

**KEMAMPUAN FAKTOR *WORK LIFE BALANCE* DAN MANAJEMEN  
STRES DALAM MEMPENGARUHI KEPUTUSAN GENERASI  
MILENIAL UNTUK BEKERJA SECARA *REMOTE (REMOTE WORKING)*  
(PADA KOMUNITAS *REMOTE WORKER* INDONESIA BANTUL  
YOGYAKARTA)**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Ekonomi Syari'ah



**AHMAD KAMILUDIN**  
NIM. E20182093

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Dosen Pembimbing:

**Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M.**  
NIP. 197806122009122001

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
JULI 2022

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**KEMAMPUAN FAKTOR *WORK LIFE BALANCE* DAN MANAJEMEN  
STRES DALAM MEMPENGARUHI KEPUTUSAN GENERASI  
MILENIAL UNTUK BEKERJA SECARA *REMOTE (REMOTE WORKING)*  
(PADA KOMUNITAS *REMOTE WORKER* INDONESIA BANTUL  
YOGYAKARTA)**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Ekonomi Syari'ah

Oleh:

**AHMAD KAMILUDIN**  
NIM. E20182093

Dosen Pembimbing:

ACC 16/22  
/6



**Dr. Siti Masroffatin, S.E., M.M.**  
NIP. 197806122009122001

## HALAMAN PENGESAHAN

KEMAMPUAN FAKTOR *WORK LIFE BALANCE* DAN MANAJEMEN  
STRES DALAM MEMPENGARUHI KEPUTUSAN GENERASI  
MILENIAL UNTUK BEKERJA SECARA *REMOTE (REMOTE WORKING)*  
(PADA KOMUNITAS *REMOTE WORKER* INDONESIA BANTUL  
YOGYAKARTA)

### SKRIPSI

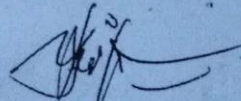
Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan  
memperoleh gelar sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam  
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari : *Senin*

Tanggal : *4 Juli 2022*

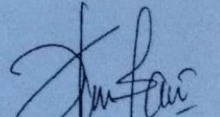
Tim Penguji

Ketua



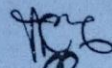

M. Saiful Anam, M. Ag  
NIP: 197111142003121002

Sekretaris



Ayyu Ainir Mustafidah, M.E  
NIP: 199107152019032013

Anggota :

1. Dr. Hj. Nurul Setyaningrum, S.E., M.M (  )
2. Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M (  )

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

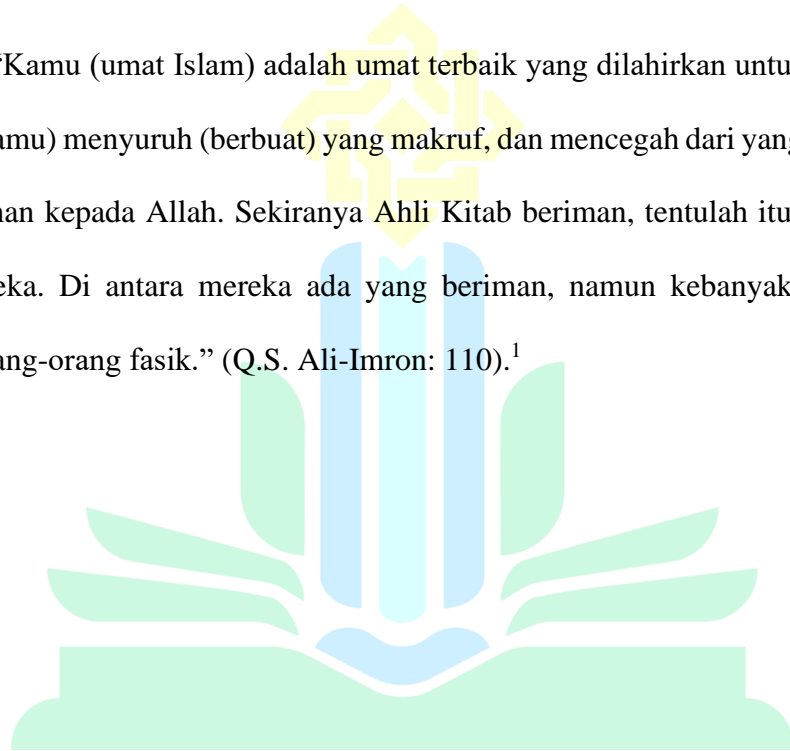


## MOTTO

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ ۗ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ

الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ ۗ مِنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ

Artinya: “Kamu (umat Islam) adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia, (karena kamu) menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya Ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka. Di antara mereka ada yang beriman, namun kebanyakan mereka adalah orang-orang fasik.” (Q.S. Ali-Imron: 110).<sup>1</sup>



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

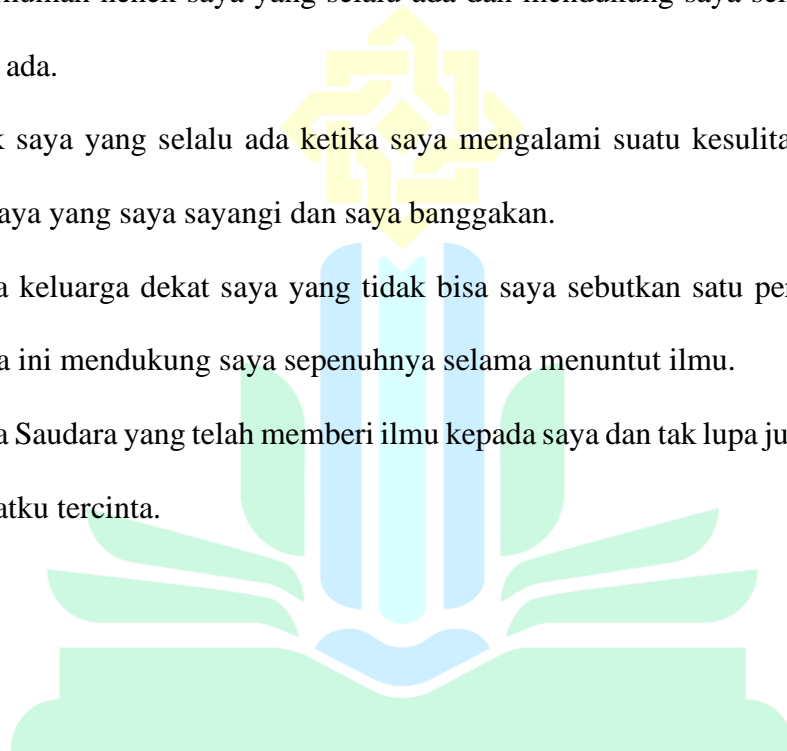
<sup>1</sup> al-Qur'an, 3: 110.

## PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan kepada:

- 1) Kedua orang tua saya yang telah bekerja keras untuk memberikan yang terbaik untuk saya. Hingga dapat menghantarkan saya ke bangku perkuliahan ini.
- 2) Almarhumah nenek saya yang selalu ada dan mendukung saya semasa beliau masih ada.
- 3) Kakek saya yang selalu ada ketika saya mengalami suatu kesulitan dan juga adik saya yang saya sayangi dan saya banggakan.
- 4) Semua keluarga dekat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang selama ini mendukung saya sepenuhnya selama menuntut ilmu.

Semua Saudara yang telah memberi ilmu kepada saya dan tak lupa juga sahabat-sahabatku tercinta.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## KATA PENGANTAR

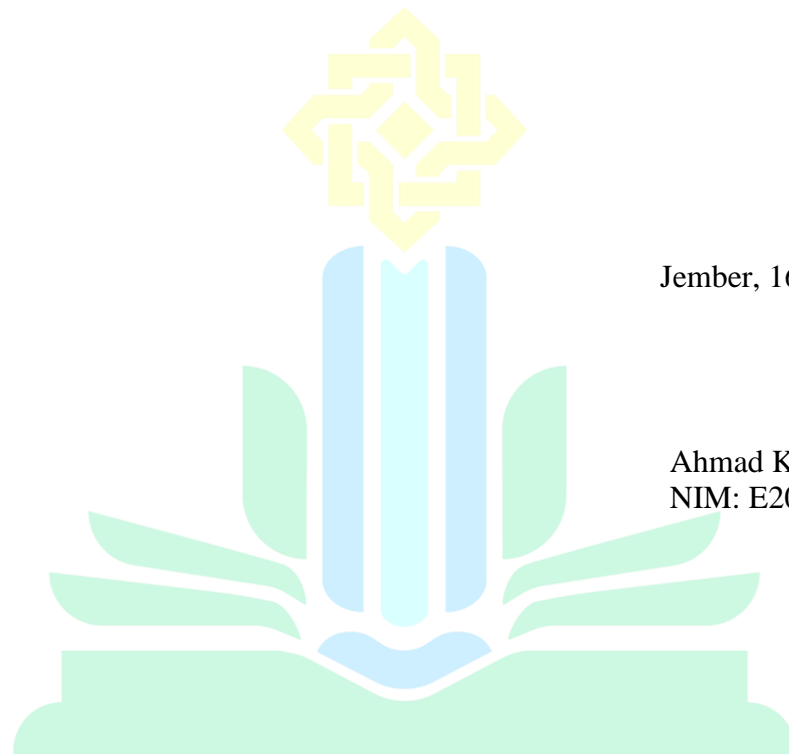
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segenap puji syukur penulis sampaikan kepada Allah Swt. karena atas rahmat dan karunia-Nya, perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana, dapat terselesaikan dengan lancar.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H Babun Suharto, SE., MM selaku rektor UIN KHAS Jember
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Dr. Nikmatul Masruroh, S.H.I., M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam.
4. Bapak M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I. selaku Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah.
5. Ibu Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
6. Bapak Eko Suprpto Wibowo selaku CEO & Founder Komunitas Remote Worker Indonesia beserta Adminnya yang dengan ikhlas bekerja sama dan memberikan tempat dan waktunya supaya bisa terselesaikan skripsi ini.
7. Teman-teman seperjuangan program studi Ekonomi Syari'ah 02, serta lintas prodi yang telah membantu dalam hal penyelesaian tugas akhir berupa pinjaman buku maupun kontribusi lain.

Tentunya dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan di dalamnya, tentunya tidak lepas dari kritikan dan saran yang bersifat membangun dari pembaca.. Akhirnya, semoga segala amal baik yang telah Bapak/Ibu dan teman-teman berikan kepada penulis mendapat balasan yang baik dari Allah Swt.



Jember, 16 Juni 2022

Ahmad Kamiludin  
NIM: E20182093

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



## ABSTRAK

**Ahmad Kamiludin, Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M 2022:** *Kemampuan Faktor Work Life Balance dan Manajemen Stres Dalam Mempengaruhi Keputusan Generasi Milenial Untuk Bekerja Secara Remote (Remote Working) (Pada Komunitas Remote Worker Indonesia Bantul Yogyakarta).*

Merebaknya Pandemi Covid-19 menyebabkan adanya kebijakan *Work From Home* dan *Remote Working* untuk sementara waktu. Hal ini menimbulkan pro dan kontra dikalangan masyarakat. Masyarakat yang kontra akan kebijakan tersebut menyatakan bahwa kebijakan *Work From Home* dan *Remote Working* ini menimbulkan banyak kerugian dan juga berdampak negatif. Akan tetapi, lain halnya dengan generasi milenial yang cenderung menyukai konsep *Remote Working*. Hal ini ditandai dengan perubahan perilaku pada generasi milenial. Mereka tidak terlalu menyukai pola kerja “9-to-5” dan lebih menyukai jam kerja yang lebih fleksibel.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah faktor *Work Life Balance* berpengaruh dan signifikan terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara *remote (Remote Working)*? 2) Apakah faktor Manajemen Stres berpengaruh dan signifikan terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara *remote (Remote Working)*?

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor *Work Life Balance* terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara *remote (Remote Working)*. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor Manajemen Stres terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara *remote (Remote Working)*.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Sedangkan, metode analisis data yang digunakan adalah PLS-SEM (*Partial Least Square-Structural Equation Modelling*). Sedangkan, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *work life balance* (X1) memiliki nilai P-Values sebesar  $0,095 > 0,05$  dan nilai P-Values pada variabel manajemen stres (X2) adalah  $0,001 < 0,05$ .

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwasannya 1) Faktor *Work Life Balance* berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara *remote (Remote Working)*. 2) Faktor Manajemen Stres berpengaruh dan signifikan terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara *remote (Remote Working)*.

**Kata Kunci:** *Work Life Balance, Manajemen Stres, Generasi Milenial, Remote Working.*



## ABSTRACT

**Ahmad Kamiludin, Dr. Siti Masrohatin, S.E., M.M 2022:** *The Ability of Work Life Balance Factors and Stress Management In Influencing Millennial Generation's Decisions To Work Remotely (Remote Working) (In the Indonesian Remote Worker Community Bantul Yogyakarta).*

The outbreak of the Covid-19 pandemic has led to a temporary work from home and remote working policy. This raises the pros and cons among the community. People who are against the policy stated that the Work From Home and Remote Working policies caused a lot of losses and also had a negative impact. However, it is different with the millennial generation who tend to like the concept of Remote Working. This is marked by behavioral changes in the millennial generation. They don't really like the "9-to-5" work pattern and prefer more flexible working hours.

The problem formulations in this study are: 1) Does the Work Life Balance factor have a significant and significant effect on the millennial generation's decision to work remotely (Remote Working)? 2) Do stress management factors have a significant and significant effect on the millennial generation's decision to work remotely (remote working)?

The aims of this study are: 1) To determine and analyze the influence of Work Life Balance factors on the millennial generation's decision to work remotely (Remote Working). 2) To find out and analyze the influence of Stress Management factors on the millennial generation's decision to work remotely (Remote Working).

The research method used in this research is descriptive quantitative research. Meanwhile, the data analysis method used is PLS-SEM (Partial Least Square-Structural Equation Modeling). Meanwhile, the results of the analysis show that the work life balance variable (X1) has a P-Value of  $0.071 > 0.05$  and the P-Values value of the stress management variable (X2) is  $0.000 < 0.05$ .

Based on the results of the analysis, it can be concluded that 1) The Work Life Balance factor has an effect but is not significant on the millennial generation's decision to work remotely (Remote Working). 2) Stress Management Factors have a effect and significant effect on the millennial generation's decision to work remotely (Remote Working).

**Keywords:** *Work Life Balance, Stress Management, Millennial Generation, Remote Working.*

## DAFTAR ISI

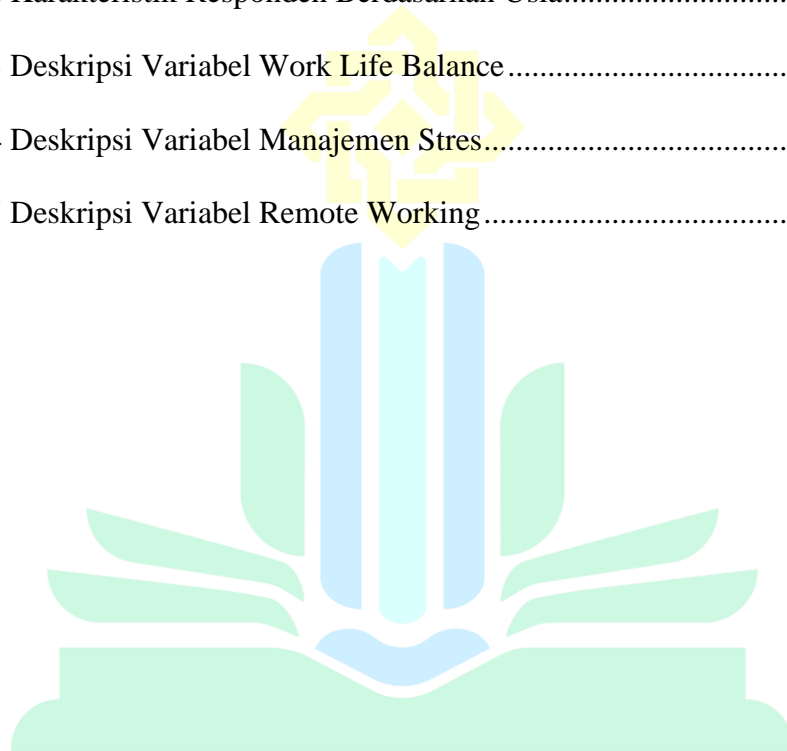
COVER .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
MOTTO .....	iv
PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	11
E. Ruang Lingkup Penelitian .....	13
a. Variabel Penelitian .....	13
b. Indikator Variabel .....	14
F. Definisi Operasional .....	17
G. Hipotesis .....	20
H. Metode Penelitian .....	22
a. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	22
b. Populasi dan Sampel .....	22

c. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data .....	24
d. Analisis Data .....	26
I. Sistematika Pembahasan .....	29
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN .....	30
A. Penelitian Terdahulu .....	30
B. Kajian Teori .....	44
BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....	65
A. Gambaran Obyek Penelitian .....	65
B. Penyajian Data dan Analisis.....	71
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	76
D. Pembahasan.....	83
BAB IV PENUTUP .....	86
A. Kesimpulan .....	86
B. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA .....	88
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	92

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR TABEL

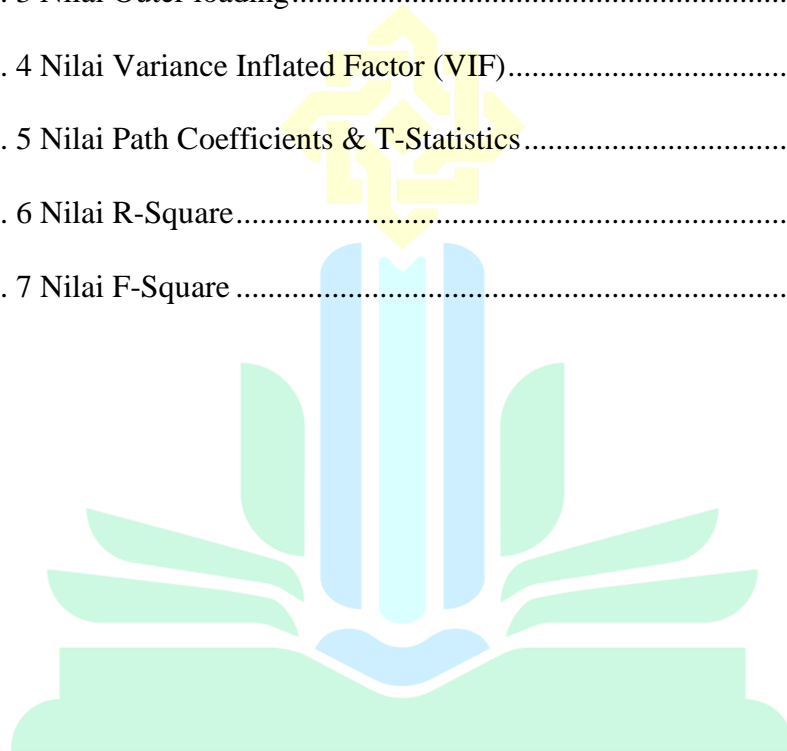
Tabel 1. 1 Perbedaan 5 Komunitas Remote Worker.....	9
Tabel 2. 1 Mapping Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu .....	40
Tabel 3. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	72
Tabel 3. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
Tabel 3. 3 Deskripsi Variabel Work Life Balance .....	73
Tabel 3. 4 Deskripsi Variabel Manajemen Stres.....	74
Tabel 3. 5 Deskripsi Variabel Remote Working.....	75



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Rumus Sampel Isaac dan Michael .....	23
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Komunitas Remote Worker Indonesia.....	68
Gambar 3. 2 Nilai Weight atau Bobot Setiap Indikator .....	77
Gambar 3. 3 Nilai Outer loading.....	78
Gambar 3. 4 Nilai Variance Inflated Factor (VIF).....	79
Gambar 3. 5 Nilai Path Coefficients & T-Statistics.....	80
Gambar 3. 6 Nilai R-Square.....	81
Gambar 3. 7 Nilai F-Square .....	82



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pandemi *Covid-19* telah melanda seluruh dunia termasuk negara kita Indonesia mulai akhir tahun 2019 sampai sekarang yang mana keadaan ini hampir melumpuhkan beberapa sektor, seperti kesehatan, perekonomian, pendidikan, sosial dan lain sebagainya. Bahkan, pada sektor perekonomian mulai awal pandemi sampai hari ini masih saja dalam keadaan ketidakpastian. Hal inilah yang membuat pemerintah menerapkan berbagai kebijakan untuk mencegah penyebaran *Covid-19*, yaitu PPKM Darurat Jawa-Bali hingga PPKM Level 1, 2, dan 3 sampai saat ini.<sup>2</sup> Hal ini juga semakin membuat beberapa pihak seperti pelaku usaha dan industri merasa khawatir karena berada di tengah-tengah ketidakpastian. Hal ini juga dirasakan oleh para pekerja atau buruh karena pekerjaan mereka bisa saja terancam karena adanya pandemi yang tak kunjung usai ini. Sebagian dari mereka untuk sementara waktu bekerja dari rumah atau bekerja jarak jauh yang mana mereka rata-rata tidak terlalu menyukai konsep *Remote Working* dan *Working From Home*. Mereka berpendapat bahwasannya penerapan *Remote Working* dan *Working From Home* masih terdapat kekurangan yaitu masih terbatasnya peralatan yang mereka miliki dan terdapat beberapa dampak negatif.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 26 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Level 3, Level 2 Dan Level 1 Serta Mengoptimalkan Posko Penanganan Corona Virus Disease 2019 Di Tingkat Desa Dan Kelurahan Untuk Pengendalian Penyebaran Corona Virus Disease 2019.

