

**OTONOMI KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN
MODERASI *WORKFROM HOME* PADA TENAGA PENDIDIK
PROFESIONAL PEREMPUAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri
Sunan Kalijaga Yogyakarta
Guna Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

Dosen Pembimbing: Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S. Psi, M. Si



**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
Disusun Oleh: Abdulloh Salim M (17107010046)
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS ILMU SOSIAL
DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abdulloh Salim m

Nomor Induk Mahasiswa : 17107010046

Program Pendidikan : Psikologi

Dengan ini menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa dalam penyusunan skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi ini adalah murni hasil karya saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari dalam skripsi saya ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 08 Juli 2022

Yang menyatakan



Abdulloh Salim M
NIM. 17107010046

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Hal : Skripsi

Lamp : 1

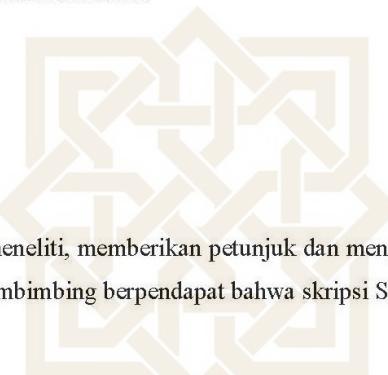
Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.



Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama	:	Abdulloh Salim M
NIM	:	17107010046
Judul Skripsi	:	Otonomi Kerja dan <i>Work-Life Balance</i> dimoderasi oleh <i>Work From Home</i> pada Tenaga Pendidik Profesional Perempuan

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Program Studi Psikologi.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi / tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta,
Pembimbing



Dr. Erika Setyanti K, S.Psi., M.Psi
NIP. 19750514 200501 2 004



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-556/Un.02/DSH/PP.00.9/06/2022

Tugas Akhir dengan judul : Otonomi Kerja dan Work-Life Balance dengan moderasi work from home pada tenaga pendidik profesional perempuan

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ABDULLOH SALIM MUQOFFI
Nomor Induk Mahasiswa : 17107010046
Telah diujikan pada : Senin, 06 Juni 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Enika Setyanti Kosumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 620905921tu9



Pengaji I

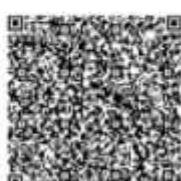
Zidni Immawan Muslimin, S.Psi., M.Si
SIGNED



Pengaji II

Sabiqotul Husna, S.Psi., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 62461643032



Yogyakarta, 06 Juni 2022

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.

SIGNED

Valid ID: 62801862d4cf01

MOTTO

1. Keberuntungan adalah kombinasi dari kesiapan dan kesempatan (**Anonim**)
2. Keberanian dan kerentanan bak dua sisi mata uang yang berlawanan. Namun jika manusia mampu untuk mengakui dan menerima kerentanannya, maka ia memiliki keberanian yang paling berani (**Terinspirasi dari Brene Brown**)
3. Selalu ada yang pertama dalam hidup. Rasa tidak yakin sering singgah., ungkin benar bahwa 100% bukan milik manusia (**Marchella FP**)



PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan yang paling utama untuk
kedua orang tua saya tercinta,
Bapak Slamet dan Ibu Umi Kulsum
Almamater Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin. Puja- puji bagi Allah SWT yang selalu memberikan limpahan rahmat dan hidayat-Nya sehingga peneliti bisa menyelesaikan tugas akhir ini. Sholawat serta salam tak lupa penulis ucapkan untuk baginda Nabi Agung Muhammad SAW yang telah menjadi panutan sempurna dan membimbing manusia hingga akhir zaman menuju jalan yang sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh Allah SWT.

Skripsi ini penulis susun guna memenuhi tugas akhir kuliah dan memperoleh gelar Sarjana Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis sadar jika skripsi ini tidak akan bisa diselesaikan tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan juga dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan rendah hati dan dari lubuk hati yang terdalam, penulis ingin haturkan banyak-banyak apresiasi dan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Mochammad Sodiq, S. Sos., M. Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S. Psi, M. Si, selaku Dosen Pembimbing peneliti dalam menyusun skripsi yang telah dengan sabar dan meluangkan waktunya guna memberikan arahan, bimbingan, masukan, dan dukungan yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Very Julianto S. Psi, M. Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah bersamai dan membina penulis selama proses perkuliahan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Bapak Zidni Immawan Muslim, S. Psi, M.Si, selaku penguji I saya yang telah bersedia melakukan koreksi, memberikan masukan, dan membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Sabiqotul Husna, S. Psi., M.Sc, selaku penguji II saya yang telah bersedia melakukan koreksi, memberikan masukan, dan membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Pak Anif, Staff Tata Usaha, dan Kemahasiswaan yang telah membantu saya menyelesaikan administrasi sedari awal hingga akhir.

7. Bapak dan Ibu tercinta yang tak pernah berhenti memberikan dukungan materi maupun moral.
8. Teman-teman psikologi angkatan 2017, terutama Ainia yang sudah banyak memberikan bantuan dan informasi sehingga tugas ini bisa selesai

Semoga Yang Maha Esa membala jasa baik yang telah diberikan oleh Bapak, Ibu, Saudara, Teman, dan semuanya. Penulis telah memberikan usaha terbaiknya untuk menyelesaikan skripsi ini, namun karena tidak ada sesuatu yang sempurna dan keterbatasan penulis sendiri, tentu saja masih banyak kekurangan di beberapa aspek, sehingga masukan, perbaikan, dan penyempurnaan sangatlah dibutuhkan. Harapan penulis adalah semoga hasil jerih payah ini bisa memberikan manfaat khususnya bagi perkembangan dunia psikologi dan tidak berhenti pada penelitian ini saja.

