (X1)

Variabel dalam penelitian ini memiliki 9 butir pertanyaan di mana butir pertanyaan FW2 dan FW9 menjadi dua pertanyaan yang memiliki skor yang sedang, sisanya memiliki skor dengan kategori kuat. Dengan FW2 merupakan butir pertanyaan yang menunjukkan nilai rata – rata terendah yaitu sebesar 3,28 butir pertanyaan.

Implikasi Hasil Manajerial Telework Abilities (X2)

Hasil penelitian pada penelitian ini memperlihatkan adanya nilai rata rata dari suatu variabel *Telework Ability* (X2) sebesar 4.07. Pada variabel *Telework Ability* (X2) ini terdapat 12 butir pertanyaan, yang mana pada butir pertanyaan TW12 menjadi satu – satunya pertanyaan yang memiliki kategori sedang dengan rata – rata 3.40, sedangkan pertanyaan lain berkategori kuat.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan pada ASN di Jakarta Pusat tentang *Work-Life Balance* mereka selama masa pandemi COVID-19 serta pengaruh dari *Flexible Working Arrangement* dan *Telework Ability* dapat ditarik kesimpulan melalui hasil penelitian yaitu tingkat *Flexible Working Arrangement*, *Telework Ability*, dan *Work-Life Balance* termasuk dalam kategori tinggi.

Variabel *Flexible working arrangement* memiliki pengaruh yang signifikan serta positif terhadap *Work-Life Balance* yang dimiliki ASN di Jakarta Pusat atau dapat dikatakan bahwa penerapan sistem kerja *Flexible Working Arrangement* memiliki dampak yang positif bagi keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan yang dimiliki oleh ASN di Jakarta Pusat dan mendorong terciptanya keselarasan hidup yang baik.

Selanjutnya, adanya pengaruh positif serta signifikan dari variabel *Telework Ability* terhadap *Work-Life Balance* pada Aparatur Sipil Negara di Jakarta Pusat. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan bekerja secara jarak jauh yang dimiliki oleh para ASN berpengaruh pada keseimbangan kehidupan kerja mereka. Adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel *Flexible working arrangement* kepada *Telework Ability* yang dimiliki ASN di Jakarta Pusat. Hal ini juga menunjukkan bahwa penerapan *Flexible Working Arrangement* berpengaruh positif terhadap peningkatan kemampuan kerja dari para ASN.

Limitasi

Penelitian ini memiliki dua keterbatasan yaitu yang pertama penelitian ini memiliki keterbatasan dalam sampel penelitian yang digunakan yaitu hanya menggunakan para ASN di Jakarta Pusat sebagai objek penelitian, sehingga tidak dapat mewakili para ASN di DKI Jakarta. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk memilih objek penelitian yang dapat mewakili dalam lingkup yang lebih besar dari lingkup wilayah. Selain itu keterbatasan kedua adalah Penelitian ini terjadi ditengah pandemi covid-19 yang menyebabkan terbatasnya ruang gerak peneliti dalam mengumpulkan responden karena pengumpulan jawaban responden secara online dirasa kurang efektif. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya diharapkan memperhatikan suatu fenomena sosial yang sedang terjadi pada saat penelitian tersebut.

Saran

Berdasarkan penerapan sistem kerja *Flexible Working Arrangement* yang berperan positif dalam terciptanya *Work-Life Balance* yang baik bagi para ASN di Jakarta Pusat, Jika dilihat dari keselarasan hidup dan pekerjaan, maka setelah pandemi berakhir sistem kerja ini bisa terus diterapkan karena

mayoritas ASN nyaman dan memiliki keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang baik dengan diterapkannya sistem bekerja ini. Hal tersebut sesuai dengan poin terakhir pada butir kuesioner seputar *Work-Life Balance*. Berdasarkan variabel *Telework Ability* menunjukkan bahwa poin terendah apa pada pernyataan “saya nyaman untuk mengikuti beberapa rapat online secara paralel dalam waktu bersamaan”. Hal ini perlu diperhatikan karena mayoritas ASN tidak sepenuhnya merasa nyaman dengan rapat online secara paralel dalam waktu bersamaan walaupun mereka dapat melaksanakannya. Dan terakhir berdasarkan *Flexible Working Arrangement* menunjukkan bahwa poin “Instansi tempat saya bekerja memberi kebebasan jadwal bekerja untuk melakukan pengembangan diri” memiliki nilai yang tinggi. Hal tersebut perlu dipertahankan guna untuk mendukung kemampuan diri para ASN.