<sup>3</sup> Yosart Adi Suyoso dkk., "Persepsi Pekerja Terhadap Work From Home (WFH) Di Masa Pandemi Covid-19", *Business Innovation & Entrepreneurship Journal*, 1 (2021), 74.

Berbeda dengan generasi milenial yang cenderung nyaman dengan konsep *Remote Working* atau *Working From Home*. *Telecommuting* atau *Remote Working* sudah menjadi ciri khas generasi milenial dan bahkan secara umum akan dinikmati, mengingat generasi milenial ini lahir dan berkembang saat ilmu pengetahuan dan inovasi berkembang pesat. Sebagian dari generasi milenial ini bahkan sudah cukup lama mengenal kerja jarak jauh, karena beberapa dari mereka telah mencari profesi sebagai editor foto dan video, *Web Engineer* untuk organisasi dan yayasan, *Digital Marketing*, *Social Media Analyst*, *Content Creator*, dan beberapa pekerjaan lain yang bisa dilakukan secara online, kapan pun dan di mana pun. Lembaga Riset Amerika Serikat, *Enterprise Technology Research (ETR)* melakukan survei terhadap beberapa perusahaan di dunia dan hasilnya menunjukkan bahwasannya para pekerja yang bekerja di rumah atau dimanapun mereka berada akan meningkat pada akhir tahun 2021. Hal ini disebabkan oleh adanya respon yang positif dari beberapa pekerja, yang mana rata-rata menjelaskan bahwa produktivitas meningkat selama mereka bekerja di rumah atau dimanapun mereka berada.<sup>4</sup>

Survei juga dilakukan oleh lembaga *EY (Ernest & Young)* dalam *Work Reimagined Employee Survey 2021*. Hasil survei menunjukkan bahwasannya 48% karyawan percaya budaya perusahaan mereka telah berubah dan menjadi lebih baik sejak awal pandemi dan 67% setuju bahwa produktivitas untuk pekerjaan mereka dapat diukur secara akurat meskipun mereka bekerja secara *remote*. Pada survei yang sama menunjukkan bahwasannya 9 dari 10 karyawan menginginkan

---

<sup>4</sup> Manuela Samek Lodovici dkk, "The Impact of Teleworking and Digital Work on Workers and Society", *Policy Department for Economic, Scientific /and Quality of Life Policies*, (2021), 35.



fleksibilitas di saat bekerja dan rata-rata karyawan berharap untuk bekerja antara dua dan tiga hari dari jarak jauh setelah pandemi. Hal ini menunjukkan respon yang positif dengan adanya *Remote Working*. Survei ini dilakukan terhadap 16.264 responden di 16 negara termasuk Indonesia, dimana 55% dari responden berasal dari generasi milenial.<sup>5</sup>

Survei lain juga dilakukan oleh *Institute Of Chartered Accountants in England and Wales (ICAEW)*. Hasil menunjukkan bahwasannya banyak karyawan yang percaya konsep *Remote Working* ini akan dipertahankan di masa depan dan bisa membawa manfaat berupa keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Disisi lain, dalam islam juga terdapat anjuran menyeimbangkan antara urusan dunia dan akhirat, sebagaimana firman Allah Swt. dalam surat Al-Qashash ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.” (Q.S. Al-Qashash: 77).<sup>6</sup>

Bukan hanya itu, para karyawan juga beranggapan bahwa konsep *Remote Work* ini bisa mengurangi waktu dan biaya perjalanan kerja yang disambut baik oleh mereka. Mayoritas dari mereka juga beranggapan bahwa konsep komunikasi digital yang meluas untuk rapat, konferensi, dan pelatihan dipandang sebagai perubahan

<sup>5</sup> Ernst & Young Global Limited, “Work Reimagined Employee Survey 2021”, 7.

<sup>6</sup> al-Qur’an, 28: 77.

yang akan terus digunakan di masa depan, tentunya juga diseimbangkan dan dikombinasikan dengan konsep komunikasi tatap muka secara langsung. Mereka juga sepenuhnya mendukung pemberian fasilitas kerja jarak jauh, seperti jaringan internet, penggunaan software komunikasi jarak jauh, pelatihan teknologi baru, dan lain sebagainya. Mereka cenderung menunjukkan sisi positif, yaitu berupa kepuasan kerja.<sup>7</sup> Ditambah lagi, dengan adanya laporan dari *The American Institute of Stress* pada tahun 2019, bahwasannya 39% milenial mengatakan stres mereka meningkat dari tahun sebelumnya, dan 76% melaporkan bahwa stres ditempat kerja sebagai kontributor stres yang paling signifikan. Survei lain yang dilakukan oleh *Mental Health Foundation (MHF)*, juga menjelaskan bahwasannya generasi milenial pada umumnya mengalami stres kerja paling tinggi daripada generasi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwasannya generasi milenial kebanyakan mengalami stres ketika berada ditempat kerja.<sup>8</sup>

Pada penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan *Working From Home* dan *Remote Working*, cenderung meneliti dampak atau pengaruh *Working From Home* dan *Remote Working* terhadap efisiensi kerja dan kinerja karyawan. Pada penelitian lain juga cenderung meneliti pengaruh *Remote Working* terhadap kepuasan kerja. Jarang sekali ditemukan penelitian mengenai faktor apa saja yang melatarbelakangi generasi milenial memutuskan untuk bekerja secara remote (*Remote Working*), seperti faktor *Work Life Balance* dan Manajemen Stres. *Work*

---

<sup>7</sup> Institute of Chartered Accountants In England and Wales (ICAEW), "Has COVID-19 Changed Work Forever?", (London, 2020), 6.

<sup>8</sup> Muhammad Farie Ath Thariq dan Indrayanti, "Stres Kerja Karyawan Milenial Ditinjau Dari Iklim Organisasi Dengan Team-Member Exchange Sebagai Moderator", *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 2 (2021), 158.

*Life Balance* merupakan sesuatu yang dilakukan individu untuk membagi waktu baik untuk pekerjaan maupun untuk kehidupan pribadi dan keluarganya. *Work Life Balance* juga bisa diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang dapat menyeimbangkan dan membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarganya untuk mendapatkan serta merasakan suatu kepuasan dalam hidup. Dalam pengertian lain, *Work Life Balance* didefinisikan sebagai tingkat minat dan kepuasan orang tersebut terhadap kontribusinya atas pekerjaan dan kehidupan keluarga yang kemudian ditunjukkan ke dalam tiga elemen keseimbangan pekerjaan dan keluarga, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan kontribusi atau keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.<sup>9</sup>

Manajemen stres, disisi lain, dapat diartikan sebagai perilaku untuk mencoba keluar dari masalah dan menemukan solusi untuk masalah atau keadaan yang membuat stres. Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa manajemen stres adalah sebuah opsi atau pilihan yang bisa dilakukan oleh individu untuk mengelola stres pada dirinya.<sup>10</sup> Sementara itu, *Remote Working* dapat diartikan sebagai sistem kerja yang mana karyawan bisa bekerja dari rumah atau dimana pun ia berada dan berkomunikasi dengan atasan menggunakan teknologi informasi. Sumber lain juga mendefinisikan *Remote Working* sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu, pada sebuah lokasi yang jauh dari tempat kerja, menggunakan alat telekomunikasi untuk mendukung dan mempermudah suatu pekerjaan.<sup>11</sup> Fenomena

---

<sup>9</sup> Jeffrey H Greenhaus, Karen M Collins, dan Jason D Shaw, "The Relation between Work – Family Balance and Quality of Life", *Journal of Vocational Behavior* 63 (2003), 513.

<sup>10</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2017), 473.

<sup>11</sup> Oswar Mungkasa, "Bekerja Dari Rumah ( Working From Home / WFH ): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19", *The Indonesian Journal of Development Planning*,2 (2020), 129.

*Remote Working* ini banyak diperbincangkan saat ini yang mana timbul akibat dari adanya Pandemi *Covid-19* seperti saat ini yang merubah pola kerja seseorang.

Sebagian besar generasi sebelum milenial tidak terlalu menyukai pola kerja secara *remote*. Namun, hal ini berbeda dengan generasi milenial. Mereka cenderung menyukai serta memanfaatkan kecanggihan teknologi dalam segala aktivitas mereka, termasuk dalam hal pekerjaan kapanpun dan dimanapun.<sup>12</sup> Terdapat beberapa jenis atau tipe pekerjaan dalam *remote work*, diantaranya *Full-Time Remote Work*, *Part-Time Remote Work*, *All-Remote Organizations*, *Remote-First Organizations*, dan *Flexible Organizations*. *Full-Time Remote Worker* atau Pekerja jarak jauh penuh waktu bekerja dari lokasi yang mereka pilih hampir sepanjang waktu. Tempat itu bisa jadi rumah mereka, tapi bisa juga ruang kerja bersama, perpustakaan, kedai kopi, atau bahkan tempat tinggal sementara, seperti rumah sewaan, dan lain sebagainya.

Karena pekerja jarak jauh penuh waktu memilih tempat mereka bekerja, mereka dapat mengubah lokasi setiap hari berdasarkan kebutuhan dan preferensi. Misalnya, jika ada banyak pekerjaan konstruksi keras di dekat rumah mereka saat mereka perlu berkonsentrasi atau mengadakan rapat virtual, pekerja jarak jauh penuh waktu mungkin bekerja dari lokasi yang berbeda hingga selesai. Pekerja jarak jauh penuh waktu biasanya memiliki rekan kerja atau klien yang dengannya mereka berkomunikasi dan berkolaborasi secara virtual. Dalam beberapa kasus, seperti *vlogger* penuh waktu yang melakukan semua produksi mereka, mereka

---

<sup>12</sup> Ariwan K. Perdana, "Generasi Milenial Dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital", *Jurnal Studi Pemuda*, 1 (2019), 76.

dapat bekerja secara mandiri. Sementara itu, *Part-Time Remote Worker* atau Pekerja jarak jauh paruh waktu membagi waktu mereka antara lokasi kerja pusat dan lokasi pilihan mereka. Pengaturan ini lebih umum di organisasi yang masih percaya bahwa lokasi sentral penting untuk melakukan bisnis.<sup>13</sup>

Dalam organisasi jarak jauh, setiap karyawan bekerja dari lokasi yang mereka pilih, dan organisasi tersebut tidak memiliki kantor pusat atau kantor apa pun. Perusahaan jarak jauh dengan ukuran sebenarnya masih agak jarang, meskipun ada, dan jumlahnya perlahan bertambah. Jauh lebih umum untuk menemukan wirausahawan tunggal dan bisnis mikro yang termasuk dalam kategori serba jauh daripada bisnis besar. Untuk *Remote-First Organizations* atau organisasi yang mengutamakan jarak jauh adalah bisnis yang menganut budaya dan fleksibilitas kerja jarak jauh tetapi tidak beroperasi sepenuhnya dari jarak jauh 100 persen setiap saat. Sedangkan dalam *Flexible Organizations* atau organisasi yang fleksibel biasanya dimulai sebagai bisnis tradisional berbasis lokasi dan tumbuh untuk menerima pekerjaan jarak jauh sampai batas tertentu. Mayoritas organisasi yang berpartisipasi dalam pekerjaan jarak jauh memiliki pendekatan yang fleksibel.<sup>14</sup>

Pada topik yang akan diteliti ini, objek penelitiannya adalah Komunitas *Remote Worker* Indonesia. Komunitas yang beralamat di Bantul Yogyakarta ini adalah komunitas yang memberikan kesempatan bagi siapapun bahkan bagi generasi milenial untuk belajar dan bekerja secara *remote* (*Remote Working*). Komunitas ini menyediakan pembelajaran tentang skill-skill digital yang banyak dibutuhkan oleh

---

<sup>13</sup> Jill Duffy, *The Everything Guide To Remote Work* (Stoughton: Adams Media, 2022), 11.

<sup>14</sup> *Ibid.*, 13.

perusahaan saat ini, seperti *Blogging, Digital Marketing, Desain Grafis, Content Creator, Translator, Data Analis, Data Science, Programming, Web Developer*, dan lain sebagainya dengan biaya tertentu. Komunitas ini memberikan biaya pendaftaran sekali untuk seumur hidup atau *Lifetime* dan mendapatkan beberapa fasilitas tertentu sesuai biaya yang dikeluarkan. Model dari pembelajarannya bisa *Full Online* atau juga bisa belajar *onsite* di Yogyakarta dan per kota.<sup>15</sup>

CEO & Founder dari komunitas ini adalah Eko Suprpto Wibowo, yang merupakan seorang *Software Engineer, Web Developer*, dan Konsultan IT di kota Yogyakarta, dan juga lulusan dari Universitas Gadjah Mada. Salah satu prestasi beliau adalah sebagai *Winner, First Position on Asia Pasific Region for Facebook Developer Community Challenge* pada Agustus 2018. Berbagai macam keunggulan dari komunitas *Remote Worker Indonesia* adalah topik pembelajaran yang bermacam-macam sesuai dengan kebutuhan industri saat ini, biaya yang relatif terjangkau dan *Lifetime*, pembelajaran yang fleksibel, dibantu dan dibimbing sampai menembus situs penyedia *Remote Work* seperti *Upwork*, dan lain sebagainya. Bukan hanya itu saja, komunitas ini terstruktur dengan baik, mempunyai tujuan yang sangat jelas yakni menembus *Remote Work*, dan terdapat beberapa alumni dari komunitas ini yang berhasil menembus *Remote Work* dan bergaji *Dollar*. Berikut ini kami sajikan hasil observasi kami tentang perbedaan, keunikan, serta keunggulan Komunitas *Remote Worker Indonesia* dibandingkan dengan komunitas-komunitas lain.

---

<sup>15</sup> <https://app.remoteworker.id/>

**Tabel 1. 1**  
**Perbedaan 5 Komunitas Remote Worker**

No.	Nama Komunitas	Perbedaan				
		Website Resmi	Tujuan Komunitas	Biaya Gabung Komunitas	Course (Pembelajaran)	Prestasi
1.	Remote Worker Indonesia	Tersedia	Membantu tiap membeinya berhasi 100% bekerja dari rumah baik bagi mereka yang punya skill IT atau yang sama sekali tanpa skill IT.	Berbayar	Tersedia dengan berbagai macam pilihan seperti <i>Internet Marketing</i> , <i>Desain Grafis</i> , <i>Android Developer</i> , dan lain sebagainya.	- Terdapat beberapa alumni yang sukses menembus <i>Remote Work</i> di berbagai situs seperti <i>upwork.com</i> serta bergaji Dollar. - Owner komunitas ini pernah memenangi juara 1 tingkat Asia Pasific untuk event <i>Facebook Hackathon Community Challenge</i> untuk projek <i>Whizkids World</i> .
2.	Kerja Remote Indonesia	Tersedia	Membantu untuk menemukan pekerjaan Remote yang sesuai dengan kemampuan.	Gratis	Tidak Tersedia	Tidak tersedia/tidak dicantumkan
3.	Indonesia Freelancer	Tersedia	Menciptakan ekosistem digital Indonesia yang berkualitas agar dapat berkarya dari mana saja.	Gratis	Tidak Tersedia	Terdapat beberapa alumni yang berhasil menembus <i>Remote Work</i> di perusahaan Indonesia
4.	Suara Freelancer	Tersedia	Berbagi pengetahuan dan pengalaman seputar	Gratis	Tidak Tersedia	Tidak tersedia/tidak dicantumkan



			<i>Freelance dan Remote Working</i>			
5.	<i>Freelance Kerja</i>	Tersedia	Sebuah komunitas dan platform bagi <i>Freelancer</i> dan Employer untuk saling bertemu dan juga membantu para <i>Freelancer</i> untuk bisa mengembangkan karirnya dalam dunia <i>Freelance</i>	Gratis	Tidak Tersedia	Tidak tersedia/tidak dicantumkan

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Jika berlandaskan pada fenomena sosial yang penulis jelaskan di atas yakni *Remote Working* yang semakin disukai oleh generasi milenial dan didukung dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang jarang sekali mengaitkan variabel *Work Life Balance* dan Manajemen Stres dengan *Remote Working*, serta keunggulan dan keunikan Komunitas *Remote Worker* Indonesia, alhasil, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul “Kemampuan Faktor *Work Life Balance* Dan Manajemen Stres Dalam Mempengaruhi Keputusan Generasi Milenial Untuk Bekerja Secara *Remote (Remote Working)* Pada Komunitas *Remote Worker* Indonesia, Bantul Yogyakarta.” Dengan asumsi bahwasannya *Work Life Balance* dan Manajemen Stres berpengaruh dan signifikan dalam mempengaruhi keputusan generasi millennial untuk bekerja secara *remote (Remote Working)*. Namun, hal ini dapat diketahui kebenarannya setelah penelitian ini dilaksanakan.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor *Work Life Balance* berpengaruh dan signifikan terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara *remote (Remote Working)*?
2. Apakah faktor Manajemen Stres berpengaruh dan signifikan terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara *remote (Remote Working)*?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menggambarkan arah penelitian yang harus dicapai. Tujuan penelitian haruslah fokus terhadap berbagai macam permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya.<sup>16</sup> Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor *Work Life Balance* terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara *remote (Remote Working)*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor Manajemen Stres terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara *remote (Remote Working)*.

### D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian termasuk komitmen yang dibuat ketika penelitian selesai. Manfaat bagi penulis, perusahaan atau organisasi, dan masyarakat dapat

---

<sup>16</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press, 2018), 37.

berbentuk teoretis dan praktis. Kebermanfaatan penelitian haruslah nyata.<sup>17</sup> Berikut manfaat atau kelebihan dari penelitian ini:

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan untuk memberikan manfaat dan memberikan sedikit komitmen pemikiran untuk berbagai kalangan. Terutama bagi pihak terkait, seperti menambah serta meningkatkan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini adalah sebagai upaya meningkatkan potensi diri serta dapat memperkaya dan mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai Kemampuan Faktor *Work Life Balance* dan Manajemen Stres Dalam Mempengaruhi Keputusan Generasi Milenial Untuk Bekerja Secara *Remote (Remote Working)*. Dan semoga ini menjadi kajian ilmiah yang dapat memenuhi kebutuhan dalam bentuk laporan atau tugas akhir untuk memperoleh gelar sarjana (S1) di UIN KHAS Jember.

- b. Bagi UIN KHAS Jember

Diharapkan dapat memberikan sedikit komitmen keilmuan dan dapat dijadikan sebagai kumpulan referensi untuk penelitian-penelitian di masa mendatang.

- c. Bagi Masyarakat

---

<sup>17</sup> Ibid., 38.

Kajian atau observasi ini diharapkan memiliki dampak yang menguntungkan, serta pengembangan pengetahuan dan wawasan dalam hal Manajemen Sumber Daya Manusia terutama bagi generasi milenial.

## E. Ruang Lingkup Penelitian

### a. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah konsep evaluasi yang diberikan kepada subjek penelitian. Pengukuran variabel penelitian nantinya membuahkan data. Data yang dihasilkan ini nantinya digunakan untuk menganalisis variabel-variabel tersebut. Dalam penelitian ini, variabel penelitian dibagi menjadi tiga variabel yaitu, variabel independen atau *exogen* (X), variabel dependen atau *endogen* (Y), dan variabel laten dengan uraian sebagai berikut:

#### a. Variabel Independen (*Exogen*)

Variabel eksogen adalah variabel yang berdampak pada variabel endogen. Pada penelitian ini, yang termasuk variabel independen (*exogen*) adalah *Work Life Balance* dan Manajemen Stres.

#### b. Variabel Dependen (*Endogen*)

Variabel endogen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel bebas (variabel eksogen).<sup>18</sup> Pada penelitian ini, yang termasuk variabel dependen (*endogen*) adalah Keputusan Generasi Milenial Untuk Bekerja Secara *Remote* (*Remote Working*).

<sup>18</sup> Siswoyo Haryono, *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS 22 .00, LISREL 8.80 Dan Smart PLS 3.0* (Bekasi: PT. Intermedia Personalia Utama, 2016), 27.

### c. Variabel Laten

Variabel laten adalah variabel yang tidak dapat diukur secara langsung kecuali diukur dengan satu atau beberapa indikator atau parameter.<sup>19</sup> Pada penelitian ini, yang termasuk variabel laten adalah *Work Life Balance*, Manajemen Stres, dan Keputusan Generasi Milenial Untuk Bekerja Secara *Remote (Remote Working)*.

