

# ANALISIS PENGARUH *WORK FROM HOME* TERHADAP KESEIMBANGAN KERJA DAN KEHIDUPAN PRIBADI DI KOTA TASIKMALAYA

A'la Abid<sup>1</sup>, Adelia Rahayu<sup>2</sup>, Desra Kusnandar<sup>3</sup>, Dzakwan Rafi Arrayyan<sup>4</sup>,  
Syti Sarah Maesaroh<sup>5</sup>

Universitas Pendidikan Indonesia

Email: alaabid.12@upi.edu, adeliarahayuupi22@upi.edu, desra@upi.edu,  
dzakwanrafiarrayyan.5@upi.edu, sytisarah@upi.edu

---

## ABSTRAK

---

Dalam era perubahan global yang menuju fleksibilitas kerja, *Work From Home* (WFH) telah menjadi pilihan utama bagi banyak individu untuk menyeimbangkan tuntutan profesional dan kehidupan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work from home* (WFH) terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi di Kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan menggunakan software pengolahan data SPSS versi 25. Data dianalisis menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji T, dan uji F. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work From Home* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi di Kota Tasikmalaya.

**Kata Kunci** : Karyawan, work from home, work life balance.

---

## ABSTRACT

---

*In the era of global change towards work flexibility, Work From Home (WFH) has become the primary choice for many individuals to balance professional demands and personal life. This study aims to analyze the influence of Work From Home (WFH) on the work-life balance in Tasikmalaya City. The research method employed is quantitative, utilizing data collection through questionnaires and data processing software SPSS version 25. The data were analyzed using tests for normality, multicollinearity, autocorrelation, heteroskedasticity, multicollinearity, T-test, and F-test. Overall, the research findings indicate that Work From Home has a significant negative impact on the work-life balance in Tasikmalaya City.*

**Keywords** : *Employees, work from home, work life balance.*

---

## 1. PENDAHULUAN

Kegiatan sehari-hari yang biasanya dilakukan oleh semua orang telah mengalami perubahan sejak 2 tahun terakhir yaitu ketika terjadinya Covid-19 yang menjadi pandemi global dan berdampak sangat besar terhadap kehidupan. Saat terjadinya Covid-19 dilakukan kebijakan untuk menekan laju penyebaran virus Covid-19 tersebut salah satunya dengan dilakukannya karantina dan menjaga jarak jauh, dimana hal ini memaksa berbagai macam penyesuaian dalam kehidupan termasuk dalam dunia kerja. Kebijakan tersebut memicu

perubahan pola kerja yang cukup signifikan dimana perusahaan menerapkan pola kerja baru untuk karyawannya dengan bekerja dari rumah (*work from home*). Tentu perubahan tersebut membawa banyak perubahan, dimana *work from home* sendiri tidak hanya mengubah dalam cara bekerja namun, juga merubah berbagai aspek lainnya seperti aktivitas keseharian, interaksi, dan budaya dalam dunia profesional. Sebelum istilah *work from home* dikenal terdapat sistem komunikasi kerja jarak jauh yang dikenal dengan istilah *telecommuting* (Suryaningtyas et al., 2022).

*Telecommuting* merupakan sistem kerja di mana karyawan diizinkan untuk bekerja dari luar kantor, menggunakan teknologi komunikasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan diberikan akses ke data dan sistem perusahaan secara online, sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien dari mana saja. Penerapan sistem *telecommuting* sendiri telah dilakukan sejak tahun 1973 (FAWZIAH & Irwansyah, 2020). *Telecommuting* juga merupakan suatu hal untuk mendeskripsikan karyawan yang memanfaatkan perangkat portabel untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dari luar kantor. Hal ini memungkinkan karyawan untuk bekerja dari berbagai lokasi, seperti rumah atau *co-working space*, secara berkala dalam jangka waktu tertentu (Suryaningtyas et al., 2022).

