



KELUARGA DAN PEKERJAAN PEGAWAI ANTARA WORK FROM HOME (WFH) DAN WORK FROM OFFICE (WFO) PADA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR

Nurul Islamiyah¹, Amir²
^{1,2}UIN Alauddin Makassar

ABSTRAK

Covid 19 yang muncul di akhir tahun 2019 merubah cara kerja SDM dari berkerja di kantor (WFO) menjadi bekerja di rumah (WFH). Peristiwa ini menyebabkan keraguan kinerja, disiplin dan keseimbangan keluarga para pegawai yang bekerja dari rumah (WFH) tetap sama baiknya ketika bekerja dari kantor (WFO). Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan komparatif. Teknik sampling yang digunakan yaitu simple random sampling dengan penentuan jumlah melalui teknik slovin. Data dikumpulkan dengan instrumen koesiner serta diolah dengan uji asumsi klasik dan dianalisis dengan analisis linier berganda. Adapun pengujian lain yang akan dilakukan adalah uji hipotesis, uji simultan (F) dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin baik kinerja pegawai tersebut. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai UIN Alauddin Makassar. Dari sini dapat disimpulkan bahwa semakin baik keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan, maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat.

Kata kunci: Kinerja, Disiplin Kerja, Keseimbangan Keluarga, WFH dan WFO

ABSTRACT

Covid 19 which emerged at the end of 2019 changed the way HR works from working in the office (WFO) to working at home (WFH). This incident raises doubts that the performance, discipline and family balance of employees working from home (WFH) remains as good as when working from the office (WFO). This type of research is a type of quantitative research with a comparative approach. The sampling technique used was simple random sampling with determining the number using the Slovin technique. Data was collected using a questionnaire instrument and processed using classical assumption tests and analyzed using multiple linear analysis. The other tests that will be carried out are hypothesis testing, simultaneous testing (F) and coefficient of determination (R^2). The research results show that the better the work discipline, the better the employee's performance. Work discipline also has a positive and significant effect on UIN



Alauddin Makassar employees. From this it can be concluded that the better the balance between family and work, the more employee productivity will increase.

Keywords: Performance, Work Discipline, Family Balance, WFH and WFO

PENDAHULUAN

Penelitian Rokhani didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Irmayani Nasution, Zulhenry, dan Raina Rosanti yang menunjukkan hasil bahwa WFH berhubungan kuat dengan kinerja karyawan. Hubungan WFH dengan Kinerja karyawan menunjukkan hubungan kuat ($r=0,948$) dan berpola positif artinya semakin bertambah WFH semakin baik pula kinerja karyawan (Nasution & Rosanti, 2020). Artinya, dapat dirumuskan sebuah teori dasar untuk dugaan awal yaitu WFH berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi WFH maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan ini, dapat dirumuskan sebuah hipotesis yaitu:

Berdasarkan hasil penelitian Mustajab (2020), baik informan pria maupun wanita sepakat bahwa sistem kerja WFH memberi mereka kebebasan dalam mengatur jam kerja dan tempat kerja. Anda tidak harus mengikuti aturan memulai dan mengakhiri jam kerja seperti biasanya di kantor (Ma'rifah, 2020). Hal ini berdampak positif pada efisiensi kerja mereka, karena mereka dapat secara fleksibel mengatur waktu mulai sesuai dengan kebutuhan mereka. Selain itu, pengaturan jam kerja tidak berpengaruh terhadap gaji yang diterima.

Sementara Eraso & Garcés (2020) mengatakan bahwa pekerjaan jarak jauh memfasilitasi fleksibilitas dan mengurangi mobilitas, Mungkasa pada tahun 2020 juga menemukan bahwa keuntungan dari pekerjaan jarak jauh adalah karyawan dapat mengontrol jadwal kerja dan suasana kerja, yang membuat mereka lebih fleksibel. Berdasarkan keluwesan pekerjaan ini, dapat dirumuskan suatu hipotesis, yaitu: Teori kekuatan perilaku (*situation-strengththeory*) merupakan sebuah teori yang mengindikasikan bahwa cara kepribadian bertranslasi ke dalam perilaku bergantung pada kekuatan situasi (Ma'rifah, 2020). Situasi dan kondisi memberikan peran tersendiri terhadap perilaku pegawai dalam menyeimbangan antara keluarga dan pekerjaan seorang pegawai.