### b. Indikator Variabel

Setelah variabel penelitian tercapai, langkah selanjutnya adalah menjelaskan indikator-indikatornya yang mana termasuk rujukan dan telah diamati dari variabel yang akan diobservasi. Indikator yang telah diobservasi sebelumnya ini nantinya akan menjadi acuan dalam hal pembuatan pertanyaan yang dicantumkan dalam angket dan observasi.<sup>20</sup>

Di dalam SEM, indikator-indikator variabel ini disebut dengan variabel manifes. Adapun yang menjadi indikator variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Variabel *Work Life Balance*, indikatornya adalah

a) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu) mengacu pada berapa banyak waktu yang dihabiskan seseorang untuk pekerjaannya serta untuk kehidupan pribadi dan keluarganya.

b) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan) mengacu pada partisipasi dan dedikasi psikologis seseorang terhadap berbagai

<sup>19</sup> Ibid., 24.

<sup>20</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 38.

peran yang dimainkannya di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi dan keluarganya.

- c) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan) mengacu pada kebahagiaan seseorang secara keseluruhan dengan berbagai peran yang dimainkannya di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi dan keluarganya.<sup>21</sup>

2) Variabel Manajemen Stres, indikatornya adalah

a) Mengenal Gejala Stres

Mengenal gejala stres adalah tindakan memilih sumber stres yang sifatnya lebih permanen dan lebih beresiko terjadi konflik, daripada sumber stres yang mana resiko akan terjadinya konflik lebih kecil, seperti mengenali dan mengidentifikasi stres pada lingkungan keluarga yang dapat menimbulkan konflik dan perpecahan.

b) Analisis Gejala Stres

Analisa gejala stres adalah proses memperoleh informasi berupa tanda-tanda, sikap, dan perasaan yang dapat ditampilkan dan dijelaskan akibat dari stres, seperti pusing, merasa lebih emosi, dan lain-lain.

c) Skema atau Rencana Menjauhkan Stres

---

<sup>21</sup> Greenhaus, Collins, dan Shaw, "The Relation between Work – Family Balance and Quality of Life", 513.

Skema atau rencana menjauhkan stres adalah rencana seseorang yang memfokuskan tindakannya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, seperti rencana secara pribadi maupun rencana secara organisasi.

d) *Coping Stress*

*Coping stress* adalah perilaku seseorang dalam situasi sulit untuk meminimalkan atau menghilangkan ketidaknyamanan psikologis, seperti membudayakan pengendalian diri atau *self control*, mendekati diri kepada Tuhan, berolahraga, dan lain sebagainya.<sup>22</sup>

3) Variabel Keputusan Generasi Milenial Untuk Bekerja Secara *Remote (Remote Working)*, indikatornya adalah

a) *Place of Work*

Seorang pekerja remote bisa melakukan segala pekerjaannya dimana saja ia berada, bisa di rumah, café, tempat wisata, dan lain sebagainya.

b) *Use of ICT (Information and Communications Technology)*

Seorang pekerja remote bisa melakukan segala pekerjaannya kapan saja dan di mana saja ia berada, asalkan didukung oleh teknologi informasi, seperti *Smartphone*, Laptop, Komputer, dan jaringan internet.

---

<sup>22</sup> P. Robbins dan A. Judge, *Perilaku Organisasi*, 473.



c) *Duration of Telework*

Karena bisa dilakukan dimana saja dan kapan saja tentunya dengan bantuan koneksi internet, maka seorang pekerja remote mempunyai durasi atau waktu bekerja yang lebih longgar serta lebih fleksibel. Biasanya, waktu bekerja identik dari pukul 9 pagi hingga pukul 5 sore (“9-to-5”). Sedangkan dalam *Remote Working*, pola kerja seperti itu mulai dihilangkan. Hal ini dikarenakan pemanfaatan dari teknologi informasi yang dapat mempermudah dan mempercepat suatu pekerjaan. Kadang kala, para pekerja remote mampu menyelesaikan pekerjaan mereka hanya beberapa jam, lebih cepat daripada bekerja secara konvensional atau secara *offline*.<sup>23</sup>

## F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang merupakan rumusan berdasarkan indeks variabel yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian secara eksperimen.<sup>24</sup> Untuk menghindari kerancuan dan untuk memperjelas fokus pembahasan penelitian, penulis harus mendefinisikan beberapa frasa yang digunakan dalam judul penelitian, seperti:

a. *Work Life Balance*

*Work Life Balance* dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang merasa terlibat dan terpenuhi terhadap kontribusinya atas pekerjaan dan kehidupan keluarga yang kemudian ditunjukkan ke dalam tiga elemen

<sup>23</sup> Siniša Drobnjak dan Eva Jereb, “Telework Indicators : A Case Study of Slovenia”, (2007), 2.

<sup>24</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 38.

keseimbangan pekerjaan dan keluarga, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan kontribusi atau keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.<sup>25</sup>

*Work Life Balance* juga dapat diartikan sebagai jumlah waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dibandingkan dengan jumlah waktu yang dihabiskan dengan keluarga dan hal-hal yang disenangi.<sup>26</sup>

b. Manajemen Stres

Lazarus mengatakan bahwasannya manajemen stres ialah mencoba keluar dari masalah dan menemukan solusi untuk masalah atau keadaan yang membuat stres. Sedangkan Robbins berpendapat bahwa manajemen stres adalah sebuah opsi atau pilihan yang bisa dilakukan oleh individu untuk mengelola stres pada dirinya.<sup>27</sup>

c. Generasi Milenial

Milenial, sering dikenal sebagai Generasi Y, adalah generasi yang lahir setelah Generasi X. Generasi milenial didefinisikan oleh para analis sosial sebagai mereka yang lahir antara tahun 1980-an dan 2000-an. Milenial akan berusia antara 21 dan 41 pada tahun 2021. Menurut usia mereka, generasi milenial diklasifikasikan menjadi tiga kelompok. Pertama, *The Students Millennials*, generasi yang lahir antara 1993 dan 2000. Antara 1987 dan

---

<sup>25</sup> Greenhaus, Collins, dan Shaw, "The Relation between Work – Family Balance and Quality of Life", 513.

<sup>26</sup> Kresna Chandra Putra dkk, "The Impact of Flexible Working Hours , Remote Working , and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period", *Journal of Business and Management Review*, 5 (2020), 344.

<sup>27</sup> P. Robbins dan A. Judge, *Perilaku Organisasi*, 473.

1993, *Working Millennials* yang lahir dan besar. Terakhir, ada *The Family Millennials*, yang lahir dan besar antara tahun 1980 dan 1987.<sup>28</sup>

d. *Remote Working*

Istilah *Remote Working* muncul pada tahun 1950 an yang ditulis oleh Norbert Wiener dalam bukunya “*The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society*”, yang menggunakan istilah lain, yaitu *Telework*.<sup>29</sup> Kemudian, pada tahun 1974, istilah *Telecommute* diperkenalkan oleh Jack Nilles dan istilah ini terus berkembang hingga saat ini, yakni *Remote Working*.<sup>30</sup> *Telework*, *Telecommute*, dan *Remote Working* memiliki makna yang sama, yaitu pekerjaan yang seharusnya dapat dilakukan di tempat yang tidak membutuhkan banyak waktu untuk pulang dan pergi bekerja, yang dapat juga dilakukan di rumah atau di area lain, serta terdapat fasilitas jaringan internet, komputer, telepon dan juga perlengkapan kerja lainnya.<sup>31</sup>

Berdasarkan definisi operasional diatas, kami sebagai peneliti berasumsi bahwasannya variabel *Work Life Balance* dan variabel Manajemen Stres berpengaruh dan signifikan terhadap keputusan generasi millennial untuk bekerja secara remote (*Remote Working*).

<sup>28</sup> Sitti Utami Rezkiawaty Kamil, *Literasi Digital Generasi Milenial* (Kota Kendari: Literacy Institute, 2018), 1.

<sup>29</sup> V Siddhartha dan Chaitra Sai Malika S, “Telecommuting and Its Effects in Urban Planning”, *International Journal of Engineering Research & Technology*, 10 (2016), 448.

<sup>30</sup> Jack M Nilles, “Telecommunications And Organizational Decentralization,” *Ieee Transactions On Communications*, 10 (1975), 1143.

<sup>31</sup> Nuri Sadida dan Zulfa Febriani, “Mengikat Karyawan Dengan Telecommuting ( Studi Keterikatan Kerja Karyawan Telecommuting )”, *Jurnal Psikogenesis*, 1 (2016), 118.

## G. Hipotesis

Merebaknya Pandemi Covid-19 telah membuat beberapa sektor di Indonesia, terutama sektor perekonomian berada pada ketidakpastian. Berbagai kebijakan dilakukan oleh pemerintah untuk menanggulangi Pandemi ini, contohnya PPKM, WFH (*Working From Home*), dan lain sebagainya. Hal ini mendorong kesadaran masyarakat akan manfaat dan kerugiannya, karena Sebagian dari mereka tidak terlalu menyukai konsep WFH (*Working From Home*) atau bekerja secara remote (*Remote Working*). Selain itu, menurut mereka konsep *Working From Home* dan *Remote Working* ini masih banyak kekurangan dan berdampak negatif.<sup>32</sup> Tetapi generasi milenial berbeda pandangan akan hal ini, karena generasi milenial cenderung menyukai konsep *Remote Working*.

Selain itu, terdapat beberapa perubahan perilaku pada generasi milenial. Mereka cenderung tidak menyukai pola kerja “9-to-5” dan menurut survei, 77% milenial mengatakan memiliki jam kerja yang fleksibel, tidak lagi dikantor mulai pukul 9-5 sore.<sup>33</sup> Survei juga dilakukan oleh lembaga EY (*Ernest & Young*) dalam *Work Reimagined Employee Survey 2021*. Hasil survei menunjukkan bahwasannya 48% karyawan percaya budaya perusahaan mereka telah berubah dan menjadi lebih baik sejak awal pandemi dan 67% setuju bahwa produktivitas untuk pekerjaan mereka dapat diukur secara akurat meskipun mereka bekerja secara remote. Survei ini dilakukan terhadap 16.264

---

<sup>32</sup> Adi Suyoso, dkk., “Persepsi Pekerja Terhadap Work From Home (WFH) Di Masa Pandemi Covid-19”, 74.

<sup>33</sup> Yuswohady dkk, *Millennials Kill Everything* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2019), 2.

responden di 16 negara termasuk Indonesia, dimana 55% dari responden berasal dari generasi milenial.<sup>34</sup> Pada penelitian sebelumnya, cenderung meneliti dampak atau pengaruh *Working From Home* dan *Remote Working* terhadap efisiensi kerja dan kinerja karyawan. Pada penelitian lain juga cenderung meneliti pengaruh *Remote Working* terhadap kepuasan kerja.

Tidak ada penelitian-penelitian sebelumnya yang meneliti faktor apa saja yang mempengaruhi generasi milenial untuk bekerja secara remote (*Remote Working*). Sementara itu, saya menemukan *Novelty* (kebaruan) yang berkaitan dengan *Remote Working*, yaitu saya menemukan variabel yang jarang diteliti oleh kebanyakan peneliti lain, yakni *Work Life Balance* dan Manajemen Stres. Untuk alasan ini, penelitian ini mengusulkan hipotesis berikut:

- a. H<sub>0</sub>: Tidak ada pengaruh faktor *Work Life Balance* terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara remote (*Remote Working*).  
H<sub>a</sub>: Ada pengaruh faktor *Work Life Balance* terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara remote (*Remote Working*).
- b. H<sub>0</sub>: Tidak ada pengaruh faktor Manajemen Stres terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara remote (*Remote Working*).  
H<sub>a</sub>: Ada pengaruh faktor Manajemen Stres terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara remote (*Remote Working*).

---

<sup>34</sup> Ernst & Young Global Limited, "Work Reimagined Employee Survey 2021", 7.

## H. Metode Penelitian

### a. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang bertujuan untuk menjelaskan mengapa suatu fenomena terjadi dengan menemukan hukum-hukum universal dan mengaitkan satu gejala atau fenomena dengan yang lain. Sedangkan untuk jenis penelitiannya adalah kuantitatif deskriptif, yang mana jenis penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang suatu gejala atau fenomena. Hasil akhir dari penelitian ini biasanya berupa tipologi atau pola yang berhubungan dengan masalah yang sedang dibahas.<sup>35</sup>

### b. Populasi dan Sampel

Populasi adalah objek studi atau pengamatan dan merupakan objek apa pun dengan karakteristik yang sama. Sampel adalah bagian dari populasi yang diamati secara langsung dan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Artinya, populasi adalah kumpulan individu yang diteliti dan sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi.<sup>36</sup> Adapun populasi di dalam penelitian ini adalah anggota Komunitas *Remote Worker* Indonesia, Bantul Yogyakarta dalam kurun waktu satu tahun terakhir, yakni tahun 2021, yang berjumlah 700 orang.

---

<sup>35</sup> Priyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2008), 43.

<sup>36</sup> Nuryadi Nuryadi dkk., *Dasar-Dasar Statistik Penelitian* (Yogyakarta: Sibuku Media, 2017), 8.

Dalam pengambilan sampel, kami menggunakan Teknik Sampling Insidental (*Convenience*) yang mana salah satu dari dari *Nonprobability Sampling*. *Nonprobability Sampling* adalah metode pengambilan sampel yang tidak memberikan semua anggota populasi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Sedangkan Sampling Insidental adalah salah satu bagian dari *Nonprobability Sampling* yang mana penentuan sampelnya atas dasar kepraktisan. Sampel dapat dipilih karena berada pada saat yang tepat, pada situasi yang tepat, dan pada tempat yang tepat. Sampling Insidental juga bisa diartikan jika ditentukan bahwa individu yang kebetulan lengkap memenuhi syarat sebagai sumber data, maka strategi pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti, dapat digunakan sebagai sampel. Kami menggunakan teknik Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 10% untuk menentukan ukuran sampel, dan berikut rumus serta perhitungannya:<sup>37</sup>

**Gambar 1. 1**  
**Rumus Sampel Isaac dan Michael**

$$J I_s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q} R$$

<sup>37</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013), 85-87.



dimana :

s = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi = 700

$\lambda^2 = Chi Kuadrat$ , dengan dk = 1, taraf kesalahan 10%

d = 0,0100

P = Q = 0,5

Adapun perhitungannya sebagai berikut:

$$s = \frac{2,706 \times 700 \times 0,5 \times 0,5}{0,0100 (699) + 2,706 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$= \frac{473,55}{7,67}$$

$$= 61,8 \rightarrow \text{dibulatkan menjadi } 62$$

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat diketahui bahwasannya ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 62.

### c. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan berbagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini, antara lain:

#### a) Observasi

Observasi adalah Metode pengumpulan data yang melibatkan dokumentasi yang teliti dan metodis. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi secara non partisipan, artinya bukan partisipan

dan hanya berperan sebagai observer.<sup>38</sup> Teknik observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Melakukan observasi mengenai profil Komunitas *Remote Worker* Indonesia.
- 2) Melakukan observasi mengenai situasi dan kondisi Komunitas *Remote Worker* Indonesia.

b) Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah jenis alat pengumpulan data yang meminta responden untuk mengisi daftar pertanyaan. Tujuan utama dari pengisian kuesioner adalah untuk memperoleh data yang relevan dengan penelitian dan memiliki tingkat reliabilitas dan validitas yang tinggi.<sup>39</sup> Teknik kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kuesioner mengenai pengaruh faktor *Work Life Balance* terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara *remote* (*Remote Working*).

- 2) Kuesioner mengenai pengaruh faktor manajemen stres terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara *remote* (*Remote Working*).

c) Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan atau mencari data dengan menggunakan catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti,

---

<sup>38</sup> Ibid., 145.

<sup>39</sup> Amri Amir, Junaidi, dan Yulmardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Penerapannya* (Bogor: IPB Press, 2009), 148.

notulen, agenda, foto-foto dan lain sebagainya.<sup>40</sup> Pada penelitian ini, teknik dokumentasi yang digunakan adalah:

- 1) Mengumpulkan dan mencatat sejarah Komunitas *Remote Worker* Indonesia.
- 2) Mengumpulkan dan mencatat visi misi Komunitas *Remote Worker* Indonesia.
- 3) Mengumpulkan dan mencatat struktur organisasi Komunitas *Remote Worker* Indonesia.
- 4) Mengumpulkan dan mencatat jumlah anggota Komunitas *Remote Worker* Indonesia.
- 5) Mengumpulkan dan mencatat dokumen-dokumen lain yang terkait, seperti CV dari *Owner* Komunitas *Remote Worker* Indonesia, foto-foto, dan lain sebagainya.

#### d. Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan PLS-SEM (*Partial Least Square-Structural Equation Modelling*) untuk menganalisis data. SEM (*Structural Equation Modelling*) adalah metode analisis multivariat generasi kedua yang mencampurkan analisis jalur dan analisis faktor, yang mana peneliti bisa secara bersamaan menguji dan mengevaluasi hubungan antara beberapa variabel eksogen dan variabel endogen dengan multi-indeks (beberapa indikator). Adapun metode SEM ini terdiri dari dua jenis, yaitu SEM berbasis covariance (CB-SEM) dan SEM berbasis varian atau

---

<sup>40</sup> Ibid., 179.

komponen (VB-SEM) yang terdiri dari *Partial Least Square* (PLS) dan *Generalized Structural Component Analysis* (GSCA).<sup>41</sup> Pada penelitian ini, penulis menggunakan SEM berbasis varian atau (VB-SEM), dengan teknik PLS-SEM (*Partial Least Square-Structural Equation Modelling*) dan juga menggunakan *Software Smart PLS*.

Adapun langkah-langkah dalam menganalisa data menggunakan *Software Smart PLS* adalah sebagai berikut:

a. Analisis *Outer Model* (Model Pengukuran)

Pada tahap ini, dilakukan *Construct Measurement* atau *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), dan dalam PLS disebut juga dengan analisis *Outer Model*. Pada penelitian ini, model pengukuran yang digunakan adalah model pengukuran formatif yang digunakan untuk mengevaluasi indikator dengan cara uji validitas dan reliabilitas dengan melihat nilai-nilai seperti:

- a) Signifikansi nilai *weight* atau bobot, yang nilainya diperoleh dari proses bootstrapping. Ketentuannya adalah jika nilai *P Values* dibawah 0,05 atau 5%, maka hasilnya signifikan.<sup>42</sup>
- b) Multikolinearitas, yaitu menguji dan mengevaluasi variabel manifes atau indikator apakah terdapat gejala multikolinearitas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dimana

<sup>41</sup> Siswoyo Haryono, *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS 22 .00, LISREL 8.80 Dan Smart PLS 3.0*, 11.

<sup>42</sup> Necmi K. Avkiran dan Christian M. Ringle, "Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Recent Advances in Banking and Finance", *International Series in Operations Research & Management Science*, 267 (2018), 10.

jika nilai VIF > 10, maka terdapat gejala multikolinearitas.<sup>43</sup>

Adapun di dalam *Software Smart PLS*, langkah-langkah diatas dapat dilakukan dengan melakukan perintah *Calculate => Bootstrapping => Start Calculation*.

b. Analisis *Inner Model* (Model Struktural)

Pada tahap ini, dilakukan pengukuran *Model Measurement* atau dalam PLS disebut dengan analisis *Inner Model* untuk menguji signifikansi model atau hipotesis dengan melihat nilai-nilai seperti:

a) *Path Coefficients* atau koefisien jalur dengan ketentuan jika nilai *P Values* < 0,05 atau *T-Statistic*  $\geq$  1,96, maka dianggap signifikan.

b) *R-Square Value*, digunakan untuk mengevaluasi kualitas dari model dengan ketentuan jika nilainya 0,75 = *High*, jika 0,50 = *Moderat*, dan jika 0,25 = *Low*.

c)  $F^2$  atau *F Square*, digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel pada level struktural dengan ketentuan jika nilainya 0,02 = kecil, jika 0,15 = moderat, dan jika 0,35 = besar.<sup>44</sup>

Adapun di dalam *Software Smart PLS*, langkah-langkah diatas dapat dilakukan dengan melakukan perintah *Calculate => PLS Algorithm => Start Calculation*.

<sup>43</sup> Siswoyo Haryono, *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS 22 .00, LISREL 8.80 Dan Smart PLS 3.0*, 384.

<sup>44</sup> K. Avkiran dan M. Ringle, "*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*", 11.

## I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan menjelaskan alur pembahasan skripsi dimulai dengan pendahuluan hingga bab terakhir. Berbeda dengan daftar isi, format penyusunan sistematika pembahasan yang sistematis berbentuk narasi. Berikut ini adalah sistematika pembahasan tentang penelitian ini:

*Bab Pertama.* Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, yang dilanjutkan dengan ruang lingkup penelitian, definisi operasional, hipotesis, metode penelitian dan diakhiri dengan sistematika pembahasan.

*Bab Kedua.* Pada bab ini berisi tentang pembahasan kajian kepustakaan yang meliputi penelitian terdahulu dan kajian teori.

*Bab Ketiga.* Pada bab ini membahas tentang hasil laporan penelitian yang meliputi: gambaran obyek penelitian, penyajian data, analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

*Bab Keempat.* Pada bab ini berisi pembahasan tentang kesimpulan dan saran-saran.

