PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN, STUDI KASUS: SISTEM *WORK FROM HOME* PADA PT SEMEN BATURAJA (PERSERO), TBK

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
30/9.21.

Skripsi Oleh:

ALYA RAHMADANTI

01011281722048

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2021

ASLI 30/7.21

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN, STUDI KASUS: *WORK FROM HOME* PADA PT SEMEN BATURAJA (PERSERO) Tbk.

Disusun oleh :

Nama	: Alya Rahmadanti
NIM	: 01011281722048
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 16 Juli 2021 dan telah memenuhi syarat untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 16 Juli 2021

Ketua	Anggota	Anggota
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si	Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T, M.M	Wita Farla WK., S.E, M.M
NIP. 196610221992032002	NIP. 198907112018031001	NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E, M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

30/7.21.

LEMBAR PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:
Nama : Alya Rahmadanti
NIM : 01011281722048
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:
"Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus: Sistem *Work from Home* pada PT Semen Baturaja (Persero), Tbk."

Pembimbing:
Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
Anggota : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
Penguji : Wita Farla WK, S.E, M.M

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.
Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 16 Juli 2021
Pembuat Pernyataan

METERAI TEMPEL
F2C42AFF955004810
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Alya Rahmadanti
01011281722048

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul "Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus: Sistem *Work from Home* pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk". Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

Dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis menemui beberapa kesulitan dan hambatan. Namun, kesulitan dan hambatan tersebut dapat diatasi berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Akhir kata, penulis mengucapkan semoga skripsi ini bermanfaat.

Palembang, 16 Juli 2021

Alya Rahmadanti
01011281722048

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Sometimes good things take more time"

"Fulltime dreamer and learner"

Skripsi ini Kumpersembahkan untuk:

- **Orang tua dan keluarga**
- **Teman-teman seperjuangan**
- **Universitas Sriwijaya**

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan skripsi ini:

1. Diri saya sendiri yang selalu berusaha untuk menjadi versi terbaik dari sebelumnya.
2. Keluarga saya yang sudah mendukung dan memberikan doa untuk kelancaran saya selama studi hingga penulisan skripsi ini. Terima kasih tidak terhingga karena selalu mendukung setiap pilihan yang saya buat dalam meraih cita-cita saya.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya beserta jajaran dan staf Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. Mohammad Adam, S.E, M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya beserta jajaran dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Isni Andriana, S.E, M.Fin, Ph.D dan Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, M.M selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya yang tidak henti-hentinya memberikan banyak ilmu, saran, kepercayaan, dukungan dan makanan kepada saya sejak dari IMAJE hingga saat ini.
6. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing 1 dan pembimbing akademik yang selalu memberikan saya saran, masukan serta motivasi baik selama perkuliahan maupun dalam penyusunan skripsi ini.

7. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T, M.M selaku dosen pembimbing 2 yang memberikan saya saran, masukan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini maupun dalam kegiatan perkuliahan.
8. Ibu Wita Farla WK, S.E, M.M selaku penguji yang memberikan saya banyak masukan terkait proposal skripsi dan selama kegiatan perkuliahan.
9. PT Semen Baturaja (Persero) Tbk selaku tempat dalam melaksanakan penelitian untuk penyelesaian skripsi ini.
10. Bapak Agung Putra Raneo, S.E, M.Si selaku Kepala Multimedia Fakultas Ekonomi atas seluruh saran, arahan serta berbagai kesempatan yang diberikan saya untuk menambah berbagai pengetahuan dengan berbagai kegiatan Fakultas Ekonomi bersama tim Multimedia.
11. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi lainnya yang banyak memberikan pengalaman dan ilmu yang tidak akan mampu saya balas.
12. Mbak Ambar dan Kak Helmi yang selalu sabar menghadapi mahasiswa saat menghubungi jurusan. Beserta staf dan karyawan Fakultas Ekonomi lainnya yang turut membantu tidak hanya dalam kegiatan perkuliahan maupun acara kemahasiswaan.
13. LIMASS VII, IMAJE FE UNSRI, Jobhun dan Glints yang sudah menjadi tempat saya mengembangkan potensi saya di luar kegiatan akademik kampus.
14. BWTD, Grup Olshop dan para anak ayam yang sudah mengisi hari-hari, memberi semangat dan mendukung keputusan-keputusan yang saya ambil.

15. Seluruh pihak lainnya yang mendukung baik selama penyusunan skripsi ini maupun selama kegiatan perkuliahan saya di Fakultas Ekonomi yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT melimpahkan Rahmatnya kepada kita semua. Aamiin YRA.