Berdasarkan kajian literatur oleh Ahmad Saoki dan Supriansyah, Konsep *work life balance* Pada Karyawan yang Menerapkan WFH di Masa Pandemi Covid-19, dapat dipahami bahwa karyawan yang bekerja sebagai WFH rentan terhadap disrupsi keseimbangan kehidupan kerja. Karyawan yang beralih bekerja dari rumah selama pandemi Covid-19 rentan terhadap gangguan pertengkar keluarga, gangguan konsentrasi, fasilitas yang tidak memadai, dan gangguan waktu yang menimbulkan stres kerja (Andriyana & Supriansyah, 2021). Artinya, pekerja yang bekerja dari rumah lebih rentan terhadap gangguan keseimbangan kehidupan kerja dan karena itu lebih rentan terhadap penurunan kinerja.



METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan komparatif. Teknik sampling yang digunakan yaitu simple random sampling dengan penentuan jumlah melalui teknik slovin. Data dikumpulkan dengan instrumen koesiner yang telah diuji kredibilitas dan realibilitasnya (Suhartini & Iskandar, 2020). Selanjutnya, data diolah dengan uji asumsi klasik dan dianalisis dengan analisis linier berganda. Adapun pengujian lain yang akan dilakukan adalah uji hipotesis, uji simultan (F) dan koefisien determinasi (R^2). Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan ukuran dari populasi ini yaitu teknik *slovin*:

Rumus:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{990}{1+990 \times (0,05)^2}$$

$$n = \frac{990}{1+990 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{990}{1+2,475}$$

$$n = \frac{990}{3,475} = 285 \text{ orang}$$

Berdasarkan hasil perhitungan teknik *slovin*, dapat diperoleh angka 285 orang dari populasi 990 orang. Artinya, dari jumlah populasi 990 orang, dibutuhkan setidaknya minimal 285 orang sebagai sampel penelitian. 285 orang inilah yang akan mewakili seluruh populasi yang ada dan akan menjadi subjek penelitian. Tentunya,

HASIL

A. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kelayakan butir pernyataan dalam menjelaskan variabel. Nilai *correcte item-total correlation* digunakan untuk menilai masing-masing pernyataan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai r-tabel. Hasil pengujian valitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung WFH	R Hitung WFO	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,763	0,448	0,116	Valid
	X1.2	0,748	0,703	0,116	Valid
	X1.3	0,788	0,692	0,116	Valid
	X1.4	0,750	0,670	0,116	Valid
	X1.5	0,751	0,663	0,116	Valid
	X1.6	0,723	0,669	0,116	Valid
	X1.7	0,655	0,685	0,116	Valid
	X1.8	0,627	0,661	0,116	Valid
	X1.9	0,658	0,590	0,116	Valid
	X1.10	0,537	0,637	0,116	Valid
Keseimbangan Keluarga dan Pekerjaan	X2.1	0,818	0,450	0,116	Valid
	X2.2	0,829	0,822	0,116	Valid
	X2.3	0,810	0,841	0,116	Valid
	X2.4	0,831	0,829	0,116	Valid
	X2.5	0,752	0,839	0,116	Valid
	X2.6	0,767	0,736	0,116	Valid
	X2.7	0,615	0,751	0,116	Valid
	X2.8	0,803	0,795	0,116	Valid
Kinerja	Y1	0,755	0,625	0,116	Valid
	Y2	0,710	0,646	0,116	Valid
	Y3	0,705	0,603	0,116	Valid
	Y4	0,725	0,600	0,116	Valid
	Y5	0,293	0,653	0,116	Valid
	Y6	0,714	0,568	0,116	Valid
	Y7	0,670	0,416	0,116	Valid
	Y8	0,665	0,701	0,116	Valid
	Y9	0,721	0,506	0,116	Valid
	Y10	0,581	0,617	0,116	Valid
	Y11	0,535	0,643	0,116	Valid
	Y12	0,597	0,658	0,116	Valid