Yogyakarta, 14 Juni 2022
Yang menyatakan



Abdulloh Salim M
NIM. 17107010046

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR	iii
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR BAGAN/TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
INTISARI.....	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian	7
BAB II DASAR TEORI.....	12
A. Work-Life Balance	12
1. Definisi Work-life Balance.....	12
2. Dimensi Work-life Balance.....	15
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Work-life Balance	17
B. Otonomi Kerja	24
1. Definisi Otonomi Kerja	24
2. Dimensi Otonomi Kerja	25
C. Work From Home (WFH)	26

1.	Definisi Work From Home.....	26
2.	Dimensi Work From Home.....	28
D.	Dinamika Antar Variabel.....	29
E.	Hipotesis Penelitian	33
BAB III	METODE PENELITIAN.....	34
A.	Desain Penelitian	34
B.	Identifikasi Variabel Penelitian	34
C.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	34
D.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
E.	Metode dan Alat Pengumpulan Data.....	36
F.	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	39
G.	Metode Analisis Data	39
BAB IV	PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN.....	42
A.	Orientasi Kancah dan Persiapan	42
B.	Pelaksanaan Penelitian.....	46
C.	Hasil Penelitian.....	46
D.	Pembahasan	56
BAB V	PENUTUP.....	62
A.	Kesimpulan	62
B.	Saran	62
DAFTAR PUSTAKA		64
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Table 1 Keaslian Penelitian

Table 2 Blueprint Skala Work-Life Balance yang digunakan dalam penelitian

Table 3 Blueprint Skala Otonomi Kerja yang digunakan dalam penelitian

Table 4 Blueprint Skala Work-Life Balance sebelum try-out

Table 5 Blueprint Skala Work-Life Balance setelah try-out

Table 6 Blueprint Skala Otonomi Kerja sebelum try-out

Table 7 Blueprint Skala Otonomi Kerja setelah try-out

Table 8 Data Subjek Berdasarkan Profesinya

Table 9 Data Subjek Berdasarkan Jenis Kelaminnya

Table 10 Data Subjek Berdasarkan Status Pernikahannya

Table 11 Data Subjek Berdasarkan Sesuai dan tidaknya dengan Kriteria Penelitian

Table 12 Data Statistik Nilai WLB dan Otonomi Kerja

Table 13 Rumus Norma Kategori

Table 14 Distribusi Kategori Subjek Skala WLB berdasar Skor Hipotetik

Table 15 Distribusi Kategori Subjek Skala WLB berdasar Skor Empirik

Table 16 Distribusi Kategori Subjek Skala WLB Otonomi Kerja berdasar Skor
Hipotetik

Table 17 Distribusi Kategori Subjek Skala WLB Otonomi Kerja berdasar Skor
Empirik

Table 18 Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov

Table 19 Uji Linieritas dengan Analisis Varians

Table 20 Hasil Uji Multikolinearitas

Table 21 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Table 22 Hasil Uji Korelasi dengan product moment karl pearson

Table 23 Hasil Uji Regresi untuk total sampel (WFH dan Non-WFH)

Table 24 Hasil Uji Regresi untuk sampel WFH

Table 25 Hasil Uji Regresi untuk sampel Non-WFH

DAFTAR BAGAN/GAMBAR

Gambar 1 Bagan Dinamika Antar Variabel.....	32
Gambar 2 Grafik Linieritas antara otonomi kerja dan Work-Life Balance	48



DAFTAR LAMPIRAN

- 1.** Tabulasi Data *Try Out Skala Work-Life Balance*
- 2.** Tabulasi Data *Try Out Skala Otonomi Kerja*
- 3.** Skala *Try Out Work-Life Balance*
- 4.** Skala *Try Out Otonomi Kerja*
- 5.** Tabulasi Data Penelitian *Work-Life Balance*
- 6.** Tabulasi Data Penelitian Otonomi Kerja
- 7.** Skala Penelitian *Work-Life Balance*
- 8.** Skala Penelitian Otonomi Kerja
- 9.** Uji Reliabilitas Skala *Work-Life Balance*
- 10.** Uji Reliabilitas Skala Otonomi Kerja
- 11.** Uji Normalitas
- 12.** Uji Linieritas
- 13.** Uji Multikolinearitas
- 14.** Uji Heterkedastisitas
- 15.** Uji Hipotesis
 - a) Analisis Korelasi *Product Moment Karl Pearson*
 - b) 3 Model Regresi Sub-Kelompok
 - Kelompok *WFH* dan *Non-WFH* (Total Sampel)
 - Kelompok *WFH*
 - Kelompok *Non-WFH*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

OTONOMI KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* DENGAN MODERASI *WORKFROM HOME* PADA TENAGA PENDIDIK PROFESIONAL PEREMPUAN

INTISARI

Abdulloh Salim M

Dalam negara dengan budaya patriarki yang kuat, perempuan seringkali jadi pihak yang menanggung beban ganda. Mereka dituntut untuk bekerja mencari nafkah sekaligus mengerjakan sebagian besar tugas domestik. Untuk membantu para perempuan pemikul beban ganda, pemberian otonomi kerja yang cukup dan pengaturan kerja *work from home* diharapkan membuat mereka mampu mencapai keseimbangan kerja-hidup.

Pentingnya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel Work From Home memiliki efek moderasi pada hubungan antara Otonomi Kerja dan Work-Life Balance pada Guru-Dosen perempuan yang sudah menikah. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik accidental sampling dan berhasil mengumpulkan 159 subjek. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sub-kelompok dengan teknik chow.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel work from home tidak memiliki efek moderasi pada hubungan antara otonomi kerja dan work-life balance. Hasil uji chow didapatkan nilai F hitung 0.765 dan nilai F tabel 3.063. Oleh karena nilai F hitung < nilai F tabel maka persamaan regresi antar sub-kelompok observasi WFH dan Non-WFH tidak berbeda secara signifikan sehingga variabel WFH bukan merupakan variabel moderator. Sedangkan Dari hasil uji korelasi Karl Pearson, didapat nilai signifikansi antara otonomi kerja dan Work-Life Balance sebesar 0.000 (< 0.05) dan nilai pearson correlations yang didapatkan adalah 0.542 sehingga terdapat hubungan positif yang signifikan antara otonomi kerja dan Work-Life Balance

Kata Kunci: otonomi kerja, keseimbangan kerja dan hidup, bekerja dari rumah, pandemi covid-19, fleksibilitas kerja

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

WORK AUTONOMY AND WORK-LIFE BALANCE WITH WORK FROM HOME

MODERATIONON WOMEN PROFESSIONAL EDUCATORS

ABSTRACT

Abdulloh Salim M

In a country with a strong patriarchal culture, women often bear the double burden. They are required to work for aliving while doing most of the domestic tasks. To help women who carry multiple burdens, the provision of sufficient work autonomy and work from home arrangements is expected to enable them to achieve work-life balance.