Palembang, 16 Juli 2021

Alya Rahmadanti
01011281722048

ASLI 30/7.21
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

ABSTRAK

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN, STUDI KASUS: SISTEM *WORK FROM HOME* PADA PT SEMEN BATURAJA (PERSERO), TBK

Oleh:
Alya Rahmadanti

Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja pegawai, studi kasus sistem *work from home* pada PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan sampel 59 karyawan, menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode *simple random sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan alat analisis regresi sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disarankan bagi pihak perusahaan dapat memberikan fasilitas penunjang untuk karyawan agar dapat mencapai keseimbangan kerja dan personal selama melakukan pekerjaan kantornya dirumah.

Kata Kunci : ***work-life balance, kinerja karyawan, work from home***

Pembimbing I

Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T, M.M
NIP. 198907112018031001

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EK MIU
30/7.01.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE, CASE STUDY: WORK FROM HOME SYSTEM ON PT SEMEN BATURAJA (PERSERO) TBK

By:
Alya Rahmadanti

This study aims to examine the influence of work-life balance on employee performance, case study of work from home system on PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. The data that used on this study are primary data, with 59 employees as a sample, using a sampling technique with simple random sampling method. The analytical method used is quantitative analysis with simple regression analysis. The results of this study are work-life balance has a positive influence on employee performance. It is recommended for company to give supporting facilities to employees who work their office task at home so they can reach balance at work and personal life.

Keyword*: *work-life balance, employee performance, work from home

Advisor I

Dr. Hj. Zunaidah, S.E, M.Si
NIP. 196610221992032002

Advisor II

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T, M.M
NIP. 198907112018031001

Chairman of The Management Department

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	Alya Rahmadanti
NIM	01011281722048
Jenis Kelamin	Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir	Batam, 10 Maret 1999
Agama	Islam
Status	Belum Menikah
Alamat	Jl. Sukatani, Lrg. Gotong Royong III
Email	alyarhmd@gmail.com
No. Hp	08984935971
Riwayat Pendidikan	
2005-2011	SD Kartika II-2 Palembang
2011-2014	SMP Negeri 10 Palembang
2014-2017	SMA Negeri 6 Palembang
2017-2021	S1 Manajemen Universitas Sriwijaya
Prestasi	
2020	1st Winner Sriwijaya International Business Competition

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ..... **i**
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **ii**
LEMBAR PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH ..... **iii**
MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **iv**
KATA PENGANTAR ..... **v**
UCAPAN TERIMA KASIH ..... **vi**
ABSTRAK ..... **vii**
ABSTRACT ..... **x**
DAFTAR RIWAYAT HIDUP ..... **xi**
DAFTAR ISI ..... **xii**
DAFTAR TABEL ..... **xv**
DAFTAR GAMBAR ..... **xvi**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1.Latar Belakang 1
1.2.Rumusan Masalah 3
1.3.Tujuan Penelitian 9
1.4.Manfaat Penelitian 9
1.4.1. Manfaat Teoritis 9
1.4.2. Manfaat Praktis 9
BAB II KAJIAN PUSTAKA **11**
2.1. Landasan Teori 11
2.2. *Spill-over Theory* 11
2.3. *Work-life Balance* 12
2.3.1. Faktor-Faktor Pendukung *Work-life Balance* 13
2.3.2. Dimensi *Work-life Balance* 15
2.4. Kinerja Karyawan 17
2.4.1. Tujuan Penilaian Kinerja 17
2.4.2. Dasar Penilaian Kinerja 18
2.4.3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja 19
2.4.4. Dimensi Penilaian Kinerja Karyawan 21
2.5. *Work from Home* 22
2.6. Hubungan antar Variabel Penelitian dan Pengembangan Hipotesis 23
2.6.1. Hubungan *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Baturaja (Persero) Tbk 23
2.7. Penelitian Terdahulu 24
2.8. Kerangka Pemikiran 30
2.9. Hipotesis 30
BAB III METODE PENELITIAN **31**
3.1. Ruang Lingkup Penelitian 31
3.2. Rancangan Penelitian 31