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja, keseimbangan keluarga dan pekerjaan, serta kinerja pegawai baik itu pegawai pada masa kerja *work from home* dan masa kerja *work from office* memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dalam penelitian ini telah lolos uji valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi si responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah *cronbachs alpa* melalui program *SPSS*. Realibilitas s variabel dikatakan baik jika memenuhi standar pengujian yakni nilai cronbach's alpha diatas 0.6. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha WFH	Cronbach's Alpha WFO	Keterangan
Disiplin Kerja	0,884	0,842	Reliabel
Keseimbangan Keluarga dan Pekerjaan	0,907	0,849	Reliabel
Kinerja	0,869	0,841	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja, keseimbangan keluarga dan pekerjaan, serta kinerja pegawai baik itu pegawai pada masa kerja *work from home* dan masa kerja *work from office* memiliki nilai cronbach's aplha yang lebih besar dari 0.6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah lolos uji reliabilitas.

B. Asumsi Klasik

Sebelum menguji regresi linier berganda, sejumlah asumsi harus dipenuhi agar model regresi tidak membuahkan hasil. Uji penerimaan klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau hampir berdistribusi normal. Uji normalitas penelitian ini menggunakan sampel Kolmogorov Smirnov. Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardize d Residual
N		285
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4,65043685
Most Extreme	Absolute	,035
Differences	Positive	,035
	Negative	-,031
Kolmogorov-Smirnov Z		,596
Asymp. Sig. (2-tailed)		,870

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil SPSS 21 (2023)

Berdasarkan data dari hasil uji normalitas di atas, dapat dilihat bahwa nilai kolmogorov smirnov melalui Asymp Sig yaitu 0,870. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,870 > 0,05$), hingga dapat diambil kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji yang dilaksanakan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antar satu periode dengan periode sebelumnya. Sederhananya, uji autokorelasi adalah analisis regresi yang menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga tidak boleh ada korelasi antara pengamatan dengan pengamatan sebelumnya. Uji autokorelasi penelitian ini didasarkan pada tes runs. Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-,00854
Cases < Test Value	142
Cases \geq Test Value	143
Total Cases	285
Number of Runs	130
Z	-1,602
Asymp. Sig. (2-tailed)	,109

a. Median

Sumber : Hasil SPSS 21 (2023)



Berdasarkan hasil uji autokorelasi diatas, dapat dilihat bahwa nilai runs test melalui Asymp Sig yaitu 0,109. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,109 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terbebas dari gejala autokorelasi.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi linier berganda. Ketika ada korelasi yang tinggi antara variabel independen, hubungan antara variabel independen dan variabel dependen terputus. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan menggunakan nilai VIF dan Toleransi. Hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	,712	1,404
1 Keseimbangan Keluarga dan Pekerjaan	,712	1,404

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil SPSS 21 (2023)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas, dapat dilihat nilai tolerance variabel disiplin kerja dan keseimbangan keluarga dan pekerjaan diatas 0,1 ($0,712, 0,712 > 0,1$) dan nilai VIF variabel disiplin kerja dan keseimbangan keluarga dan pekerjaan dibawah 10 ($1,404, 1,404 < 10$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah alat pengujian yang tujuannya untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variansi dalam model regresi dari satu pengamatan residual ke pengamatan berikutnya. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini digunakan uji Glejser, dengan syarat nilai signifikan harus lebih besar dari 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,762	1,598		1,103	,271
1 Disiplin Kerja	-,005	,030	-,011	-,154	,878
Keseimbangan Keluarga dan Pekerjaan	,050	,032	,110	1,567	,118

a. Dependent Variable: AbsUt

Sumber : Hasil SPSS 21 (2023)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas dengan uji glejser, dapat dilihat nilai signifikan semua variabel independen berada diatas 0,05 yaitu 0,878 dan 0,118. Sehingga dapat disimpulkan bahwa peneltian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

C. Hasil Uji Komparatif

Uji hipotesis pertama dan ketiga memakai bentuk dari hipotesis *komparatif* (dua sampel), yaitu uji-t sampel berpasangan. Uji jenis ini termasuk dalam kategori statistik parametrik (uji perbedaan) yang dipakai dalam upaya uji hipotesis serta untuk tahu ada atau tidak perbedaan yang cukup signifikan antara dua variabel yang dibandingkan. Uji-t sampel berpasangan ini adalah analisis yang melibatkan dua jenis pengukuran dari subjek yang sama dengan efek ataupun perilaku tertentu. Syarat uji untuk uji-t sampel berpasangan adalah apakah memenuhi asumsi normalitas. Namun, jika persyaratan normalitas tidak terpenuhi, uji Wilcoxon nonparametrik digunakan

