

Factors that Influence Worklife Balance in Distributor Companies in West Jakarta

Diana Islamiati¹, Andreas Wahyu Gunawan P^{2*}, Deasy Aseanty³
Universitas Trisakti Jakarta

Corresponding Author: Andreas Wahyu Gunawan P andreaswg@trisakti.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords : Teleworking,
Work Life Balance, Job
Motivation, Job Satisfaction,
Job Performance

Received : 07 October

Revised : 26 October

Accepted: 29 November

©2023 Islamiati, Gunawan P,
Aseanty: This is an open-
access article distributed
under the terms of the
[Creative Commons Atribusi
4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study aims to analyse teleworking on work life balance through job motivation, job satisfaction and job performance. The objects in this study were 125 respondents at Distributor Companies in West Jakarta. The method used for sampling in this study is purposive sampling used descriptive statistical data analysis method and using the 22 version of the SEM test. Methods used to conduct field research namely using a questionnaire. This study consisted of one independent variable, namely teleworking, one dependent variable, namely work life balance, and three intervening variables, namely job motivation, job satisfaction, and job performance.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Worklife Balance pada Perusahaan Distributor di Jakarta Barat

Diana Islamiati¹, Andreas Wahyu Gunawan P^{2*}, Deasy Aseanty³

Universitas Trisakti Jakarta

Corresponding Author: Andreas Wahyu Gunawan P andreaswg@trisakti.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Teleworking, Work Life Balance, Job Motivation, Job Satisfaction, Job Performance

Received : 07 Oktober

Revised : 26 Oktober

Accepted: 29 November

©2023 Islamiati, Gunawan P, Aseanty: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *teleworking* terhadap *work life balance* melalui *job motivation*, *job satisfaction* dan *job performance*. Objek dalam penelitian ini berjumlah 125 responden pada Perusahaan Distributor di Jakarta Barat. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini yakni purposive sampling dengan menggunakan metode analisis data statistik deskriptif dan menggunakan uji SEM versi 22. Metode yang dilakukan untuk melakukan penelitian lapangan (field research) yakni menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel *independent* yakni *teleworking*, satu variabel *dependent* yakni *work life balance*, dan tiga variabel *intervening* yakni *job motivation*, *job satisfaction* dan *job performance*.

PENDAHULUAN

Work life balance telah lama diakui sebagai faktor kunci dalam menciptakan dan mempertahankan kehidupan individu yang berkelanjutan, produktif, dan energik, baik di tempat kerja maupun di rumah (Marques & Berry, 2021). Disisi lain *work life balance* juga diakui sebagai masalah yang mempengaruhi individu dan organisasi, termasuk karyawan, manajer, dan pemangku kepentingan lainnya (Dizaho et al., 2017). Salah satu perusahaan yang mengalami hal ini adalah perusahaan distributor. Dimana beberapa perusahaan distributor mengalami *work life balance* yang tidak terpenuhi dan berdampak menurunkan produktivitas karyawan. Dengan siklus kegiatan pemasaran yang ada di distributor, seperti penyaluran produk dari produsen (manufacturers) ke pengecer (retailers) dan produk yang akan dikirim ke konsumen, kegiatan ini dapat memicu kelelahan karena banyaknya permintaan barang dari proses awal (produk dari produsen) sampai akhir (dikirim ke konsumen) yang dapat menurunkan kinerja karyawan serta menghambat jalannya kegiatan perusahaan. Dengan demikian, peneliti menetapkan untuk melangsungkan penelitian pada perusahaan distributor di kota Jakarta, khususnya di wilayah Jakarta Barat.

TINJAUAN PUSTAKA

Teleworking

(Messenger et al., 2017) *teleworking* didefinisikan sebagai bekerja jauh di luar tempat kerja menggunakan teknologi informasi dan komunikasi seperti smartphone, tablet, laptop, dan komputer desktop. Faktor-faktor yang mempengaruhi *teleworking* ada faktor teknologi, faktor individu, organisasi, dan rumah-keluarga dan factor lingkungan, keamanan, dan hukum.

Job Motivation

Menuurut (Robbins & Judge, 2013) *motivation* diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, *motivation* merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu (Stankovska et al., 2017). Faktor motivasi intrinsik salah satu dari dua faktor teori Herzberg dikutip oleh (Ozsoy, 2019) yaitu pencapaian (implementasi yang sukses), pengakuan (penghargaan), bekerja sendiri, tanggung jawab dan kemajuan (pengembangan).

Job Satisfaction

Job satisfaction merupakan pandangan subjektif individu, termasuk perasaan tentang pekerjaan dan bekerja di suatu perusahaan (Cronley & Kim, 2017). Selain itu, *job satisfaction* juga merupakan keadaan emosional yang memberikan kenyamanan yang dihasilkan dari pencapaian nilai-nilai kerja (Chandra Putra et al., 2020) *adoption* yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi biaya dan profitabilitas perusahaan. Lima indikator yang dapat mempengaruhi *job satisfaction* yaitu pembayaran, seperti gaji dan upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi dan supervisi.