Halaman

3.3. Jenis dan Sumber Data 31
3.3.1. Jenis Data 31
3.3.2. Sumber Data 32
3.4. Teknik Pengumpulan Data 32
3.5. Populasi dan Sampel 33
3.5.1. Populasi 33
3.5.2. Sampel 33
3.6. Deskripsi Pengumpulan Data 34
3.7. Metode Suksesif Interval 35
3.8. Uji Instrumen Penelitian 36
3.8.1. Uji Validitas 37
3.8.2. Uji Reliabilitas 37
3.9. Teknik Analisis Data 38
3.9.1. Uji Korelasi 38
3.9.2. Koefisien Determinasi 39
3.9.3. Uji t 39
3.10. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel 40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 44
4.1. Gambaran Umum Objek Perusahaan 44
4.1.1. Profil Perusahaan 44
4.1.2. Lokasi Perusahan 44
4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan 45
4.1.4. Nilai-Nilai Perusahaan 46
4.1.5. Divisi-Divisi yang Diteliti dalam Penelitian 46
4.1.6. Logo Perusahaan 47
4.2. Hasil Penelitian 48
4.2.1. Karakteristik Responden 48
4.2.1.1. Usia 49
4.2.1.2. Pendidikan 49
4.2.1.3. Masa Kerja 50
4.2.1.4. Jenis Kelamin 51
4.2.1.5. Status 51
4.2.1.6. Tanggungan 52
4.2.2. Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian 53
4.2.2.1. Analisa Deskripsi Variabel *Work-Life Balance* 53
4.2.2.1. Analisa Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan 59
4.2.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian 63
4.2.3.1. Hasil Uji Validitas 63
4.2.3.2. Hasil Uji Reliabilitas 65
4.2.3.3. Metode Suksesif Interval 66
4.2.4. Hasil Uji Statistik 66
4.2.4.1. Analisis Regresi Linear Sederhana 66
4.2.4.2. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2) 67

Halaman

4.2.5. Hasil Uji Hipotesis 68
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian 69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 75
5.1. Kesimpulan 76
5.2. Saran 76
DAFTAR PUSTAKA 78
LAMPIRAN 81

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1. Data Divisi yang Melakukan *Work from Home* 3
Tabel 1.2. Hambatan Selama *Work from Home* 6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu 25
Tabel 3.1. Pembagian Jumlah Sampel Perdivisi 34
Tabel 3.2. Skor Responden 37
Tabel 3.3. Pedoman Menginterpretasikan Nilai Korelasi 39
Tabel 3.4. Definisi Operasional Variabel 41
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Menurut Usia 49
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan 49
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja 50
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin 51
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Menurut Status 52
Tabel 4.6. Karakteristik Responden Menurut Tanggungan 52
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Work-Life Balance* 53
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan 59
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel *Work-Life Balance* 64
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja 64
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian 65
Tabel 4.12. Analisis Persamaan Regresi Linear Sederhana 66
Tabel 4.13. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2) 67
Tabel 4.14. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) 69

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran 30
Gambar 4.1. Logo PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. 47

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian 81
Lampiran 2. Surat Keputusan Direksi 86
Lampiran 3. Metode Suksesif Interval 89
Lampiran 4. Output SPSS 94

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada awal tahun 2020, mewabahnya virus COVID-19 (*Corona Virus Disease*) di Indonesia menyebabkan hampir seluruh perusahaan harus beradaptasi dengan mengubah metode dan budaya kerja yang dimilikinya. Hal ini disebabkan oleh penyebaran virus yang lebih cepat terjadi pada kerumunan manusia dalam jumlah banyak, sehingga perusahaan harus membatasi jumlah karyawan yang berada pada lingkungan perusahaan. Dari beragam cara yang dilakukan oleh perusahaan seperti penundaan kegiatan sementara, pembagian sistem *shift* dan lainnya terdapat salah satu cara yang dilakukan oleh banyak perusahaan untuk tetap menjalankan fungsi organisasinya secara optimal yaitu dengan melakukan konsep *work from home* untuk meminimalisir penyebaran virus di tempat kerja dan mendukung pembatasan sosial berskala besar yang dilakukan dibeberapa kota (Mungkasa, 2020).

Work from home merupakan konsep dimana pekerja melakukan pekerjaannya ditempat selain kantor dengan bantuan alat komunikasi untuk berhubungan dengan rekan organisasi lainnya. Dengan adanya kemajuan pada bidang teknologi di era saat ini telah membantu merubah tatanan kerja dan budaya organisasi pada masa sekarang, dimana organisasi dituntut untuk melakukan transformasi dari segala aspek untuk membangun strategi keunggulan bersaingnya. Perkembangan teknologi dan informasi berdampak pada banyak aspek selain organisasi, seperti gaya hidup dan kehidupan sosial masyarakat juga telah berubah,

hal inilah yang menyebabkan *work from home* dapat terjalan dengan bantuan teknologi. Terdapat banyak penyebutan terkait *work from home* seperti *teleworking, homeworking, work from anywhere, home-based work* dan lainnya (Nordin et al., 2016).