The importance of this study is to find out whether the Work From Home variable has a moderating effect on the relationship between Work Autonomy and Work-Life Balance on married female teachers. This research was conducted using quantitative methods with sampling using accidental sampling techniques and succeeded in collecting 159 subjects. The data analysis technique used is sub-group regression analysis with the chow technique..

The results showed that the work from home variable had no moderating effect on the relationship between work autonomy and work-life balance. The results of the Chow test showed that the calculated F value was 0.765 and the F table value was 3.063. Because the calculated F value < F table value, the regression equation between the WFH and Non-WFH observation subgroups did not differ significantly so that the WFH variable was not a moderating variable. Meanwhile, from the results of the Karl Pearson correlation test, it was found that the significance value between work autonomy and Work- Life Balance was 0.000 (<0.05) and the Pearson correlations value obtained was 0.542 so that there was a significant positive relationship between work autonomy and Work-Life Balance.

Keywords: work autonomy, work-life balance, work from home, covid-19 pandemic, work flexibility

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Work-Life Balance (WLB) telah menjadi tema kajian utama khususnya di Eropa selama beberapa dekade ke belakang. Hal tersebut karena dampak luas *WLB* terhadap berbagai macam aspek kehidupan baik sebagai individu maupun kelompok seperti kepuasan kerja (Agha, Azmi, & Khan, 2017; Gribben & Semple, 2021; Rasmussen et al., 2021), kepuasan hidup (Talukder, Vickers, & Khan, 2016), performa kerja (Haider, Jabeen, & Ahmad, 2018), kesehatan fisik dan mental (Crompton & Lyonette, 2006; Lunau, Bambra, Eikemo, Van Der Wel, & Dragano, 2014), komitmen yang lebih besar pada organisasi (Jones & McKenna, 2002) dan lain sebagainya, oleh karena itu banyak kalangan seperti pembuat kebijakan, praktisi, akademisi, konsultan, manajer SDM, pemilik perusahaan dan lain sebagainya sangat memperhitungkan *WLB* sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi keputusan mereka (Agha et al., 2017).

Keseimbangan antara hidup dan kerja mulai mendapat perhatian yang luas setelah Perang Dunia II karena makin banyak perempuan yang ikut angkatan kerja. Namun, masih melekatnya tugas rumah tangga dan pengasuhan pada perempuan, membuat mereka memiliki beban ganda yang harus dilakukan sehari-hari (Adame, Caplliure, & Miquel, 2016; Crompton & Lyonette, 2006; Roberts, 2007) sehingga tantangan untuk mencapai keseimbangan hidup dan kerja menjadi sulit. Semenjak itulah *WLB* terus menjadi tema penelitian yang penting untuk membantu pekerja, terutama perempuan, dalam menyeimbangkan peran penting mereka di tempat kerja maupun rumah tangga.

Banyaknya perempuan masuk angkatan kerja berarti makin banyak pula penduduk usia produktif yang bekerja. Laporan Badan pusat Statistik menunjukkan terjadi pertumbuhan jumlah tenaga kerja perempuan dari 2018 ke 2019. Pada 2018 tercatat 47,95 juta perempuan yang bekerja, lalu meningkat menjadi 48,75 juta pada tahun 2019 (BPS, 2019). Hal itu tentunya baik bagi

roda perekonomian negara (Anggraeni, 2021), kabar positif dalam upaya kesetaraan gender di dunia kerja, dan kabar baik bagi perempuan itu sendiri. Bekerja membuat mereka memiliki pendapatan sendiri, lebih independen, dan sejahtera. Pada perempuan yang sudah berumah tangga, mereka bisa ikut membantu menaikkan perekonomian keluarga dan di sisi lain membuat mereka memiliki posisi yang relatif setara dengan pasangannya.

Mulai banyaknya perempuan yang mengenyam pendidikan tinggi dan terbukanya lapangan pekerjaan bagi siapapun membuat perempuan kini mulai dipercaya untuk menduduki jabatan-jabatan strategis dan berkarier sebagai seorang profesional. Meskipun perbandingan persentasenya masih jauh dari laki-laki, tercatat dari tahun 2015 hingga 2020 persentase perempuan yang menduduki jabatan strategis selevel manajer terus meningkat yaitu dari angka 22,32% pada tahun 2015 menjadi 33,08% pada tahun 2020 (BPS, 2021). Sebesar 51,51% perempuan yang bekerja berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) meningkat dari tahun sebelumnya sebesar 50,56%, dan 47,46% perempuan merupakan tenaga kerja profesional pada tahun 2019 (BPS, 2020). Tren peningkatan ini memiliki kemungkinan untuk terus naik kedepannya.

Perempuan berprofesi sebagai tenaga pendidik bahkan sudah jadi hal yang lumrah di Indonesia dan mereka memiliki peran yang vital selaku profesional di bidang pendidikan. Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang memiliki kedudukan, fungsi, dan peran yang strategis dalam membentuk kualitas manusia yang unggul yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat. Kedudukan Guru dan Dosen memiliki peran penting dalam mewujudkan visi penyelenggaraan pembelajaran, terutama dalam memenuhi hak yang sama untuk setiap warga negara dalam mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Pentingnya peran tersebut membuat profesi ini membutuhkan kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani-rohani, dan kualifikasi lainnya yang dipersyaratkan agar bisa mewujudkan tujuan

pendidikan nasional.

Undang-undang No.14 Tahun 2005 yang berisi tentang Guru dan Dosen menegaskan tentang hal itu. Pembangunan nasional, terutama dalam bidang pendidikan merupakan upaya yang tidak mudah dan perlu dedikasi yang tinggi. Guru dan Dosen harus diakui sebagai tenaga profesional yang jadi bagian penting di dalamnya. Guru selaku tenaga kerja profesional pada jenjang pendidikan dasar, menengah, dan usia dini dalam jalur pendidikan formal memiliki peran menjadi agen pembelajaran sebagai upaya dalam meningkatkan kualitas pendidikan nasional. Sedangkan Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan yang memiliki tugas utama mentransformasi, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi yang terdiri dari pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, dan pengabdian kepada masyarakat. Bahkan di dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 37 Tahun 2009 menegaskan Dosen sebagai tenaga profesional ditetapkan oleh Mantan Presiden Dr. H. Susilo Bambang Yudhoyono pada tanggal 26 Mei 2009 di Jakarta.

