

Dukungan Keluarga dan *Work Life Balance* Saat Pandemi COVID-19

Tigowati

Magister Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Universitas Airlangga; tigowati-2019@fkm.unair.ac.id
(koresponden)

ABSTRACT

The Coronavirus disease (COVID-19) pandemic hit Indonesia in early 2020 and affected various aspects of life, including the work-life balance of workers. Work-life balance can be achieved if a person is able to balance roles and responsibilities at work and personal life. On the other hand, family support is also needed to support work-life balance during the COVID-19 pandemic. This study aimed to determine the effect of family support on work-life balance. This study employed quantitative research with a cross-sectional research design. The population was 59 workers PT Industri Kereta Api (Persero). The data was obtained using a valid and reliable questionnaire. The variables studied were family support and work-life balance. In analyzing the data, the researcher used descriptive analysis and linear regression analysis. The majority of workers in this study received moderate family support, namely 35 workers or 59.3%. Most of the workers had a work-life balance in the medium category, namely 66.1%. Moreover, no one worker had a work-life balance in the high category. The results showed that family support had a significant positive effect on work-life balance (Beta=0,566). Therefore, it can be concluded that the higher the family support, the higher work-life balance of workers. The recommendation of this study is to optimize the implementation of policies related to family support and provide counseling facilities.

Keywords: COVID-19 pandemic; family support; work-life balance

ABSTRAK

Pandemi *Coronavirus disease* (COVID-19) melanda Indonesia pada awal 2020 berpengaruh pada berbagai aspek kehidupan. Tidak terkecuali mempengaruhi *work life balance* pekerja. *Work life balance* dapat tercapai apabila seseorang mampu menyeimbangkan peran dan tanggung jawab pada pekerjaan dan kehidupan pribadi. Disisi lain dukungan dari keluarga juga diperlukan untuk mendukung *work life balance* saat pandemi COVID-19. Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh dukungan keluarga terhadap *work life balance*. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancang bangun *cross sectional*. Total populasi dengan jumlah 59 pekerja PT Industri Kereta Api (Persero). Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel. Variabel yang diteliti adalah dukungan keluarga dan *work life balance*. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier. Mayoritas pekerja pada penelitian ini mendapatkan dukungan keluarga sedang yaitu sebanyak 35 pekerja atau sebesar 59,3%. Sebagian besar pekerja memiliki *work life balance* dalam kategori sedang yaitu sebesar 66,1%. Pekerja tidak ada yang memiliki *work life balance* dalam kategori tinggi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dukungan keluarga terhadap *work life balance* (Beta=0,566). Semakin tinggi dukungan keluarga yang diperoleh pekerja maka cenderung akan meningkatkan *work life balance*. Saran yang diberikan untuk perusahaan adalah mengoptimalkan kebijakan terkait dukungan keluarga dan menyediakan konseling pada klinik perusahaan.

Kata kunci: pandemi COVID-19; dukungan keluarga; *work life balance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Coronavirus disease (COVID-19), penyakit menular yang disebabkan oleh SARS-CoV-2 pertama kali ditemukan di Wuhan, China. Pada 11 Maret 2020 WHO menyatakan COVID-19 sebagai sebuah pandemi. ⁽¹⁾ Secara global World Health Organisation melaporkan per 23 September 2021 terdapat lebih dari 229 juta kasus terkonfirmasi, termasuk lebih dari 4,7 juta meninggal dunia. ⁽²⁾ Kasus di Indonesia sejumlah 4,2 juta kasus dengan 141.000 orang meninggal dunia.

Pandemi COVID-19 mempengaruhi berbagai sektor dalam kehidupan, termasuk pada sektor industri ⁽³⁾. Beberapa perusahaan pada saat pandemi terpaksa harus menghentikan operasional. Apabila perusahaan tetap beroperasi harus mematuhi kebijakan pemerintah. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia mengeluarkan beberapa aturan new normal untuk perusahaan seperti menerapkan protokol kesehatan, pengaturan kerja jarak jauh dan tidak memberlakukan kasus positif COVID-19 sebagai sebuah stigma.