Konsep *work from home* sendiri sudah dicetuskan sejak 1973, yang dipublikasikan melalui *The Telecommunications-Transportation Trade off* oleh Jack Niles (Beauregard et al., 2013). Niles mengungkapkan bahwa kemajuan dari teknologi telekomunikasi yang ada dapat digunakan dalam memperbolehkan pekerja untuk melakukan pekerjaannya dari rumah. Konsep ini juga telah diterapkan oleh perusahaan IBM yang melakukan kegiatan *work from home* sejak 2009. Selain itu di Negara lain seperti Australia telah dilakukan penelitian terkait *work from home* yang dilakukan oleh pekerja di Australia. Hal ini menunjukkan bahwa konsep *work from home* yang dilaksanakan di Negara lain merupakan konsep *work from home* yang sudah menjadi salah satu budaya kerja. Sehingga pekerja yang melakukan *work from home* telah terbiasa dengan pelaksanaannya. Untuk pelaksanaan *work from home* di Indonesia sendiri masih terbilang awam dilakukan oleh pekerja dibandingkan di negara lain. Hal ini dikarenakan untuk pelaksanaan *work from home* di Indonesia sendiri merupakan *work from home* kondisional yang terjadi dikarenakan kondisi pandemi yang mengharuskan perusahaan untuk merubah cara kerjanya.

Salah satu perusahaan yang melaksanakan sistem *work from home* adalah PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. PT Semen Baturaja (Persero), Tbk merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berjalan di bidang industri

semen di wilayah Sumatra Bagian Selatan dengan lokasi pabrik yang terletak di Palembang, Panjang, dan Baturaja. Dengan adanya kemudahan dan kemajuan dalam bidang teknologi tentunya memudahkan pelaksanaan sistem *work from home* bagi beberapa departemen yang ada di PT Semen Baturaja (Persero), Tbk.

Tabel 1.1 Data Divisi yang Melakukan *Work from Home*

No	Divisi	Jumlah (orang)	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	∑
1.	*Corporate Secretary*	31	48% (15)	10% (3)	19% (6)	35% (11)	10% (3)	13% (4)	16% (5)	10% (3)	0%	**50**
2.	*Corporate Services Management*	43	26% (11)	35% (15)	33% (14)	5% (2)	12% (5)	14% (6)	16% (7)	12% (5)	5% (2)	**67**
3.	*Human Resources*	36	25% (9)	31% (11)	14% (5)	0%	0%	3% (1)	6% (2)	0%	0%	**28**
4.	*ICT*	22	41% (9)	36% (8)	0%	0%	0%	0%	9% (2)	0%	0%	**19**
5.	*Internal Audit*	16	13% (2)	6% (1)	0%	0%	0%	19% (4)	13% (2)	0%	0%	**9**
6.	*Logistic*	39	31% (12)	3% (1)	3% (1)	0%	0%	0%	5% (2)	0%	10% (4)	**20**
7.	*Marketing*	32	47% (15%)	22% (7)	25% (8)	9% (3)	6% (2)	7% (3)	13% (4)	6% (2)	6% (2)	**46**
8.	*Mining*	38	5% (2)	5% (2)	0%	0%	0%	0%	5% (2)	0%	0%	**6**
9.	*Strategic Planning & CPM*	16	0%	44% (7)	38% (6)	0%	0%	6% (1)	13% (2)	0%	0%	**16**
10.	*Procurement*	67	28% (19)	25% (17)	24% (16)	7% (5)	7% (5)	8% (6)	10% (7)	7% (5)	3% (2)	**82**
11.	*Sales*	45	40% (18)	33% (15)	31% (4)	7% (3)	0%	0%	4% (2)	0%	7% (3)	**55**
12.	*R&D*	73	8% (1)	1% (1)	1% (1)	0%	0%	0%	3% (2)	0%	0%	**10**
13.	*Operation I*	177	29% (51)	0%	0%	0%	0%	0%	1% (2)	0%	0%	**53**
14.	*Operation II*	255	14% (21)	1% (2)	0%	0%	0%	5% (8)	1% (2)	0%	0%	**33**
15.	*PMO*	49	0%	0%	0%	6% (3)	0%	0%	4% (2)	0%	0%	**5**
16.	*Accounting & Finance*	55	0%	11% (6)	4% (2)	4% (2)	0%	16% (9)	4% (2)	0%	7% (4)	**25**
17.	*Management Accounting*	14	0%	0%	0%	0%	0%	64% (9)	14% (2)	0%	29% (4)	**15**
18.	*SHE*	19	0%	16% (3)	16% (3)	0%	0%	0%	11% (2)	0%	0%	**8**
	∑	**927**	**20%**	**15%**	**11%**	**4%**	**2%**	**9%**	**8%**	**2%**	**4%**	