## BAB II

### KAJIAN KEPUSTAKAAN

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu meliputi beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan erat dengan penelitian yang akan dilakukan guna menentukan orisinalitas dan kedudukan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Diantaranya sebagai berikut:

- 1) Aliffiyan Akbaruddin, 2021, Tugas Akhir, Analisis Pengaruh Penerapan *Work From Home* dan Motivasi Kerja Terhadap *Worklife Balance* Tenaga Kependidikan Non Dosen (Studi Pada Universitas Pertamina). Pada penelitian ini, rumusan masalahnya adalah apakah penerapan *Work From Home* berpengaruh terhadap *Work Life Balance* tenaga kependidikan non dosen, apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *Work Life Balance* tenaga kependidikan non dosen, dan apakah penerapan *Work From Home* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Work Life Balance* tenaga kependidikan non dosen. Metode penelitiannya menggunakan kuantitatif dan hasil penelitiannya adalah *Work From Home* berpengaruh secara positif terhadap *Work Life Balance* tenaga kependidikan non dosen, begitu juga dengan motivasi kerja yang berpengaruh secara positif terhadap *Work Life Balance* tenaga kependidikan non dosen. Sedangkan secara simultan, *Work From Home* dan motivasi kerja juga berpengaruh secara positif terhadap *Work Life Balance* tenaga kependidikan non dosen. Adapun penelitian ini juga mempunyai beberapa perbedaan dengan penelitian yang

kami lakukan. Pertama, variabel yang digunakan. Penelitian diatas secara berurutan menggunakan *Work From Home*, Motivasi Kerja, dan *Work Life Balance* sebagai variabel X1, X2, dan Y. Sedangkan kami sebagai penulis menggunakan variabel *Work Life Balance*, Manajemen Stres, dan *Remote Work* secara berurutan sebagai variabel X1, X2, dan Y. Perbedaan yang kedua yaitu pada rumusan masalah dan yang ketiga pada metode analisis datanya. Sedangkan hal yang serupa adalah pada metode penelitian, yang mana serupa memakai metode penelitian kuantitatif.<sup>45</sup>

- 2) Chelsea Violita Miranda, 2021, Skripsi, Hubungan *Work Life Balance* Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Pendidik. Pada penelitian ini, rumusan masalahnya adalah apakah ada hubungan *Work Life Balance* dengan stres kerja tenaga pendidik. Metode penelitiannya menggunakan kuantitatif dan hasil penelitiannya adalah ada hubungan negatif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan stres di tempat kerja di kalangan pendidik. Semakin rendah keseimbangan kehidupan kerja yang dipegang oleh pendidik, semakin tinggi stres di tempat kerja. Adapun penelitian ini juga mempunyai beberapa perbedaan dengan penelitian yang kami lakukan. Pertama, variabel yang digunakan. Penelitian diatas secara berurutan menggunakan variabel *Work Life Balance* dan Stres Kerja sebagai variabel X dan Y. Sedangkan kami sebagai penulis secara berurutan menggunakan variabel *Work Life Balance*, Manajemen Stres, dan *Remote Work* sebagai

---

<sup>45</sup> Aliffiyan Akbaruddin, "Analisis Pengaruh Penerapan *Work From Home* Dan Motivasi Kerja Terhadap *Worklife Balance* Tenaga Kependidikan Non Dosen (Studi Pada Universitas Pertamina)", (Skripsi, Universitas Pertamina, 2021).



variabel X1, X2, dan Y. Perbedaan yang kedua yaitu pada rumusan masalah dan yang ketiga pada metode analisis datanya. Penelitian diatas menggunakan analisis korelasi, sedangkan kami menggunakan *SEM (Structural Equation Modelling)*. Sedangkan hal yang serupa adalah pada metode penelitian, yang mana serupa memakai metode penelitian kuantitatif.<sup>46</sup>

- 3) Tarsisia Adisti Andarini, 2020, Skripsi, Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Perawat RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Klaten. Pada penelitian ini, rumusan masalahnya adalah apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan apakah *Work Life Balance* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode penelitiannya menggunakan kuantitatif dan hasil penelitiannya adalah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, begitu pula dengan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan secara simultan, kepuasan kerja dipengaruhi oleh *Work Life Balance* dan lingkungan kerja sebesar 44%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun penelitian ini juga mempunyai beberapa perbedaan dengan penelitian yang kami lakukan. Pertama, variabel yang digunakan. Penelitian diatas secara berurutan menggunakan variabel lingkungan kerja

---

<sup>46</sup> Chelsea Violita Miranda, "Hubungan *Work Life Balance* Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Pendidik", (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang, 2021).

dan kepuasan kerja sebagai variabel X2 dan Y. Sedangkan kami sebagai penulis menggunakan variabel manajemen stres dan *Remote Work* sebagai variabel X2 dan Y. Perbedaan yang kedua yaitu pada rumusan masalah dan yang ketiga pada metode analisis datanya. Penelitian diatas menggunakan regresi linear berganda sebagai alat analisis, sedangkan kami menggunakan *SEM (Structural Equation Modelling)*. Sedangkan hal yang serupa adalah pada metode penelitian, yang mana serupa memakai metode penelitian kuantitatif.<sup>47</sup>

- 4) Muh. Rory Prayogi Syam, 2020, Skripsi, Pengaruh *Work Life Balance* dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa. Pada penelitian ini, rumusan masalahnya adalah apakah *Work-Life Balance* mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa, apakah pengembangan karir mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa, serta apakah *Work-Life Balance* dan pengembangan karir mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa secara simultan. Metode penelitiannya menggunakan kuantitatif dan hasil penelitiannya adalah *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, begitu pula dengan pengembangan karir yang juga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sedangkan secara simultan, *Work Life Balance* dan

---

<sup>47</sup> Tarsisia Adisti Andarini, "Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Perawat Rsjd Dr. Rm. Soedjarwati Klaten", (Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2020).S

pengembangan karir berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja. Adapun penelitian ini juga mempunyai beberapa perbedaan dengan penelitian yang kami lakukan. Pertama, variabel yang digunakan. Penelitian diatas secara berurutan menggunakan pengembangan karir dan produktivitas kerja sebagai variabel X2 dan Y. Sedangkan kami sebagai penulis menggunakan variabel manajemen stres dan *Remote Work* sebagai variabel X2 dan Y. Perbedaan yang kedua yaitu pada rumusan masalah dan yang ketiga pada metode analisis datanya. Penelitian diatas menggunakan regresi linear berganda sebagai alat analisis, sedangkan kami menggunakan *SEM (Structural Equation Modelling)*. Sedangkan hal yang serupa adalah pada metode penelitian, yang mana serupa memakai metode penelitian kuantitatif.<sup>48</sup>

- 5) Nindya Fadillah Zarah, 2020, Skripsi, Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Wanita Yang Bekerja di Perusahaan BUMN. Pada penelitian ini, rumusan masalahnya adalah apakah ada pengaruh *Work Life Balance* terhadap kesejahteraan psikologis pada wanita yang bekerja di perusahaan BUMN. Metode penelitiannya menggunakan kuantitatif dan hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap kesejahteraan psikologis wanita yang bekerja di perusahaan BUMN. Adapun penelitian ini juga mempunyai beberapa perbedaan dengan penelitian yang kami lakukan. Pertama, variabel yang

---

<sup>48</sup> Muh. Rory Prayogi Syam, "Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar, 2020).

digunakan. Penelitian diatas menggunakan kesejahteraan psikologis sebagai variabel Y. Sedangkan kami sebagai penulis menggunakan variabel *Remote Work* sebagai variabel X. Perbedaan yang kedua yaitu pada rumusan masalah dan yang ketiga pada metode analisis datanya. Penelitian diatas menggunakan regresi linear sederhana sebagai alat analisis, sedangkan kami menggunakan *SEM (Structural Equation Modelling)*. Sedangkan hal yang serupa adalah pada metode penelitian, yang mana serupa memakai metode penelitian kuantitatif.<sup>49</sup>

- 6) Hascaya Ciptaning Herlambang, 2019, Skripsi, Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Pada penelitian ini, mempunyai beberapa rumusan masalah diantaranya apakah terdapat pengaruh antara *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja, apakah terdapat pengaruh antara *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan, apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening hubungan antara *Work Life Balance* dengan kinerja karyawan. Metode penelitiannya menggunakan kuantitatif dan hasil penelitiannya adalah *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi hubungan antara *Work*

---

<sup>49</sup> Nindya Fadillah Zarah, "Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Wanita Yang Bekerja Di Perusahaan Bumn", (Skripsi, Universitas Sumatera Utara, 2020).

*Life Balance* dengan kinerja karyawan. Adapun penelitian ini juga mempunyai beberapa perbedaan dengan penelitian yang kami lakukan. Pertama, variabel yang digunakan. Penelitian diatas secara berurutan menggunakan *Work Life Balance*, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja sebagai variabel X, Y, dan Intervening. Sedangkan kami sebagai penulis menggunakan *Work Life Balance*, Manajemen Stres, dan *Remote Work* sebagai variabel X1, X2, dan Y. Perbedaan yang kedua yaitu pada rumusan masalah dan yang ketiga pada metode analisis datanya. Penelitian diatas menggunakan analisis jalur sebagai alat analisis, sedangkan kami menggunakan *SEM (Structural Equation Modelling)*. Sedangkan hal yang serupa adalah pada metode penelitian, yang mana serupa memakai metode penelitian kuantitatif.<sup>50</sup>

- 7) Arnold Adi Budaya, 2018, Skripsi, Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Work Stress* Pada Anggota Polisi di Polres Kediri. Pada penelitian ini, rumusan masalahnya adalah Bagaimana tingkat *Work-Life Balance* kepolisian Kediri, bagaimana tingkat stres kepolisian Kediri, dan bagaimana *Work-Life Balance* mempengaruhi tekanan kepolisian Kediri. Metode penelitiannya menggunakan kuantitatif dan hasil penelitiannya adalah *Work Life Balance* memiliki pengaruh terhadap stres pada anggota polisi di Kediri. Hasil juga menunjukkan bahwa *Work-life balance* berpengaruh positif dan dapat dikatakan bahwa jika seseorang dapat menyeimbangkan

---

<sup>50</sup> Hascaya Ciptaning Herlambang, “Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang, 2019).S

pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan, ia dapat menyeimbangkan tekanannya. Adapun penelitian ini juga mempunyai beberapa perbedaan dengan penelitian yang kami lakukan. Pertama, variabel yang digunakan. Penelitian diatas secara berurutan menggunakan *Work Life Balance* dan *Work Stress* sebagai variabel X dan Y. Sedangkan kami sebagai penulis menggunakan *Work Life Balance*, Manajemen Stres, dan *Remote Work* sebagai variabel X1, X2, dan Y. Perbedaan yang kedua yaitu pada rumusan masalah dan yang ketiga pada metode analisis datanya. Penelitian diatas menggunakan regresi sederhana sebagai alat analisis, sedangkan kami menggunakan *SEM (Structural Equation Modelling)*. Sedangkan hal yang serupa adalah pada metode penelitian, yang mana serupa memakai metode penelitian kuantitatif.<sup>51</sup>

- 8) Hendrik Pandiangan, 2018, Tesis, *Flexible Working Arrangement* dan Pengaruhnya Terhadap *Work Life Balance* Pada Driver Layanan Jasa Transportasi Online di Kota Yogyakarta. Pada penelitian ini, rumusan masalahnya adalah bagaimana penerapan pengaturan kerja yang fleksibel bagi pengemudi jasa transportasi online Yogyakarta beserta kelebihan dan kekurangannya, serta pengaturan kerja yang fleksibel apakah berdampak positif terhadap *work-life balance* pengemudi jasa transportasi online Yogyakarta. Metode penelitiannya menggunakan metode penelitian kombinasi antara kuantitatif dan kualitatif, serta hasil penelitiannya adalah

---

<sup>51</sup> Arnold Adi Budaya, "Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *Work Stress* Pada Anggota Polisi Di Polres Kediri", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018).

*Flexible Working Arrangement* berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance*, ini berarti bahwa semakin fleksibel Anda, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja Anda. Adapun penelitian ini juga mempunyai beberapa perbedaan dengan penelitian yang kami lakukan. Pertama, variabel yang digunakan. Penelitian diatas secara berurutan menggunakan *Flexible Working Arrangement* dan *Work Life Balance* sebagai variabel X dan Y. Sedangkan kami sebagai penulis menggunakan *Work Life Balance*, Manajemen Stres, dan *Remote Work* sebagai variabel X1, X2, dan Y. Perbedaan yang kedua yaitu pada rumusan masalah dan yang ketiga pada metode analisis datanya. Penelitian diatas menggunakan regresi sederhana sebagai alat analisis yang dikombinasikan dengan analisis kualitatif, sedangkan kami menggunakan *SEM (Structural Equation Modelling)*. Sedangkan hal yang serupa adalah pada metode penelitian, yang sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif, meskipun pada penelitian ini dikombinasikan dengan metode penelitian kualitatif.<sup>52</sup>

- 9) Resti Fauzi, 2018, Skripsi, Hubungan Antara *Work Life Balance* dan Stres Kerja Pada Perawat Wanita. Pada penelitian ini, rumusan masalahnya adalah bagaimana hubungan antara *Work Life Balance* dan stres kerja pada perawat wanita. Metode penelitiannya menggunakan kuantitatif dan hasil penelitiannya adalah Ada hubungan negatif antara *Work-Life Balance* dengan stres kerja pada perawat wanita. Artinya, semakin tinggi tingkat

---

<sup>52</sup> Hendrik Pandiangan, "Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Driver Layanan Jasa Transportasi Online Di Kota Yogyakarta", (Skripsi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2018).

*Work-Life Balance* yang dimiliki perawat maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan perawat. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat *Work-Life Balance* yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan perawat. Adapun penelitian ini juga mempunyai beberapa perbedaan dengan penelitian yang kami lakukan. Pertama, variabel yang digunakan. Penelitian diatas secara berurutan menggunakan *Work Life Balance* dan stres kerja sebagai variabel X dan Y. Sedangkan kami sebagai penulis menggunakan *Work Life Balance*, Manajemen Stres, dan *Remote Work* sebagai variabel X1, X2, dan S Y. Perbedaan yang kedua yaitu pada rumusan masalah dan yang ketiga pada metode analisis datanya. Penelitian diatas menggunakan teknik korelasional *Product Moment* sebagai alat analisis, sedangkan kami menggunakan *SEM (Structural Equation Modelling)*. Sedangkan hal yang serupa adalah pada metode penelitian, mana serupa memakai metode penelitian kuantitatif.<sup>53</sup>

- 10) Wahyu Ningsih, 2018, Skripsi, Hubungan *Work Life Balance* Dengan Komitmen Karir Pada Pekerja Sosial. Pada penelitian ini, rumusan masalahnya adalah bagaimana korelasi *Work Life Balance* dengan komitmen karir pada pekerja sosial. Metode penelitiannya menggunakan kuantitatif dan hasil penelitiannya adalah ada hubungan positif yang signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan keterlibatan karir di kalangan pekerja sosial. Studi ini menunjukkan bahwa semakin baik *work-*

---

<sup>53</sup> Resti Fauzi, "Hubungan Antara *Work Life Balance* Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita", (Skripsi, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2018).



*life balance*, semakin besar komitmen karir pekerja sosial. Adapun penelitian ini juga mempunyai beberapa perbedaan dengan penelitian yang kami lakukan. Pertama, variabel yang digunakan. Penelitian diatas secara berurutan menggunakan *Work Life Balance* dan komitmen karir sebagai variabel X dan Y. Sedangkan kami sebagai penulis menggunakan *Work Life Balance*, Manajemen Stres, dan *Remote Work* sebagai variabel X1, X2, dan Y. Perbedaan yang kedua yaitu pada rumusan masalah dan yang ketiga pada metode analisis datanya. Penelitian diatas menggunakan korelasi sebagai alat analisis, sedangkan kami menggunakan *SEM (Structural Equation Modelling)*. Sedangkan hal yang serupa adalah pada metode penelitian, yang sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.<sup>54</sup>

Dari beberapa penelitian terdahulu, dapat disimpulkan letak persamaan dan perbedaan sebagai berikut:

**Tabel 2. 1**  
**Mapping Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu**

No.	Nama & Tahun	Judul Skripsi	Perbedaan	Persamaan
1.	Aliffiyah Akbaruudin, 2021.	Analisis Pengaruh Penerapan <i>Work From Home</i> dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Work Life Balance</i> Tenaga Kependidikan Non Dosen (Studi Pada Universitas Pertamina).	1) Penelitian ini secara berurutan menggunakan <i>Work From Home</i> , Motivasi Kerja, dan <i>Work Life Balance</i> sebagai variabel X1, X2, dan Y. 2) Rumusan masalah 3) Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda	Metode penelitian, yang mana serupa memakai metode penelitian kuantitatif.

<sup>54</sup> Wahyu Ningsih, "Hubungan *Work Life Balance* Dengan Komitmen Karir Pada Pekerja Sosial", (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang, 2018).

			sebagai strategi analisis data.	
2.	Chelsea Violita Miranda, 2021.	Hubungan <i>Work Life Balance</i> Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Pendidik.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Penelitian ini secara berurutan menggunakan variabel <i>Work Life Balance</i> dan Stres Kerja sebagai variabel X dan Y.</li> <li>2) Rumusan masalah.</li> <li>3) Penelitian ini menggunakan analisis korelasi sebagai strategi analisis data.</li> </ol>	Metode penelitian, yang mana serupa memakai metode penelitian kuantitatif.
3.	Tarsisia Adisti Andarini, 2020.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Perawat RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Klaten.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Penelitian ini secara berurutan menggunakan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel X<sub>2</sub> dan Y.</li> <li>2) Rumusan masalah</li> <li>3) Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai strategi analisis data.</li> </ol>	Metode penelitian, yang mana serupa memakai metode penelitian kuantitatif.
4.	Muh. Rory Prayogi Syam, 2020.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Penelitian ini secara berurutan menggunakan pengembangan karir dan produktivitas kerja sebagai variabel X<sub>2</sub> dan Y.</li> <li>2) Rumusan masalah</li> <li>3) Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai strategi analisis data.</li> </ol>	Metode penelitian, yang mana serupa memakai metode penelitian kuantitatif.
5.	Nindya Fadillah Zarah, 2020.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Wanita Yang Bekerja di Perusahaan BUMN.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Penelitian ini menggunakan kesejahteraan psikologis sebagai variabel Y.</li> <li>2) Rumusan masalah</li> <li>3) Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana</li> </ol>	Metode penelitian, yang mana serupa memakai metode penelitian kuantitatif.

			sebagai strategi analisis data.	
6.	Hascaya Ciptaning Herlambang, 2019.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Penelitian ini secara berurutan menggunakan <i>Work Life Balance</i>, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja sebagai variabel X, Y, dan Intervening.</li> <li>2) Rumusan masalah</li> <li>3) Penelitian ini menggunakan analisis jalur sebagai strategi analisis data.</li> </ol>	Metode penelitian, yang mana serupa memakai metode penelitian kuantitatif.
7.	Arnold Adi Budaya, 2018.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Work Stress Pada Anggota Polisi di Polres Kediri.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Penelitian diatas secara berurutan menggunakan <i>Work Life Balance</i> dan Work Stress sebagai variabel X dan Y.</li> <li>2) Rumusan masalah</li> <li>3) Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana sebagai strategi analisis data.</li> </ol>	Metode penelitian, yang mana serupa memakai metode penelitian kuantitatif.
8.	Hendrik Pandiangan, 2018.	<i>Flexible Working Arrangement</i> dan Pengaruhnya Terhadap <i>Work Life Balance</i> Pada Driver Layanan Jasa Transportasi Online di Kota Yogyakarta.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Penelitian ini secara berurutan menggunakan <i>Flexible Working Arrangement</i> dan <i>Work Life Balance</i> sebagai variabel X dan Y.</li> <li>2) Rumusan masalah</li> <li>3) Metode analisis data, dimana penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana yang digabung dengan analisis kualitatif.</li> </ol>	Metode penelitian, yang mana serupa memakai metode penelitian kuantitatif, meskipun pada penelitian ini dikombinasikan dengan metode penelitian kualitatif
9.	Resti Fauzi, 2018.	Hubungan Antara <i>Work Life Balance</i> dan Stres Kerja Pada Perawat Wanita.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Penelitian ini secara berurutan menggunakan <i>Work Life Balance</i> dan stres kerja sebagai variabel X dan Y.</li> <li>2) Rumusan masalah</li> </ol>	Metode penelitian, yang mana serupa memakai metode penelitian kuantitatif.

			3) Metode analisis data, dimana penelitian ini menggunakan teknik korelasional Product Moment.	
10.	Wahyu Ningsih, 2018.	Hubungan <i>Work Life Balance</i> Dengan Komitmen Karir Pada Pekerja Sosial.	1) Penelitian ini secara berurutan menggunakan <i>Work Life Balance</i> dan komitmen karir sebagai variabel X dan Y. 2) Rumusan masalah. 3) Penelitian ini menggunakan analisis korelasi sebagai strategi analisis data.	Metode penelitian, yang mana serupa memakai metode penelitian kuantitatif.

