



**PRODUKTIFITAS KERJA SELAMA PANDEMI COVID DENGAN MENERAPKAN  
*WORK FROM HOME* BAGI PEKERJA WANITA  
(Studi di Kota Tasikmalaya)**

**Agus peni jaelani<sup>1</sup>, Arga Sutrisna<sup>2</sup>, Suci Putri Lestari<sup>3</sup>**

Email : [agusjaelani@gmail.com](mailto:agusjaelani@gmail.com)<sup>1</sup>, [Argasutrisna@unper.ac.id](mailto:Argasutrisna@unper.ac.id)<sup>2</sup>, [Suciputri@unper.ac.id](mailto:Suciputri@unper.ac.id)<sup>3</sup>

**Univeristas perjuangan Tasikmalaya<sup>1,2,3</sup>**

***ABSTRACT***

*This research aims to find out how female employees work productivity during the Covid pandemic where companies implemented work from home for female employees in Tasikmalaya City. Primary data was taken by distributing questionnaires to female employees in the city of Tasikmalaya. The research sample was determined using the Accidental Sampling technique by distributing questionnaires in the form of a Google Form. Data were analyzed using the PLS-based Structural Equation Model method. From this research it is known that the work performance of women who work at home to complete housework tends to decline further due to disruption of the housewife's duties. Where they have to work multitasking, this is aimed at negative results from the relationship between WFH mediating WLB to increase performance. work whose results are not significant, so WFH is not suitable for married female employees.*

***Keywords: Work life balance, achievement, working from home***

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana produktifitas kerja karyawan perempuan pada masa pandemi covid dimana perusahaan menerapkan work form home pada pegawai wanita di Kota Tasikmalaya. Data primer diambil melalui penyebaran kuesioner terhadap karyawan wanita di kota Tasikmalaya. Sampel penelitian ditentukan melalui teknik Accidental Sampling dengan Penyebaran kuesioner dalam bentuk Google Form. Data dianalisis dengan metode *Structural Equation Model* berbasis PLS. dari penelitian ini di ketahui bahwa prestasi kerja perempuan yang bekerja di rumah untuk menyelesaikan pekerjaan rumahnya cenderung lebih menurun dikarenakan terganggu dengan tugas-tugas ibu rumah tangga. Dimana mereka harus bekerja secara mutitasking, hal ini di tujukan dengan hasil negativ dari hubungan WFH memediasi WLB untuk meningkatakn prestasi kerja yang hasilnya tidak signifikan. sehingga WFH tidak cocok di terapkan untuk karyawan perempuan yang sudah berumah tangga.

**Kata Kunci : *Work life balance, Prestasi, work from home***



## PENDAHULUAN

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Ariani et al. ). Dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan (Gibbs et al., 2021). Prestasi kerja seseorang dapat dilihat melalui kualitas pekerjaannya, kerjasama yang dilakukannya dengan rekan kerja, sikap kehati-hatian, pengetahuan kerja yang ia miliki, inisiatif, kerajinan, kesetiaan terhadap organisasi, dan dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya (Anugrah, 2021). Mencapai prestasi kerja yang baik adalah dambaan setiap karyawan, tak terkecuali karyawan wanita. Sebagai karyawan, wanita bekerja dituntut dapat menyelesaikan semua tugas pekerjaannya dan menunjukkan prestasi kerja yang baik, namun wanita yang bekerja memiliki peran ganda, dan berpotensi besar mengalami konflik peran ganda, terlebih wanita yang sudah menikah dan memiliki anak, karena mereka memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga yang harus mengatur dan mengurus keluarga dan sekaligus pula sebagai pegawai perusahaan yang memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diterimanya di perusahaan. Karyawan wanita dalam pencapaian prestasi kerjanya menghadapi kendala, dan umumnya terkait dengan peran ganda yang dimilikinya. Mereka harus dapat mengatur atau membagi waktu dan kegiatannya untuk dua hal, yaitu memenuhi tugas pekerjaan di tempat bekerja dan memenuhi tuntutan pekerjaan rumah tangganya atau keluarga. Proses pembagian peran wanita bekerja dapat menyebabkan ketidakseimbangan peran atau terjadi proses peran satu mencampuri peran yang lain. Ketidakseimbangan dan pencampuran peran jika terjadi terus-menerus dan dengan intensitas yang kuat dapat menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga (Dasanayaka et al., 2021). Dengan ada nya peran ganda tersebut jadi memberikan peluang yang lebih sedikit kepada para perempuan pada saat akan melamar sebuah perusahaan, karena banyak perusahaan memperkerjakan perempuan produktifitas dan tingkatan prestasinya lebih rendah dengan beban yang dibawa sebagai peran ganda antara pegawai dengan tanggung jawab keluarga.