Berdasarkan data BPS per 1 Juni 2020, hampir separuh (39,09%) pekerja di Indonesia telah menerapkan *work from home* sejak awal pandemi. Sementara itu, 34,76% lainnya menerapkan kombinasi *work from home* dan bekerja di kantor. Data ini diperkuat oleh temuan survei World Economic Forum yang menunjukkan bahwa 91,7% perusahaan di Indonesia menerapkan sistem *work from home* pada karyawannya (Alfons, 2020). Beberapa perusahaan di Indonesia juga telah menetapkan sistem *work from home* ini menjadi sistem permanen yang diberlakukan pada karyawan di perusahaannya, tidak hanya dilakukan saat pandemi (Ramadhani et al., 2021).

Konsep *work from home* sendiri bukanlah hal yang baru dalam dunia kerja, dimana dengan adanya pandemi Covid-19 menjadikan konsep *telecommuting* sendiri berkembang dan berubah menjadi *work from home*. Dalam sistem *work from home* sendiri tentu memberikan fleksibilitas jam kerja serta kebebasan bagi karyawan. *Work from home* sendiri dapat dilakukan dengan adanya teknologi telekomunikasi. Karyawan dapat terhubung dengan rekan kerja lain secara real-time, meskipun tidak berada di kantor. Sistem komunikasi daring seperti Zoom dan Google Meet memungkinkan komunikasi yang efektif dari jarak jauh. *Work from home* juga tidak hanya memberikan fleksibilitas waktu dan tempat kerja, tapi juga membuka peluang untuk meningkatkan kualitas waktu dengan keluarga, hal tersebut tentu mempengaruhi keseimbangan

antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja (*work life balance*).

Dalam penelitian yang ada sebelumnya menyebutkan bahwa *Work from home* sendiri memiliki pengaruh terhadap keseimbangan kehidupan-pekerjaan (Helena & Dua, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *work from home* terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan di Kota Tasikmalaya. Penelitian ini penting dilakukan mengingat sistem kerja *work from home* sudah menjadi hal yang dilakukan oleh banyak perusahaan yang tidak hanya dilakukan saat pandemi Covid-19 namun juga dilakukan sampai sekarang.

### 1.1 Work From Home

*Work from home* atau bekerja dari jarak jauh, merupakan konsep di mana karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dari rumah, tanpa harus datang ke kantor dan bertemu langsung dengan rekan kerja lainnya. *Work from home* menawarkan fleksibilitas waktu bagi karyawan, memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional dengan lebih baik. Di sisi lain, *work from home* juga memberikan keuntungan bagi perusahaan, seperti penghematan biaya operasional dan peningkatan produktivitas karyawan (WD Tuti, 2020).

### 1.2 Work Life Balance

*Work life balance* merupakan keseimbangan antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi individu. Keseimbangan ini penting untuk mencapai kepuasan hidup, karena memungkinkan individu untuk memenuhi tanggung jawab di kedua aspek dengan baik (Suryaningtyas et al., 2022). *Work life balance* merupakan sebuah konsep yang menekankan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi individu. Hal ini bukan hanya tentang membagi waktu secara sama, tetapi juga tentang menetapkan prioritas yang tepat dan memenuhi kebutuhan di kedua aspek tersebut (Shabrina & Ratnaningsih, 2019).

### 1.3 Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja didefinisikan sebagai kemampuan pekerja untuk mengatur durasi dan tempat kerja mereka berdasarkan jadwal yang telah diberikan (Findriyani & Parmin, 2021). Fleksibilitas kerja juga sering dikaitkan dengan deregulasi dalam dunia kerja. Hal ini berarti

bahwa karyawan yang fleksibel adalah mereka yang mampu beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan berbagai situasi dan kebutuhan. Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk tetap produktif dan efektif dalam kondisi yang selalu berubah, baik yang dapat diprediksi maupun tidak (Oktaviannur, 2020).