Meskipun dengan profesi dan jabatan yang dimiliki, stereotip bahwa mengerjakan tugas rumah tangga dan perawatan masih melekat pada perempuan, termasuk yang berprofesi sebagai Guru maupun Dosen. Mereka harus tetap mengajar, menyiapkan bahan materi, menyiapkan bahan ulangan, mengoreksi tugas-tugas dan memberikan *feedback*, memberikan penilaian, membuat raport tiap semester, menguji proposal maupun skripsi, dan tugas-tugas tambahan lainnya seperti tugas administrasi yang rumit. Apalagi Dosen sebagai civitas akademik dituntut mematuhi dan menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian. Menyeimbangkan peran sebagai seorang profesional dan sebagai seorang istri sekaligus ibu rumah tangga tentu tidak mudah bagi mereka yang berprofesi sebagai Guru atau Dosen. Khusus Dosen perempuan yang memiliki tugas domestik rumah tangga dan tuntutan tinggi dalam mengasuh anak, cenderung

lebih banyak mengalokasikan waktunya dengan mengajar, sedangkan untuk 2 pilar lainnya yaitu penelitian dan pengabdian cenderung lebih banyak dilakukan oleh dosenpria (French, Allen, Hughes, & Sook, 2020) yang membuat mereka kurang bisa mengoptimalkan perannya di kedua sisi.

Berbagai upaya dilakukan untuk mengatasi tantangan tersebut, terutama mereka yang memiliki anak di bawah usia 6 tahun. Salah satunya dengan memberlakukan kebijakan seperti waktu kerja yang fleksibel. Waktu kerja yang fleksibel memiliki hubungan yang positif dengan *work-life balance*, kepuasan kerja, dan loyalitas pekerja (Stefanie, Suryani, & Maharani, 2020). Fleksibelnya waktu kerja bisa memberikan otonomi lebih besar dalam menentukan kapan dan bagaimana pekerjaannya diselesaikan. Semakin besar otonomi kerja yang dimiliki, maka semakin besar pula kebahagiaan kerja (Aprilia & Prasetyo, 2019; Hakim & Septarini, 2014), *work-family balance* (Handayani, Maulia, Dian M, & Nyoman M, 2018), dan kepuasan kerja (Gözükara & Çolakoğlu, 2016;Reza & Anindita, 2021) yang dirasakan.

Di lain sisi, *munculnya* pandemi Covid-19 ternyata memiliki potensi yang menguntungkan bagi Guru dan Dosen perempuan yang memiliki beban ganda. Telah disebutkan sebelumnya bahwa otonomi kerja sangat dibutuhkan dan berguna bagi perempuan. Otonomi tersebut bisa semakin besar didapatkan setelah diberlakukannya pengaturan kerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH) dan *School From Home* (SFH) untuk mengurangi penyebaran virus. WFH dan SFH juga berlaku bagi civitas akademik, termasuk di antaranya Guru dan Dosen perempuan. Hal ini disampaikan secara langsung oleh Menteri Pendidikan Indonesia Nadiem Makarim yang mengajak dosen maupun guru untuk mengajar dari rumah dengan memanfaatkan teknologi yang tersedia. Adanya teknologi dan situasi yang tidak biasa seperti pandemi bisa memberikan mereka otonomi yang lebih besar dan mendorong kreativitas mereka dalam memberikan praktik pengajaran kepada para mahasiswanya (Tortorella, Narayana Murthy, Sunder M, & Cauchick-Miguel,2021).

Selama ini otonomi kerja sulit didapatkan oleh para tenaga pendidik profesional perempuan yang memiliki jam kerja tetap dan harus datang ke kampus/sekolah tiap hari kerja. Dengan pengaturan kerja *WFH*, mereka bisa mendapat jam kerja yang fleksibel asal tetap bertanggung jawab atas kewajibannya. Jam kerja yang fleksibel membuat mereka bisa mengatur jadwal kesehariannya lebih bebas dan bagaimana cara mengerjakannya atau dengan kata lain otonomi kerja yang dimiliki semakin besar sehingga diharapkan dapat membantu mereka dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaannya. *WFH* juga memiliki manfaat lainnya seperti penghematan waktu dan biaya perjalanan (Caulfield, 2015; Ettema, 2010) yang membuat berbagai persiapan lainnya sebelum berangkat ke kampus seperti mandi, menyiapkan pakaian lengkap, menyiapkan anak sekolah, dan belum lagi terjebak macet saat dalam perjalanan otomatis terhindari sehingga sumber daya yang dimiliki bisa dialokasikan untuk sesuatu yang lebih signifikan. Segala keuntungan tersebut dan kemajuan teknologi informasi, *WFH* berpotensi menjadi sistem pengaturan kerja dan sistem pendidikan yang banyak digunakan di kemudian hari.

Survei yang dilakukan oleh perusahaan teknologi internasional Kaspersky (2021) menemukan bahwa makin banyak perempuan yang masuk ke dalam industri teknologi dan yang menempati posisi strategis meningkat tiap tahunnya. Terlebih sejak adanya isolasi massal dan pemberlakukan kerja dari rumah membantu wanita merasa lebih mandiri dalam peran mereka di dalam rumah tangga dan di bidang pekerjaan. Bekerja dari rumah meningkatkan kepercayaan diri dan prospek karier mereka karena membuat mereka memiliki kendali yang lebih banyak untuk membagi fokus mereka pada peranan mereka di pekerjaan dan rumah tangga. Menarik untuk mengetahui bagaimana dampaknya pada perempuan yang bekerja sebagai tenaga pendidik profesional di Indonesia.

Keseimbangan hidup dan kerja dapat dicapai ketika hak individu untuk menentukan hidupnya secara bertanggung jawab dalam menjalani berbagai peran diterima dan dihormati. Otonomi kerja bisa memberikan ruang

penerimaan dan penghargaan itu lebih luas lagi. Kebebasan dalam menjadwalkan kapan dan bagaimana pekerjaan dilakukan membuat perempuan yang memiliki beban ganda bisa lebih menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kerja sesuai dengan kemampuannya. Kebijakan bekerja dari rumah yang muncul akibat Pandemi COVID-19 bisa jadi salah satu berkah terselubung. Bekerja dari rumah dapat mendukung tenaga pendidik profesional perempuan untuk memiliki otonomi kerja yang lebih besar sehingga pengaturan kerja dari rumah bisa membantu meningkatkan keseimbangan hidup-kerja mereka.