Job Performance

Menurut (Jaka et al., 2013) *job performance* adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan, seperti kualitas dan hasil pekerjaan, dimana seorang yang bekerja dengan baik akan mempunyai kinerja yang tinggi dan bisa membuat kerja yg baik pula. Lima faktor dalam *job performance* menurut (Dessler, 2020):

- a. *Job performance*: seperti ketelitian, kecermatan, ketangkasan, penerimaan prestasi.
- b. Kuantitas kerja: pengeluaran dan kontribusi.
- c. Kepemimpinan yang dibutuhkan: kebutuhan akan nasihat, kebutuhan kepemimpinan, dan kebutuhan peningkatan/perbaikan.
- d. Disiplin: termasuk kehadiran, sanksi, naskah, peraturan, amanah/terpercaya, dan ketepatan waktu.
- e. Komunikasi: termasuk hubungan karyawan-manajer, media komunikasi.

Work Life Balance

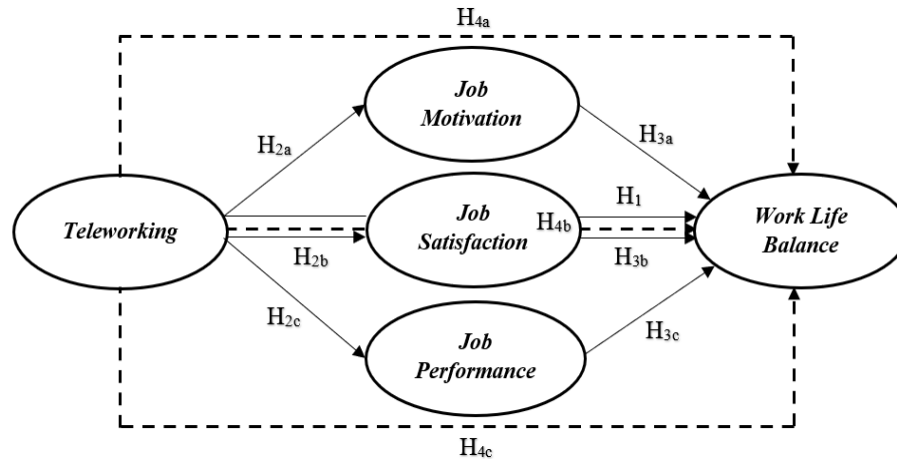
Work life balance mengacu pada kekuatan untuk mengontrol perasaan dan tetap produktif juga kompetitif di tempat kerja sambil mempertahankan kehidupan pribadi yang bahagia dan sehat dengan waktu luang yang cukup (Bharathi & Mala, 2016). faktor dan aspek *work life balance* yaitu peran individu, dampak teknologi dan manfaat bagi organisasi. Variabel lain yang berpengaruh dengan *work life balance*, yakni:

- a. *Flexible working hours*: (Rawashdeh & Almasarweh, 2016) mengkonfirmasi bahwa pelaksanaan *flexible working hours* memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta *work life balance*.
- b. *Work demands*: (Haar et al., 2019) menguji dampak langsung dari *work life balance* yang ditemukan bahwa jam kerja dan *work demands* berhubungan negatif dengan *work life balance*.
- c. *Affective commitment*: secara keseluruhan *work life balance* yang tinggi dan karyawan yang cerdas lebih terlibat dalam pekerjaan dan melaporkan kepuasan kerja yang lebih besar dan keterikatan emosional dengan pekerjaan (Haar & Brougham, 2022).

Rerangka Konseptual

Menerapkan *work life balance* dapat membawa manfaat besar bagi perusahaan dan pekerja. Salah satunya meningkatkan produktivitas, dengan *work life balance* di kantor dan di luar kantor akan membuat pegawai menjadi lebih bahagia. Perasaan bahagia akan membuat pegawai menjadi lebih produktif dan mampu memberikan inovasi-inovasi untuk kinerja yang lebih baik. Selain itu, *work life balance* dapat diikuti dengan *teleworking* yang jam kerjanya lebih fleksibel dan meningkatkan kualitas komunikasi antara karyawan. Tidak hanya itu saja, *work life balance* dapat memanfaatkan *job satisfaction* karena kondisi emosi individu pekerja maupun pimpinan yang dapat merasakan kepuasan dengan menyeimbangkan antara perannya dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta keluarga diluar pekerjaan dengan selaras. Dengan kata lain jika hal

ini diterapkan akan menimbulkan *job motivation* dimana pekerja dapat menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan moral pengambilan keputusan kerja, serta menjaga loyalitas dan stabilitas karyawan terhadap perusahaan. Tidak hanya dengan *job motivation*, *work life balance* juga dapat meningkatkan *job performance* untuk mengetahui tingkat prestasi dan mendorong pertanggung jawaban pekerja saat bekerja.