Referensi

- Amarullah, A., Dwinanda, B., Amaryllis, C., Syaripuddin, F. A., & Arjanggal, T. S. (2020). *PENGARUH TELEWORK AUTONOMY, TELEWORK ABILITIES, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP JOB SATISFACTION SELAMA WORKING FROM HOME DI PT. PELINDO II*.
- Aziz-Ur-Rehman, M., & Siddiqui, D. A. (2019). Relationship Between Flexible Working Arrangements and Job Satisfaction Mediated by Work-Life Balance: Evidence From Public Sector Universities' Employees of Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(1), 104. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i1.15875>
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Michele Kacmar, K. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330–355. <https://doi.org/10.1108/02683941011035278>
- Chandra Putra, K., Aris Pratama, T., Aureri Linggautama, R., & Wulan Prasetyaningtyas, S. (2020). The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work-Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period. *Journal of Business Management Review*, 1(5), 341–353. <https://doi.org/10.47153/jbmr15.592020>
- Dima, A. M., Tuclea, C. E., Vrânceanu, D. M., & Tigu, G. (2019). Sustainable social and individual implications of telework: A new insight into the Romanian labor market. *Sustainability (Switzerland)*, 11(13). <https://doi.org/10.3390/su11133506>
- Dua, M. H. C., & Hyronimus. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(2), 247–258
- Eurofound. (2020). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*. <http://eurofound.link/efs009>
- Fadhila, A. A., & Wicaksana, L. (2020). Fleksibel Working Arrangement (Fwa) Sebagai Paradigma Baru Asn Di Tengah Pandemi Covid-19. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 111. <https://doi.org/10.20961/sp.v15i2.44542>
- Fawziah, S. A., & Irwansyah, I. (2020). Telecommuting/Teleworking – Work From Home – Sebagai Solusi Efektif Mobilisasi Kerja. *Jurnal Infortech*, 2(1), 69–77. <https://doi.org/10.31294/infortech.v2i1.7941>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Ghozali, I. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Peberbit Universitas Diponegoro.
- Hada, R. I. P., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), 162–171. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i2.111>
- Jostell, D., & Jostell, D. (2014). *After hours teleworking and boundary management – Effects on work-family conflict and exhaustion* *After hours teleworking and boundary management – Effects on work-family conflict and exhaustion*.
- Lahti, A. (2017). *THE PERCEIVED IMPACT OF FLEXIBLE WORKING HOURS ON WORK-LIFE*

- BALANCE IN THE EDUCATIONAL SECTOR IN FINLAND. April.*
- Mahmud, D. H., & Si, M. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*.
- María, A. G., Martínez, J., & Pérez, C. (2011). TELEWORK AND WORK-LIFE BALANCE: SOME DIMENSIONS FOR ORGANISATIONAL CHANGE. *J. Workplace Rights*, 16(3), 273–297.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset. No Title.
- Putranti, H. R. D. (2020). *Kompleksitas Work-Life Balance (Wlb) dan Kinerja Karyawan Menuju New Normal*.
- Putri, A., & Amran, A. (2021). Employees' Work-Life Balance Reviewed From Work From Home Aspect During COVID-19 Pandemic. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(1), 30. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v1i1.231>
- Rakhmawanto, A. (2019). *Analisis Model Flexible Working Time di Instansi Pemerintah*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Method for Business (7th ed.)*.
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. *Journal of Applied Psychology*, 62(4), 463–465. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.4.463>
- Singh, P., & Khanna, P. (2011). *Work-life balance a tool for increased employee productivity and retention*. 2(2), 188–206.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif*.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.).
- Tempo. (2020). No Title. <https://nasional.tempo.co/read/1426981/kasus-covid-19-tembus-satu-juta-begini-perjalanan-virus-corona-di-indonesia/full&view=ok>
- Tiroina, S. De, Mahdani, & Sulaiman. (2021). THE EFFECT OF WORK FROM HOME DURING THE COVID-19 PANDEMIC ON WORK-LIFE BALANCE AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF FACEH COMMUNICATION, INFORMATICS AND ENCODING OFFICE. 4(02), 55–63.
- Tirto. (2021). No Title. <https://tirto.id/update-corona-2-april-2020-data-covid-19-indonesia-dunia-terbaru-eKrg>