Konflik peran dan beban kerja adalah faktor utama yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, kedua faktor tersebut secara signifikan terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja dalam bentuk negatif. Dari beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat konflik peran dan beban kerja yang lebih besar yang dialami oleh karyawan dapat menyebabkan berkurangnya



keseimbangan kehidupan kerja karyawan (Adi et al., 2022). Hasil studi lainnya menunjukkan hasil yang sama, konflik pekerjaan-keluarga menurunkan keseimbangan pekerjaan-keluarga (Asya Anaya & Putri Mega Desiana, 2023). Penelitian lain menemukan bahwa 60 persen orang dewasa yang bekerja menunjukkan sulit untuk mencapai keseimbangan, terutama pasangan suami istri yang keduanya bekerja dengan anak di bawah 18 tahun (Bataineh, 2019). Melihat kondisi tersebut, dapat dipahami bahwa sebagian besar wanita yang bekerja sulit mencapai keseimbangan kerja dan keluarga (*work life balance*), karena ketika berada dalam ranah kerja maupun keluarga, ada satu sisi yang diuntungkan, tetapi di sisi lain ada sesuatu yang harus dikorbankan. Hal tersebut memungkinkan munculnya stres yang dapat mempengaruhi keseimbangan kerja dan keluarga dan pada akhirnya berdampak pula pada prestasi kerja. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi pekerjaan, ketika ada ketidakseimbangan antara upaya dan penghargaan, maka dapat terjadi kelelahan, kinerja yang buruk, dan kualitas hidup yang menurun (Chung et al.). Penelitian pada industri farmasi di Yordania, menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Palumbo, 2020).

Kondisi pandemi COVID-19 secara langsung memengaruhi banyak aspek kehidupan. Salah satunya adalah penerapan aturan work from home (WFH) bagi para pekerja sebagai langkah pengurangan angka penularan COVID-19. Namun, di sisi lain kegiatan WFH ini mempunyai dampak. Pekerjaan yang semula dikerjakan di kantor akhirnya berubah dilakukan di rumah membuat kita sulit menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan urusan kantor. *Work from Home* ini ada hubungan keterlibatan terhadap cara hidup yang seimbang atau *Work Life Balance*. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa *Work Life Balance* serta *Work from Home* saling berpengaruh, yaitu dapat menimbulkan konflik antara kehidupan keluarga dan kepentingan pekerjaan. *Work Life Balance* yaitu kapabilitas yang dimiliki seseorang dalam memenuhi tugas pekerjaan. Disaat yang sama juga, dapat berkomitmen terhadap keluarganya diluar kewajiban dalam pekerjaannya. Perusahaan diharapkan dapat membangun lingkungan kerja yang *Work Life Balance* demi menyeimbangkan peran ganda pegawainya agar terciptanya keseimbangan kehidupan kerja. Konsep ini dapat berdampak positif untuk perusahaannya jika diterapkan kepada individu yang tepat (Rosa Damayanti & Ria Atmaja, 2022).