Berdasarkan penjabaran di atas penelitian yang akan dilakukan adalah tentang “Otonomi kerja dan *work-life balance* dengan moderasi *work from home* pada perempuan berprofesi Guru dan Dosen”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah *Work From Home* bisa berperan sebagai moderator pada hubungan antara Otonomi Kerja dengan *Work-Life Balance* pada perempuan yang berprofesi sebagai guru atau dosen?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel *Work From Home* merupakan variabel moderasi pada hubungan antara Otonomi Kerja dan *Work-Life Balance* pada tenaga pendidik profesional perempuan.

D. Manfaat Penelitian

Dari tujuan di atas diharapkan penelitian ini bisa bermanfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah kajian teoritis pada kajian rumpun psikologi Industri & Organisasi(PIO)
 - b. Menambah kajian keilmuan tentang pengaturan kerja jarak jauh sebagai pengaturan kerja masa depan
 - c. Menambah kajian tentang pengaruh pandemi terhadap profesi pendidik

- d. Menambah kajian tentang apakah *WFH* mampu membantu para profesi pendidik mencapai *WLB*
 - e. Menambah kajian tentang manfaat otonomi kerja terhadap *WLB*
- 2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Subjek Penelitian

Memberikan *insight* baru bagi tenaga pendidik profesional itu sendiri
 - b. Bagi Pemangku Kebijakan
 - Memberikan gambaran pada pemangku kebijakan tentang keseimbangan hidup-kerja tenaga pendidik perempuan selama pandemi
 - Sebagai bahan pertimbangan tentang pemberian otonomi yang cukup terhadap tenaga pendidik profesional perempuan
 - c. Bagi penelitian selanjutnya

Mengetahui kelebihan dan kekurangan dari penelitian ini sehingga ke depannya penelitian tentang *Work-Life Balance* bisa jadi lebih baik

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya terkait dengan variabel otonomi kerja, *Work-Life Balance* dan *Work From Home* yang digunakan sebagai pembanding dari penelitian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian tersebut yaitu:

1. Penelitian oleh Berry & Hughes (2020) tentang pengaruh Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) terhadap Work-Life Balance dari perspektif mahasiswa yang melakukan pembelajaran online. Menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang dilakukan terhadap 302 mahasiswa program pasca sarjana bisnis dari universitas yang sama dan di waktu yang sama. Pengumpulan data dengan cara subjek dimintai tanggapan dari empat pertanyaan terbuka tentang pengalaman *WLB* mereka. Usia rerata subjek adalah 39 tahun. Hasilnya adalah pembelajaran online dapat meningkatkan *WLB* bagi kebanyakan mahasiswa, terutama

jika dibandingkan dengan pembelajaran tradisional di ruang kelas. Faktor-faktor penyebabnya adalah subjek sudah terbiasa menggunakan TIK dalam urusan pekerjaan, fleksibilitas untuk mengatur jadwal kelas sendiri, memangkas waktu perjalanan, komunikasi lebih lambat sehingga memberi mereka waktu untuk berpikir sebelum memberi tanggapan tanpa harus takut ditekan waktu dan keadaan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Bellman & Hübler (2020) tentang hubungan antara *WFH* dengan kepuasan kerja dan *WLB* ditemukan bahwa tidak ada efek yang jelas dari *WFH* pada kepuasan kerja, tetapi dampaknya pada *WLB* secara umum adalah negatif. Data bersumber dari *German Data* dengan tiga gelombang penilaian dari *Linked Personnel Panel* (LPP). Selain itu, beberapa variabel yang dianggap berpengaruh pada kepuasan kerja dan *WLB* dianalisis (Kepribadian dengan big five, karakteristik pekerjaan, keterampilan pekerja dan fasilitas kerja) menggunakan regresi sudut terkecil.
3. Penelitian dampak teknologi pada *WLB* eksekutif perempuan di Hongaria diteliti oleh Nagy (2020). Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan data dikumpulkan menggunakan wawancara semi-terstruktur. Pemilihan responden menggunakan teknik *snowball sampling* hingga terkumpulah data dari 20 eksekutif perempuan di perusahaan bisnis di Hongaria. Temuan penelitian ini adalah teknologi membantu wanita untuk memenuhi dua tuntutan secara bersamaan antara pekerjaan dan keluarga, sehingga citra mereka tetap baik, yaitu menjadi karyawannya yang pekerja keras dan juga ibu yang teladan. Namun fleksibilitas yang dihadirkan oleh teknologi juga mengaburkan batasan-batasan antara dunia kerja dan keluarga.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Han et al (2018) di Korea Selatan tentang hubungan antara tuntutan menekan emosi saat bekerja dengan mood depresi pada pekerja sales dan service ditemukan hubungan yang positif pada pekerja. Tingkat stress menjadi mediator hubungan tersebut pada pekerja wanita. Sedangkan pada pria ditemukan bahwa otonomi kerja

dapat mengurangi efek merugikan tuntutan menekan emosi saat bekerja. Pada akhirnya ditemukan bahwa perempuan lebih rentan terhadap gejala depresi akibat tuntutan menekan emosi saat bekerja. Data diambil dari 2.055 pekerja layanan dan sales dari survei Pemeriksaan Kesehatan dan Gizi Nasional Korea (KNHANES) yang dilakukan dari 2007-2009.

5. Gözükara & Çolakoğlu (2016) melakukan penelitian tentang efek mediasi *work-family conflict* terhadap hubungan antara otonomi kerja dengan kepuasan kerja. Hasilnya adalah terdapat hubungan signifikan yang positif antara otonomi kerja dengan kepuasan kerja pada hubungan secara langsung. Pada hubungan secara tidak langsung ditemukan bahwa *work-family conflict* memiliki efek mediasi negatif yang artinya bisa mengurangi dampak positif otonomi kerja pada kepuasankerja. Penelitian ini dilakukan kepada 270 pekerja yang didapat menggunakan Kuesioner Kepuasan Kerja Minnesota, Skala otonomi kerja, dan skala konflik keluarga-pekerjaan.
6. Konsep kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin memotivasi pengikutnya dengan mempromosikan cita-cita dan tujuan mereka yang tinggi dan membuat mereka mencapai lebih dari yang diharapkan lewat inspirasi yang diberikan. Kepemimpinan transformasional memberikan otonomi yang lebih luas pada pekerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Gözükara & Şimşek (2015) tentang efek mediasi otonomi kerja pada hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja memberikan hasil bahwa otonomi kerja sepenuhnya memediasi hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja (*work engagement*). Subjek pada penelitian ini adalah civitas akademik yang bekerja di universitas swasta nirlaba.. Data dikumpulkan dengan *Multifactor Leadership Questionnaire* untuk mengukur kepemimpinan, Utrecht Work Engagement Scale (UWES) untuk mengukur keterkaitan kerja, dan skala oleh Ilardi et al (1993) digunakan untuk mengukur otonomi kerja.