PT Industri Kereta Api (Persero) sebagai Badan Usaha Milik Negara tetap beroperasi selama pandemi COVID-19. Perusahaan menerapkan protokol kesehatan seperti menggunakan masker, menjaga jarak, menyediakan sarana cuci tangan, melakukan cek suhu tubuh sebelum masuk ke tempat kerja, menerapkan kerja dari rumah dan bekerja di kantor secara bergantian. Beberapa hal seperti tidak adanya makan bersama di kantin perusahaan, tidak adanya olahraga bersama, tidak ada rekreasi juga diterapkan oleh perusahaan. Hal ini dilakukan guna mencegah penularan COVID-19.

Pekerja memiliki tuntutan pada pekerjaan dan tuntutan diluar pekerjaan. Tuntutan pekerjaan cenderung meningkat pada saat pandemi COVID-19, pekerja dituntut tetap produktif namun tidak ada kepastian pandemi COVID-19 akan berakhir. Pada saat bekerja di kantor timbul kekhawatiran pekerja akan tertularnya COVID-19. Pada saat bekerja dari rumah pekerja juga dituntut untuk tetap produktif dalam bekerja dengan menyediakan infrastruktur yang dapat menunjang pekerjaan. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Rahmawati tahun 2020, menyebutkan 54% pekerja mengalami penurunan kepuasan kerja selama bekerja dari rumah⁽⁴⁾. Hal ini dikarenakan adanya beban kerja mental dan konflik pada pekerjaan maupun keluarga. Beban mental 80 % karyawan meningkat dan terjadi ketidak seimbangan peran pada pekerjaan dan keluarga.

Berbagai permasalahan pekerja pada saat pandemi COVID-19 memerlukan dukungan dari keluarga. Dukungan keluarga dimaksudkan untuk memberikan dukungan pada pekerja yang berasal dari istri, suami, orang tua atau saudara. Dukungan tersebut dapat berupa dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan penghargaan⁽⁵⁾. Adanya dukungan yang positif dari keluarga nantinya dapat bermanfaat bagi pekerja, salah satunya adalah pekerja mampu mempertahankan *work life balance*. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari tahun 2018 pada wanita karir menunjukkan semakin tinggi *family supportive supervision behaviour* maka *work life balance* yang dimiliki semakin tinggi⁽⁶⁾. Lebih lanjut penelitian Muzakki dan Fardianto tahun 2020 pada sektor perbankan menunjukkan *supervisor support, co-worker support, organizational support* dan *family support* mempengaruhi *work life balance* secara positif⁽⁷⁾.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah yang diambil adalah bagaimana pengaruh dukungan keluarga terhadap *work life balance*?. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dukungan keluarga terhadap *work life balance* pada pekerja divisi Sumber Daya Manusia dan *General Affairs* PT Industri Kereta Api (Persero).

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian *cross sectional*. Pengambilan data dilakukan satu kali saja pada saat pandemi COVID-19. Penelitian dilakukan pada bulan Juni 2021 di PT Industri Kereta Api (Persero). Penelitian ini menggunakan total populasi dengan jumlah 59 pekerja divisi Sumber Daya Manusia dan *General Affairs* (SDM dan GA).

Variabel yang diteliti adalah dukungan keluarga dan *work life balance*. Pengumpulan data dukungan keluarga dan *work life balance* dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner sebelum digunakan untuk penelitian dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu terhadap 20 pekerja. Hasil uji validitas kuesioner dukungan keluarga menunjukkan 14 pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas kuesioner *work life balance* menunjukkan 13 pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Uji reliabilitas menyatakan kedua kuesioner dalam penelitian ini reliabel. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Penelitian ini telah dinyatakan laik etik dari Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Airlangga dengan nomor etik 230/HRECC.FODM/V/2021

HASIL

Karakteristik Pekerja Divisi SDM dan GA

Karakteristik pekerja pada penelitian ini terdiri usia, jenis kelamin dan status pernikahan. Karakteristik pekerja divisi Sumber Daya Manusia dan *General Affairs* disajikan pada Tabel 1 dibawah.