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini. Hasilnya dapat digunakan sebagai bahan acuan peneliti saat ini, yang mana terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini, yaitu persamaannya adalah beberapa penelitian terdahulu sama-sama menggunakan variabel *Work Life Balance* dan *Remote Working*. Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini, cenderung membahas tentang faktor apa saja yang mempengaruhi keputusan generasi milenial untuk bekerja secara *remote (remote working)*, yang mana peneliti menggunakan faktor *Work Life Balance* dan Manajemen Stres. Hal ini jarang sekali ditemukan pada penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini memiliki keunikan tersendiri dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

## B. Kajian Teori

### 1. *Work Life Balance*

#### a. Pengertian *Work Life Balance*

*Work Life Balance* berasal dari teori peran (*Role Theory*) yang merupakan sebuah sudut pandang dalam sosiologi dan psikologi sosial.<sup>55</sup> *Work Life Balance* didefinisikan sebagai tingkat minat dan kepuasan orang tersebut terhadap kontribusinya atas pekerjaan dan kehidupan keluarga yang kemudian ditunjukkan ke dalam tiga elemen keseimbangan pekerjaan dan keluarga, yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan kontribusi atau keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.<sup>56</sup> *Work-life balance* juga dapat dijelaskan sebagai rasio waktu yang dihabiskan di tempat kerja dengan waktu yang dihabiskan untuk keluarga dan hal-hal yang disukai.<sup>57</sup> *Work Life Balance* juga dapat dijelaskan sebagai sesuatu yang dilakukan individu untuk membagi waktu baik untuk pekerjaan maupun untuk kehidupan pribadi dan keluarganya.

Dalam literatur lain juga dijelaskan bahwasannya *Work Life Balance* adalah tingkat kepuasan seseorang atas keterlibatan dirinya untuk “fit” dalam peran gandanya (pekerjaan dan kehidupan pribadi

<sup>55</sup> Toyin Ajibade Adisa, Issa Abdulraheem, dan Sulu Babaita Isiaka, “Patriarchal Hegemony: Investigating the Impact of Patriarchy on Women’s Worklife Balance”, *Gender in Management*, 1 (2019), 20.

<sup>56</sup> Greenhaus, Collins, dan Shaw, “The Relation between Work – Family Balance and Quality of Life”, 513.

<sup>57</sup> Kresna Chandra, “The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period”, 344.

beserta keluarganya).<sup>58</sup> Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* adalah suatu keadaan dimana seseorang dapat menyeimbangkan dan membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarganya untuk mendapatkan serta merasakan suatu kepuasan dalam hidup.

b. Aspek-Aspek *Work Life Balance*

Terdapat beberapa aspek dalam *Work Life Balance* ini, diantaranya:

a) *Work Interference With Personal Life*

Pada dimensi ini, berfokus pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang. Contohnya, pekerjaannya dapat mengganggu waktunya bersama keluarganya di rumah.

b) *Personal Life Interference With Work*

Dimensi ini berfokus pada sejauh mana privasi atau kehidupan dan keadaan individu mengganggu pekerjaan. Contohnya, jika kehidupan pribadi seseorang bermasalah, maka dapat mengganggu pekerjaannya.

c) *Personal Life Enchancement of Work*

Dimensi ini berfokus pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kinerja dan performa di saat bekerja. Contohnya, apabila kehidupan pribadi seseorang sangat baik atau tidak ada

---

<sup>58</sup> Ioan Lazar, Codruta Osoian, dan Patricia Ratiu, "The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance", *European Research Studies*, 1 (2010), 202.

masalah, maka seseorang tersebut semakin semangat untuk menafkahi dirinya dan keluarganya.

d) *Work Enhancement of Personal Life*

Dimensi ini berfokus pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan seseorang. Contohnya, pekerjaannya dapat mencukupi dan menafkahi dirinya beserta keluarganya.<sup>59</sup>

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Work Life Balance*, diantaranya adalah:

a) Pertumbuhan dan *profit* yang diterima

Strategi kehidupan kerja dan non kerja yang dilakukan dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan dan dirasakan sehingga dapat keluar dari tekanan keseimbangan yang dapat menghambat produktivitas, dan pada akhirnya menghasilkan dampak positif terhadap investasi yang dikeluarkan.

b) Keterlibatan penuh

Seseorang yang merasa tidak seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, tidak akan pernah merasa puas yang mengakibatkan kurangnya keterlibatan penuh atas perannya.

---

<sup>59</sup> Gwenith G Fisher, Carrie A Bulger, dan Carlla S Smith, "Beyond Work and Family : A Measure of Work / Nonwork Interference and Enhancement" *Journal of Occupational Health Psychology*, 4 (2009), 447.

Sebaliknya, jika merasa sudah seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka otomatis akan berdampak positif atas peran gandanya.

c) Kemampuan diri

Seseorang bisa menaikkan harapan tentang keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadinya jika mampu meningkatkan potensi dan kemampuan dirinya.

d) Biaya hidup dan kesehatan

Pimpinan perusahaan bisa secara aktif peduli mengenai kesehatan para pegawainya dengan meningkatkan pelayanan kesehatan, sehingga pimpinan dapat terlibat langsung untuk meningkatkan gaya hidup serta membuat tempat kerja yang nyaman bagi karyawannya.<sup>60</sup>

d. Indikator-Indikator *Work Life Balance*

Adapun indikator-indikator *Work Life Balance* diantaranya adalah:

a) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Indikator ini mengacu pada berapa banyak waktu yang dihabiskan seseorang untuk pekerjaannya serta untuk kehidupan pribadi dan keluarganya.

b) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

<sup>60</sup> Jim Bird, "Work-Life Balance : Doing It Right and Avoiding the Pitfalls", *Employment Relations Today*, (2006), 21.



Indikator ini mengacu pada partisipasi dan dedikasi psikologis seseorang terhadap berbagai peran yang dimainkannya di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi dan keluarganya.

c) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Indikator ini mengacu pada kebahagiaan seseorang secara keseluruhan dengan berbagai peran yang dimainkannya di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi dan keluarganya.<sup>61</sup>

e. *Work Life Balance* Dalam Islam

Di dalam agama Islam, ada sebuah konsep yang disebut dengan “At-tawazun” yang menjelaskan konsep keseimbangan. Allah menjadi pemimpin kehidupan yang seimbang bagi semua makhluk hidup, sebagaimana Dia menyeimbangkan alam dan keberadaannya. Allah Swt. berfirman dalam Surah Al-Mulk ayat 3:

الَّذِي خَلَقَ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ طِبَاقًا مَا تَرَى فِي خَلْقِ الرَّحْمَنِ مِنْ تَفْوُتٍ فَارْجِعِ الْبَصَرَ هَلْ تَرَى مِنْ فُطُورٍ

Artinya: “Yang menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. Tidak akan kamu lihat sesuatu yang tidak seimbang pada ciptaan Tuhan Yang Maha Pengasih. Maka lihatlah sekali lagi, adakah kamu lihat sesuatu yang cacat?.” (Q.S. al-Mulk: 3).<sup>62</sup>

Al-Qur'an menjelaskan bahwa ketika Allah menghasilkan sesuatu, itu selalu dalam keadaan seimbang. Islam menyebutnya dengan At-Tawazun dan dalam banyak kasus, juga disebut sebagai moderasi (al-wasatiyyah). Ini memunculkan gagasan bahwa sikap untuk

<sup>61</sup> Greenhaus, Collins, dan Shaw, “The Relation between Work – Family Balance and Quality of Life”, 513.

<sup>62</sup> al-Qur'an, 67:3.

menyeimbangkan sebagai pendekatan terbaik. Beberapa penulis menjelaskan bahwa al-wasatiyyah mempunyai akar kata dalam bahasa Arab yakni “wasat”, yang bermakna pendekatan jalan tengah sebagaimana tertulis dalam ayat berikut:<sup>63</sup>

وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا ۗ

Artinya: “Dan demikian pula Kami telah menjadikan kamu (umat Islam) ”umat pertengahan” agar kamu menjadi saksi atas (perbuatan) manusia dan agar Rasul (Muhammad) menjadi saksi atas (perbuatan) kamu.” (Q.S. al-Baqarah: 143).<sup>64</sup>

Ayat tersebut menjelaskan bahwa adil dan seimbang (wasata) pada kenyataannya adalah titik terjauh antara dua ekstrem, yang adil dan berbudi luhur. Ketaatan agama dalam ayat di atas dimaknai sebagai masyarakat kelas menengah yang adil, tidak memihak duniawi sekaligus seimbang dalam segala aspek kehidupannya. Ia menggambarkan umat Islam sebagai orang yang dapat menyaksikan perilaku seluruh umat manusia. Oleh karena itu seluruh ajaran Islam dan sistemnya ditegakkan atas dasar kesatuan dan keseimbangan yang saling berkaitan satu sama

lain.<sup>65</sup>

## 2. Manajemen Stres

### a. Pengertian Stres

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi yang terjadi dalam hubungan antara manusia dengan pekerjaannya, dan disebabkan

<sup>63</sup> Tengku Fatimah dkk., “Working Women and the Islamic Work-Life Balance Concept”, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11 (2019), 837.

<sup>64</sup> al-Qur’an, 2:143.

<sup>65</sup> Ibid., 837.

oleh perubahan-perubahan yang menyebabkan mereka menyimpang dari fungsi normalnya.<sup>66</sup> Stres juga bisa diartikan sebagai suatu keadaan atau perasaan yang dialami ketika seseorang menyadari bahwa kebutuhan dan tanggung jawabnya melebihi sumber daya sosial dan kemampuan fisik. Anda tidak akan merasa stres hanya ketika anda memiliki waktu dan sumber daya untuk menghadapi situasi tersebut. Tetapi jika anda merasa tidak dapat mengatasi tuntutan yang diberikan kepada anda, stresnya akan sangat besar. Stres adalah pengalaman negatif, tetapi dapat dihindari. Tingkat stres anda tergantung pada kesadaran anda akan situasi dan kemampuan anda untuk mengatasinya.<sup>67</sup>

Dalam literatur lain, juga dijelaskan bahwasannya stres merupakan suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan suatu lingkungan.<sup>68</sup> Stres biasanya berkaitan dengan kebutuhan atau tuntutan dan sumber daya. Tuntutan adalah tanggung jawab, tekanan, kewajiban dan kecemasan yang dihadapi seseorang di tempat kerja. Di sisi lain, sumber daya adalah mereka yang berada di bawah kendali yang dapat digunakan individu untuk memenuhi kewajiban mereka.<sup>69</sup>

#### b. Jenis-Jenis Stres

Terdapat dua kategori atau jenis stres, yaitu :

---

<sup>66</sup> Bernhard Tewal dkk., *Perilaku Organisasi* (Bandung: CV. Patra Media Gravindo, 2017), 138.

<sup>67</sup> Candra Wijaya, *Perilaku Organisasi* (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2017), 275.

<sup>68</sup> P. Robbins dan A. Judge, *Perilaku Organisasi*, 429.

<sup>69</sup> *Ibid.*, 430.

- a) *Eustress*, adalah hasil dari respons yang sehat, positif, dan konstruktif terhadap stres. Ini mencakup kesejahteraan individu dan organisasi yang berkaitan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, dan tingkat produktivitas yang tinggi.
  - b) *Distress*, yaitu hasil dari respons stres yang tidak sehat, negatif, dan destruktif. Ini termasuk konsekuensi individu dan organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan ketidakhadiran sekolah yang tinggi, yang terkait dengan morbiditas, kepatuhan, dan kematian.<sup>70</sup>
- c. Penyebab Stres Kerja
- Stres kerja banyak disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah:
- a) Jenis pekerjaan seperti pekerjaan yang monoton, pekerjaan yang tidak terlalu sulit, kurang variasi, pekerjaan yang tidak menyenangkan, dan lain sebagainya.
  - b) Beban kerja dan kecepatan kerja seperti waktu yang terlalu sedikit, bekerja di bawah tekanan waktu, jadwal kerja yang ketat dan tidak fleksibel, jam kerja yang tidak dapat diprediksi, jadwal shift yang tidak direncanakan dengan baik, dan lain-lain.
  - c) Kurangnya partisipasi dan kurangnya kontrol dalam pengambilan keputusan, seperti metode kerja dan pekerjaan dengan intensitas yang tinggi.
  - d) Kurangnya keamanan kerja, prospek kemajuan karir, sistem gaji yang lemah, upah minimum dan penilaian kinerja yang tidak jelas.

---

<sup>70</sup> Wijaya, *Perilaku Organisasi*, 277.

- e) Hubungan yang buruk dengan rekan kerja, intimidasi, pelecehan dan kekerasan, dan kurangnya prosedur bisnis.
  - f) Budaya organisasi, seperti komunikasi yang buruk, sistem kepemimpinan yang tidak sempurna, dan tujuan organisasi yang tidak jelas.
  - g) Masalah pribadi, seperti konflik antara pekerjaan dan kebutuhan keluarga, kurangnya dukungan di tempat kerja, dan kurangnya dukungan dari keluarga mengenai masalah pekerjaan.<sup>71</sup>
- d. Dampak Stres Kerja

Pada umumnya stres di tempat kerja banyak merugikan perusahaan dan karyawan. Bagi karyawan, efek ini dapat berupa berkurangnya semangat kerja, meningkatnya kecemasan, dan frustrasi. Hasil ini bagi karyawan tidak hanya terkait dengan pekerjaan, tetapi juga terkait dengan aktivitas selain pekerjaan. Misalnya, sulit tidur, kehilangan nafsu makan, sulit berkonsentrasi, dan lain-lain. Dalam penelitian lain juga disebutkan bahwa ada beberapa hal buruk yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami individu, seperti kesehatan fisik dan psikis yang mulai terganggu, kinerja yang buruk, dan pengambilan keputusan yang kurang tepat.<sup>72</sup>

- e. Manajemen Stres dan Indikatornya

Manajemen stres ialah mencoba keluar dari masalah dan menemukan solusi untuk masalah atau keadaan yang membuat stres.

---

<sup>71</sup> Ni Kadek Suryani dan Gede Agus Dian Maha Yoga, "Konflik Dan Stres Kerja Dalam Organisasi", *Jurnal Widya Manajemen*, 1 (2018), 102.

<sup>72</sup> Wijaya, *Perilaku Organisasi*, 284.

Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa manajemen stres adalah sebuah opsi atau pilihan yang bisa dilakukan oleh individu untuk mengelola stres pada dirinya. Adapun indikator manajemen stres adalah:

a) Mengenalinya Gejala Stres

Mengenalinya gejala stres adalah tindakan memilih sumber stres yang sifatnya lebih permanen dan lebih beresiko terjadi konflik, daripada sumber stres yang mana resiko akan terjadinya konflik lebih kecil, seperti mengenali dan mengidentifikasi stres pada lingkungan keluarga yang dapat menimbulkan konflik dan perpecahan.

b) Analisis Gejala Stres

Analisa gejala stres adalah proses memperoleh informasi berupa tanda-tanda, sikap, dan perasaan yang dapat ditampilkan dan dijelaskan akibat dari stres, seperti pusing, merasa lebih emosi, dan lain-lain.

c) Skema atau Rencana Menjauhkan Stres

Skema atau rencana menjauhkan stres adalah rencana seseorang yang memfokuskan tindakannya untuk menyelesaikan suatu permasalahan, seperti rencana secara pribadi maupun rencana secara organisasi.

d) Coping Stres

*Coping stres* adalah perilaku seseorang dalam situasi sulit untuk meminimalkan atau menghilangkan ketidaknyamanan psikologis, seperti membudayakan pengendalian diri atau self

control, mendekati diri kepada Tuhan, berolahraga, dan lain sebagainya.<sup>73</sup>

f. Manajemen Stres Dalam Islam

Melihat besarnya dampak yang ditimbulkan dari adanya stres kerja, maka diperlukan berbagai cara untuk mengatasi dan mengelola stres kerja. Cobaan dari Allah SWT tidak bisa membuat kita terhindar dari stres selamanya karena manusia tidak bisa mengatur cobaan tersebut. Langkah terbaik adalah mempersiapkan cara untuk mengelola stres sehingga dapat menangkal efeknya. Direkomendasikan oleh Allah SWT. tentang cara menghindari dan mengatasi stres yang dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah Al-Imron ayat 139, yaitu:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya : “Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman.” (Q.S. Al-Imron:139).<sup>74</sup>

Namun, agama Islam juga telah mengajarkan secara detail mengenai bagaimana pengelolaan stres yang baik dan benar, yang diantaranya adalah:<sup>75</sup>

a) Niat Ikhlas

Upaya yang dilakukan oleh seseorang selalu diliputi oleh bermacam motivasi. Motivasi inilah yang menentukan bagaimana

<sup>73</sup> P. Robbins dan A. Judge, *Perilaku Organisasi*, 437.

<sup>74</sup> al-Qur'an, 3:139.

<sup>75</sup> Susatyo Yuwono, “Mengelola Stres Dalam Perspektif Islam Dan Psikologi”, *Psycho Idea*, 2 (2010), 14–26.

upaya yang dilakukan dan bagaimana bila tujuan tidak tercapai. Islam mengajarkan bahwa kita harus selalu memiliki niat yang tulus dalam berusaha, tujuannya agar di mata Allah SWT nilai bisnis sangat tinggi, jika bisnis tidak sesuai harapan, dia akan selamat. Kegagalan selalu dikembalikan kepada Allah SWT karena ketenangan ini datang dari motivasi hanya karena Allah dan bukan karena orang lain.

b) Sabar dan Shalat

Dalam Islam, kesabaran adalah kemampuan untuk mematuhi dan mengikuti ajaran agama untuk menahan dorongan keinginan. Orang yang memiliki kesabaran tinggi dapat membuat keputusan dalam menghadapi stresor. Sedangkan melalui shalat, manusia akan merasakan kehadiran Allah SWT. Segala kelelahan fisik, masalah, stres mental, dan emosi yang tinggi kita hilangkan dengan doa yang tulus. Maka dari itu, doa itu sendiri telah menjadi obat untuk

ketakutan yang berhubungan dengan stres. Juga, doa yang teratur dan khusyuk membawa seseorang lebih dekat kepada Sang Pencipta.

Hal ini akan mendekatkan hubungan antara Allah SWT dengan seorang hambanya sehingga Allah SWT tidak akan meninggalkan hambanya sendirian. Allah SWT akan selalu ada untuk membantu seorang hambanya dalam menyelesaikan setiap masalah yang ada.



c) Bersyukur dan Berserah Diri

Salah satu solusi dalam menghadapi stres adalah dengan selalu bersyukur dan tawakal kepada Sang Pencipta, dimana Allah telah berfirman tepatnya di dalam Al Qur'an Surat Al Fatihah ayat 2 dan Al Baqarah ayat 156 Allah Swt. Kedua ayat di atas sering kita lantunkan dan jika anda memahami artinya setiap kali anda melalui cobaan, anda pasti memiliki kekuatan psikologis yang besar untuk mengatasi bencana. "Segala puji bagi Allah Raab alam semesta" dan "Kami milik Allah dan kami akan kembali kepadanya."

d) Do'a dan Dzikir

Sebagai makhluk Tuhan yang beriman, doa dan dzikir adalah sumber kekuatan yang bisa kita perjuangkan. Jika mempunyai suatu keinginan atau sebuah harapan, maka selalu andalkanlah Allah Swt. Begitu pula jika memiliki rasa takut akan ancaman, janganlah melupakan Allah Swt dengan senantiasa berdo'a dan berdzikir.

Dzikir dapat membuat emosi lebih tenang dan khusyuk, meningkatkan konsentrasi, kemampuan berpikir jernih, dan mengendalikan emosi.

### 3. Generasi Milenial

#### a. Pengertian Generasi Milenial

Milenial, sering dikenal sebagai Generasi Y, adalah generasi yang lahir setelah Generasi X. Generasi milenial didefinisikan oleh para analis sosial sebagai mereka yang lahir antara tahun 1980-an dan 2000-

an. Milenial akan berusia antara 21 dan 41 pada tahun 2021. Menurut usia mereka, generasi milenial diklasifikasikan menjadi tiga kelompok. Pertama, *The Students Millennials*, generasi yang lahir antara 1993 dan 2000. Antara 1987 dan 1993, *Working Millennials* yang lahir dan besar. Terakhir, ada *The Family Millennials*, yang lahir dan besar antara tahun 1980 dan 1987.<sup>76</sup>

Generasi ini banyak menggunakan teknologi sebagai alat untuk berkomunikasi satu sama lain, seperti *Email*, *SMS*, *Telpon*, *Whatsapp*, *Handphone* dan lain sebagainya. Hal ini dikarenakan generasi Y merupakan generasi yang tumbuh pada era *Internet Booming*. Bukan hanya itu saja, generasi Y juga lebih terbuka dalam pandangan ekonomi dan politik, dimana mereka tampak sangat sensitif terhadap perubahan lingkungan di sekitar mereka.

#### **b. Perilaku dan Preferensi Generasi Milenial**

Kemajuan dan kecanggihan Teknologi Komunikasi dan Informasi saat ini mengubah secara perlahan pola komunikasi dan pencarian informasi di seluruh dunia termasuk Indonesia. Hal ini tentunya juga menjadi faktor penyebab perubahan gaya hidup masyarakat. Sejak *Internet Booming* pada awal *millenium* ketiga, masyarakat dengan mudahnya mendapatkan serta mengakses informasi dimanapun dan kapanpun. Dengan adanya internet, kita bisa mengakses informasi dan menjalin komunikasi dengan menggunakan fasilitas *Email*, *Social*

---

<sup>76</sup> Rezkiawaty Kamil, *Literasi Digital Generasi Milenial*, 1.