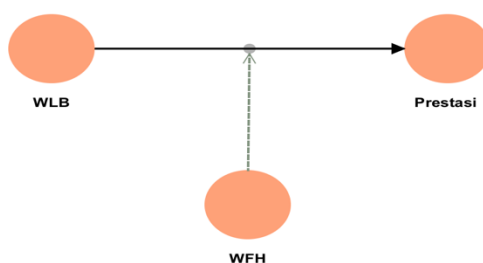
Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah ; 1) Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap produktifitas kerja pekerja wanita pada masa WFH. 2) Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap prestasi kerja yang di mediasi oleh produktifitas pekerja wanita pada masa WFH. Tujuan penelitian ini adalah sebagai salah satu upaya untuk melihat faktor apa saja yang bisa mendorong produktifitas dan prestasi kerja wanita agar bisa memaksimalkan kemampuannya dan berkontribusi penuh kepada organisasi. Urgensi Penelitian ini adalah untuk mengatahu metode kerja seperti apa yang bisa di terapkan untuk pekerja wanita agar bisa memaksimalkan kemampuan dan produktifitas kerjanya dan mendorong perusahaan serta organisasi untuk mencapai tujuanya.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei, dimana diambil data primer melalui penyebaran kuesioner. Populasi penelitian adalah pegawai wanita yang bekerja di perusahaan baik swasta, negeri atau BUMN yang sudah menikah dan mengalami fase kerja WFH selama pandemi covid 19 di lingkungan kota Tasikmalaya yang tidak diketahui dengan pasti jumlahnya, sehingga ukuran sampel minimal menurut rumus *Cochran* adalah 96. Responden/sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan *Accidental Sampling*, Kuesioner disebarakan melalui link google form dengan skala pengukurannya adalah menggunakan skala likert interval 1 sampai dengan 5 dengan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju. Teknik pengukurannya menggunakan model *structural equational model* (SEM). Alat ukur yang digunakan yaitu SmartPLS 4.0. SmartPLS 4.0 merupakan aplikasi untuk model persamaan *structural* untuk menguji secara simultan hubungan antar konstruk laten dalam hubungan linear baik berbentuk reflektif ataupun formatif (Prof. Drs. H. Imam Ghazali, 2011). Model pengukurannya adalah dengan kriteria indikator *reliability* menggunakan parameter *significant weight* dengan p value  $< 0,05$ . *Collinearity* menggunakan VIF  $< 5$  dan tolerance  $> 0,2$ . Dalam menguji variabel tidak langsung digunakan landasan VAF  $> 80\%$  maka full mediation,  $20\% < \text{VAF} < 80\%$  partial mediation,  $\text{VAF} < 20\%$  maka *no effect mediation*. Uji kesesuaian antara model teoritis dan data empiris dapat dilihat pada tingkat (*Goodness- of-fit statistic*) (Prof. Drs. H. Imam Ghazali, 2011). Suatu model dikatakan fit apabila kovarians matriks

suatu model adalah sama dengan kovarians matriks data (*observed*) (Prof. Drs. H. Imam Ghozali, 2011). Diagram jalur yang menunjukan hubungan antar variabel seseui dengan rancangan hipotesis di gambarkan sebagai berikut;

Gambar 1.1 Rancangan Hipotesis Penelitian



## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat hasil penelitian hal pertama yang harus dilakukan adalah pengujian validitas dan reliabilitas terlebih dahulu Uji validitas dengan program SmartPLS 4.0 dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai validitas yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,70 dan atau *Discriminant Validity* dan *Average Variance Extracted* (AVE) dengan nilai AVE yang diharapkan  $> 0.5$  (Prof. Drs. H. Imam Ghozali, 2011). Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 4.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan cara menghitung nilai *composite reliability*. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory* dimana dalam penelitian ini hasil uji validitas dan reabilitas dapat di tujukan dalam tabel berikut :



Gambar 1.2 Hasil uji validitas dan reabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Prestasi	0.810	0.851	0.866	0.566
WFH	0.904	0.940	0.924	0.670
WLB	0.889	0.902	0.915	0.644

Dari hasil perhitungan data diatas dilihat nilai AVR untuk semua variabel yang di gunakan dalam penelitian ini memiliki hasil lebih besar dari 0,5 maka dari itu variabel yang digunakan bisa dinyatakan valid. Untuk hasil uji realibitas data dimana semua nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 dengan ini semua variabel penelitian juga dinyatakan realibel. Setelah melakukan uji validitas dan reabilitas data tahapan uji selanjutnya adalah uji sturktur model dalam pengujian ini model struktural di uji untuk mengetahui apakah model yang dipakai sudah sesuai atau tidak sehingga model bisa dilanjutkan dengan uji hipotesis. Pengujian strukturl model dilakukan melalui pemeriksaan hasil estimasi output SmartPLS pada nilai SRMR. *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) merupakan rata-rata residu kovarians, didasarkan atas transformasi matriks kovariansi sampel dan matriks kovariansi yang diprediksi menjadi matriks hubungan yang bisa dilihat dalam tabel di bawah :

Gambar 1.3 Model fit Penelitian

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.090	0.090
d_ ULS	1.234	1.239
d_ G	1.198	1.198
Chi-square	433.606	433.778
NFI	0.654	0.654