Sumber: Data Work from Home PT Semen Baturaja (Persero), Tbk., 2020

Berdasarkan tabel 1.1 dijelaskan bahwa kolom total menunjukkan total karyawan per divisi yang melaksanakan *work from home* sejak bulan Maret-November. Sementara baris terakhir menunjukkan total persentase karyawan yang melakukan *work from home* per bulan. Terdapat 18 divisi yang melakukan *work from home* pada PT.Semen Baturaja (Persero), Tbk sejak bulan Maret-November 2020. Divisi *Corporate Secretary* dengan jumlah pekerja yang melakukan *work from home* sebanyak 50 pekerja. Divisi *Corporate Services Management* dengan jumlah pekerja yang melakukan *work from home* sebanyak 67 pekerja. Divisi *Human Resources* dengan jumlah pekerja yang melakukan *work from home* - sebanyak 28 pekerja. Divisi *Information Communication Technology* dengan jumlah pekerja yang melakukan *work from home* sebanyak 19 pekerja. Divisi *Internal Audit* dengan jumlah pekerja yang melakukan *work from home* sebanyak 9 pekerja. Divisi *Logistic* dengan jumlah pekerja yang melakukan *work from home* sebanyak 20 pekerja. Divisi *Marketing* dengan jumlah pekerja yang melakukan *work from home* sebanyak 46 pekerja. Divisi *Mining* dengan jumlah pekerja yang melakukan *work from home* sebanyak 6 pekerja. Divisi *Strategic Plan & CPM* dengan jumlah pekerja yang melakukan *work from home* sebanyak 16 pekerja.

Divisi *Procurement* dengan jumlah pekerja yang melakukan *work from home* sebanyak 82 pekerja. Divisi *Sales* dengan jumlah pekerja yang melakukan *work from home* sebanyak 55 pekerja. Divisi *Research & Development* dengan jumlah pekerja yang melakukan *work from home* sebanyak 10 pekerja. Divisi *Operation I* dengan jumlah pekerja yang melakukan *work from home* sebanyak 53 pekerja.

Divisi *Operation II* dengan jumlah pekerja yang melakukan *work from home* - sebanyak 33 pekerja. Divisi *Project Management Office* dengan jumlah pekerja yang melakukan *work from home* sebanyak 5 pekerja. Divisi *Accounting & Finance* dengan jumlah pekerja yang melakukan *work from home* sebanyak 25 pekerja. Divisi *Management Accounting* dengan jumlah pekerja yang melakukan *work from home* sebanyak 15 pekerja. Divisi *Safety Health Environment* dengan jumlah pekerja yang melakukan *work from home* sebanyak 8 pekerja.

Divisi dengan jumlah karyawan yang paling sedikit melakukan *work from home* yaitu divisi *Project Management Office* sebanyak 5 orang. Sedangkan untuk divisi dengan jumlah karyawan paling banyak melakukan *work from home* yaitu divisi *Procurement* yaitu sebanyak 82 pekerja. Dalam penelitian ini difokuskan pada divisi yang pekerjanya melaksanakan *work from home* sejak bulan Maret hingga November yaitu divisi *Corporate Services Management*, *Marketing* dan *Procurement.* Selain itu, sesuai dengan Surat Keputusan Direksi nomor: PH.01.04/126/2020 (terlampir), setiap kegiatan *work from home* yang dilakukan oleh karyawan menyesuaikan dengan aturan yang dibuat seperti persyaratan personil, sistem pelaporan, sistem pengawasan dan alur pelaksanaan *work from home*.

Pelaksanaan *work from home* di Indonesia sendiri merujuk pada UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi "Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja" sehingga konsep *work from home* dinilai sebagai pilihan terbaik untuk diterapkan oleh perusahaan saat pandemik ini untuk melindungi sumber daya

manusia atau pekerja yang dimilikinya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tentunya akan membantu dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan pelaku, penggerak dan penggagas dari organisasi. Output dari sumber daya manusia yang berkualitas tercermin dari kinerja yang dihasilkan oleh organisasi. Menurut Prawirosentono (2008) kinerja atau *performance* merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang di dalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimilikinya dalam mencapai tujuan organisasi.