#### 1.4 Dukungan Perusahaan

Dukungan perusahaan merupakan persepsi karyawan terhadap komitmen perusahaan untuk kesejahteraan dan penghargaan mereka. Konsep ini tidak hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan psikologis, tetapi juga mencakup pemenuhan kebutuhan karyawan yang lebih luas, seperti kebutuhan pengembangan profesional, keseimbangan kehidupan kerja, dan Kesehatan, dimana konsep tersebut pertama kali diperkenalkan oleh Eisenberger ditahun 1986. Lalu pada tahun 2010 Schermerhorn memperluasnya dengan menekankan pada pemenuhan kebutuhan yang tidak sekedar psikologis. Dukungan perusahaan sendiri dapat memberikan berbagai manfaat bagi karyawan, seperti meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, produktivitas, dan retensi. Dukungan perusahaan yang kuat juga dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan (Maharani et al., 2021).

#### 1.5 Keefektifan Teknologi Komunikasi

Keefektifan teknologi komunikasi merupakan suatu tingkat keberhasilan teknologi komunikasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam segi kualitas dan kuantitas, yang mana keefektifan ini merupakan elemen penting dalam perusahaan untuk menilai terhadap kemajuan dan perkembangannya. Keefektifan teknologi komunikasi juga memiliki faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah kualitas dalam teknologi, kecocokan teknologi, dan keterampilan pengguna. Dalam penelitian ini keefektifan teknologi komunikasi sendiri digunakan untuk melihat pengaruh dari keefektifan teknologi komunikasi yang digunakan dalam berlangsungnya sistem work from home.

#### 1.6 Kontrol Diri

Kontrol diri merupakan kemampuan individu untuk mengendalikan perilakunya berdasarkan standar tertentu, seperti moral,

nilai, dan aturan di masyarakat. Tujuannya adalah untuk mengarahkan perilaku ke arah yang positif dan menguntungkan. Kontrol diri memiliki aspek penting seperti disiplin diri, Tindakan non-impulsif, pola hidup sehat, etika kerja yang baik, dan keandalan (Sentana & Kumala, 2017). Kontrol diri juga merupakan kemampuan seseorang untuk mengendalikan perilakunya dengan tenang dan terukur. Seseorang dengan kontrol diri yang baik tidak mudah terpancing emosi dan mampu berpikir rasional sebelum bertindak (Farhatilwardah et al., 2019).

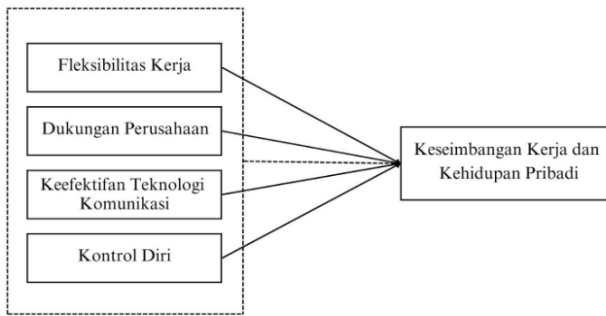
## 2. METODE

Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang berasaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak dan data dikumpulkan melalui alat penelitian. Setelah itu, data tersebut dianalisis secara kuantitatif atau statistik dengan maksud untuk menguji hipotesis.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner. Proses ini melibatkan distribusi sejumlah kuesioner kepada responden yang relevan dengan objek penelitian. Kuesioner tersebut dirancang untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam bentuk tanggapan tertulis dari responden terhadap serangkaian pertanyaan yang telah disusun secara terstruktur. Dengan demikian, metode ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data secara efisien dari sejumlah responden yang mewakili populasi yang diteliti.

Jenis data yang digunakan adalah data subjek, yakni informasi mengenai pendapat, sikap, pengalaman, atau karakteristik individu yang menjadi fokus penelitian melalui tanggapan tertulis. Objek penelitian ini adalah pekerja yang pernah bekerja dari rumah (*work from home*) di Kota Tasikmalaya. Sementara itu, populasi yang menjadi fokus penelitian adalah pekerja yang pernah bekerja dari rumah di Kota Tasikmalaya, dengan pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*. Sampel penelitian yang diperoleh sejumlah 100

orang, yang terdiri atas X orang pekerja laki laki dan X pekerja perempuan.



**Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian**

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini mencakup analisis regresi linier berganda, uji T, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Data yang terhimpun dianalisis melalui penilaian validitas dan reliabilitas, regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis untuk mengetahui korelasi antara setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Alat yang digunakan dalam analisis adalah perangkat lunak SPSS.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

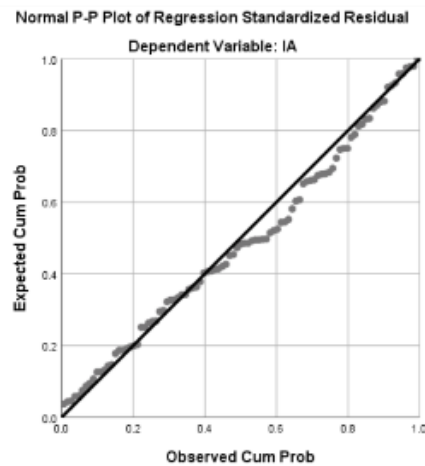
Variabel	Item	Corrected Item	r - tabel	Keterangan
Fleksibilitas Jam Kerja (X1)	X1.1	0,716	0.1671	Valid
	X1.2	0,724		
	X1.3	0,805		
	X1.4	0,777		
Dukungan dari Atasan terkait Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi (X2)	X2.1	0,559		
	X2.2	0,847		
	X2.3	0,804		
	X2.4	0,714		
	X2.5	0,787		
Teknologi Komunikasi Pekerjaan Jarak Jauh (X3)	X3.1	0,672		
	X3.2	0,591		
	X3.3	0,635		
	X3.4	0,806		
	X3.5	0,717		
Kebijakan Perusahaan terkait Pekerjaan jarak jauh (X4)	X4.1	0,664		
	X4.2	0,479		
	X4.3	0,714		
	X4.4	0,809		
	X4.5	0,734		
Kinerja karyawan (Y1)	Y1.1	0,706	0.1671	Valid
	Y1.2	0,732		
	Y1.3	0,699		
	Y1.4	0,258		
	Y1.5	0,715		
	Y1.6	0,774		

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid berdasarkan hasil uji pengolahan data, terhitung r item yang

memenuhi syarat yaitu rhitung > rtabel yaitu 0.6171, dapat disimpulkan bahwa data pada pertanyaan kuisioner ini valid.

#### 3.2. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan sebuah metode statistika yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang dimiliki terdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal adalah keadaan di mana data tersebar secara merata disekitar rata-rata dengan bentuk kurva data yang menyerupai lonceng.



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik P-plot**

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa persebaran titik pada sumbu diagonal grafik normal probability plot variabel sistem kerja work from home terhadap *work life balance* mengikuti garis diagonal sehingga model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas dengan artian data sudah berdistribusi dengan normal. Hasil grafik dari normal probability plot (gambar.3) bisa diperkuat dengan bantuan tabel uji statistik one simple kolmogorov smirnov dengan data sebagai dibawah ini.

**Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		97
Normal Parameters	Mean	0.0000000
	Std.Deviation	2.18889555
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.034
Test Statistics		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.71 <sup>b</sup>

Berdasarkan tabel hasil pengujian normalitas diatas menunjukkan bahwa nilai monte carlo Sig (2-tailed) sebesar 0,71b untuk

model regresi Fleksibilitas Jam Kerja Saat WFH, Dukungan dari Atasan Terkait Work Life Balance Saat WFH, Penggunaan Teknologi Komunikasi Jarak Jauh Saat WFH dan Kebijakan Perusahaan Terkait Pekerjaan Jarak Jauh lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

**3.3. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Fleksibilitas Kerja	0,712	1,404
Dukungan Perusahaan	0,685	1,459
Keefektifan Teknologi Komunikasi	0,623	1,604
Kontrol Diri	0,749	1,335