*Media*, dan lain sebagainya. Hal ini jelas mengubah pola komunikasi masyarakat yang semula harus bertatap muka, kini dengan mudahnya bisa memanfaatkan layanan internet.<sup>77</sup>

Hal ini tentunya juga mengubah pola atau gaya hidup generasi milenial. Mereka lahir di zaman yang dilanda digitalisasi, dirusak oleh gelombang cepat teknologi informasi dan sistem informasi, sehingga mereka secara tidak sadar harus aktif mencari informasi melalui media sosial dan akses internet yang mana aksesnya sangat murah dan mudah. Mereka selalu ingin tahu tentang informasi dari semua wilayah dunia dan menjadi warga dunia di dunia maya. Jadi, fashion, gaya hidup, makanan, film, serial TV, karakter fiksi, produk bermerek, elektronik, dan semuanya dari internet akan mempengaruhi reaksi mereka, seperti bagaimana mereka mengekspresikan diri, bagaimana mereka berbicara, bagaimana mereka memvisualisasikan, dan lain-lain. Meme, vlog, dan blog kini sedang naik daun. Karena banyaknya informasi digital, metode dan gaya belajar berbeda, sehingga tanpa gadget atau koneksi internet yang memadai, mereka tampak sedikit kesulitan.<sup>78</sup>

Dalam dunia kerja, generasi ini lebih menyukai wirausaha dan ekonomi kreatif. *ManPowerGroup* membagi generasi milenial dunia menjadi tiga kategori: pembelajar tinggi (29%), calon pembelajar (64%), dan pembelajar rendah (7%). Mereka lebih optimis tentang

<sup>77</sup> Perdana, "Generasi Milenial Dan Strategi Pengelolaan Sdm Era Digital", 75.

<sup>78</sup> Jeane Marie Tulung Dkk., *Generasi Milenial Diskursus Teologi, Pendidikan, Dinamika Psikologis Dan Kelekatan Pada Agama Di Era Banjir Informasi* (Depok: Pt Rajagrafindo Persada, 2019), 18.

peluang karir dan percaya bahwa mereka dapat bekerja di tempat lain, mereka memiliki sifat tanggung jawab dan serius tentang pelatihan dan ingin menginvestasikan waktu dan uang mereka dalam pelatihan. Jika mereka ingin berganti pekerjaan, mereka memiliki alasan, yaitu bahwa untuk mencari pengalaman baru, selalu ingin tahu, meningkatkan keterampilan dengan segala cara, mandiri dan tangguh. Oleh karena itu, mereka tidak lagi memilih untuk bekerja sebagai karyawan pada jam kerja yang ketat dan teratur, mereka tidak terikat pada jam kerja biasa dan mengandalkan teknologi informasi, gaya hidup, perjalanan, memasak, fotografi, yang disediakan secara gratis.<sup>79</sup>

Bekerja dari jam 9 pagi sampai jam 5 sore (“9-5”) di kantor atau pabrik, 40 jam per minggu, adalah warisan dari pola kerja abad ke-19 dan ke-20. Oleh karena itu, kaum milenial, yang lahir dan hidup di tengah kemajuan teknologi internet dan *mobile*, tidak mau lagi mengikuti pola kerja tersebut. Menurut survei, 77% milenial mengatakan memiliki jam kerja yang fleksibel, tidak lagi dikantor mulai pukul 9-5 sore. Hal ini akan membuat mereka lebih produktif. Kalau sekitar 75% dari angkatan kerja di seluruh dunia diisi oleh generasi milenial di tahun 2025, maka diprediksi “*The Death of 9-to-5*” bakal terjadi di tahun 2030. Selain itu, generasi ini selalu berusaha menjaga keseimbangan kehidupan kerja.<sup>80</sup>

---

<sup>79</sup> Ibid., 19.

<sup>80</sup> Hadion Wijoyo Dkk, *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0* (Purwokerto Selatan: Cv. Pena Persada, 2020), 36.

Gaya hidup *Working From Home* dan *Remote Working* kini banyak diminati milenial diseluruh dunia dan trennya semakin tinggi dari waktu ke waktu. Di tempat kerja, kaum milenial tampaknya lebih memilih jam kerja yang fleksibel daripada uang. Sekitar 40% milenial bersedia bergaji lebih rendah dengan syarat waktu kerjanya fleksibel. Mereka juga mulai berpandangan bahwa bekerja sesuai jadwal mereka, dapat menghasilkan output yang lebih tinggi yang artinya generasi milenial lebih mementingkan output atau kualitas dari hasil kerja mereka.<sup>81</sup>

Survei dari *PwC* juga mengindikasikan bahwa milenial lebih tertarik pada fleksibilitas waktu kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan keseimbangan antara pekerjaan dan dukungan keluarga untuk mengejar karir. Karena hal itu, *Work From Home* dan *Remote Working* menjadi solusi terbaik untuk mencapai keseimbangan itu dan milenial juga mulai melihat bahwa bekerja di kantor 9-to-5 (bahkan dengan kemacetan di kota-kota besar seperti Jakarta yang rentangnya bisa lebih panjang dari jam 6 pagi sampai jam 7 malam) menjadi tidak efisien serta memboroskan waktu dan uang. Pos pengeluarannya begitu banyak, mulai dari uang transpor, makan siang di luar, hingga biaya seragam serta laundry-nya. Itu belum termasuk begitu banyak waktu yang habis di perjalanan. Sementara dari sisi perusahaan, *Work From Home* dan *Remote Working* juga menguntungkan karena begitu banyak

---

<sup>81</sup> Yuswohady dkk., *Millennials Kill Everything*, 2.

*Overhead Cost* yang bisa dipangkas, terutama biaya sewa, operasional, dan perawatan kantor yang sangat mahal di pusat kota.<sup>82</sup>

#### 4. *Remote Working*

##### a. Pengertian *Remote Working*

Istilah *Remote Working* pertama kali menggunakan istilah lain yaitu *Telework*.<sup>83</sup> Kemudian pada tahun 1974, istilah *Telecommute* dicetuskan oleh Jack Nilles dan istilah ini terus berkembang hingga saat ini, yaitu *Remote Working*.<sup>84</sup> *Telework*, *Telecommute*, dan *Remote Working* mempunyai arti yang sama, yakni dengan menggunakan Internet, komputer, telepon, dan jaringan lain, tugas atau pekerjaan yang dapat diselesaikan dari lokasi yang jauh dalam waktu singkat dapat diselesaikan dari rumah atau di tempat lain.<sup>85</sup> *Telecommuting* juga dapat didefinisikan sebagai sistem kerja yang mana karyawan bisa bekerja dari rumah atau dimana pun ia berada dan berkomunikasi dengan atasan menggunakan teknologi informasi.

Beberapa pengertian lain juga dijelaskan oleh beberapa peneliti, tetapi seperti pengertian yang mudah dimengerti yaitu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu, pada sebuah lokasi yang jauh dari tempat kerja, menggunakan alat telekomunikasi untuk mendukung dan mempermudah suatu pekerjaan.<sup>86</sup> Ditambahkan juga, bahwa bekerja

<sup>82</sup> Ibid., 3.

<sup>83</sup> Siddhartha dan Malika, "Telecommuting and Its Effects in Urban Planning", 448.

<sup>84</sup> Nilles, "Telecommunications and Organizational Decentralization", 1143.

<sup>85</sup> Sadida dan Febriani, "Mengikat Karyawan Dengan Telecommuting (Studi Keterikatan Kerja Karyawan Telecommuting)", 118.

<sup>86</sup> Oswar Mungkasa, "Bekerja Dari Rumah ( Working From Home / WFH )", 129.

jarak jauh merupakan cara bekerja pada suatu perusahaan dan organisasi yang sebagian atau seluruhnya dilaksanakan di tempat selain kantor dan didukung oleh fasilitas jaringan telekomunikasi.

b. Sistem Kerja Pada *Remote Working*

Terdapat beberapa jenis atau tipe pekerjaan dalam *remote work*, diantaranya *Full-Time Remote Work*, *Part-Time Remote Work*, *All-Remote Organizations*, *Remote-First Organizations*, dan *Flexible Organizations*. *Full-Time Remote Worker* atau Pekerja jarak jauh penuh waktu bekerja dari lokasi yang mereka pilih hampir sepanjang waktu. Tempat itu bisa jadi rumah mereka, tapi bisa juga ruang kerja bersama, perpustakaan, kedai kopi, atau bahkan tempat tinggal sementara, seperti rumah sewaan, dan lain sebagainya. Karena pekerja jarak jauh penuh waktu memilih tempat mereka bekerja, mereka dapat mengubah lokasi setiap hari berdasarkan kebutuhan dan preferensi. Misalnya, jika ada banyak pekerjaan konstruksi keras di dekat rumah mereka saat mereka perlu berkonsentrasi atau mengadakan rapat virtual, pekerja jarak jauh penuh waktu mungkin bekerja dari lokasi yang berbeda hingga selesai. Pekerja jarak jauh penuh waktu biasanya memiliki rekan kerja atau klien yang dengannya mereka berkomunikasi dan berkolaborasi secara virtual. Dalam beberapa kasus, seperti *vlogger* penuh waktu yang melakukan semua produksi mereka, mereka dapat bekerja secara mandiri.<sup>87</sup>

---

<sup>87</sup> Jill Duffy, *The Everything Guide To Remote Work*, 11.

Sementara itu, *Part-Time Remote Worker* atau Pekerja jarak jauh paruh waktu membagi waktu mereka antara lokasi kerja pusat dan lokasi pilihan mereka. Pengaturan ini lebih umum di organisasi yang masih percaya bahwa lokasi sentral penting untuk melakukan bisnis. Dalam organisasi jarak jauh, setiap karyawan bekerja dari lokasi yang mereka pilih, dan organisasi tersebut tidak memiliki kantor pusat atau kantor apa pun. Perusahaan jarak jauh dengan ukuran sebenarnya masih agak jarang, meskipun ada, dan jumlahnya perlahan bertambah. Jauh lebih umum untuk menemukan wirausahawan tunggal dan bisnis mikro yang termasuk dalam kategori serba jauh daripada bisnis besar. Untuk *Remote-First Organizations* atau organisasi yang mengutamakan jarak jauh adalah bisnis yang menganut budaya dan fleksibilitas kerja jarak jauh tetapi tidak beroperasi sepenuhnya dari jarak jauh 100 persen setiap saat. Sedangkan dalam *Flexible Organizations* atau organisasi yang fleksibel biasanya dimulai sebagai bisnis tradisional berbasis lokasi dan tumbuh untuk menerima pekerjaan jarak jauh sampai batas tertentu. Mayoritas organisasi yang berpartisipasi dalam pekerjaan jarak jauh memiliki pendekatan yang fleksibel.<sup>88</sup>

c. Indikator-Indikator *Remote Working*

Adapun indikator-indikator *Remote Working* adalah sebagai berikut:

---

<sup>88</sup> Ibid., 13.



a) *Place of Work*

Seorang pekerja remote bisa melakukan segala pekerjaannya dimana saja ia berada, bisa di rumah, café, tempat wisata, dan lain sebagainya.

b) *Use of ICT (Information and Communications Technology)*

Seorang pekerja remote bisa melakukan segala pekerjaannya dimanapun dia berada, asalkan didukung oleh teknologi informasi, seperti *Smartphone*, Laptop, Komputer, dan jaringan internet.

c) *Duration of Telework*

Karena bisa dilakukan dimanapun dan kapanpun tentunya di bantu koneksi internet, maka seorang pekerja remote mempunyai durasi atau waktu bekerja yang lebih longgar serta lebih fleksibel. Biasanya, waktu bekerja identik mulai 9 pagi sampai 5 sore ("*9-to-5*"). Sedangkan dalam remote working, pola kerja seperti itu mulai dihilangkan. Hal ini dikarenakan pemanfaatan dari teknologi informasi yang dapat mempermudah dan mempercepat suatu

pekerjaan. Kadang kala, para pekerja remote mampu menyelesaikan pekerjaan mereka hanya beberapa jam, lebih cepat daripada bekerja secara konvensional atau secara offline.<sup>89</sup>

---

<sup>89</sup> Drobnsjak dan Jereb, *Telework Indicators*, 2.

## BAB III

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Obyek Penelitian

##### 1. Sejarah Berdirinya Komunitas *Remote Worker* Indonesia

Dimulai dari tahun 2010 jauh sebelum adanya Pandemi Covid-19, Bapak Eko Suprpto Wibowo selaku CEO dan Founder dari Komunitas *Remote Worker* Indonesia sudah bekerja secara remote tepatnya di situs *oDesk.com* yang saat ini sudah berubah nama menjadi *Upwork.com*. Beliau mengaku sangat menikmati bekerja secara remote dan jika dihitung pendapatannya dari tahun 2010 hingga 2021 hasil dari bekerja secara remote di situs *Upwork.com*, pendapatannya mencapai USD 50.000 atau sekitar Rp. 713.152.500. Kemudian pada tahun 2018, beliau berhasil memperoleh Peringkat 1 Regional *Asia Pasific* pada ajang *Hackathon Facebook Developer Community Challenge* dan juga menduduki Peringkat 7 Dunia dari 5305 peserta lainnya. Dimana beliau membuat platform *Whizkids World* dengan tujuan untuk mengajarkan dan meningkatkan keterampilan Coding untuk anak-anak. Disisi lain, pada tahun 2017 beliau juga membangun platform *Remote Worker* Indonesia tetapi hanya sebatas grup Facebook dan pada saat itu merasa bingung apakah harus memilih mengembangkan *Whizkids World* atau Komunitas *Remote Worker* Indonesia, dan pada akhirnya beliau lebih memilih mengembangkan Komunitas *Remote Worker* Indonesia.

Pada pertengahan 2020, beliau mulai membangun dan mengembangkan *Remote Worker* Indonesia, dimana sebagai wadah mentoring untuk pemuda dan pemudi di Indonesia yang bersemangat untuk meningkatkan skillnya. Bukan hanya itu saja, komunitas ini juga mempunyai tujuan agar para membersya bisa menembus *Remote Work* ke berbagai perusahaan luar negeri. Dari seluruh member pada saat itu, sekitar 70% berhasil menembus *remote work*, dan yang jadi masalah menurut beliau pada saat itu adalah sisanya yang belum berhasil menembus *remote work* mau dibawa kemana. Karena menurut beliau, ada beberapa catatan yakni yang pertama, jika ingin *Remote Work* maka harus mempunyai keterampilan *Coding* atau IT padahal mindset ini salah, karena siapapun bisa *Remote Work*. Yang kedua, harganya terlalu mahal tetapi menurutnya untuk masalah harga ini termasuk relatif.

Yang ketiga, tidak ada *Passive Income*, atau butuh *effort* besar dan waktu lama. Maka dari itu, beliau mencoba mencari solusi terbaik agar bisa membantu siapa saja agar tanpa Background IT, bisa dapat Revenue dari rumah dan berhasil menembus *Remote Work* di berbagai perusahaan luar negeri. Dan pada saat ini beliau berhasil mengembangkan Komunitas *Remote Worker* Indonesia dengan berbagai macam *Course* yang tersedia baik yang dikhususkan untuk orang-orang yang memiliki Background IT maupun orang-orang yang sama sekali tidak memiliki Background IT agar

bisa membantu siapapun berhasil menembus *Remote Work* di berbagai perusahaan luar negeri.<sup>90</sup>

## 2. Visi dan Misi Komunitas *Remote Worker* Indonesia

### a. Visi

*Make Indonesia as World Number One Remote Worker Provider*  
(Menjadikan Indonesia sebagai Penyedia Pekerja Jarak Jauh Nomor Satu Dunia).

### b. Misi

- 1) Menyediakan beberapa *Course* atau pembelajaran sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan zaman.
- 2) Bukan hanya sebagai *Online Course*, tetapi juga mentoring agar berhasil menembus *Remote Work*.
- 3) *Weekly Success Sharing* di akun Youtube.
- 4) Menggandeng *Partnership* atau kemitraan dengan berbagai pihak.
- 5) Memperbaiki kurikulum (saat ini masih MVP atau *Minimum Viable Product*).<sup>91</sup>

## 3. Struktur Organisasi Komunitas *Remote Worker* Indonesia

Setiap badan usaha, organisasi, maupun komunitas dalam melaksanakan tugasnya perlu adanya pengorganisasian yang baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini dilakukan dengan menetapkan orang-orang yang melakukan pekerjaan yang telah ditentukan. Oleh karena

<sup>90</sup> Sumber Data diolah, 10 Juni 2022.

<sup>91</sup> Ibid.,

itu, struktur organisasi yang baik akan memungkinkan suatu kerjasama antara bagian-bagian yang terdapat dalam perusahaan, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Berikut struktur organisasi dari Komunitas *Remote Worker Indonesia* Bantul Yogyakarta:<sup>92</sup>

**Gambar 3. 1**

**Struktur Organisasi Komunitas *Remote Worker Indonesia***



4. Produk dan Layanan Komunitas *Remote Worker Indonesia*

a. Mentoring Dengan Beberapa Level

Layanan ini diberikan kepada para member dengan biaya tertentu sesuai dengan level mentoring yang diambil, yaitu:

- 1) Level 0 - Starter: Paket ini disediakan bagi yang ingin segera mulai namun dana masih terbatas. Setelah mendaftar paket ini, para member akan mengikuti *Zoom Meeting* tentang apa itu *Remote Work* dan apa yang mungkin bisa dilakukan RWID untuk para member

<sup>92</sup> Ibid.,

tersebut. Para member juga bisa memilih 2 course online RWID yang ada di Udemy.

- 2) Level 1 - Full Course: Paket ini disediakan dengan dukungan optimal. Para member sudah bisa mengakses semua course RWID di Udemy dan sudah termasuk course baru nantinya. Para member juga akan bergabung dengan komunitas Discord RWID, *English Meeting* tiap minggu untuk mengasah skill bahas inggris, dan masih banyak lagi fasilitas-fasilitas lainnya.
- 3) Level 2 – Full Mentoring: Paket ini disediakan bagi yang sudah mempunyai kesibukan bekerja “9-to-5”. Selain perkembangan para member dipantau setiap hari, mereka juga akan di interview terlebih dahulu untuk menemukan potensinya dan estimasi waktu keberhasilannya. Selain itu, akan ada zoom mingguan, agar para member bisa mengikuti tren *Remote Work* dan juga untuk menjaga motivasinya.
- 4) Level 3 – Onsite di Kotamu: Paket ini disediakan dengan mempersiapkan para member selama 1-2 bulan secara *intensive* dan online untuk penguasaan fundamental skill yang diperlukan dan pengembangan portofolio untuk *Hunting Job Remote*. Kemudian, fullday di hari sabtu dan minggu di kota nya masing-masing dimana minimal pesertanya adalah 10 orang.
- 5) Level 4 – Onsite di Yogyakarta: Paket ini disediakan bagi yang mau dan rela berusaha serta meluangkan waktu selama 30 hari secara

maksimum untuk menembus *Remote Work*. Dilaksanakan pada hari senin-jum'at, dimana khusus pada hari kamis akan dilakukan pendampingan *full Hunting Job* sampai jum'at pagi. Selain itu juga disediakan satu unit perumahan yang dekat dengan markas RWID sehingga para member tidak perlu repot memikirkan tempat tinggal di Yogyakarta. Minimal peserta yang mengikuti kegiatan ini adalah 10 orang.<sup>93</sup>

b. Layanan Lainnya

- 1) *Udemy Course*: Khusus para member yang mengambil Level 1 ke atas, maka semua course yang ada di Udemy bisa diakses secara gratis, termasuk jika ada course baru.
- 2) Bergabung di Discord Grup: Berkomunikasi dengan komunitas yang terdiri dari *Course Author, Expert, Beginner, Pelajar, Senior Developer*, dan lain sebagainya.
- 3) *English Meeting*: Setiap hari rabu jam 20.00, para member akan dapat melatih skill bahasa inggrisnya langsung dengan instruktur bahasa inggris yang telah disediakan oleh RWID.
- 4) *Canva Pro*: Bisa digunakan untuk kebutuhan ilustrasi, *digital marketing*, dan *android publisher*.
- 5) *VPS*: Fasilitas ini diberikan kepada para *programmer* untuk mendeploy aplikasinya di server staging Digital Ocean.

---

<sup>93</sup> <https://app.remoteworker.id/>

6) Andromo: Dapat digunakan untuk memulai membangun sistem *passive income* dengan *Android Publisher* tanpa koding.<sup>94</sup>

#### 5. Perkembangan Komunitas *Remote Worker* Indonesia

Saat ini, jumlah anggota dari Komunitas *Remote Worker* Indonesia ini sudah mencapai 4.818 orang berdasarkan jumlah yang sudah mendaftar di Course UdeMy milik *Remote Worker* Indonesia. Sedangkan jumlah anggota yang sudah bergabung di grup Discord *Remote Worker* Indonesia mencapai 1.406 orang. Sementara itu, Bapak Eko Suprpto Wibowo selaku CEO dan Founder dari Komunitas *Remote Worker* Indonesia, saat ini masih berusaha mendaftarkan Komunitas ini ke Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia agar segera mendapatkan *Legal Standing* nya. Menurut beliau, hal ini dilakukan agar Komunitas *Remote Worker* Indonesia kedepannya bisa berkembang lebih baik lagi.<sup>95</sup>

### B. Penyajian Data dan Analisis

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang penulis sebar ke grup Komunitas *Remote Worker* Indonesia baik di Whatsapp maupun Discord.