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas 2

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja WFO	,068	285	,003	,990	285	,039
Kinerja WFH	,078	285	,000	,985	285	,005
Disiplin Kerja WFO	,061	285	,011	,982	285	,001
Disiplin Kerja WFH	,082	285	,000	,982	285	,001

Keseimbangan Keluarga dan Pekerjaan	,151	285	,000	,906	285	,000
Keseimbangan Keluarga dan Pekerjaan WFH	,136	285	,000	,918	285	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Hasil SPSS 21 (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai signifikan kolmogorov smirnov semua variabel berada diatas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk pengujian parametrik tidak memenuhi asumsi normalitas. Karena tidak memenuhi asumsi normalitas maka pengujian dengan paired sample t test tidak bisa digunakan, dan beralih ke uji non parametrik wilcoxon.

2. Uji Wilcoxon

Uji wilcoxon merupakan bagian dari uji non parametrik test untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan yang signifikan dari dua variabel yang dikomparasikan.. Pengujian ini digunakan jika data tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian wilcoxon dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Wilcoxon

	Kinerja WFO - Kinerja WFH	Disiplin Kerja WFO - Disiplin Kerja WFH	Keseimbangan Keluarga dan Pekerjaan - Keseimbangan Keluarga dan Pekerjaan WFH
Z	-1,844 ^b	-1,791 ^b	-5,052 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	,065	,073	,000

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

Sumber : Hasil SPSS 21 (2023)

Penjelasan atas hasil uji wilcoxon sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat perbedaan kinerja pegawai *work from home (wfh)* dengan kinerja pegawai *work from office (wfo)*

Berdasarkan hasil uji wilcoxon dapat dilihat nilai signifikan sebesar 0,065. Nilai tersebut berada diatas 0,05 ($0,065 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan kinerja pegawai *work from home (wfh)*



dengan kinerja pegawai *work from office (wfo)* Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Dengan demikian hipotesis ditolak.

b. Apakah terdapat perbedaan disiplin kerja *work from home (wfh)* dengan disiplin kerja *work from office (wfo)*

Berdasarkan hasil uji wilcoxon dapat dilihat nilai signifikan sebesar 0,073. Nilai tersebut berada diatas 0,05 ($0,073 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan disiplin kerja *work from home (wfh)* dengan disiplin kerja *work from office (wfo)* pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Dengan demikian hipotesis ditolak.

c. Apakah terdapat perbedaan keseimbangan keluarga dan pekerjaan *work from home (wfh)* dengan keseimbangan keluarga dan pekerjaan *work from office (wfo)*

Berdasarkan hasil uji wilcoxon dapat dilihat nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai tersebut berada dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan terdapat perbedaan yang signifikan keseimbangan keluarga dan pekerjaan *work from home (wfh)* dengan keseimbangan keluarga dan pekerjaan *work from office (wfo)* pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Dengan demikian hipotesis diterima.

D. Hasil Uji Regresi Berganda

Penggunaan metode analisis ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan keseimbangan keluarga dan pekerjaan terhadap kinerja.

1. Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi mengukur seberapa besar atau kuat hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien korelasi (R) bervariasi dari 0,00 hingga 1,00. Semakin dekat R ke 1,00, semakin kuat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,744 ^a	,553	,550	4,66690

a. Predictors: (Constant), Keseimbangan Keluarga dan Pekerjaan, Disiplin
 Sumber : Hasil SPSS 21 (2023)

Jika melihat pedoman interpretasi koefisien korelasi, maka nilai korelasi untuk pengaruh disiplin kerja dan keseimbangan keluarga dan pekerjaan terhadap kinerja pegawai yaitu **0,744** berada pada posisi tinggi yakni dengan nilai interval 0.600 - 0.799. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan keseimbangan keluarga dan pekerjaan mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana model menjelaskan variasi variabel dependen atau seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap penjelasan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,744 ^a	,553	,550	4,66690

a. Predictors: (Constant), Keseimbangan Keluarga dan Pekerjaan, Disiplin Kerja

Sumber : Hasil SPSS 21 (2023)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, dapat dilihat nilai adjusted r square sebesar 0,550. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 55,0% variabel kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan keseimbangan keluarga dan pekerjaan. Sisanya sebesar 45,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

3. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh gabungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji-F ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.20
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7613,247	2	3806,623	174,777	,000 ^b
Residual	6141,944	282	21,780		
Total	13755,191	284			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Keseimbangan Keluarga dan Pekerjaan, Disiplin Kerja

Sumber : Hasil SPSS 21 (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil f hitung lebih besar dari nilai f tabel ($174,777 > 3,028$), dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, Berarti variabel disiplin kerja dan keseimbangan keluarga dan pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

4. Uji T (Parsial)



Uji t atau uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.21
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28,323	2,785		10,171	,000
Disiplin Kerja	,427	,053	,381	8,088	,000
¹ Keseimbangan Keluarga dan Pekerjaan	,550	,056	,466	9,886	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil SPSS 21 (2023)

Berdasarkan hasil output aplikasi SPSS 21 pada tabel diatas, diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 28,323 + 0,427 X_1 + 0,550 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Nilai *constant* sebesar 28,323 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel disiplin kerja dan keseimbangan keluarga dan pekerjaan (nilai X_1 dan X_2 adalah 0) maka kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar adalah sebesar 28,323.
- b. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,427, artinya jika variabel disiplin kerja (X_1) meningkat 1% dengan asumsi konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar meningkat sebesar 0,427. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
- c. Nilai koefisien keseimbangan keluarga dan pekerjaan sebesar 0,550, artinya jika variabel keseimbangan keluarga dan pekerjaan (X_2) meningkat 1% dengan asumsi konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar meningkat sebesar 0,550. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika keseimbangan keluarga dan pekerjaan meningkat maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memiliki t hitung yang lebih besar dari t tabel ($8,088 > 1,968$), dengan koefisien beta sebesar 0,427, dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat



disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Dengan demikian hipotesis diterima.

b. Keseimbangan keluarga dan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Dari hasil uji t terlihat bahwa nilai t variabel *work life balance* lebih besar dari t tabel ($9,886 > 1,968$), dengan koefisien beta 0,550 dan taraf signifikan 0,000 . berdasarkan 0,05. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kecocokan keluarga dan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Dengan demikian hipotesis diterima.

DISKUSI

1. Perbandingan *work from home (wfh)* dan *work from office (wfo)* terhadap kinerja pegawai

Hasil uji wilcoxon memperlihatkan nilai signifikan yang ada sebesar 0,065. Nilai atau angka ini berada di atas 0,05 ($0,065 > 0,05$). Artinya, dapat diartikan bahwa tidak ada perbedaan yang berarti antara kinerja pegawai saat *work from home* (WFH) dengan pegawai saat *work from office* (WFO) Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang telah ditentukan dari masing-masing perusahaan ataupun organisasi (Arianty, 2014). Pada umumnya, kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan juga ketepatan waktu karyawan dalam bekerja. Menurut penelitian, peningkatan kinerja seorang pegawai kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja (Suhartini, 2015). Perbandingan Lingkungan yang dimaksud dapat berarti lingkungan WFH maupun WFO yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya, entah WFH atau WFO memiliki pengaruh yang sama terhadap kinerja pegawai sehingga sesuai hasil penelitian ini tidak ada perbedaan kinerja pegawai baik bekerja secara WFH maupun WFO.

2. Perbandingan *work from home (wfh)* dan *work from office (wfo)* terhadap disiplin kerja

Hasil uji Wilcoxon memberikan gambaran nilai signifikan 0,073. Nilai ini jauh lebih besar dari 0,05 ($0,073 > 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya perbedaan yang signifikan antar disiplin kerja *work from home* (WFH) dan disiplin kerja *work of office* (WFO) di UIN Alauddin Makassar. Disiplin adalah kemampuan untuk mengendalikan diri melalui kepatuhan, bahkan dalam situasi yang sangat menegangkan (Istifaiyyah, 2022). Orang yang berdisiplin akan selalu berhati-hati dalam bekerja dan penuh dengan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.