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai SRMR 0,090 sehingga model sudah sesuai atau sudah memenuhi kriteria *goodness of fit model*.Setelah di model dinyatakan fit dan ideal langkah selanjutnya adalah Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dengan alat analisis SEM-PLS (*Structural Equation Modeling- Partial Least Squares*) dengan menggunakan



software SmartPLS. Output hasil perhitungan dari pengujian hipotesis bisa dilihat dari gambar di bawah ini:

Gambar 1.3 Hasil perhitungan hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
WFH -> Prestasi	0.318	0.338	0.085	3.748	0.000
WLB -> Prestasi	0.519	0.534	0.083	6.277	0.000
WFH x WLB -> Prestasi	-0.067	-0.062	0.075	0.895	0.371

Dari hasil perhitungan hipotesis penelitian dapat di ketahui bahwa :

1. *Work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan wanita dengan besaran pengaruh sebesar 0.518 atau 51,8 %.
2. *Work from home* tidak mampu mediasi hubungan *work life balance* terhadap prestasi kerja wanita bahkan nilai pengaruhnya negatif yang artinya semakin lama karyawan wanita bekerja dari rumah semakin menurun juga prestasi kerja karyawan tersebut.

WFH kini telah menjadi fenomena di Indonesia dan memberikan kontribusi nyata bagi organisasi melalui dampak positif dan negatifnya. Meski banyak karyawan yang mendapatkan manfaat dari WFH, namun tetap ada resiko dan kerugian yang harus mereka terima seperti kelelahan yang dapat menurunkan motivasi kerja akibat multitasking dimana banyak karyawan yang harus mengerjakan dua pekerjaan sekaligus seperti pekerjaan rumah tangga dan juga pekerjaan dan ini sering terjadi kepada karyawan perempuan dengan hasil yang menunjukan hubungan negatif dan tidak signifikan pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja. Hal tersebut terjadi pada karyawan perempuan karena mereka sering kehilangan fokus dalam bekerja, hal ini disebabkan banyaknya gangguan yang disebabkan oleh tugas-tugas sekunder sehingga menyebabkan gangguan pada ingatan akan tugas-tugas utama mereka (Ekasari et al., 2022). Namun penggunaan media kerja seperti notebook, laptop, dan alat komunikasi yang harus digunakan juga terkadang memberikan gangguan terhadap produktivitas kerja karyawan ketika sering harus menerima informasi dan komunikasi baik dari manajer maupun rekan kerja, hal ini juga pernah dibahas oleh ( Gürkan Tekman, İmren, Tekman, & Gürkan Tekman, 2019). WFH telah mengubah budaya kerja sebagian besar organisasi di Indonesia dan produktivitas kerja karyawannya di masa penyebaran COVID-19. Hasil yang sangat



mengejutkan adalah produktivitas sebagian besar karyawan yang bekerja di rumah menurun, hal ini disebabkan kurangnya fasilitas penunjang pekerjaan seperti komputer, jaringan internet dan beberapa gangguan lainnya seperti rasa jenuh karena berada di lingkungan yang sama dalam satu waktu sehingga berdampak pula pada peneuruna prestasi dari karyawan tersebut.

Pegawai perempuan yang cenderung lebih banyak mendapat gangguan dalam melakukan WFH, alasan kuatnya adalah peran multitasking yang harus mereka lakukan juga “kodrat” bagi seorang wanita Indonesia yang masih terikat dengan budaya bahwa seorang istri harus selalu setia dalam melayani suami dan anak apalagi dilihat dari keimanan yang diyakini (Shafika Desty Ramadhanty, 2023). Jika tidak memenuhi kewajibannya sebagai istri dan ibu terhadap anak-anaknya merupakan perbuatan dosa dan melanggar norma agama yang masih lekat di indonesia terutama di tasikmalaya sehingga pada saat seorang karyawan wanita yang sudah berumah tangga dan di haruskan melakukan WFH bukan malah menaikkan prestasi kerjanya yang terjadi adalah menurunkan prestasi kerja karyawan tersebut dengan hasil perhitungan negatif,hal ini disebabkan karena karyawan hanya berusaha untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik tanpa berusaha memberikan yang terbaik sehingga terjadi penurunan prestasi kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