Tabel 1. Karakteristik pekerja divisi SDM dan GA

Karakteristik responden		Jumlah	Persentase
Usia	17-25 tahun	6	10,2
	26-45 tahun	34	57,6
	46-65 tahun	19	32,2
Total		59	100,0
Jenis kelamin	Laki-laki	43	72,9
	Perempuan	16	27,1
Total		59	100,0
Status pernikahan	Belum menikah	14	23,7
	Menikah	44	74,6
	Bercerai mati	1	1,7
	Bercerai hidup	0	0
Total		59	100,0

Tabel 1 menunjukkan bahwa pekerja divisi SDM dan GA sebagian besar berusia 26-45 tahun. Pekerja paling muda berusia 22 tahun dan pekerja paling tua berusia 53 tahun. Jenis kelamin pekerja mayoritas adalah laki-laki yaitu sebanyak 43 pekerja. Diketahui sebagian besar pekerja sudah menikah yaitu sebanyak 44 pekerja.

Sementara sisanya pekerja dengan status pernikahan belum menikah dan bercerai mati serta tidak ada pekerja yang memiliki status pernikahan bercerai hidup.

Dukungan Keluarga Pekerja Divisi SDM dan GA

Tabel 2. Dukungan keluarga pekerja divisi SDM dan GA

Dukungan keluarga	Jumlah	Persentase
Rendah	2	3,4
Sedang	35	59,3
Tinggi	22	37,3
Total	59	100

Dukungan keluarga pada penelitian ini merupakan dukungan yang diperoleh pekerja yang berasal dari keluarga, misalnya suami, istri, orang tua atau saudara. Pengkategorian dukungan keluarga dibagi menjadi tiga kategori yaitu dukungan keluarga rendah, dukungan keluarga sedang dan dukungan keluarga tinggi. Berdasarkan tabel di atas mayoritas pekerja pada penelitian ini mendapatkan dukungan keluarga sedang yaitu sebanyak 35 pekerja atau sebesar 59,3%.

Work Life Balance Pekerja Divisi SDM dan GA

Tabel 3. *Work life balance* pekerja divisi SDM dan GA

<i>Work life balance</i>	Jumlah	Persentase
Rendah	20	33,9
Sedang	39	66,1
Total	59	100

Kategori *work life balance* dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga yaitu *work life balance* kategori rendah, *work life balance* kategori sedang dan *work life balance* kategori tinggi. Tabel 3 di atas menampilkan bahwa pekerja divisi SDM dan GA cenderung memiliki *work life balance* dalam kategori rendah dan kategori sedang. Mayoritas pekerja memiliki *work life balance* dalam kategori sedang yaitu sebesar 66,1%. Pekerja tidak ada yang memiliki *work life balance* dalam kategori tinggi.

Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap *Work Life Balance* Pekerja Divisi SDM dan GA

Berikut merupakan hasil analisis pengaruh dukungan keluarga terhadap *work life balance*. Secara detail hasil analisis ditampilkan pada tabel dibawah.