Berdasarkan hasil survei Mustajab tahun 2020, baik pria maupun wanita sepakat bahwa sistem kerja WFH memberi mereka kebebasan dalam mengatur jam kerja dan tempat kerja (Ma'rifah, 2020). Anda tidak harus mengikuti aturan memulai dan mengakhiri jam kerja seperti biasanya di kantor. Hal ini berdampak positif pada efisiensi kerja mereka, karena mereka dapat secara fleksibel mengatur waktu mulai sesuai dengan kebutuhan mereka. Selain itu, pengaturan jam kerja tidak berpengaruh terhadap gaji yang diterima. Sementara Eraso & Garcés (2020) mengatakan bahwa pekerjaan jarak jauh memfasilitasi fleksibilitas dan mengurangi mobilitas (Ali, 2021). Mungkasa pada tahun 2020 juga menemukan bahwa keuntungan dari pekerjaan jarak jauh adalah karyawan dapat mengontrol jadwal kerja dan suasana kerja sehingga lebih fleksibel.

3. Perbandingan *work from home (wfh)* dan *work from office (wfo)* terhadap keseimbangan keluarga dan pekerjaan

Hasil uji wilcoxon dapat diketahui dengan nilai signifikan 0,000. Nilai ini kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dari sini dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan rumah (WFH) dan keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan kantor (WFO) di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. *Work life balance* telah menjadi isu di Indonesia yang mendapat perhatian lebih di berbagai perusahaan dan instansi. *Work life balance* sangat penting untuk menyeimbangkan seluruh aspek kehidupan karyawan, baik pribadi maupun profesional. Kesesuaian keluarga dan pekerjaan sangat penting dalam kehidupan kerja sehubungan dengan kesejahteraan karyawan yang hasilnya juga menguntungkan organisasi.

Bekerja dari rumah (WFH) bisa menghadapi berbagai kendala, seperti menciptakan peran ganda antara menyelesaikan pekerjaan rumah dan pekerjaan administrasi yang menumpuk. Karyawan yang beralih bekerja dari rumah selama pandemi Covid-19 rentan terhadap gangguan pertengkar keluarga, gangguan konsentrasi, fasilitas yang tidak memadai, dan gangguan waktu yang menimbulkan stres kerja (Andriyana & Supriansyah, 2021). Artinya, pekerja yang bekerja dari rumah lebih rentan terhadap gangguan keseimbangan kehidupan kerja dan karena itu lebih rentan terhadap penurunan kinerja.

4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Dari hasil uji t diketahui bahwa nilai t variabel disiplin kerja ternyata lebih besar dari t tabel ($8,088 > 1,968$), koefisien beta 0,427, dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. Hasibuan menjelaskan bahwa disiplin yaitu kesadaran serta kemauan seseorang untuk mengikuti peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi seseorang bersedia mengikuti aturan dan memenuhi kewajibannya secara sukarela atau karena terpaksa. Kualitas inilah yang nantinya disebut sebagai disiplin kerja (Arif et al., 2020).



Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syafrina (2017) dan Wijaya dkk (2021) yang setuju bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Farasi dkk (2020) menunjukkan hasil penelitian lainnya. Hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan disiplin kerja pekerja PT di Provinsi Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Riau buruk. Hal ini tercermin dari minimnya pengetahuan dan keengganan pekerja untuk berprestasi di semua PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih dengan peraturan yang ditetapkan oleh Provinsi Riau. Pandangan tersebut menjelaskan bahwa kemauan seseorang untuk menaati peraturan yang berlaku tanpa paksaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak dapat memotivasi karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau disebut akan bekerja lebih keras dan lebih baik untuk menuntaskan semua tugas yang diberikan.

5. Pengaruh keseimbangan keluarga dan pekerjaan terhadap kinerja pegawai

Dari hasil uji t terlihat bahwa nilai t variabel work life balance lebih besar dari t tabel ($9,886 > 1,968$), dengan koefisien beta 0,550 dan taraf signifikan 0,000 berdasarkan 0,05. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kecocokan keluarga dan pekerjaan berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. *Work life balance* sangat penting untuk menyeimbangkan seluruh aspek kehidupan karyawan, baik pribadi maupun profesional. *Work life balance* (WLB) menurut Kelliher (2019), *work life balance* mengacu pada hubungan antara periode kehidupan kerja dan non-kerja dalam kehidupan individu di mana keseimbangan kehidupan kerja yang memuaskan tercapai dan didefinisikan sebagai pemahaman yang demikian, di lain sisi keterbatasan (pekerjaan) sehingga Anda dapat memiliki lebih banyak waktu untuk orang lain (Kelliher et al., 2019).