Tamunomiebi dan Oyibo (2020), mengemukakan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh evaluasi kinerja sebelumnya dan imbalan kerja. Namun hal tersebut tidak memperhatikan kepentingan pribadi karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut, sehingga tidak lagi mencukupi bagi karyawan. Belakangan ini, kebijakan organisasi ditujukan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif untuk memotivasi karyawan baik melalui sarana internal maupun eksternal guna memperbaiki dan meningkatkan kinerja. Menurut Thevanes dan Mangaleswaran (2018), organisasi berfokus pada penerapan beberapa tindakan hubungan manusia berkinerja tinggi dan rencana tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja merupakan alat penting dalam hal ini. Dampak keseimbangan kehidupan kerja pada kinerja karyawan dan pada kesuksesan umum organisasi mana pun tidak dapat terlalu ditekankan.

Tabel 1.2 Hambatan Selama *Work from Home*

No	Keterangan terkait Hambatan WFH	Persentase
1	Dirumah banyak gangguan sehingga kurang bisa fokus	36
2	Internet lambat	27
3	Pekerjaan tidak efektif/lambat	17
4	Sulit mendapatkan akses informasi	10
5	Peralatan kurang mendukung	9

Sumber: *Institute of Social Economics and Digital*, 2020

Meskipun pelaksanaan *work from home* di Indonesia bertujuan untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap dalam kondisi yang baik selama pandemi. Namun, berdasarkan survei dari Institute of Social Economics and Digital (tabel 1.2) sebanyak 36% dari responden merasa kondisi rumah terdapat banyak gangguan sebagai hambatan terbesar dalam pelaksanaan *work from home*. Gangguan yang terjadi dirumah seperti interupsi keluarga, kondisi rumah yang tidak mendukung untuk melaksanakan pekerjaan dan lainnya dapat menjadi salah satu penyebab tidak adanya keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan personal atau yang dikenal dengan istilah *work-life balance.* Pada umumnya karyawan yang merupakan individu merupakan bagian dari keluarga pada khususnya dan masyarakat. *Work-life balance* merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyeimbangkan antara pekerjaannya dengan peran lainnya diluar pekerjaan yang merupakan faktor penting dalam menentukan kinerjanya pada pekerjaan tersebut. Kebijakan *work-life balance* merupakan salah satu faktor yang akan menentukan keberhasilan suatu organisasi. Menurut Kossek, Lirio dan Valcour (2013) *work-life balance* adalah kepuasan dan persepsi keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam memenuhi ketentuan yang ada dalam pekerjaan dan diluar pekerjaan, serta rendahnya tingkat konflik dalam kedua peran yang dimilikinya.

Work-life balance dianggap sebagai suatu perhatian untuk mendapatkan kualitas hidup yang baik bagi pekerja sehingga pembahasan terkait *work-life balance* menjadi sebuah studi yang berkembang cukup pesat saat ini. Baik perusahaan yang berwenang sebagai pemberi kerja dan karyawan sebagai pekerja menganggap pentingnya pekerjaan dan kehidupan pribadi seperti dengan keluarga yang disebabkan oleh tuntutan yang ada pada pekerjaannya. Saat ini pekerjaan tidak hanya melingkupi pekerjaan dalam ruang kantor namun dikarenakan beberapa kemajuan yang ada mengakibatkan bertambahnya beban non pekerjaan atau kehidupan pribadi dari karyawan (Uzoechi & Babatunde, 2012). Untuk itu, *work-life balance* atau keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi pada masa kini merupakan tantangan bagi sebagian besar pekerja (Sivatte, et al., 2015) Dalam konsep keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki oleh seorang karyawan yang perlu diperhatikan mencakup psikologis, ekonomi, dan mental karyawan.