Gambar 1. Rerangka konseptual

"Pengaruh *Teleworking* terhadap *Work Life Balance* melalui *Job Motivation*, *Job Satisfaction* dan *Job Performance* pada Perusahaan Distributor di Jakarta Barat"

Hipotesis

Penelitian oleh (Greer & Payne, 2014) dilakukan di perusahaan akuntan sebanyak 1.560 karyawan. *Teleworking* menimbulkan berbagai tantangan, baik di tingkat individu maupun kolektif yang melahirkan keterkaitan pada *work life balance* karyawan menjadi ambigu

H₁: *Teleworking* berpengaruh negatif terhadap *Work Life Balance*

Dengan mengadopsi pengaturan kerja yang fleksibel. Organisasi dapat menciptakan iklim organisasi yang positif yang mendorong *job motivation* dan *job satisfaction* (Abdullah & Ismail, 2012) penelitian dilakukan pada perusahaan IT multinasional di Malaysia dengan 150 kuesioner dibagikan dan responden yang mengembalikan 123 karyawan. Dukungan perusahaan mencerminkan sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Guan et al., 2014) penelitian secara acak memilih 700 anggota fakultas dari enam universitas negeri di Heilongjiang Provinsi Cina. Dari 700 kuesioner yang dibagikan, 581 dikembalikan. *Teleworking* dalam organisasi dapat membantu mempengaruhi dukungan operasional terhadap *job performance*. Banyak penelitian menunjukkan kekuatan yang terkait dengan *teleworking* (Maharani et al., 2021) penelitian dengan jumlah 165 responden yang bekerja di industri jasa, yaitu perhotelan, restoran, telekomunikasi.

- H_{2a}: *Teleworking* berpengaruh positif terhadap *Job Motivation*
- H_{2b}: *Teleworking* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*
- H_{2c}: *Teleworking* berpengaruh positif terhadap *Job Performance*

Penelitian oleh (Kultalahti & Viitala, 2014) dilakukan di Fudan University sebanyak 309 responden pada Generasi Y yang menemukan *work life balance* merupakan faktor yang sangat penting. Responden survei menulis tentang kesiapan mereka untuk bekerja secara fleksibel sesuai kebutuhan dan menekankan ketidaksediaan mereka untuk mengorbankan kehidupan pribadi mereka demi pekerjaan. Menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan kehidupan lebih cenderung puas dengan kehidupan mereka dan melaporkan kesehatan fisik dan mental yang lebih baik. (Obiagel et al., 2015) menyebutnya strategis *work life balance* biasanya dilakukan dengan bersikap ramah keluarga dan meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dengan korelasi positif, *job satisfaction*, keterlibatan organisasi, kewarganegaraan, dan keputusan untuk tetap dengan pemberi kerja. Penelitian dilakukan pada karyawan organisasi Australia dengan 16.813 responden. Dan menurut (Bataineh, 2019) menyatakan bahwa *work life balance* menunjukkan hasil signifikan positif dan signifikan memengaruhi *job performance*. Penelitian dilakukan pada semua orang yang bekerja di Middle East Pharmaceutical & Chemical Indonesia & Med dengan 315 yang disebarkan dan 283 responden mengembalikan.

- H_{3a}: *Job Motivation* negatif berpengaruh terhadap *Work Life Balance*
- H_{3b}: *Job Satisfaction* positif berpengaruh terhadap *Work Life Balance*
- H_{3c}: *Job Performance* positif berpengaruh terhadap *Work Life Balance*

Secara khusus, SET memperkuat upaya karyawan untuk menilai manfaat organisasi yang secara langsung atau tidak langsung dilakukan melalui *teleworking* dan untuk beradaptasi dengan *job motivation* dan *job satisfaction* koordinasi yang dihasilkan manusia (Ko & Hur, 2014) Penelitian dilakukan pada karyawan Kantor A.S Manajemen Personalia (OPM) dengan jumlah lebih dari 400.000 karyawan. *Teleworking* juga meningkatkan otonomi dan mengurangi stres, membantu meningkatkan *work life balance* (Dima et al., 2019) Penelitian dilakukan pada karyawan Rumania dengan jumlah 1.180 karyawan. dan meningkatkan ketersediaan untuk mengurus masalah pribadi dan keluarga. *Teleworking* berkontribusi pada *work life balance* yang lebih baik. Ini adalah salah satu alasan untuk berpartisipasi dalam *teleworking* (Thulin et al., 2019) penelitian dilakukan di enam instansi pemerintah daerah di Stersund, kota yang terletak di daerah terpencil Swedia dengan 1.141 pegawai (PNS) sebagai responden. Selain itu, studi menunjukkan bahwa *work life balance* secara signifikan berhubungan positif dengan sikap dan keterlibatan karyawan yang berkorelasi positif dengan *job performance* (Iddagoda & Opatha, 2020) penelitian dilakukan di perusahaan manajerial kota Sri Lanka dengan 272 karyawan. (Talukder et al., 2018) penelitian dilakukan pada karyawan yang bekerja di bidang keuangan organisasi termasuk bank, asuransi, dan firma akuntansi di seluruh Sydney, Australia dengan 305

responden. Hal ini konsisten dengan temuan yang relevan dalam arti bahwa peningkatan otonomi dan fleksibilitas dapat meningkatkan *job motivation* dan *job performance*. Oleh karena itu, perilaku ini menjadi sumber yang relevan dan berguna bagi karyawan untuk mencapai *work life balance* yang ideal (Bosch et al., 2018) penelitian dilakukan pada karyawan yang bekerja di Brasil, Kenya, Belanda dan Filipina dengan jumlah 2046 karyawan: 1006 di Kenya, 413 di Filipina, 403 di Belanda dan 224 di Brasil.