Berikut penulis uraikan data-data yang telah diperoleh:

---

<sup>94</sup> Ibid.,

<sup>95</sup> Ibid.,



## 1. Karakteristik Responden

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin di Komunitas *Remote Worker* Indonesia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	55	89
2	Perempuan	7	11
<b>Total</b>		62	100

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa anggota laki-laki berjumlah 55 dari 62 responden, sedangkan anggota perempuan hanya 7 dari 62 responden. Persentase keanggotaan pria adalah 89 persen, sedangkan persentase keanggotaan wanita adalah 11 persen. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah anggota Komunitas *Remote Worker* Indonesia yang laki-laki lebih banyak daripada jumlah anggota perempuan.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Penyajian data responden berdasarkan usia di Komunitas *Remote Worker* Indonesia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
1	19-29	33	54
2	30-40	27	43

3	> 40	2	3
<b>Total</b>		62	100

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa kelompok umur terbesar adalah 19-29 tahun yaitu sebanyak 33 orang atau 54 persen dari seluruh responden. Pada urutan kedua, terdapat 27 orang berusia 30-40 tahun yang merupakan 43 persen dari total responden, dan 2 orang berusia di atas 40 tahun yang merupakan 3% dari total responden. Komunitas *Remote Worker* Indonesia didominasi oleh individu-individu muda, seperti yang terlihat di sini.

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan temuan penelitian yang melibatkan 62 responden dan penyebaran kuesioner untuk memperoleh tanggapan dari responden terhadap masing-masing variabel berdasarkan rentang skor jawaban dengan pilihan (sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju) sebagaimana dalam lampiran.

### a. Deskripsi Variabel Work Life Balance

Pada variabel *Work Life Balance* ini diukur dengan 3 indikator, dimana tiap indikator memiliki 1 pernyataan. Hasil tanggapan terhadap variabel *Work Life Balance* pada Komunitas *Remote Worker* Indonesia dijelaskan pada tabel 3.3 dibawah ini.

**Tabel 3. 3**  
**Deskripsi Variabel Work Life Balance**

No	Pernyataan	Skor				Jumlah
		STS	TS	S	ST	
1	WLB1	0	1	17	44	62

2	WLB2	0	0	22	40	62
3	WLB3	0	0	18	44	62

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Tabel 3.3 menunjukkan bahwasannya rata-rata responden banyak yang setuju dan bahkan sangat setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan. Sedangkan, hanya satu responden yang tidak setuju. Dimana responden tersebut tidak setuju terhadap pernyataan WLB1. Sisanya, para responden setuju bahkan sangat setuju.

b. Deskripsi Variabel Manajemen Stres

Pada variabel Manajemen Stres ini diukur dengan 5 indikator, dimana tiap indikator memiliki 1 pernyataan, kecuali pada indikator MS4 yang memiliki 2 pernyataan. Hasil tanggapan terhadap variabel Manajemen Stres pada Komunitas *Remote Worker* Indonesia dijelaskan pada tabel 3.4 dibawah ini.

**Tabel 3. 4**  
**Deskripsi Variabel Manajemen Stres**

No	Pernyataan	Skor				Jumlah
		STS	TS	S	ST	
1	MS1	0	7	31	24	62
2	MS2	0	9	32	21	62
3	MS3	1	3	30	28	62
4	MS4.1	0	3	16	43	62
5	MS4.2	0	1	16	45	62

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Tabel 3.4 menunjukkan bahwasannya rata-rata responden banyak yang setuju dan bahkan sangat setuju terhadap pernyataan yang telah

diajukan, meskipun juga terdapat beberapa responden yang tidak setuju bahkan juga terdapat responden yang sangat tidak setuju. Tabel diatas jika diuraikan, terdapat 7 responden yang tidak setuju dengan pernyataan MS1, 9 responden tidak setuju dengan pernyataan MS2, 3 responden tidak setuju dengan pernyataan MS3 dan MS4.1, serta 1 responden tidak setuju dengan pernyataan MS4.2. Selain itu, ada 1 responden yang sangat tidak setuju dengan pernyataan MS3. Sisanya, para responden setuju bahkan sangat setuju.

c. Deskripsi Variabel *Remote Working*

Pada variabel *Remote Working* ini diukur dengan 3 indikator, dimana tiap indikator memiliki 1 pernyataan. Hasil tanggapan terhadap variabel *Remote Working* pada Komunitas *Remote Worker* Indonesia dijelaskan pada tabel 3.5 dibawah ini.

**Tabel 3. 5**  
**Deskripsi Variabel *Remote Working***

No	Pernyataan	Skor				Jumlah
		STS	TS	S	ST	
1	RW1	0	3	14	45	62
2	RW2	1	1	18	42	62
3	RW3	0	0	14	48	62

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Tabel 3.5 menunjukkan bahwasannya rata-rata responden banyak yang setuju dan bahkan sangat setuju terhadap pernyataan yang telah diajukan, meskipun juga terdapat beberapa responden yang tidak setuju

bahkan juga terdapat responden yang sangat tidak setuju. Tabel diatas jika diuraikan, terdapat 3 responden tidak setuju dengan pernyataan RW1, 1 responden tidak setuju dengan pernyataan RW2, dan 1 responden sangat tidak setuju dengan pernyataan RW2. Sisanya, para responden setuju bahkan sangat setuju.

### C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada teknik PLS-SEM (*Partial Least Square-Structural Equation Modelling*), uji validitas dan reliabilitas dapat dilakukan menggunakan analisis *outer model*. Adapun analisis *outer model* dalam penelitian ini adalah:

##### 1. Uji Signifikansi nilai *Weight* atau Bobot

Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat nilai *Weight* atau bobot indikator pada setiap variabel. Untuk uji signifikansi nilai *weight* atau bobot dilampirkan dibawah ini.

**Gambar 3. 2**  
**Nilai Weight atau Bobot Setiap Indikator**

**Outer Weights**

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
MS1 -> Manajemen Stres	0.087	0.039	0.252	0.344	0.731
MS2 -> Manajemen Stres	0.315	0.282	0.253	1.245	0.214
MS3 -> Manajemen Stres	0.204	0.237	0.338	0.604	0.546
MS4 -> Manajemen Stres	0.417	0.359	0.319	1.309	0.191
MS5 -> Manajemen Stres	0.429	0.347	0.303	1.415	0.158
RW1 -> Remote Working	0.121	0.131	0.255	0.473	0.636
RW2 -> Remote Working	0.089	0.138	0.356	0.250	0.803
RW3 -> Remote Working	0.875	0.754	0.299	2.928	0.004
WLB1 -> Work Life Balance	-0.278	-0.254	0.487	0.571	0.568
WLB2 -> Work Life Balance	0.368	0.259	0.746	0.493	0.622
WLB3 -> Work Life Balance	0.883	0.824	0.443	1.994	0.047

Dari hasil analisis *outer model* dengan cara melihat nilai *Weight* atau bobot indikator seperti yang tertera pada gambar diatas, dapat dijelaskan bahwasannya hanya dua indikator yang nilainya dibawah 0,05 dan signifikan yaitu RW3 dan WLB3. Sedangkan indikator lainnya nilainya diatas 0,05 yang mengindikasikan bahwa indikator-indikator tersebut tidak signifikan. Tetapi ada sebuah aturan yang diberikan oleh David Garson bahwasannya jika terdapat indikator yang nilai *Weight* atau bobotnya tidak signifikan akan tetapi nilai *Outer*

*Loading* nya  $\geq 0,50$ , maka tetap dimasukkan dalam model.<sup>96</sup>

<sup>96</sup> G. David Garson, *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models* (Asheboro: Statistical Publishing Associates, 2016), 61.

**Gambar 3. 3**  
**Nilai Outer loading**

**Outer Loadings**

Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clip	
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
MS1 -> Manajemen Stres	0.516	0.432	0.195	2.651	0.008
MS2 -> Manajemen Stres	0.595	0.544	0.166	3.588	0.000
MS3 -> Manajemen Stres	0.584	0.554	0.229	2.551	0.011
MS4 -> Manajemen Stres	0.812	0.713	0.192	4.240	0.000
MS5 -> Manajemen Stres	0.721	0.614	0.231	3.122	0.002
RW1 -> Remote Working	0.590	0.551	0.236	2.499	0.013
RW2 -> Remote Working	0.665	0.635	0.258	2.580	0.010
RW3 -> Remote Working	0.993	0.916	0.131	7.566	0.000
WLB1 -> Work Life Balance	0.542	0.448	0.271	1.999	0.046
WLB2 -> Work Life Balance	0.785	0.650	0.294	2.673	0.008
WLB3 -> Work Life Balance	0.976	0.851	0.182	5.359	0.000

Dapat dilihat pada gambar diatas bahwasannya nilai *Outer Loading* pada indikator-indikator yang sebelumnya tidak signifikan, nilainya  $\geq 0,50$  yang mana mengindikasikan bahwasannya indikator-indikator tersebut tetap dimasukkan dalam model.

## 2. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflated Factor* (VIF) pada setiap indikator, dengan tujuan apakah indikator-indikator tersebut tidak saling berhubungan atau dengan kata lain apakah terdapat gejala multikolinearitas atau tidak. Untuk uji multikolinearitas dilampirkan dibawah ini.

**Gambar 3. 4**  
**Nilai Variance Inflated Factor (VIF)**

**Collinearity Statistics (VIF)**

	VIF
MS1	1.684
MS2	1.845
MS3	1.429
MS4	1.616
MS5	1.456
RW1	1.394
RW2	1.694
RW3	2.193
WLB1	2.476
WLB2	3.175
WLB3	2.079

Dapat dilihat pada gambar diatas bahwasannya nilai *Variance Inflated Factor* (VIF) pada setiap indikator  $< 10$ . Hal ini mengindikasikan bahwasannya indikator-indikator tersebut tidak saling berhubungan atau dengan kata lain tidak terdapat gejala

Multikolinearitas.

Dengan dua analisa diatas (uji signifikansi *weight* dan juga uji multikolinearitas), maka model yang digunakan dianggap valid dan reliabel sehingga bisa dilanjutkan dengan analisa berikutnya yaitu uji hipotesis.



## b. Uji Hipotesis

Pada teknik PLS-SEM (*Partial Least Square-Structural Equation Modelling*), uji hipotesis dapat dilakukan menggunakan analisis *inner model*. Adapun analisis inner model dalam penelitian ini adalah:

### a) Path Coefficients atau Koefisien Jalur

Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat nilai *P-Values*. Jika nilai *P-Values*  $\leq 0,05$  atau nilai *T-Statistic*  $\geq 1,96$ , maka  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima. Selain itu, dapat disimpulkan bahwasannya variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen. Untuk analisis *path coefficients* atau koefisien jalur, penulis lampirkan dibawah ini.

**Gambar 3. 5**  
**Nilai Path Coefficients & T-Statistics**

Path Coefficients			
Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	β...	Samples	Copy to Clipboard:
		T Statistics ( O/...	P Values
Manajemen Stres -> Remote Working		3.686	0.000
Work Life Balance -> Remote Working		1.812	0.071

Dapat dilihat pada gambar diatas bahwasannya:

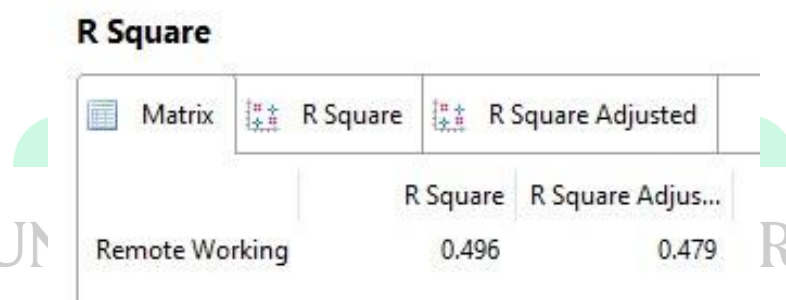
- 1) Nilai *P-Values* pada variabel manajemen stres (X2) adalah  $0,000 < 0,05$  yang mengindikasikan bahwasannya  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwasannya variabel manajemen stres (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel *Remote Working* (Y).

2) Sementara itu, variabel *work life balance* (X1) memiliki nilai P-Values sebesar  $0,071 > 0,05$  yang mengindikasikan bahwasannya  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwasannya variabel *work life balance* (X1) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel *Remote Working* (Y).

b) R-Square Value

Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat nilai *R-Square Value* yang digunakan untuk mengevaluasi kualitas dari model, dengan ketentuan jika nilainya  $0,75 = High$ , jika  $0,50 = Moderat$ , dan jika  $0,25 = Low$ . Untuk analisis *R-Squared Value*, penulis lampirkan dibawah ini.

**Gambar 3. 6**  
**Nilai R-Square**



R Square		
Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjus...
Remote Working	0.496	0.479

Dapat dilihat pada gambar diatas bahwasannya nilai *R-Square* adalah  $0,496$  yang dibulatkan menjadi  $0,50$ . Hal ini mengindikasikan bahwasannya variabel *Remote Working* dapat dijelaskan oleh variabel *Work Life Balance* dan Manajemen Stres sebesar  $50\%$  dengan tingkat kekuatannya bersifat moderat atau sedang. Artinya, perubahan pada variabel *Remote Working* mampu atau dapat dijelaskan oleh variabel

*Work Life Balance* dan Manajemen Stres sebesar 50% dan memiliki pengaruh yang moderat atau sedang.

c) F-Square Value

Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat nilai *F-Square* yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel pada level struktural dengan ketentuan jika nilainya 0,02 = kecil, jika 0,15 = moderat, dan jika 0,35 = besar. Untuk analisis *F-Square Value*, penulis lampirkan dibawah ini.

**Gambar 3. 7**  
**Nilai F-Square**

**f Square**

	Manajemen Stres	Remote Working	Work Life Balance
Manajemen Stres		0.445	
Remote Working			
Work Life Balance		0.128	

Dapat dilihat pada gambar diatas bahwasannya:

- 1) Nilai *F-Square* pada variabel Manajemen Stres adalah  $0,445 > 0,35$  yang mengindikasikan bahwasannya variabel Manajemen Stres memiliki pengaruh sebesar 44,5% terhadap variabel *Remote Working* pada level struktural. Artinya, kehadiran variabel Manajemen Stres dalam model memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel *Remote Working*, yakni sebesar 44,5%.
- 2) Sedangkan nilai *F-Square* pada variabel *Work Life Balance* adalah 0,128 yang berada di sekitaran 0,15. Hal ini mengindikasikan

bahwasannya variabel *Work Life Balance* memiliki pengaruh sebesar 12,8% terhadap variabel *Remote Working* pada level struktural. Artinya, kehadiran variabel *Work Life Balance* dalam model memiliki pengaruh yang sedang terhadap variabel *Remote Working*, yakni sebesar 12,8%.

#### D. Pembahasan

Berdasarkan uraian diatas, dapat dijelaskan bahwasannya:

- a. Nilai *P-Values* pada variabel *work life balance* (X1) adalah  $0,071 > 0,05$  yang mengindikasikan bahwasannya  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwasannya faktor *work life balance* berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara *remote (remote working)*. Hal ini mempunyai makna bahwa faktor *work life balance* mempunyai pengaruh, tetapi tidak terlalu berdampak pada keputusan generasi milenial untuk bekerja secara *remote (remote working)*. Jika *work life balance* yang dirasakan oleh generasi milenial itu bertambah, kemungkinan pilihan untuk bekerja secara *remote (remote working)* akan dipertimbangkan kembali oleh generasi milenial. Tetapi tidak semerta-merta mereka akan langsung memutuskan untuk bekerja secara *remote (remote working)*. Karena faktanya dilapangan, tidak selalu *remote working* itu akan meningkatkan *work life balance* seseorang. Hal ini sangat erat kaitannya dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rocco Palumbo, dkk. Mereka menyatakan bahwasannya bekerja secara *remote (remote working)* kadang kala memiliki beberapa efek

samping. Mereka menjelaskan bahwasannya batas antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan menjadi tidak jelas atau membingungkan. Kemudian, efek samping yang lain adalah munculnya konflik dengan mudah karena campurnya antara kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan yang mana batasnya menjadi tidak jelas. Kedua hal diatas jika tidak ditangani dengan baik, justru akan mengurangi bahkan bisa berdampak negatif terhadap *work life balance* (keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan).<sup>97</sup>

- b. Nilai *P-Values* pada variabel manajemen stres (X2) adalah  $0,000 < 0,05$  yang mengindikasikan bahwasannya  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwasannya faktor manajemen stres berpengaruh dan signifikan terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara *remote* (*remote working*). Hal ini mempunyai makna bahwa faktor manajemen stres mempunyai pengaruh dan berdampak pada keputusan generasi milenial untuk bekerja secara *remote* (*remote working*). Artinya, jika bekerja secara *remote* (*remote working*) membuat tingkat stres dapat dikurangi bahkan dapat dikelola dengan baik, maka mereka (generasi milenial) akan cenderung memutuskan untuk bekerja secara *remote* (*remote working*). Hal ini sangat erat kaitannya dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwasannya 77% para pekerja *remote* (*remote workers*) merasakan suatu peningkatan pada produktivitas kerja mereka. Peningkatan

---

<sup>97</sup> Rocco Palumbo, Rosalba Manna, dan Mauro Cavallone, "Beware of Side Effects On Quality! Investigating The Implications of Home Working on Work-Life Balance in Educational Services", *The TQM Journal*, 4 (2020), 925.

produktivitas kerja ini disebabkan oleh tingkat stres kerja yang semakin berkurang sehingga membuat bertambahnya produktivitas kerja. Para pekerja *remote* (*remote workers*) menyatakan bahwasannya dengan bekerja secara *remote* (*remote working*), mereka dengan mudahnya bisa terhindar dari rutinitas para pekerja konvensional yang bisa meningkatkan tingkat stres, seperti halnya kemacetan panjang di jalan raya baik saat berangkat kerja maupun saat pulang kerja, rutinitas pola kerja “9-to-5” yang kadang kala bertambah tidak karuan, terhindar dari lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan juga terhindar dari pos pengeluaran yang begitu banyak.<sup>98</sup> Selain itu, para pekerja *remote* (*remote workers*) tidak lagi terlalu pusing hanya dikarenakan tempat kerja yang letaknya jauh dari rumah mereka. Karena bekerja secara *remote* (*remote working*) bisa dilakukan dimana saja sehingga dapat mengurangi tingkat stres yang dialami.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

---

<sup>98</sup> Made Agus Sugianto, "Kebijakan Work From Home Era Covid-19: Kasus Kabupaten Badung", *Jurnal Analisis Kebijakan*, 1 (2021), 92.

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai kemampuan faktor *work life balance* dan manajemen stres dalam mempengaruhi generasi milenial untuk bekerja secara *remote (remote working)* pada komunitas *Remote Worker Indonesia Bantul Yogyakarta*, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *work life balance (X1)* memiliki nilai *P-Values* sebesar  $0,071 > 0,05$  yang mengindikasikan bahwasannya  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwasannya faktor *work life balance* berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara *remote (remote working)*. Artinya, faktor *work life balance* mempunyai pengaruh, tetapi tidak terlalu berdampak pada keputusan generasi milenial untuk bekerja secara *remote (remote working)*.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *P-Values* pada variabel manajemen stres ( $X_2$ ) adalah  $0,000 < 0,05$  yang mengindikasikan bahwasannya  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwasannya faktor manajemen stres berpengaruh dan signifikan terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara *remote (remote working)*. Hal ini mempunyai makna bahwa faktor manajemen stres mempunyai pengaruh dan berdampak pada keputusan generasi milenial untuk bekerja secara *remote (remote working)*. Artinya, jika bekerja secara *remote*

(*remote working*) membuat tingkat stres dapat dikurangi bahkan dapat dikelola dengan baik, maka mereka (generasi milenial) akan cenderung memutuskan untuk bekerja secara *remote (remote working)*.