Untuk membuktikan bahwa regresi terbebas dari multikolinearitas diperlukan nilai *tolerance* kurang dari 1 dan nilai VIF (*variance inflation factor*) kurang dari 5. Variabel pertama Fleksibilitas Jam Kerja Saat WFH membuktikan bahwa nilai *tolerance* bernilai 0.69 dan nilai VIF bernilai 1.489, Variabel Kedua, Dukungan dari Atasan Terkait Work Life Balance Saat WFH memiliki nilai *tolerance* bernilai 0.685 dan nilai VIF bernilai 1.459, Variabel Ketiga, Penggunaan Teknologi Komunikasi Jarak Jauh Saat WFH membuktikan bahwa nilai *tolerance* bernilai 0.623 dan nilai VIF bernilai 1.604, Variabel terakhir, Kebijakan Perusahaan Terkait Pekerjaan Jarak Jauh membuktikan bahwa nilai *tolerance* bernilai 0.623 dan nilai VIF bernilai 1.604 sehingga bisa disimpulkan dari semua data tersebut tidak terdapat multikolinearitas antar empat variable bebas tersebut.

**3.4. Uji Autokorelasi**

Tujuan dari uji autokorelasi dengan tabel durbin watson adalah menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Jika d terletak antara dU dan (4-dU), maka hipotesis nol diterima tidak ada autokorelasi. dU dan dL yang tertera pada tabel Durbin Watson dengan total responden 100 adalah 1.7804 dan 1.5710 sedangkan nilai Durbin yang dihasilkan dari data responden adalah 1.991.

**Tabel 4. Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimated	Durbin-Watson
-------	---	----------	-------------------	-----------------------------	---------------

1	.733	.538	.518	2.23579	1.991
---	------	------	------	---------	-------

**Tabel 5. Durbin-Watson (DW)**

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
100	1.654	1.694	1.633	1.715	1.613	1.736	1.592	1.758	1.571	1.780
101	1.655	1.695	1.635	1.716	1.615	1.737	1.594	1.758	1.573	1.780
102	1.657	1.697	1.637	1.717	1.617	1.738	1.596	1.759	1.576	1.781
103	1.659	1.698	1.639	1.718	1.619	1.739	1.599	1.760	1.578	1.781
104	1.661	1.699	1.641	1.719	1.621	1.740	1.601	1.761	1.581	1.782
105	1.662	1.701	1.643	1.720	1.623	1.741	1.603	1.761	1.583	1.782

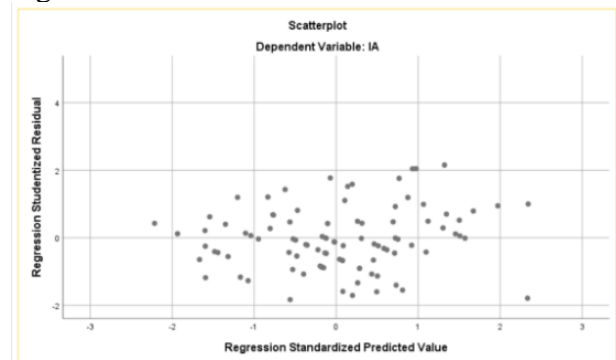
**Tabel 6. Rentan Hasil Uji Tabel (DW)**

dU	d	(4-dU)
1.7804	1.991	2.2196

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berada di antara (4-Ud) dan dU. Ini artinya model regresi sudah memenuhi asumsi tentang independensi antar pengamatan, yaitu tidak ada autokorelasi.

**3.5. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi adanya perbedaan variabilitas sisa (residual) pada model regresi di setiap nilai variabel bebas. Jika heteroskedastisitas terjadi, maka estimasi parameter model regresi dapat menjadi bias dan tidak akurat. Oleh karena itu, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa asumsi homoskedastisitas, yaitu kesamaan variabilitas residual di setiap nilai variabel bebas, terpenuhi dalam analisis regresi.



**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot**

Untuk menyatakan tidak adanya Heteroskedastisitas yang ada pada metode grafik *scatterplot*, titik harus tidak membentuk pola yang jelas. Berdasarkan grafik diatas terlihat data sudah menyebar sehingga dapat disimpulkan bahwa hal tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

**3.6. Uji T (Uji Parsial)**

**Tabel 7. Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.177	1.898		1.674	.098
	Fleksibilitas Kerja	.347	.105	.277	3.303	.001
	Dukungan Perusahaan	.164	.083	.168	1.963	.053
	Keefektifan Teknologi Komunikasi	.099	.099	.090	1.001	.319
	Kontrol Diri	.485	.092	.433	5.291	.000

a. Dependent Variable: Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi

Penjelasan Hasil uji t (uji parsial) untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut.