- H_{4a}: *Teleworking* berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance* yang dimediasi *Job Motivation*
- H_{4b}: *Teleworking* berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance* yang dimediasi *Job Satisfaction*
- H_{4c}: *Teleworking* berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance* yang dimediasi *Job Performance*

METODOLOGI

Rancangan Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ialah menggunakan metode *hypothesis testing*. Unit analisis dan data yang digunakan adalah *cross sectional*. penelitian ini terdiri dari lima variabel: satu variabel *independent* atau variabel bebas (X) yakni *teleworking*, satu variabel *dependent* atau variabel terikat (Y) yakni *work life balance*, dan tiga variabel *intervening* atau variabel mediasi yakni *job motivation*, *job satisfaction* dan *job performance*. Jumlah keseluruhan item pertanyaan dari tiap-tiap variabel yang akan digunakan adalah 25 item pertanyaan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini menggunakan pengukuran skala interval berdasarkan *likert scale*. Metode yang dilakukan untuk melakukan penelitian lapangan (*field research*) menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah *non probabilitas sampling*. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini yakni *purposive sampling*. Penelitian ini ditujukan kepada karyawan perusahaan distributor di Jakarta Barat dalam bidang IT Solutions dengan obyek sebanyak 125 responden.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas *Teleworking*

Item pertanyaan	Factor loading	Cronbach's coefficient alpha
Saya memiliki peluang untuk tetap bekerja meskipun pindah rumah, sakit, atau merawat anggota keluarga	0,639	0,602
Saya lebih banyak waktu untuk rumah dan keluarga	0,709	
Saya mengurangi perjalanan ke tempat kerja yang lebih besar ketika bekerja dari rumah	0,632	
Saya lebih sedikit mendapat gangguan saat bekerja dari rumah, dan jam kerja lebih fleksibel	0,560	

Sumber: SPSS versi 22

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas *Work Life Balance*

Item pertanyaan	Factor loading	Cronbach's coefficient alpha
Saya terus mengkhawatirkan masalah pekerjaan ketika saya tidak bekerja	0,625	0,691
Saya merasa terlalu lelah setelah bekerja untuk menikmati hal-hal yang ingin saya lakukan di rumah	0,664	
Pekerjaan mencegah saya memberikan waktu yang ingin saya berikan kepada pasangan atau keluarga	0,800	
Pasangan atau keluarga saya muak dengan tekanan yang saya dapatkan ketika bekerja	0,757	
Saya merasa sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan karena tanggung jawab keluarga	0,796	

Sumber: SPSS versi 22

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas *Job Motivation*

Item pertanyaan	Factor loading	Cronbach's coefficient alpha
Saya menggunakan keterampilan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan	0,668	0,765
Saya melibatkan diri dalam melaksanakan alur kerja, mulai dari input hingga output pekerjaan	0,724	
Saya berkontribusi dalam tugas individu ke ruang lingkup utama organisasi	0,808	
Saya memiliki kesempatan untuk mengumpulkan informasi langsung tentang efektivitas kinerja orang lain	0,684	
Saya mendapatkan kebebasan dan kemandirian saat melakukan tugas dalam organisasi	0,711	

Sumber: SPSS versi 22

Tabel 4. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas *job satisfaction*

Item pertanyaan	Factor loading	Cronbach's coefficient alpha
Pekerjaan saya seperti hobi bagi saya	0,763	0,857
Pekerjaan saya biasanya cukup menarik untuk membuat saya tidak bosan	0,787	
Saya merasa bahwa saya lebih bahagia dalam melakukan pekerjaan saya daripada kebanyakan orang	0,822	
Saya menyukai pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan rata-rata pekerja lainnya	0,834	
Saya menemukan kenikmatan dalam melakukan pekerjaan saya	0,788	

Sumber: SPSS versi 22

Tabel. 5 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas *Job Performance*