Tabel 4. Hubungan dukungan keluarga dengan *work life balance* pekerja divisi SDM dan GA

Model	R	R square	Adjusted r square	Std. error of the estimate
1	0,566 ^a	0,321	0,309	5,380

a. Predictors: (Constant), dukungan keluarga

Hasil analisis hubungan dukungan keluarga dengan *work life balance* adalah sebesar 0,566. Besar nilai tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara dukungan keluarga dengan *work life balance* termasuk dalam hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) yaitu 0,321. Nilai tersebut diartikan bahwa 32,1% *work life balance* pekerja dipengaruhi oleh dukungan keluarga. Sementara sebesar 67,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Tabel 5. Koefisien regresi

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients
	B	Std. error	Beta
1 (Constant)	11,137	4,241	
Dukungan keluarga	0,534	0,103	0,566

a. Dependent variable: *work life balance*

Berdasarkan hasil analisis menggunakan regresi linier sederhana persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 11,137 + 0,566 X$. Y merupakan variabel terikat yaitu *work life balance*. X merupakan variabel bebas yaitu dukungan keluarga. Nilai constant adalah sebesar 11,137. Nilai constant menunjukkan apabila faktor dukungan keluarga tidak dilakukan ($X=0$), maka *work life balance* adalah sebesar 11,1%. Nilai koefisien Beta adalah 0,566, berarti jika terdapat peningkatan nilai dukungan keluarga sebesar 1 maka dapat meningkatkan nilai *work life balance* sebesar 0,566. Dukungan keluarga berpengaruh positif terhadap *work life balance*. Semakin tinggi dukungan keluarga yang didapatkan oleh pekerja maka cenderung akan meningkatkan *work life balance*.

Tabel 6. Pengaruh dukungan keluarga terhadap *work life balance* pekerja divisi SDM dan GA

Dukungan keluarga	Work life balance					
	Rendah		Sedang		Total	
	f	%	f	%	n	%
Rendah	2	100	0	0	2	100
Sedang	15	42,9	20	57,1	35	100
Tinggi	3	13,6	19	86,4	22	100

Pekerja yang memiliki *work life balance* dalam kategori sedang mayoritas merupakan pekerja yang mendapatkan dukungan keluarga dalam kategori sedang. Pekerja tersebut memiliki *work life balance* dalam kategori sedang lebih banyak dibanding pekerja yang mendapatkan dukungan keluarga rendah dan dukungan keluarga tinggi. Pekerja dengan dukungan keluarga tinggi sebanyak 22 pekerja, mayoritas pekerja memiliki *work life balance* dalam kategori sedang. Pekerja dengan dukungan keluarga rendah sebanyak 2 pekerja memiliki *work life balance* dalam kategori rendah.

PEMBAHASAN

Mayoritas pekerja pada penelitian ini mendapatkan dukungan keluarga sedang. Pekerja dapat mencapai *work life balance* jika mendapatkan dukungan lingkungan kerja dan dukungan keluarga. Dukungan keluarga terdiri dari beberapa aspek meliputi dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan penghargaan⁽⁵⁾. Dukungan emosional misalnya peduli, perhatian dan memberikan dorongan pada saat pekerja mengalami permasalahan, baik permasalahan terkait pekerjaan atau keluarga. Dukungan instrumental dapat berupa bantuan secara langsung, misalnya membantu pekerjaan pada saat bekerja dari rumah, membantu memecahkan masalah atau membantu dalam bentuk keuangan. Dukungan informasi dapat berupa saran dan nasehat untuk menyelesaikan masalah. Dukungan penghargaan misalnya memberikan hadiah atau pujian untuk setiap pencapaian yang dilakukan pekerja.