1) Fleksibilas Kerja

Hasil statistik uji t variabel Fleksibilitas Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3.303, nilai tersebut lebih besar dari t tabel yang diperoleh yaitu 1.985 dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka Fleksibilitas Kerja berpengaruh Signifikan terhadap *Work life balance* dan hipotesis yang menyatakan Fleksibilitas Kerja berpengaruh Signifikan terhadap *Work life balance* para pekerja di Kota Tasikmalaya diterima atau H1 diterima.

2) Dukungan Perusahaan

Hasil statistik uji t variabel Dukungan Perusahaan diperoleh nilai t hitung sebesar 1.963 nilai tersebut lebih kecil dari t tabel yang diperoleh yaitu 1.985 dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.053 lebih besar dari 0,05 maka variabel Dukungan Perusahaan bisa diartikan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap *Work life* dan hipotesis yang menyatakan Dukungan Perusahaan berpengaruh tidak Signifikan terhadap *work life balance* para pekerja di Kota Tasikmalaya ditolak atau H1 ditolak.

3) Keefektifan Teknologi Komunikasi

Hasil statistik uji t variabel Keefektifan Teknologi Komunikasi diperoleh nilai t hitung sebesar 1.001, nilai tersebut lebih kecil dari t tabel yang diperoleh yaitu 1.985 dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.319 lebih besar dari 0,05 maka variabel Keefektifan Teknologi Komunikasi bisa diartikan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap *Work life balance* para pekerja di kota Tasikmalaya dan hipotesis yang menyatakan Keefektifan Teknologi Komunikasi berpengaruh tidak Signifikan terhadap *Work*

*life balance* balance para pekerja di kota Tasikmalaya ditolak atau H1 ditolak.

4) Kontrol Diri

Hasil statistik uji t variabel Kontrol Diri diperoleh nilai t hitung sebesar 5.291, nilai tersebut lebih besar dari t tabel yang diperoleh yaitu 1.985 dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka variabel Kontrol Diri bisa diartikan berpengaruh secara signifikan terhadap *Work life balance* para pekerja di kota Tasikmalaya dan hipotesis yang menyatakan Kontrol Diri berpengaruh Signifikan terhadap *Work life balance* para pekerja di Kota Tasikmalaya diterima atau H1 diterima.

3.7. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	535.131	4	133.783	26.759	.000 <sup>b</sup>
	Residual	459.961	92	5.000		
	Total	995.093	96			

a. Dependent Variable: Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi  
 b. Predictors: (Constant), Kontrol Diri, Dukungan Perusahaan, Fleksibilitas Kerja, Keefektifan Teknologi Komunikasi

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan gambar.8 hasil uji F diperoleh nilai F hitung untuk pengaruh X1, X2, X3, dan X4 secara bersama terhadap Y sebesar 26.759 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai F tabel yang diperoleh yaitu sebesar 2.467 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan begitu, secara simultan Fleksibilitas Kerja saat WFH (X1), Dukungan Perusahaan saat WFH (X2), Keefektifan Teknologi Komunikasi saat WFH (X3), dan Kontrol Diri saat WFH (X4) berpengaruh signifikan terhadap Pengaruh Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi (*Work life balance*) di Kota Tasikmalaya (Y) atau H3 diterima.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan uji data yang sudah dilakukan secara simultan sistem kerja WFH berpengaruh Negatif terhadap *Work life balance* para pekerja di kota Tasikmalaya. Namun, secara parsial hanya dua variabel yang berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* yaitu variabel Fleksibilitas Kerja saat WFH (X1), dan Kontrol Diri pada saat WFH (X2) sedangkan 2 variabel lainnya yaitu

Dukungan Perusahaan saat WFH (X2), dan Keefektifan Teknologi Komunikasi saat WFH (X3) memiliki dampak yang tidak terlalu signifikan terhadap *Work life balance* bagi para pekerja di kota Tasikmalaya

#### 4.2. Saran

Berdasarkan rangkuman yang telah diuraikan di atas, Serta harapan untuk menghasilkan temuan dan solusi yang baik. Peneliti merumuskan beberapa rekomendasi bagi para pembaca dan juga para pelaku WFH.