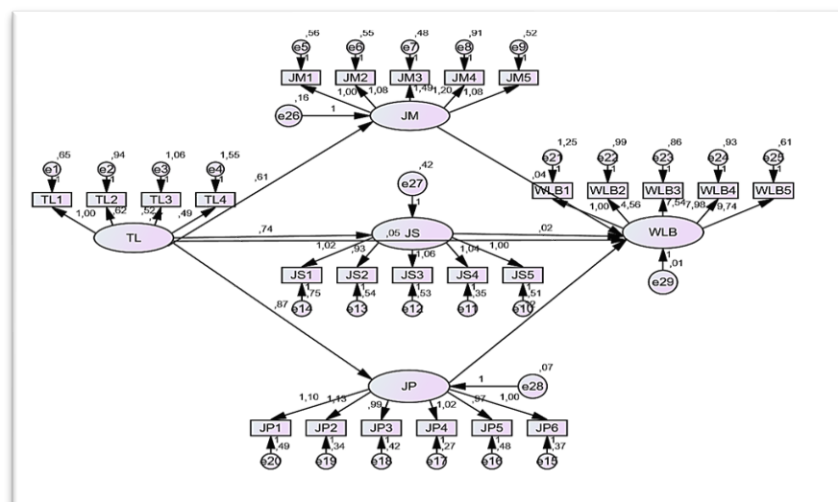
Item pertanyaan	Factor loading	Cronbach's coefficient alpha
Saya cukup menyelesaikan tugas yang diberikan	0,731	
Saya memenuhi persyaratan penilaian kinerja dari pekerjaan saya	0,809	
Saya tidak mengabaikan aspek pekerjaan yang harus saya lakukan	0,724	0,846
Saya memenuhi tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan	0,821	
Saya terlibat dalam kegiatan positif yang dapat mempengaruhi evaluasi kerja	0,678	
Saya melakukan tugas sesuai dengan apa yang diharapkan	0,761	

Sumber: SPSS versi 25

Tabel. 6 Hasil Uji *Goodness of Fit*

Pengukuran	Nilai	Batas penerimaan yang di sarankan	Kesimpulan
X ² (Chi-Square)	532,410	Diharapkan kecil	Poor Fit
p-value Chi-Square	0,000	≥ 0,05	Poor Fit
RMSEA	0,089	≤ 0,08	Marginal Fit
NFI	0,932	≥ 0,90	Goodness of fit
RFI	0,990	≥ 0,90	Goodness of fit
IFI	0,877	≥ 0,90	Marginal Fit
TLI	0,944	≥ 0,90	Goodness of fit
CFI	0,771	≥ 0,90	Poor Fit
GFI	0,762	≥ 0,90	Poor Fit
AGFI	0,713	≤ GFI	Goodness of fit

Sumber: AMOS versi 22



Sumber: AMOS versi 24

Gambar 2. Structural Equation Model (SEM)

Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. penyebaran kuesioner secara virtual menggunakan aplikasi *google form*. Dengan demikian, karakteristik data responden yang digunakan pada Perusahaan Distributor di Jakarta Barat yakni berdasarkan jenis kelamin dengan mayoritas wanita, usia dengan mayoritas 18-22 tahun, pendidikan terakhir dengan mayoritas SMA / SMK dan masa kerja dengan mayoritas 1-5 tahun.

Tabel. 7 Hasil Karakteristik Data Responden

Demografi	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin:		
Pria	41	32,8
Wanita	84	67,2
Usia:		
18-22 tahun	42	33,6
23-27 tahun	29	23,2
28-32 tahun	28	22,4
33-37 tahun	17	13,6
> 37 tahun	9	7,2
Pendidikan Terakhir:		
SMA / SMK	50	40,0
Diploma (D1 / D2 / D3 / D4)	18	14,4
Sarjana (S1)	48	38,4
Magister (S2)	7	5,6
Doktor (S3)	2	1,6
Masa Kerja:		
< 1 tahun	21	16,8
1-5 tahun	51	40,8
6-10 tahun	28	22,4
11-15 tahun	14	11,2
16-20 tahun	7	5,6
> 20 tahun	4	3,2

Sumber: SPSS versi 22

Berdasarkan pada tabel 7. bahwa perusahaan distributor di Jakarta Barat lebih membutuhkan wanita karena pada umumnya wanita dikenal lebih baik dalam multi-tasking dibandingkan pria. Bekerja di perusahaan distributor membutuhkan ketangkasan dalam mengontrol barang yang akan disalurkan ke tempat konsumen dan barang yang diterima dari produsen, juga dalam mengklasifikasi/memilah barang sesuai jenis, ukuran dan kualitas. Oleh karena itu bekerja multi-tasking yang dilakukan oleh kebanyakan wanita lebih efektif untuk bekerja di perusahaan distributor. Seseorang pada usia 18-22 tahun memiliki produktivitas lebih tinggi saat bekerja yang mampu memaksimalkan