Work life balance ditunjukkan dengan adanya kepuasan peran pada pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan tanpa adanya gangguan pada salah satu peran⁽⁸⁾. Menurut Kishino dan Hirano (2016) *work life balance* ditunjukkan dengan adanya pekerjaan dan keluarga yang saling mendukung untuk peningkatan kualitas pada keduanya⁽⁹⁾. Dalam artian fokus *work life balance* untuk melengkapi dan meningkatkan kualitas peran pada pekerjaan dan keluarga. Pekerja dalam penelitian ini sebagian besar memiliki *work life balance* dalam kategori rendah dan sedang serta tidak ada pekerja yang memiliki *work life balance* tinggi pada saat pandemi COVID-19. *Work life balance* rendah sampai dengan sedang diakibatkan oleh pekerja yang harus beradaptasi dengan cara kerja baru secara jarak jauh, sehingga pekerja mengalami kesulitan untuk membagi peran disaat kedua peran harus dijalankan secara bersamaan. Divisi SDM dan GA menerapkan cara kerja dari rumah dan bekerja di kantor secara bergantian. Pada saat bekerja dari rumah pekerja merasa kesulitan untuk membagi peran antara pekerjaan dan keluarga. Pekerja juga merasa kesulitan untuk bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. Disatu sisi pada saat di rumah pekerja menjalankan peran sebagai suami, istri atau bahkan sebagai orang tua bersamaan dengan menjalankan tanggung jawab sebagai pekerja. Selain itu apabila terdapat permasalahan yang berkaitan dengan keluarga tentu harus menyelesaikan permasalahan keluarga di atas pekerjaan yang seharusnya diselesaikan terlebih dahulu.

Dukungan keluarga berpengaruh positif terhadap *work life balance*. Semakin tinggi dukungan keluarga maka semakin tinggi pula *work life balance*.⁽¹⁰⁾Triwijayanti dan Astiti tahun 2019 menyatakan efikasi diri dan dukungan keluarga berperan dalam *work life balance*. Adanya tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga secara bersamaan berdampak pada sulitnya pekerja untuk mempertahankan *work life balance*. Pada saat pandemi COVID-19 dengan adanya dukungan keluarga membuat pekerja merasa dihargai sehingga pekerja memiliki perasaan positif yang berpengaruh pada kinerja yang lebih baik.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan bahwa semakin tinggi dukungan keluarga yang diperoleh pekerja maka cenderung akan meningkatkan *work life balance*. Tentunya pekerja yang memiliki dukungan keluarga baik akan mampu menyeimbangkan peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan maupun keluarga. Saran yang diberikan untuk perusahaan adalah mengoptimalkan kebijakan terkait dukungan keluarga dan menyediakan konseling pada klinik perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

1. World Health Organization. Coronavirus (COVID-19) [Internet]. 2021. Available from: <https://covid19.who.int/>
2. Ritchie H, Mathie E, Guirao LR, Appel C, Giattino C, Ortiz-orpina E, et al. Coronavirus Pandemic (COVID-19) – the data. England and Wales; 2021.

3. Dwivedi YK, Hughes DL, Coombs C, Constantiou I, Duan Y, Edwards JS, et al. Impact of COVID-19 pandemic on information management research and practice: Transforming education, work and life. *Int J Inf Manage* [Internet]. 2020;55(July):102211. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102211>
4. Rahmawati KDY. Analisis Pengaruh Beban Kerja Mental dan Work-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Selama Work From Home (WFH) Saat Pandemi COVID-19 (Studi Kasus: PT Industri Kereta Api (Persero)). Institut Teknologi Sepuluh Nopember; 2020.
5. Safarino E, Smith T. *Health Psychology*. 7th ed. United States of America; 2011.
6. Lestari DD. Hubungan Antara Family Supportive Supervision Behaviors dengan Work Life Balance Pada Pekerja Wanita. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel; 2019.
7. Fardianto NA, Muzakki. Support at work and home as a predictor of work life balance. *J Manaj Dan Bisnis Indones*. 2020;6(2):144–53.
8. Banu AR, Duraipandian K. Development of an Instrument to Measure Work Life Balance of It Professionals in Chennai. *Int J Manag* [Internet]. 2014;5(11):21–33. Available from: www.jifactor.com
9. Kishino S, Hirano M. The Effect of Supervisors' Transformational Leadership on Subordinates' Psychological Empowerment and Work-Life Balance. *Discuss Pap Ser*. 2016;7.
10. Triwijayanti IDAK, Astiti DP. Peran dukungan sosial keluarga dan efikasi diri terhadap tingkat work-life balance pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar. *J Psikol Udayana*. 2019;6(02):320.