Kemampuan Kontrol diri menjadi peran penting dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi *work life balance* selama bekerja dari rumah (WFH). Ini dapat dicapai melalui praktik-praktik seperti manajemen waktu yang efektif, hal tersebut bisa dipraktekkan dengan membagi waktu kerja dan waktu pribadi dibagi secara terjadwal. Para pelaku WFH juga penting untuk memperhatikan aspek-aspek kehidupan pribadi meskipun sedang bekerja di rumah, Seperti mengatur jadwal istirahat yang teratur dan membuat batasan jumlah pekerjaan yang harus dituntaskan dalam 1 hari.

Dukungan dari Faktor eksternal juga berperan penting dalam menciptakan kesehatan *Work Life Balance* bisa dari faktor teman, dukungan keluarga, dan rekan kerja, ingatlah bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi perlu penyesuaian dalam perubahan situasi dalam kepentingan pekerjaan jarak jauh WFH.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

Alfons, Y. (2020). *Survei: Work from Home Picu Jam Kerja Bertambah dan Kelelahan Mental*. Katadata.Co.Id. <https://katadata.co.id/berita/nasional/5fa7cf815a0e8/survei-work-from-home-picu-jam-kerja-bertambah-dan-kelelahan-mental>

Farhatilwardah, F., Hastuti, D., & Krisnatuti, D. (2019). Karakter Sopan Santun Remaja: Pengaruh Metode Sosialisasi Orang Tua dan Kontrol Diri. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*, 12(2), 114–125. <https://doi.org/10.24156/jikk.2019.12.2.114>

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>

Findriyani, F., & Parmin, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 798–816.

<https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.944>

Helena, M., & Dua, C. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(2), 2047–2258.

<http://portal.endekab.go.id/component/content/article/40-berita/2767->

Maharani, A., Kusardi, D., & Ayu Shinta Devi, R. M. (2021). Kinerja Karyawan Dilihat Dari Kepemimpinan, Dukungan Perusahaan Dan Praktik Bekerja Dari Rumah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 84–97.

<https://doi.org/10.38043/jimb.v6i2.3209>

Oktaviannur, M. (2020). Budaya Organisasi, Fleksibilitas Kerja, dan Feedback Terhadap Prestasi Kerja Transportasi GOJEK di Palembang. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 4(2), 368–374.

<https://doi.org/10.22437/jssh.v4i2.10866>

Ramadhani, B. R., Ayuningtyas, D. P., Rahayu, N. A., Robiansyah, R., Andhika, R. F., & Hidayat, D. (2021). Pola Komunikasi Karyawan Pada Masa Work From Home. *Jurnal Digital Media Dan Relationship*, 3(1), 24–29.

<https://doi.org/10.51977/jdigital.v3i1.512>

Sentana, M. A., & Kumala, I. D. (2017). Agresivitas dan Kontrol Diri pada Remaja di Banda Aceh. *Jurnal Sains Psikologi*, 6(2), 51–55.

<https://doi.org/10.17977/um023v6i12017p051>

Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PERTANI (Persero). *Jurnal EMPATI*,

- 8(1), 27–32.  
<https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>
- Suryaningtyas, D., Wilujeng, S., & Firdaus, R. M. (2022). Peran mediasi work life balance di antara work from home dan kepuasan kerja. *MBR (Management and Business Review)*, 6(1), 138–152. <https://doi.org/10.21067/mbr.v6i1.7026>
- WD Tuti, R. (2020). Analisis Implementasi Kebijakan Work From Home Pada Kesejahteraan Driver Transportasi Online di Indonesia. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 3(1), 73–85. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v3i1.890>