waktu dan menghasilkan lebih banyak output dibandingkan dengan pekerja yang usianya lebih tua. Hal ini dapat dilihat dari loyalitas dan pemanfaatan teknologi yang dapat memudahkan pekerjaan dalam mengelola pesanan, melakukan pemantauan harga pasar, pengiriman barang, penagihan, dan aktivitas lainnya yang dilakukan pada Perusahaan Distributor di Jakarta Barat. Dengan latar belakang pendidikan, perusahaan memperoleh tenaga kerja yang memiliki keahlian dan keterampilan yang baik, sehingga dapat melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan distributor di Jakarta Barat membutuhkan banyak lulusan SMA / SMK. Salah satu alasannya adalah lulusan SMA / SMK dipandang lebih siap pakai dibandingkan dengan lulusan lain dari tingkatan sejenis. Karena itu, tidak sedikit pula siswa SMA / SMK yang sudah diterima bekerja sebelum lulus dari sekolah. Lamanya masa kerja dari karyawan akan memberikan pengaruh pada kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, karyawan yang berpengalaman dapat menangani masalah yang terjadi di lapangan dan merupakan prediktor yang kuat dalam meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, masa kerja 1-5 tahun cukup untuk memberikan pengalaman dalam menangani proses kerja mulai dari mengelola pesanan, melakukan pemantauan harga pasar, pengiriman barang, penagihan, dan aktivitas lainnya pada Perusahaan Distributor di Jakarta Barat.

Tabel 8. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	Total	Mean
<i>Teleworking</i>	125	3,69
<i>Work Life Balance</i>	125	3,02
<i>Job Motivation</i>	125	4,00
<i>Job Satisfaction</i>	125	3,56
<i>Job Performance</i>	125	4,13

Sumber: SPSS versi 22

Berdasarkan pada tabel 8. menunjukkan bahwa nilai rata-rata yang diperoleh *teleworking* sebesar 3,69, dimana Perusahaan Distributor di Jakarta Barat beberapa diantaranya telah melakukan *teleworking* dengan memiliki peluang untuk tetap bekerja meskipun pindah rumah, sakit, atau merawat anggota keluarga, lebih banyak waktu untuk rumah dan keluarga, mengurangi perjalanan ke tempat kerja yang lebih besar ketika bekerja dari rumah, lebih sedikit mendapat gangguan saat bekerja dari rumah dan jam kerja lebih fleksibel. Nilai rata-rata yang diperoleh *work life balance* sebesar 3,02, dimana Perusahaan Distributor di Jakarta Barat beberapa diantaranya telah melakukan *work life balance* dengan terus mengkhawatirkan masalah pekerjaan ketika tidak bekerja, merasa terlalu lelah setelah bekerja untuk menikmati hal-hal yang ingin dilakukan di rumah, pekerjaan mencegah memberikan waktu yang ingin diberikan kepada pasangan atau keluarga, pasangan atau keluarga muak dengan tekanan yang didapatkan ketika bekerja dan merasa sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan karena tanggung jawab keluarga. Nilai rata-rata yang diperoleh *job motivation* sebesar 4,00, dimana Perusahaan Distributor di Jakarta Barat telah

melakukan *job motivation* dengan menggunakan keterampilan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan, melibatkan diri dalam melaksanakan alur kerja, mulai dari input hingga output pekerjaan, berkontribusi dalam tugas individu ke ruang lingkup utama organisasi, memiliki kesempatan untuk mengumpulkan informasi langsung tentang efektivitas kinerja orang lain dan mendapatkan kebebasan dan kemandirian saat melakukan tugas dalam organisasi. Nilai rata-rata yang diperoleh *job satisfaction* sebesar 3,56, dimana Perusahaan Distributor di Jakarta Barat beberapa diantaranya telah melakukan *job satisfaction* dengan merasa pekerjaan seperti hobi, pekerjaan biasanya cukup menarik untuk membuat tidak bosan, merasa bahwa lebih bahagia dalam melakukan pekerjaan daripada kebanyakan orang, menyukai pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan rata-rata pekerja lainnya dan menemukan kenikmatan dalam melakukan pekerjaan. Nilai rata-rata yang diperoleh *job performance* sebesar 4,13, dimana Perusahaan Distributor di Jakarta Barat telah melakukan *job performance* dengan cukup dengan menyelesaikan tugas yang diberikan, memenuhi persyaratan penilaian kinerja dari pekerjaan, tidak mengabaikan aspek pekerjaan yang harus lakukan, memenuhi tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, terlibat dalam kegiatan positif yang dapat mempengaruhi evaluasi kerja dan melakukan tugas sesuai dengan apa yang diharapkan.

HASIL PENELITIAN

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Model	Estimasi (β)	<i>p-value</i> (< 0,05)	Keputusan
H ₁ : <i>Teleworking</i> → <i>Work Life Balance</i>	-0,479	0,000	didukung
H _{2a} : <i>Teleworking</i> → <i>Job Motivation</i>	0,614	0,000	didukung
H _{2b} : <i>Teleworking</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0,742	0,000	didukung
H _{2c} : <i>Teleworking</i> → <i>Job Performance</i>	0,866	0,000	didukung
H _{3a} : <i>Job Motivation</i> → <i>Work Life Balance</i>	-0,739	0,000	didukung
H _{3b} : <i>Job Satisfaction</i> → <i>Work Life Balance</i>	0,820	0,000	didukung
H _{3c} : <i>Job Performance</i> → <i>Work Life Balance</i>	0,621	0,000	didukung
H _{4a} : <i>Teleworking</i> → <i>Job Motivation</i> → <i>Work Life Balance</i>	0,035	0,000	didukung
H _{4b} : <i>Teleworking</i> → <i>Job Satisfaction</i> → <i>Work Life Balance</i>	0,154	0,000	didukung
H _{4c} : <i>Teleworking</i> → <i>Job Performance</i> → <i>Work Life Balance</i>	0,045	0,000	didukung