1. Otonomi Kerja menjadi moderator, sedangkan *leader-member exchange* menjadi mediator dalam hubungan antara kepemimpinan etis dengan perilaku layanan inovatif pada penelitian yang dilakukan oleh Dhar (2016). Subjek penelitian ini adalah 468 karyawan pelayanan pelanggan dan 117 supervisor di hotel di tempat wisata kecil dan menengah di daerah Uttarakhand, India. Hasilnya adalah *leader- member exchange* memediasi hubungan kepemimpinan etis dengan perilaku layanan inovatif, sedangkan otonomi kerja memoderasi hubungan antara *leader- member exchange* dengan perilaku layanan inovatif.
2. Pengaturan kerja fleksibel diteliti terkait hubungannya dengan *work-life balance*, kepuasan kerja, dan loyalitas pekerja saat masa pandemi Covid-19 oleh Stefanie et al (2020). Data dikumpulkan dengan menyebar kuesioner secara daring selama periode waktu tertentu. Data kemudian dianalisis menggunakan SMART PLS. Hasilnya adalah pengaturan kerja fleksibel signifikan pada semua variabel (*work- life balance*, kepuasan kerja, dan loyalitas pekerja).
3. Russell (2017) melakukan penelitian tentang hubungan antara otonomi, kepuasan kerja, dan motivasi. Subjek pada penelitian ini adalah guru sekolah umum pada tingkat dasar, menengah, dan atas yang secara total hanya berjumlah 15 subjek yang terdiri dari 14 perempuan dan 1 laki-laki. Sebanyak 35 subjek lainnya menolak untuk merespon. Hasilnya adalah tidak ditemukannya korelasi yang signifikan antara variabel yang diteliti. Hal tersebut dikarenakan kurangnya subjek dalam penelitian. Meskipun begitu dari literatur review yang dilakukan ditemukan bahwa diantara variabel terdapat hubungan yang signifikan positif.

Berdasar penelitian-penelitian sebelumnya, jelas bahwa otonomi kerja dan pengaturan kerja yang fleksibel seperti *Work From Home* berhubungan positif dengan berbagai variabel yang mendukung peningkatan kinerja seperti kepuasan kerja, *work-life balance*, perilaku inovatif, dan keterlibatan kerja dll. Lalu untuk membedakan penelitian kali ini dengan sebelumnya, beberapa hal

yang bisa dicermati di antaranya bisa dilihat dalam tabel di bawah ini:

No.	Keaslian Penelitian	
1	Keaslian Tema	Meskipun variabel otonomi kerja, <i>work from home</i> , dan <i>work-life balance</i> sudah diteliti sebelumnya, namun tiga variabel tersebut masih belum banyak diteliti di saat pandemi seperti saat ini. Penggunaan variabel <i>Work From Home</i> sebagai moderator juga belum ada sebelumnya.
2	Keaslian Teori	Teori yang digunakan pada penelitian ini tidak sepenuhnya baru karena menggunakan teori-teori yang telah digunakan sebelumnya. Variabel <i>work-life balance</i> didasarkan pada teori Greenhaus et al (2003) variabel otonomi kerja didasarkan pada teori Breaugh (1985), sedangkan untuk variabel <i>work from home</i> didasarkan pada teori Garrett & Danziger (2007).
3	Keaslian Instrumen	Instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel <i>work-life balance</i> pada penelitian ini asli karena peneliti menyusun sendiri alat ukur berdasarkan teori dari yang sudah ada. Sedangkan untuk mengukur otonomi kerja, peneliti melakukan modifikasi alat ukur sebelumnya milik Breaugh (1985).
4	Keaslian Subjek	Subjek penelitian ini adalah perempuan yang berprofesi sebagai dosen atau guru yang sedang dalam ikatan pernikahan dan bekerja dari rumah selama pandemi Covid-19. Berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan di luar negeri yang punya budaya dan pengaturan yang berbeda. Selain itu, penelitian sebelumnya banyak mengambil data dari sumber kedua atau subjek berasal dari satu instansi tertentu yang terbatas keberagaman profilnya.

Table 1 Keaslian Penelitian

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini adalah adanya hubungan yang positif dan signifikan antara otonomi kerja dengan *Work-Life Balance* sehingga hipotesis yang pertama diterima. Namun ternyata hasil untuk *WFH* sebagai variabel moderasi tidak signifikan sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini yang menyatakan bahwa *WFH* mampu berperan sebagai moderator pada hubungan antara otonomi kerja dan *Work-Life Balance* pada dosen dan guru perempuan ditolak.

B. Saran

1. Saran Bagi Subjek

Kunci dari berhasilnya fleksibilitas kerja di era saat ini adalah pemanfaatan teknologi dalam menunjang pekerjaan. Untuk bisa benar-benar mampu memaksimalkan otonomi kerja yang dimiliki guna mengejar kehidupan yang seimbang maka diperlukan kemampuan dalam memanfaatkan teknologi tersebut.

Oleh karena itu subjek perlu mempelajari berbagai macam *tools* atau teknologi yang mampu membantu membuat kinerja mereka jadi lebih efektif dan efisien. Makin efektif pekerjaan dilakukan, maka makin banyak sumber daya yang dimiliki untuk mengurus hal lainnya.

2. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian kali ini memiliki beberapa kekurangan seperti tidak bisa teridentifikasinya angka pasti sampel yang benar-benar dibutuhkan, masih kurangnya sampel penelitian, dan terdapat variabel lain yang perlu ditambahkan.

Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya mengenai topik yang sama perlu memastikan jumlah populasi subjek yang diincar, menambahkan jumlah sampel yang banyak, menggunakan variabel-variabel lain yang memiliki potensi menjadi faktor yang berpengaruh

pada *WLB*. melakukan analisis tambahan terkait variasi subjek penelitian dan menyeimbangkan jumlah antar kelompok subjek penelitian (Dosen, Guru SMA, SMP, SD,TK).