WFH jelas terbukti memberikan perubahan besar pada budaya organisasi dan produktivitas kerja di Indonesia. WFH dalam perspektif gender memberikan banyak kerugian bagi perempuan dimana mereka harus melakukan multitasking yang mengharuskan mereka mengerjakan pekerjaan kantor dan juga pekerjaan rumah secara bersamaan, hal ini banyak dirasakan oleh perempuan yang sudah menikah meskipun ada juga yang mereka dapat berbagi tugas dengan pasangannya namun hal tersebut tidak memberikan kepuasan terhadap hasil pekerjaan rumah tangganya karena perempuan memiliki standar kerja yang tinggi dalam konteks pekerjaan rumah tangga yang pada umumnya tidak dapat dicapai oleh laki-laki sehingga terkadang pekerjaan rumah tangga yang sudah dilakukan oleh suaminya. Hal yang dilakukan harus dilakukan kembali oleh mereka untuk lebih memastikan seluruh tugas rumah tangga diselesaikan dengan normal seperti sebelum melakukan WFH. Selain itu, pembagian tugas rumah tangga yang mereka lakukan terkadang justru menjadi permasalahan dalam rumah tangga, seperti protes dari suami yang enggan melakukan pekerjaan





rumah atau stres akibat beban kerja yang tinggi sehingga menyebabkan ketidakstabilan emosi di antara mereka dan memicu pertengkaran sehingga para karyawan perempuan lebih memilih untuk fokus menyelesaikan pekerjaannya saja tanpa berniat untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga bisa menjadi nilai lebih dan mendatangkan pretasi kerja untuk dirinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A., Nurmayanti, S., & Hermanto, H. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Work From Home terhadap Kinerja di Masa Pandemi Covid-19 pada Karyawan Swasta di Kota Mataram. *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, 4(1), 1–10.  
<https://doi.org/10.30812/target.v4i1.1883>
- Anugrah, P. G. (2021). *Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19: Studi Literatur*.
- Ariani, D. R., Sari, F. L., Sinera, P. M., Khoirul, M., & Gultom, A. (n.d.). *PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI SELAMA WORK FROM HOME DI PT SANG HYANG SERI*.
- Asya Anaya & Putri Mega Desiana. (2023). Pengaruh Work from Home terhadap Work Engagement pada Karyawan yang Memiliki Anak: Peran Mediasi Work-life Balance dan Work Stress. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(1), 1–14.  
<https://doi.org/10.29244/jmo.v14i1.42430>
- Bataineh, K. A. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99.  
<https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Chung, H., Seo, H., Forbes, S., & Birkett, H. (n.d.). *WORKING FROM HOME DURING THE COVID-19 LOCKDOWN: Changing preferences and the future of work*.



Dasanayaka, C. H., Abeykoon, C., Ranaweera, R. a. a. S., & Koswatte, I. (2021). The Impact of the Performance Appraisal Process on Job Satisfaction of the Academic Staff in Higher Educational Institutions. *Education Sciences*, *11*(10), Article 10.

<https://doi.org/10.3390/educsci11100623>

Ekasari, N., Harsasi, M., Priyati, R. Y., & Qomariah, N. (2022). The Effect of Work from Home (WFH) and Work Discipline on Employee Performance Through Work-Life Balance (WLB) in the Covid-19 Pandemic: Explanatory Study at BPKAD Office, Bondowoso Regency. *Journal of International Conference Proceedings*, *5*(1).

<https://doi.org/10.32535/jicp.v5i1.1461>

Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2021). Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on it Professionals. *SSRN Electronic Journal*.

<https://doi.org/10.2139/ssrn.3846680>

Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, *33*(6/7), 771–790. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>

Prof. Drs. H. Imam Ghozali, M. C. (2011). *Model Persamaan struktural konsep dan aplikasi dengan program AMOS 24 Update bayesian SEM* (Semarang). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

[//digilib.amikompuwokerto.ac.id/index.php%3Fp%3Dshow\\_detail%26id%3D14740](https://digilib.amikompuwokerto.ac.id/index.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D14740)

Rosa Damayanti, M., & Ria Atmaja, D. (2022). Pengaruh Work From Home, Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Employee Relations Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Yang Sedang Berkuliah. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, *1*(4), 783–808. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i4.424>



Shafika Desty Ramadhanty, N. E. (2023). *Pengaruh Work from Home dan Family Supportive*

*Supervisor Behaviors Terhadap Work-Life Balance dan Job Performance pada Karyawan*

*Perusahaan Ritel di Jakarta Utara.* <https://doi.org/10.5281/ZENODO.7756486>