Sumber: AMOS versi 24

Berdasarkan pada tabel 9. hasil uji H₁ menunjukkan bahwa *teleworking* berpengaruh negatif terhadap *work life balance*. Jika *teleworking* dilakukan dengan baik, maka dapat menghemat waktu dan uang dengan tidak harus melakukan perjalanan dari rumah ke tempat kerja dan perusahaan mengurangi biaya layanan seperti listrik, peralatan komputer, pemanas, dan biaya pekerjaan muka lainnya, serta *work life balance* akan meningkat. Dengan ini karyawan memiliki lebih banyak waktu untuk istirahat dan waktu luang untuk diri sendiri. Hasil uji H_{2a} menunjukkan bahwa *teleworking* berpengaruh positif terhadap *job motivation*.

Jika *teleworking* dilakukan dengan baik, maka *job motivation* akan meningkat dengan memanfaatkan teknologi, mengatur pekerjaan dengan baik, dan menerapkan manajemen waktu. Hasil uji H_{2b} menunjukkan bahwa *teleworking* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Jika *teleworking* dilakukan dengan baik, maka *job satisfaction* akan timbul kepercayaan antara karyawan dan juga pimpinan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan walaupun tidak terlihat secara kasat mata, serta karyawan akan memiliki kebebasan dalam bekerja. Hasil uji H_{2c} menunjukkan bahwa *teleworking* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Jika *teleworking* dilakukan dengan baik, maka *job performance* dapat memicu aktivitas *teleworking* untuk melakukan pekerjaan yang tepat serta hubungan dalam perusahaan terjalin harmonis dan menjadikan pekerjaan berjalan dengan efektif. Hasil uji H_{3a} menunjukkan bahwa *job motivation* berpengaruh negatif terhadap *work life balance*. Jika *job motivation* dilakukan dengan baik, maka karyawan akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan tidak mudah putus asa, perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan-tujuannya, serta *work life balance* akan meningkat dengan mengapresiasi kinerja karyawan dan membangun lingkungan kerja yang menyenangkan. Hasil uji H_{3b} menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *work life balance*.

Jika *job satisfaction* dilakukan dengan baik, maka *work life balance* dapat meningkatkan dorongan gaya hidup sehat dan menciptakan lingkungan yang positif untuk pertumbuhan. Hasil uji H_{3c} menunjukkan bahwa *job performance* berpengaruh positif terhadap *work life balance*. Jika *job performance* dilakukan dengan baik, maka *work life balance* meningkatkan hasil kerja dengan maksimal yang dapat menimbulkan kekompakan antar karyawan maupun dengan pimpinan karena bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil uji H_{4a} menunjukkan bahwa *teleworking* berpengaruh positif terhadap *work life balance* yang dimediasi *job motivation*. Jika *teleworking* dilakukan dengan baik, maka *work life balance* melalui *job motivation* mendorong diri untuk mencapai tujuan, tidak pantang menyerah dan menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal. Hasil uji H_{4b} menunjukkan bahwa *teleworking* berpengaruh positif terhadap *work life balance* yang dimediasi *job satisfaction*. Jika *teleworking* dilakukan dengan baik, maka *work life balance* melalui *job satisfaction* akan merasa puas dengan pekerjaannya dan memberikan sikap positif kepada pekerjaan, hal ini ditandai dengan adanya loyalitas, dan komitmen karyawan pada perusahaan. Hasil uji H_{4c} menunjukkan bahwa *teleworking* berpengaruh positif terhadap *work life balance* yang dimediasi *job performance*.