DAFTAR PUSTAKA

- Adame, C., Caplliure, E. M., & Miquel, M. J. (2016). Work-life balance and firms: A matter of women? *Journal of Business Research*, 69(4), 1379–1383. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.111>
- Affandi, H., & Raza, N. (2013). Leaders' Emotional Intelligence and its Outcomes, A Study of Medical Professionals in Pakistan. *Journal of Contemporary Research in Business*, 279–297. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org/paper/Leaders'-Emotional-Intelligence-and-its-Outcomes%2C-A-Affandi-Raza/c88fa2698a7ffc30fd284df0d7246d810e3dd36b#paper-header>
- Agha, K., Azmi, F. T., & Khan, S. A. (2017). *Work-Life Balance : Scale Development and Validation*. In: Heras, M. L., Chincilla, N. & Grau, M (eds). *The Work-Family Balance in Light of Globalization and Technology* (pp. 109-130). Cambridge Scholars Publishing, Newcastle upon Tyne, UK.
- Akanji, B., Mordi, C., & Ajonbadi, H. A. (2020). The experiences of work-life balance, stress, and coping lifestyles of female professionals: insights from a developing country. *Employee Relations*, 42(4), 999–1015. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0089>
- American Psychological Association. (n.d.). Emotional Intelligence. Retrieved July 10, 2021, from <https://dictionary.apa.org/emotional-intelligence>
- Anggraeni, R. (2021, April 21). *Makin banyak perempuan bekerja bisa sumbang USD12 Triliun di 2025*. Retrieved from <https://ekbis.sindonews.com/read/403944/33/makin-banyak-perempuan-bekerja-bisa-sumbang-usd12-triliun-di-2025-1618988651>
- Aprilia, A. E., & Prasetyo, A. R. (2019). Hubungan Antara Otonomi Kerja (Work Autonomy)Dengan Kebahagiaan Kerja (Happiness At Work) Pada Pengrajin Kain Batik Tulis Di Paguyuban Giriloyo Yogyakarta. *Jurnal Empati*, 8(2), 139–146.
- Barber, L. K., Conlin, A. L., & Santuzzi, A. M. (2019). Workplace telepressure and work-life balance outcomes: The role of work recovery experiences. *Stress and Health*, 35(3), 350–362. <https://doi.org/10.1002/smj.2864>
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2020). Working from home, job satisfaction and work-life balance – robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*, 42(3), 424–441. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>

- Berry, G. R., & Hughes, H. (2020). Integrating Work–Life Balance with 24/7 Information and Communication Technologies: The Experience of Adult Students With Online Learning. *American Journal of Distance Education*, 34(2), 91–105. <https://doi.org/10.1080/08923647.2020.1701301>
- Brebaugh, J. A. (1985). The Measurement of Work Autonomy. *Human Relations*, 38(6), 551–570. <https://doi.org/10.1177/001872678503800604>
- Caulfield, B. (2015). Does it pay to work from home? Examining the factors influencing working from home in the Greater Dublin Area. *Case Studies on Transport Policy*, 3(2), 206–214. <https://doi.org/10.1016/j.cstp.2015.04.004>
- Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2004). The work-family interface: Differentiating balance and fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121–140. <https://doi.org/10.1177/1077727X04269610>
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2006). Work-life “balance” in Europe. *Acta Sociologica*, 49(4), 379–393. <https://doi.org/10.1177/0001699306071680>
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work–life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223–233. <https://doi.org/10.1017/s1474746404001733>
- Dhar, R. L. (2016). Ethical leadership and its impact on service innovative behavior: The role of LMX and job autonomy. *Tourism Management*, 57, 139–148. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.05.011>
- Dua, M. H. C., & Hyronimus. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(2), 247–258.
- Ettema, D. (2010). The impact of telecommuting on residential relocation and residential preferences: A latent class modelling approach. *Journal of Transport and Land Use*, 3(1), 7–24. <https://doi.org/10.5198/jtlu.v3i1.61>
- Farrell, K. (2017). Working from home: A double edged sword. *Home Renaissance Foundation Conference*, 0–26.
- Feeney, M. K., & Stritch, J. M. (2019). Family-Friendly Policies, Gender, and Work–Life Balance in the Public Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 39(3), 422–448. <https://doi.org/10.1177/0734371X17733789>
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195–212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>

- 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. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- French, K. A., Allen, T. D., Hughes, M., & Sook, E. (2020). Faculty time allocation in relation to work-family balance , job satisfaction , commitment , and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 120(May 2019), 103443. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103443>
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2007). Which telework? Defining and testing a taxonomy of technology-mediated work at a distance. *Social Science Computer Review*, 25(1), 27–47.<https://doi.org/10.1177/0894439306293819>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25. In *Simposium Nasional Akuntansi* (9th ed., Vol. 0812253824). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gözükara, İ., & Çolakoğlu, N. (2016). The Mediating Effect of Work Family Conflict on the Relationship between Job Autonomy and Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 253–266. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.136>
- Gözükara, İ., & Şimşek, O. F. (2015). Linking Transformational Leadership to Work Engagement and the Mediator Effect of Job Autonomy: A Study in a Turkish Private Non- Profit University. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 963–971. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.274>
- Greenblatt, E. (2002). Work/life balance: Wisdom or whining. *Organizational Dynamics*, 31(2), 177–193. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(02\)00100-6](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(02)00100-6)
- 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(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gribben, L., & Semple, C. J. (2021). Prevalence and Predictors of Burnout and Work-life Balance within The Haematology Cancer Nursing Workforce. *European Journal of Oncology Nursing*, 52. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ejon.2021.101973>
- Gröpel, P., & Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment. *British Journal of Psychology*, 100(2), 365–375. <https://doi.org/10.1348/000712608X337797>
- Hadya, D. (2021). “Hanya 33% manajer di indonesia merupakan perempuan”. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/07/10/hanya-33-manajer-di-indonesia-merupakan-perempuan>, diakses pada 10 September 2021.

- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 34(1), 29–37. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>
- Hakim, L., & Septarini, B. G. (2014). HUBUNGAN ANTARA OTONOMI KERJA DENGAN KEBAHAGIAAN KERJA PADA INDUSTRI KREATIF (Relation of Work Autonomy with Happiness at Work in Creative Industry). *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 03(01), 210.
- Han, K. M., Shin, C., Yoon, H. K., Ko, Y. H., Kim, Y. K., & Han, C. (2018). Emotional labor and depressive mood in service and sales workers: Interactions with gender and job autonomy. *Psychiatry Research*, 267(June), 490–498. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.06.044>
- Handayani, A., Maulia, D., Dian M, M. A. P., & Nyoman M, N. A. (2018). Pengaruh Otonomi Kerja Terhadap Keseimbangan Kerja-Keluarga Dengan Komitmen Peran Sebagai Variabel Pemediasi. *Seurune Jurnal Psikologi Unsyiah*, 1(1), 53–73. <https://doi.org/10.24815/s-jpu.v1i1.9924>
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85–91.
- Hilbrecht, M., & Lero, D. S. (2014). Self-employment and family life: Constructing work-life balance when you're "always on." *Community, Work and Family*, 17(1), 20–42. <https://doi.org/10.1080/13668803.2013.862214>
- Hjálmsdóttir, A., & Bjarnadóttir, V. S. (2021). "I have turned into a foreman here at home": Families and work-life balance in times of COVID-19 in a gender equality paradise. In *Gender, Work and Organization* (Vol. 28). <https://doi.org/10.1111/gwao.12552>
- Hobson, C. J. (2001). Charles J. Hobson Linda Delunas Dawn Kesic. 38(March), 38–44.
- ILO. (2020). ILO brief The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work. In *ILO*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/gender/documents/publication/wcms_744374.pdf
- Jones, W. M., & McKenna, J. (2002). Women and Work-home Conflict: A Dual Paradigm Approach. *Health Education*, 102(5), 1–15.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>

- Kaspersky. (2021). *Women in tech report Where are we now ? Understanding the evolution.*
- Kromydas, T. (2020). Educational attainment and gender differences in work-life balance for couples across Europe: A contextual perspective. *Social Inclusion*, 8(4), 8–22. <https://doi.org/10.17645/si.v8i4.2920>
- Lunau, T., Bambra, C., Eikemo, T. A., Van Der Wel, K. A., & Dragano, N. (2014). A balancing act? Work-life balance, health and well-being in European welfare states. *European Journal of Public Health*, 24(3), 422–427. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cku010>
- Moen, P., Kelly, E., & Huang, R. (2008). Fit inside the work-family black box: An ecology of the life course, cycles of control reframing. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 411–433. <https://doi.org/10.1348/096317908X315495>
- Morgan, R. E. (2004). European Business Review "Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers", Women in Management Review Teleworking: an assessment of the benefits and challenges. *European Business Review Iss Personnel Review Iss Management Decision*, 164(7), 344–357. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/09555340410699613%5Cnhttp://dx.doi.org/10.1108/00483480310477515%5Cnhttp://>
- Nagy, B. (2020). "Mummy is in a call": Digital technology and executive women's work-life balance. *Social Inclusion*, 8(4), 72–80. <https://doi.org/10.17645/si.v8i4.2971>
- Ozbilgin, M. F., Beauregard, T. A., Tatli, A., & Bell, M. P. (2011). Work-Life, Diversity and Intersectionality: A Critical Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 13(2), 177–198. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00291.x>
- 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*. <https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0120>
- Rasmussen, J. M., Najarian, M. M., Ties, J. S., Borgert, A. J., Kallies, K. J., & Jarman, B. T. (2021). Career Satisfaction, Gender Bias, and Work-Life Balance: A Contemporary Assessment of General Surgeons. *Journal of Surgical Education*, 78(1), 119–125. <https://doi.org/10.1016/j.jsurg.2020.06.012>
- Rehman, S., & Roomi, M. A. (2012). Gender and work-life balance: A phenomenological study of women entrepreneurs in Pakistan. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(2), 209–228. <https://doi.org/10.1108/14626001211223865>

- Reza, A., & Anindita, R. (2021). the Importance of Job Autonomy As a Driver of Organizational Commitment Through Work - Life Balance for Employees in a Life Insurance Company. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(3), 614–623. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.3.614>
- Roberts, K. (2007). Work-life balance - The sources of the contemporary problem and the probable outcomes: A review and interpretation of the evidence. *Employee Relations*, 29(4), 334–351. <https://doi.org/10.1108/01425450710759181>
- Russell, M. (2017). *Nighthawks Open Institutional Repository The Relationships among Autonomy, Job Satisfaction and Motivation*. Retrieved from https://digitalcommons.northgeorgia.edu/honors_theses
- Ruth Eikhof, D., Warhurst, C., & Haunschild, A. (2007). Introduction: What work? What life? What balance?: Critical reflections on the work-life balance debate. *Employee Relations*, 29(4), 325–333. <https://doi.org/10.1108/01425450710839452>
- Schwartz, S. P., Adair, K. C., Bae, J., Rehder, K. J., Shanafelt, T. D., Profit, J., & Sexton, J. B. (2019). *Work-life balance behaviours cluster in work settings and relate to burnout and safety culture : a cross- sectional survey analysis*. 142–150. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2018-007933>
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Produktivitas Dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 02(01), 73–82.
- Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. (2020). Flexible Work Arrangement , Work Life Balance ,. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 1725–1750.
- Talukder, A., Vickers, M., & Khan, A. (2016). Article information : Supervisor support and work-life balance : impacts on job performance in the Australian financial sector Abstract. *Emerald Insight*.
- The Work Foundation. (n.d.). Work-life Balance - Introduction. Retrieved July 10, 2021, from www.employersforwork-lifebalance.org.uk website: <https://www.employersforwork-lifebalance.org.uk/work/definition.html>
- Tortorella, G. L., Narayananamurthy, G., Sunder M, V., & Cauchick-Miguel, P. A. (2021). Operations Management teaching practices and information technologies adoption in emerging economies during COVID-19 outbreak. *Technological Forecasting and Social Change*, 171(April), 120996. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120996>

Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors affecting work life balance - a review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194–200.

Warner, M. A., & Hausdorf, P. A. (2009). The positive interaction of work and family roles: Using need theory to further understand the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 24(4), 372–385. <https://doi.org/10.1108/02683940910952732>

Warren, T. (2015). Work-life balance/imbalance: The dominance of the middle class and the neglect of the working class. *British Journal of Sociology*, 66(4), 691–717. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12160>

Western Development Commission. (2017). *e-Working in the Western Region: A Review of the Evidence*. Retrieved from https://www.wdc.ie/wp-content/uploads/WDC_Policy-Briefing-no-7.pdf