Salah satu penelitian tentang pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Dina. Pada penelitian ini nilai koefisien determinasi setelah dilakukan pengujian adalah 65,1% yang berarti pada penelitian ini variabel bebas yaitu *work life balance* yang terdiri dari keseimbangan waktu (X1), derajat partisipasi (X2) dan keseimbangan nilai kepuasan (X3) berpengaruh sebesar 65,1% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (Dina, 2018). Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa work life balance jelas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja karyawan, semakin baik kinerjanya.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian lanjutan dapat diajukan terkait faktor-faktor dalam penelitian ini misalnya keseimbangan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian di wilayah keseimbangan kerja khususnya karena merupakan wilayah yang sangat dinamis. Bahkan, penelitian terbaru melaporkan hasil yang dinamis terkait konflik pekerjaan-keluarga yang tidak berkontribusi terhadap keseimbangan kehidupan kerja namun



berkontribusi terhadap stres kerja (Suhartini & Nurnadjamuddin, 2023). Faktor lain yang dapat menjadi opsi penelitian selanjutnya yaitu terkait pengaruh *reward* dan *punishment* dalam kinerja pegawai (Suhartini et al., 2019). Dapat pula terkait fasilitas kerja dan kinerja (Jafar & Amir, 2020). Wilayah ini dapat menjadi rekomendasi penelitian selanjutnya untuk melihat kecenderungan pegawai dalam bekerja di lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga.

DEKLARASI KONFLIK KEPENTINGAN

Penelitian ini tidak mendapatkan insentif dana dari lembaga apapun dan dilakukan secara mandiri (material) sehingga bersifat objektif tanpa tendensi pihak manapun. Meskipun secara lembaga peneliti merupakan bagian dari akademisi UIN Alauddin Makassar, namun hal ini tidak mempengaruhi hasil penelitian sama sekali. Malah, ini menjadi keunggulan sendiri bagi peneliti karena lebih mudah dalam melakukan kegiatan penelitian.

REFERENSI

- Ali, N. (2021). Dampak Positif Dan Negative Covid-19 Terhadap Ibu Rumah Tangga Work From Home. *AL-WARDAH: Jurnal Kajian Perempuan, Gender Dan Agama*, 15(1), 61–73.
- Andriyana, A. S., & Supriansyah, S. (2021). Konsep Work Life Balance Terhadap Produktivitas Pegawai yang Menerapkan Work From Home Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Literatur). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 1.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119.
- Dina, D. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan DI KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 1–16.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 1(3), 16–25.
- Istifaiyyah, S. R. (2022). *Pengaruh Discipline, Work Ethic, dan Motivation Terhadap Employee Performance* (Studi kasus pada PT. Keyaki Indah Anugrah Jepara). IAIN KUDUS.



- Jafar, A., & Amir, A. (2020). Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Lasinrang Pinrang. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 1(2).
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112.
- Ma'rifah, D. (2020). Implementasi work from home: Kajian tentang dampak Positif, dampak negatif dan produktifitas pegawai. *Civil Service Journal*, 14(2 November), 53–63.
- Nasution, I., & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Budgeting*, 1(1), 9–14.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi, Jakarta: salemba empat*.
- Suhartini, E. (2015). Konsep Motivasi dan Peningkatan Kinerja dalam Organisasi. *Seminar Serantau Islam Kontemporer Indonesia-Malaysia*, 0(11), 111–122.
- Suhartini, E., Aprisal, A., & Rahman, M. A. (2019). Komparasi Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja. *Management and Accounting Expose*, 2(2), 98–104.
- Suhartini, E., & Iskandar, N. Z. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan burnout sebagai variabel intervening pada pt cahaya murni terang timur. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 1(3).
- Suhartini, E., & Nurnadjamuddin, M. (2023). Investigations of Work-Life Balance and Stress for Working Women in the Indonesian Banking Sector. *Global Business and Finance Review*, 28(6), 159–169.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).