Jika *teleworking* dilakukan dengan baik, maka *work life balance* melalui *job performance* karyawan yang berpengalaman dapat menangani masalah yang terjadi di lapangan dan merupakan prediktor yang kuat dalam meningkatkan kinerjanya walaupun melakukan *teleworking* sekalipun.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Hasil penelitian hipotesis dengan nilai pengaruh tertinggi adalah *teleworking* berpengaruh positif yang signifikan terhadap *job performance* dimana Perusahaan Distributor di Jakarta Barat yang didominasi dengan karyawan wanita dikenal lebih baik dalam multi-tasking, hal ini dapat memicu aktivitas *teleworking* untuk melakukan pekerjaan yang tepat serta hubungan dalam perusahaan terjalin harmonis dan menjadikan pekerjaan berjalan dengan efektif dalam mengontrol barang yang akan disalurkan ke tempat konsumen. Hasil penelitian hipotesis dengan nilai mediasi tertinggi adalah *teleworking* berpengaruh positif yang signifikan terhadap *work life balance* yang dimediasi oleh *job satisfaction* dimana karyawan pada Perusahaan Distributor di Jakarta Barat menerapkan *job satisfaction* pada saat melakukan *teleworking* akan merasa puas dengan pekerjaannya dan memberikan sikap positif kepada pekerjaan, hal ini ditandai dengan adanya loyalitas, dan komitmen karyawan pada perusahaan yang menimbulkan *work life balance*. Implikasi manajerial dalam penelitian ini, yaitu Hasil pengujian hipotesis dengan nilai pengaruh terendah adalah *teleworking* berpengaruh negatif yang signifikan terhadap *work life balance* dimana karyawan pada Perusahaan Distributor di Jakarta Barat didominasi dengan usia 18-22 tahun, pada saat melakukan *teleworking* akan berisiko mengalami kekurangan waktu dan tidak memiliki waktu untuk istirahat karena adanya beban kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Biasanya pada usia 18-22 tahun akan memiliki produktivitas yang tinggi dan mengakibatkan *work life balance* terganggu dengan waktu kerja yang terlalu fleksibel, seperti melakukan pekerjaannya di malam hari (begadang).

Konsekuensi *teleworking* yakni kecenderungan waktu yang terforsir untuk bekerja, ketika bekerja di rumah akan lebih sulit untuk mengakhiri pekerjaan. Hal ini dapat diatasi dengan mengurangi *teleworking* agar meningkatkan *work life balance*, masukan yang akan diberikan peneliti kepada karyawan yaitu dengan cara istirahat yang cukup, kurangi sedikit waktu bekerja, luangkan waktu untuk diri sendiri dan mengatur waktu saat bekerja agar tidak terjadi kerja yang berlebihan. Saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel yang berkaitan dengan *work life balance* seperti meneliti *job role and the teleworker's industry* yang disarankan oleh (Campo et al., 2021). Serta diharapkan dapat meneliti perusahaan dalam bidang lain seperti perusahaan industri atau manufaktur, perusahaan dagang dan perusahaan jasa dan menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak daripada sampel yang digunakan pada penelitian ini.

PENELITIAN LANJUTAN

Dalam penulisan artikel ini peneliti menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi bahasa, penulisan, dan bentuk penyajian mengingat keterbatasan pengetahuan dan kemampuan dari peneliti sendiri. Oleh karena itu, untuk kesempurnaan artikel, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H., & Ismail, N. (2012). Quality of work and life balance in teleworking. In *International Business Management* (Vol. 6, Issue 2, pp. 119–130).
- Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99.
- Bharathi, S. V., & Mala, E. P. (2016). A study on the determinants of work–Life balance of women employees in information technology companies in India. *Global Business Review*, 17(3), 665–683.
- 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.
- Cronley, C., & Kim, Y. (2017). Article information : Intentions to Turnover : A Moderated Mediated Model. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(2).
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (L. Albelli (ed.); Sixteenth). Pearson Education, Inc.
- 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).
- Dizaho, E., Salleh, R., & Abdullah, A. (2017). Achieveing Work Life Balance Through Flexible Work Schedule and Arrangements. *An International Journal*, 9(1s), 456.
- Guan, X., Sun, T., Hou, Y., Zhao, L., Luan, Y., & Fan, L. (2014). The relationship between job performance and perceived organizational support in faculty members at Chinese universities : a questionnaire survey. *BMC Medical Education*, 14(1), 1–10.
- Jaka, I. N., Wiratama, A., & Sintaasih, D. K. (2013). 7(2), 126–134.
- Ko, J., & Hur, S. (2014). *Puar.12160 - 1583.Pdf*. 74(April), 176–187.
- Kultalahti, S., & Viitala, R. L. (2014). Sufficient challenges and a weekend ahead – Generation Y describing motivation at work. *Journal of Organizational Change Management*, 27(4), 569–582.

- 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.
- Marques, V. C., & Berry, G. R. (2021). Enhancing work-life balance using a resilience framework. *Business and Society Review*, 126(3), 263–281.
- Messenger, J., Llave, O. V., Gschwind, L., Boehmer, S., Vermeylen, G., & Wilkens, M. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work* (L. Wong & A. Migliore (eds.); 1st ed.). Publications Office of the European Union.
- Obiagel, O. L., Uzochukwu, O. C., & Ngozi, C. D. (2015). Work Life Balance and Employee Performance in Selected Commercial Banks in Lagos State. *European Journal of Research and Reflection in Management Sciences*, 3(4), 63–77.
- Ozsoy, E. (2019). An Empirical Test of Herzberg's Two-Factor Motivation Theory. *Marketing and Management of Innovations*, March, 11–20.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (Sally Yagan (ed.); 15th ed). Pearson Education, Inc.
- Stankovska, G., Angelkoska, S., & Osmani, F. (2017). Job Motivation and Job Satisfaction among Academic Staff in Higher Education. *Journal of Current Business And Economics Driven Discourse and Education*, 15(3), 159–166.