Work from home yang dilakukan oleh pekerja menjadikan pekerja untuk melakukan pekerjaannya secara daring tanpa perlu bertatap muka untuk membuat mereka tetap produktif dan menjaga kinerja mereka selama pandemi. Namun selain memberikan kemudahan, konsep ini juga dapat memberikan dampak lainnya. Konsep *work from home* menyebabkan pekerja harus dapat mengatasi tuntutan peran yang meningkat selain pekerjaan dan mempelajari teknologi yang memudahkan untuk berkomunikasi dan bekerja dimana saja, memanajemen atau mengelola beragam peran sebagai seorang individu menjadi lebih sulit.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Bhumika, 2020; Palumbo, 2020; Palumbo et al., 2020) terkait pelaksanaan *work from home* yang dilaksanakan selama pandemi menyebabkan adanya ketidakseimbangan *work-life balance* bagi pekerja, ketidakseimbangan yang ada menyebabkan menurunnya kinerja dari karyawan. Menurut Palumbo (2020) pegawai yang melaksanakan *work from home* akan merasakan peningkatan konflik dunia kerja kedalam kehidupan personal dan konflik kehidupan personal kedalam kehidupan kerja. Hal ini berbeda dengan beberapa penelitian lainnya (Nurani et al., 2019; Soomro et al., 2018; Talukder et al., 2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Menurut Nurani (2019) adanya pengaruh positif secara langsung dari *work-life balance* terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk komitmen afektif selaku variabel mediasi dalam penelitian ini tidak berpengaruh.

Dari uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT Semen Baturaja (Persero), Tbk yang berjudul **"Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus: Sistem *Work from Home* pada PT Semen Baturaja (Persero), Tbk".**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dari fenomena yang terjadi saat ini dan yang telah dijelaskan pada penjelasan sebelumnya, maka perumusan masalah adalah bagaimana pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus: Sistem *Work from Home* pada PT Semen Baturaja (Persero), Tbk.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus: Sistem *Work from Home* pada PT Semen Baturaja (Persero), Tbk.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang membutuhkan sebagai tambahan informasi dan juga untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh *Work-life Balance* dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan sumbangan pengetahuan dan pemikiran, khususnya permasalahan sumber daya manusia terkait dengan keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan agar dapat membantu dan menjadi tambahan referensi bagi pengelola perusahaan untuk menentukan kebijakan perusahaan mengenai pengaruh *Work-life Balance* dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Semen Baturaja (Persero), Tbk.

DAFTAR PUSTAKA

Abioro, M. A., Oladejo, D.A. % Ashogbon, F. O. (2018) Work life Balance Practices and Employee Productivity in theNigerian University System. *Crawford Journal of Business & Social Sciences.*

Anthonia, K., & Ukoha, O. (2018). Work-Life Balance and Employee Performance in Nigerian Banks, Port Harcourt. *International Journal of Advanced Academic Research | Social & Management Sciences*, 4 (1), 2488–9849.

Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2018). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *8.*

Arikunto, S. 2013.Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi.Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Ayuningtyas, L & Septarini, B. G. (2013). Hubungan family supportive supervision behaviors dengan work family balance pada wanita yang bekerja. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Vol. 2, No 1.

Bataineh, K. adnan. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12 (2), 99.

Beauregard, A., Basile, K., & Canonico, E. (2013). Home is where the work is: in ACAS and beyond. In *ACAS Research Publications*.

Bhumika. (2020). Challenges for work–life balance during COVID-19 induced nationwide lockdown: exploring gender difference in emotional exhaustion in the Indian setting. *Gender in Management*, *May*.

Chiekezie, O. M., Nzewi, H. N., Emejulu, G. A., & Chukwujama, C. N. (2016). Work Life Balance and Job Performance in Selected Commercial Banks in Anambra State, Nigeria. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*.

Choudhury, P., Foroughi, C., Larson, B. (2020). Work-from-anywhere: The Productivity Effects of Georaphic Flexibility.

Clark, S. C, (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human Relations. 53(6), 747-770.

Creswell, Jhon W. 2016. Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Fapohunda, T. M. (2014). An Exploration of the Effects of Work Life Balance on Productivity. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 2 (22),

71–89.

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.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (VIII). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gough, K. V. (2012). Home as workplace. In *International Encyclopedia of Housing and Home* (Vol. 2). Elsevier Ltd.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work – family balance and quality of life. Journal of Vocational Behavior, 63, 510–531.

Hasibuan, Malayu SP. 2006. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.

Huda, N., & Firdaus, M. F. (2020). Work-Life Balance Pada Wanita Karier Di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan Yang Menjalani Peran Ganda. *Jurnal Psikologi*, 13 (1), 46–55.

Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, *13*(1).

Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32 (1), 107–120.

Kappagoda, U.W.M.R. Sampath., Othman, Hohd, Zainul, Fithri, Othman.,Alwis, Gamini, De. 2014. Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes. Journal of Human Resource and Sustainability Studies.

Maslichah, N., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 49 (1), 136362.

Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance With Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: a Mediation Model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, *12*(1), 72.

Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4 (2), 126–150.

Munjal, S., & Singh, S. (2015). Work Life Balance – Interference between Work & Personal Obligations. *Journal of Maharaja Agrasen College of Higher Education*, 2 (1).

Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analsis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1 (1), 43.

Nordin, N. N., Mohd Baidzowi, F. M., & Razak, R. A. (2016). Understanding the Work At Home Concept , Its Benefits and Challenges Towards Employees. *Social Sciences Research*, *2016* (July), 109–118.

Nurani, A., & Nilawati, L. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Afektif. *Optimum: Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, 6 (1), 68.

Nurani, A., Nilawati, L., Nurhasanah M, W. O., Kalimin, L. O., Syaifuddin, D. T., Rafsanjani, F., Nursyamsi, I., Pono, M., Saina, I., Pio, R., Rumawas, W., Soedarso, Y., (2019). Pengaruh Work-Life Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening The Effect of Work-Life Life Balance on Employee Performance with Job Stress and Job Satisfaction as Intervening Variables. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 21 (1), 203–213.

Oyewobi, L. O., Oke, A. E., Adeneye, T. D., & Jimoh, R. A. (2019). Influence of Organizational Commitment on Work–Life Balance and Organizational Performance of Female Construction Professionals. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 26 (10), 2243–2263.

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*.

Palumbo, R., Manna, R., & Cavallone, M. (2020). Beware of side effects on quality! Investigating the implications of home working on work-life balance in educational services. *TQM Journal*.

Pierce, John L. dan Donald G. Gardner, "Self Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self Esteem Literature", Journal of Management, Vol. 30 No. 5.

Purohit, M. (2013). A comparative study of work life balance in various industrial sectors in pune region. International Journal of Marketing, 2(3), 198–206.

Poulose, S., dan Sudarsan. 2014. Work Life Balance: A Conceptual Review. International Journal of Advances in Management and Economics, 3(2), 1-7.

Poluan, JR. (2018). Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja dan Gaya

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk, Kantor Cabang Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 6, No.4.*

Qodrizana, D. L., & Musadieq, M. Al. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60 (1), 9–17.

Ramesh, V. M., & Sakthivel, R. (2015). *The Impact of Work Family Interferences on Work Life Conflict among the Workers of Kcmmf (Milma) In Kerala*. 3 (3), 21–26.

Rivai, Veithzal. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Reddy, N., Vranda, M., Ahmed,A., Nirmala,B., & Siddaramu, B. 2010. Work-Life Balance among Married Women Employees. Indian Journal of Psychological Medicine.

Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Robert, Mathis L & John H. Jackson. (2012). Sumber Daya Manusia Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Saina, I., Pio, R., & Rumawas, W. (2016). Pengaruh Worklife Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 4 (3), 1–9.

Sanusi, Anwar. (2011). Metodologi Penelitian Bisnis. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.

Sarwono, J. (2012). Mengubah Data Ordinal Ke Data Interval dengan Metode Suksesif Interval (MSI). *Statistik Terapan Aplikasi Untuk Riset Skripsi, Tesis Dan Disertasi, Menggunakan SPSS, AMOS Dan Excel*, 250–259.

Sidik, R. (2019). Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economics Journal*, 1 (April), 20–28.

Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta.

Sekaran, Uma & Bougie, Roger. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian Buku 1*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Sekaran, Uma & Bougie, Roger. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian Buku 2*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Smeltzer, S. C., Cantrell, M. A., Sharts-Hopko, N. C., Heverly, M. A., Jenkinson, A., & Nthenge, S. (2016). Psychometric analysis of the work/life balance self-assessment

scale. *Journal of Nursing Measurement*, 24 (1), 5–14.

Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of Work-Life Balance, Work-Family Conflict, and Family-Work Conflict with the Employee Performance Moderating Role of Job Satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7 (1), 129–146.

Taiwo, S., Catherine, M., & Esther, F. (2016). Work-Life Balance Imperatives for Modern Work Organization : A Theoretical Perspective. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 4 (8), 57–66.

Talukder, A. K. M., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance: Impacts on job performance in the Australian financial sector. *Personnel Review*, 47 (3), 727–744.

Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5 (2), 1–10.

Tompkins, G. E. (2010). *Literacy for the 21st century, a ballanced approach*. Boston: Allyn Bacon. Ur, P. 2007. *A course in language teaching*. Cambridge: Cambridge University Press.

Wijaya, S.W., & Aditya, G.A. (2020) Working From Home: Digital Interaction. White Paper. *Institute of Social Economics and Digital*.

Wolor, C. W., Solikhah, S., & Fidhyallah, N. F. (2020). *Effectiveness of E-Training , E-Leadership , and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19 Effectiveness of E-Training , E-Leadership , and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19*.