## **B. Saran**

1. Diharapkan bagi Komunitas *Remote Worker* Indonesia untuk selalu menekankan dan menyebarkan tentang manajemen stres bagi generasi milenial, karena manajemen stres berpengaruh terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara *remote (remote working)*.
2. Hanya dua faktor independen yang digunakan dalam penelitian ini, diharapkan lebih banyak variabel independen akan ditambahkan oleh penelitian selanjutnya.
3. Penelitian ini hanya menggunakan 62 sampel, diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



## DAFTAR PUSTAKA

- Accountants In England And Wales (ICAEW), Institute Of Chartered. 2020. "Has COVID-19 Changed Work Forever?". ICAEW: London.
- Adi Budaya, Arnold. 2018. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Work Stress Pada Anggota Polisi Di Polres Kediri." Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Adisa, Toyin Ajibade, Dkk. 2019. "Patriarchal Hegemony: Investigating The Impact Of Patriarchy On Women's Worklife Balance." *Gender In Management*. 1: 19–33.
- Adisti Andarini, Tarsisia. 2020. "Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Perawat Rsjd Dr. Rm. Soedjarwati Klaten." Skripsi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Akbaruddin, Aliffiyan. 2021. "Analisis Pengaruh Penerapan Work From Home Dan Motivasi Kerja Terhadap Worklife Balance Tenaga Kependidikan Non Dosen (Studi Pada Universitas Pertamina)." Skripsi, Universitas Pertamina, Jakarta.
- Amir, Amri, Dkk. 2009. *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Penerapannya*. Bogor: IPB Press.
- Badan Pusat Statistik. 2021. *Berita Resmi Statistik: Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan III-2021*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Bird, Jim. 2006. "Work-Life Balance : Doing It Right And Avoiding The Pitfalls." *Employment Relations Today* : 21–30.
- Ciptaning Herlambang, Hascaya. 2019. "Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." Skripsi, Universitas Muhammadiyah, Magelang.
- Departemen Agama RI. 2004. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: CV. Diponegoro.
- Drobnjak, Dkk. 2007. "Telework Indicators : A Case Study Of Slovenia" : 1–8.

- Duffy, Jill. 2022. *The Everything Guide To Remote Work*. Stoughton: Adams Media.
- Fadillah Zarah, Nindya. 2020. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Wanita Yang Bekerja Di Perusahaan Bumh." Skripsi, Universitas Sumatera Utara.
- Farie Ath Thariq, Muhammad, Dan Indrayanti. 2021. "Stres Kerja Karyawan Milenial Ditinjau Dari Iklim Organisasi Dengan Team-Member Exchange Sebagai Moderator." *ANIMA Indonesian Psychological Journal*. 36. 2: 156–183.
- Fauzi, Resti. 2018. "Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita." Skripsi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Fisher, Dkk. 2009. "Beyond Work And Family : A Measure Of Work / Nonwork Interference And Enhancement." *Journal Of Occupational Health Psychology*. 4: 441–56.
- Garson, G. David. 2016. *Partial Least Squares: Regression & Structural Equation Models*. Asheboro: Statistical Publishing Associates.
- Global Limited, Ernst & Young. 2021. "Work Reimagined Employee Survey 2021". Ernst & Young Global Limited.
- Greenhaus, Jeffrey H, Dkk. 2003. "The Relation Between Work – Family Balance And Quality Of Life." *Journal Of Vocational Behavior*. 63: 510–31.
- Haryono, Siswoyo. 2016. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS 22 .00, LISREL 8.80 Dan Smart PLS 3.0*. Bekasi: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Kadek Suryani, Ni, Dkk. 2018. "Konflik Dan Stres Kerja Dalam Organisasi." *Jurnal Widya Manajemen*. 1: 99–113.
- K. Avkiran, Necmi, dan Christian M. Ringle. 2018. "Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Recent Advances in Banking and Finance." *International Series in Operations Research & Management Science*. 267: 1–239.
- Lazar, Ioan, Dkk. 2010. "The Role Of Work-Life Balance Practices In Order To Improve Organizational Performance." *European Research Studies XIII*. 1: 201–214.
- Marie Tulung, Jeane, Dkk. 2019. *Generasi Milenial Diskursus Teologi, Pendidikan, Dinamika Psikologis Dan Kelekatan Pada Agama Di Era Banjir Informasi*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Muliana Tengku Muda, Tengku Fatimah, Dkk. 2019. "Working Women And The

- Islamic Work-Life Balance Concept.” *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*. 11 : 834–41.
- Mungkasa, Oswar. 2020. “Bekerja Dari Rumah ( Working From Home / WFH ): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi Covid 19.” *The Indonesian Journal Of Development Planning*. 2: 126–50.
- Nilles, Jack M. 1975. “Telecommunications And Organizational Decentralization.” *Ieee Transactions On Communications*. 10: 1142–47.
- Ningsih, Wahyu. 2018. “Hubungan Work Life Balance Dengan Komitmen Karir Pada Pekerja Sosial.” Skripsi, Universitas Muhammadiyah, Malang.
- Nuryadi, N., Astuti, T. D., Sri Utami, E., & Budiantara, M. 2017. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- P. Robbins, Stephen, dan Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Palumbo, Rocco, Rosalba Manna, dan Mauro Cavallone. 2020. "Beware of Side Effects On Quality! Investigating The Implications of Home Working on Work-Life Balance in Educational Services." *The TQM Journal*. 33.4: 915–29.
- Pandiangan, Hendrik. 2018. “Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Driver Layanan Jasa Transportasi Online Di Kota Yogyakarta.” Skripsi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Penyusun, Tim. 2018. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press.
- Perdana, Ariwan K. 2019. “Generasi Milenial Dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital.” *Jurnal Studi Pemuda*. 1: 75–80.
- Prayogi Syam, Muh. Rory. 2020. “Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Kcp Gowa.” Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin, Makasar.
- Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama.
- Putra, Kresna Chandra. 2020. “The Impact Of Flexible Working Hours, Remote Working, And Work Life Balance To Employee Satisfaction In Banking Industry During Covid-19 Pandemic Period.” *Journal Of Business And Management Review*. 5: 341–53.
- Republik Indonesia. 2021. *Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 26 Tahun 2021*

*Tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Level 3, Level 2 Dan Level 1 Serta Mengoptimalkan Posko Penanganan Corona Virus Disease 2019 Di Tingkat Desa Dan Kelurahan Untuk Pengendalian Penyebaran Corona Virus Disease 2019.* Jakarta: Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.

Rezkiawaty Kamil, Sitti Utami. 2018. *Literasi Digital Generasi Milenial*. Kota Kendari: Literacy Institute.

Sadida, Nuri, Dan Zulfa Febriani. 2016. “Mengikat Karyawan Dengan Telecommuting (Studi Keterikatan Kerja Karyawan Telecommuting).” *Jurnal Psikogenesis*. 1: 114–25.

Samek Lodovici, Manuela, Dkk. 2021. “The Impact Of Teleworking And Digital Work On Workers And Society.” *Policy Department For Economic, Scientific And Quality Of Life Policies*. April : 1–171.

Siddhartha, V, Dan Chaitra Sai Malika S. 2016. “Telecommuting And Its Effects In Urban Planning.” *International Journal Of Engineering Research & Technology*. 10: 448–53.

Sugianto, Made Agus. 2021. "Kebijakan Work From Home Era Covid-19: Kasus Kabupaten Badung." *Jurnal Analisis Kebijakan*. 5.1: 87–98.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Suyoso, Yosart Adi, Dkk. 2021. “Persepsi Pekerja Terhadap Work From Home (WFH) Di Masa Pandemi Covid-19.” *Business Innovation & Entrepreneurship Journal*. 1: 72–74.

Tewal, Bernhard, Dkk. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patra Media Gravindo.

Violita Miranda, Chelsea. 2021. “Hubungan Work Life Balance Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Pendidik.” Skripsi, Universitas Muhammadiyah, Malang.

Wijaya, Candra. 2017. *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).

Wijoyo Dkk, Hadion. 2020. *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0*. Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada.

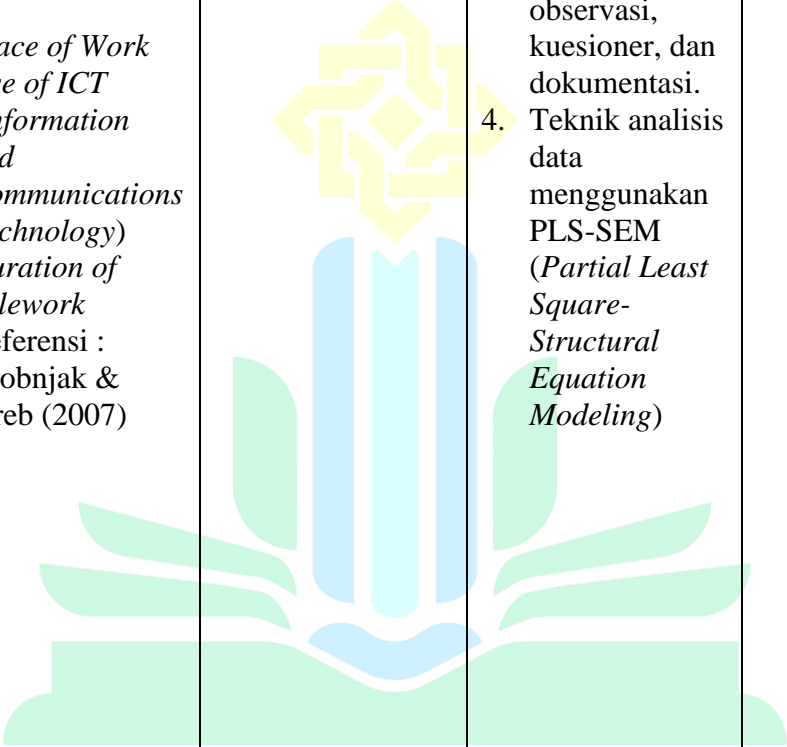
Yuswohady, Dkk. 2019. *Millennials Kill Everything*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Yuwono, Susatyo. 2010. “Mengelola Stres Dalam Perspektif Islam Dan Psikologi.” *Psycho Idea*. 2: 14–26.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

## Matrik Penelitian

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Rumusan Masalah	Hipotesis
Kemampuan Faktor <i>Work Life Balance</i> dan Manajemen Stres Dalam Mempengaruhi Keputusan Generasi Milenial Untuk Bekerja Secara <i>Remote (Remote Working)</i> (Pada Komunitas <i>Remote Worker</i> Indonesia Bantul Yogyakarta)	1. <i>Work Life Balance</i> (X1)  2. Manajemen Stres (X2)	a. <i>Time Balance</i> b. <i>Involvement Balance</i> c. <i>Satisfaction Balance</i> Referensi: Greenhaus, dkk (2003)  a. Identifikasi Gejala Stres b. Analisis Gejala Stres c. Strategi Terhindar dari Stres d. Coping Stres Referensi : Stephen P. Robbins & Judge (2016)	1. Jumlah populasi yang berjumlah 700 orang 2. Informan : a. Anggota Komunitas <i>Remote Worker</i> Indonesia b. Generasi Milenial Anggota Komunitas <i>Remote Worker</i> Indonesia 3. Kepustakaan	1. Pendekatan Kuantitatif 2. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel insidental ( <i>Convenience</i> ). Sedangkan penentuan ukuran sampel menggunakan rumus <i>Isaac dan Michael</i> dengan tingkat kesalahan 10%. 3. Teknik dan pengumpulan data menggunakan	1. Apakah faktor <i>Work Life Balance</i> berpengaruh dan signifikan terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara <i>remote (Remote Working)</i> ? 2. Apakah faktor Manajemen Stres berpengaruh dan signifikan terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara <i>remote</i>	1. Tidak ada pengaruh faktor <i>Work Life Balance</i> terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara <i>remote (Remote Working)</i> . 2. Ada pengaruh faktor <i>Work Life Balance</i> terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara <i>remote (Remote Working)</i> . 3. Tidak ada pengaruh faktor Manajemen Stres terhadap keputusan generasi milenial

	<p>3. Keputusan Generasi Milenial Untuk Bekerja Secara Remote (<i>Remote Working</i>) (Y)</p>	<p>a. <i>Place of Work</i>  b. <i>Use of ICT (Information and Communications Technology)</i>  c. <i>Duration of Telework</i>  Referensi :  Drobnjak &amp; Jereb (2007)</p>		<p>observasi, kuesioner, dan dokumentasi.</p> <p>4. Teknik analisis data menggunakan PLS-SEM (<i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling</i>)</p>	<p>(<i>Remote Working</i>)?</p>	<p>untuk bekerja secara <i>remote (Remote Working)</i>.</p> <p>4. Ada pengaruh faktor Manajemen Stres terhadap keputusan generasi milenial untuk bekerja secara <i>remote (Remote Working)</i>.</p>
--	---	--	---	---	---------------------------------	---

## KUESIONER PENELITIAN

### KEMAMPUAN FAKTOR *WORK LIFE BALANCE* DAN MANAJEMEN STRES DALAM MEMPENGARUHI KEPUTUSAN GENERASI MILENIAL UNTUK BEKERJA SECARA *REMOTE (REMOTE WORKING)* (PADA KOMUNITAS *REMOTE WORKER* INDONESIA BANTUL YOGYAKARTA)

Halo, Saya Ahmad Kamiludin, Mahasiswa Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Prodi Ekonomi Syariah. Dalam rangka memenuhi syarat dalam menyelesaikan Pendidikan Sarjana (S1) yaitu melakukan sebuah penelitian, saya meminta kesediaanya untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Sebelumnya, saya ucapkan terima kasih bagi yang berkenan untuk mengisi kuesioner ini.

#### Identitas Responden

1. Nama (boleh inisial) :
2. Jenis Kelamin:
3. Usia:

#### Petunjuk Pengisian

- 1 = Sangat Tidak Setuju  
 2 = Tidak Setuju  
 3 = Setuju  
 4 = Sangat Setuju

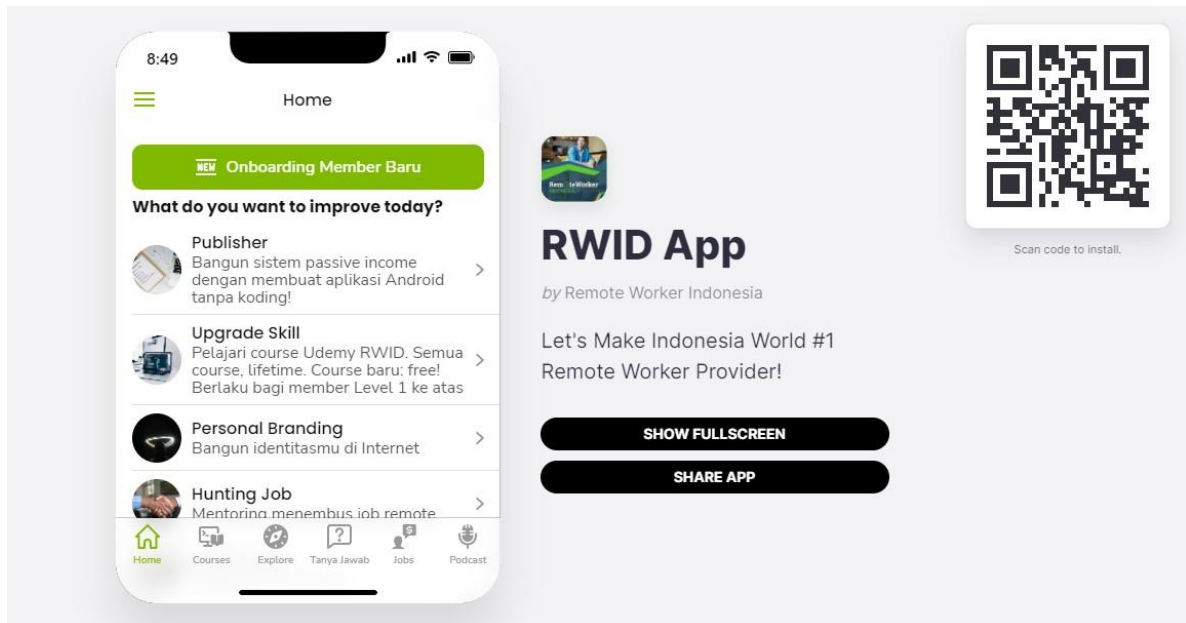
Kode Jawaban	Makna Jawaban
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju



Work Life Balance					
No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
<b>Time Balance</b>					
1.	Saya merasakan ada keseimbangan waktu untuk pekerjaan dan keluarga, ketika memutuskan untuk Remote Working.				
<b>Involvement Balance</b>					
2.	Saya merasakan ada keseimbangan peran antara pekerjaan dan keluarga, ketika memutuskan untuk Remote Working.				
<b>Satisfaction Balance</b>					
3.	Saya merasakan ada kepuasan untuk pekerjaan dan keluarga, ketika memutuskan untuk Remote Working.				
<b>Manajemen Stres</b>					
<b>Mengenali Gejala Stres</b>					
4.	Saya dapat mengenali dengan baik gejala stres yang lebih beresiko terjadi konflik, ketika memutuskan untuk Remote Working.				
<b>Analisis Gejala Stres</b>					
5.	Saya dapat menganalisa dengan mudah gejala stres yang akan muncul, ketika memutuskan untuk Remote Working.				
<b>Rencana Menjauhkan Stres</b>					
6.	Saya bisa melakukan perencanaan menghindari dari stres, ketika memutuskan untuk Remote Working.				
<b>Coping Stres</b>					
7.	Saya dapat mengurangi stres dengan cara mendekatkan diri kepada Tuhan, ketika memutuskan untuk Remote Working.				
8.	Saya dapat mengurangi stres dengan cara berolahraga secara rutin dan berpikir positif, ketika memutuskan untuk Remote Working.				
<b>Remote Working</b>					
<b>Place of Work</b>					
9.	Saya melakukan pekerjaan dengan mudah dimanapun saya berada (bisa dirumah, Café, tempat wisata, dan lainnya), ketika memutuskan untuk Remote Working.				
<b>Use of ICT (Information and Communications Technology)</b>					
10.	Saya melakukan pekerjaan dengan mudah karena didukung oleh teknologi informasi, seperti Handphone, Laptop, Jaringan Internet dan lainnya, ketika memutuskan untuk Remote Working.				
<b>Duration of Telework</b>					
11.	Saya melakukan pekerjaan dengan mudah karena mempunyai waktu yang lebih fleksibel, ketika memutuskan untuk Remote Working.				



## Website Resmi Komunitas *Remote Worker* Indonesia



The image shows a promotional banner for the RWID App. On the left is a smartphone mockup displaying the app's home screen. The screen features a green 'NEW Onboarding Member Baru' button, a section titled 'What do you want to improve today?' with four cards: 'Publisher' (Bangun sistem passive income dengan membuat aplikasi Android tanpa koding!), 'Upgrade Skill' (Pelajari course Udemy RWID. Semua course, lifetime. Course baru: free! Berlaku bagi member Level 1 ke atas), 'Personal Branding' (Bangun identitasmu di Internet), and 'Hunting Job' (Mentorina menembus ioh remote). The bottom navigation bar includes Home, Courses, Explore, Tanya Jawab, Jobs, and Podcast. To the right of the phone is the app's logo, the title 'RWID App' by Remote Worker Indonesia, the slogan 'Let's Make Indonesia World #1 Remote Worker Provider!', and two buttons: 'SHOW FULLSCREEN' and 'SHARE APP'. A QR code is in the top right corner with the text 'Scan code to install.'

CV Bapak Eko Suprpto Wibowo = <https://bit.ly/cv-eko-wibowo>

# EKO S. WIBOWO

**Founder of RemoteWorker.ID**

+62 81 2222 1975

Email : [swdev.bali@gmail.com](mailto:swdev.bali@gmail.com)

oDesk : <http://bit.ly/swdev-cv>

About.me : <http://about.me/ekowibowo>

Github : <https://github.com/swdevbali>

LinkedIn :

<http://id.linkedin.com/pub/eko-wibowo/30/32b/503/>

StackOverflow :

<http://careers.stackoverflow.com/ekowibowo>

Address : Glagah Kidul RT 2, Tamanan, Banguntapan,  
Bantul, DIY, 55191, Indonesia



## CURRICULUM VITAE

Akun Spotify Komunitas *Remote Worker* Indonesia

## Kuesioner Menggunakan Google Form

The image shows a Google Forms interface for a survey titled 'Formulir Kuesioner RWID'. The survey has 62 responses. The 'Menerima jawaban' toggle is turned on. The 'Ringkasan' tab is selected, showing a list of names: faizal, Ibrahim Faried, Salahuddin Al Ayyubi, Nur Arif, and Anggi. The background features a watermark of a green bird-like logo and the text 'UNIVERSITAS KIAI HAJI AHMAD SYAFI' and 'EGERI SIDDIQ'.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ**  
**JEMBER**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550  
 Fax (0331) 427005 e-mail: [febi@uinkhas.ac.id](mailto:febi@uinkhas.ac.id) Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>

---

Nomor : B- /Un.22/7.a/PP.00.9/06/2022 08 Juni 2022  
 Lampiran : -  
 Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth.

Komunitas Remote Worker Indonesia

Glagah Kidul RT 3, Tamanan, Banguntapan, Bantul, Yogyakarta.

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Ahmad Kamiludin  
 NIM : E20182093  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Jurusan : Ekonomi Islam  
 Prodi : Ekonomi Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Kemampuan Faktor *Work Life Balance* Dan Manajemen Stres Dalam Mempengaruhi Keputusan Generasi Milenial Untuk Bekerja Secara *Remote (Remote Working)* di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan  
 Wakil Dekan Bidang Akademik,

**Nurul Widyawati Islami Rahayu**

### **SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eko Suprpto Wibowo  
Jabatan : CEO & Founder Komunitas Remote Worker Indonesia  
Kecamatan : Banguntapan  
Kabupaten : Bantul Yogyakarta

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa :

Nama : Ahmad Kamiludin  
NIM : E20182093  
Prodi/Jurusan : Ekonomi Syari'ah/Ekonomi Islam  
Universitas : UIN KHAS JEMBER

Telah selesai melakukan penelitian di Komunitas Remote Worker Indonesia Bantul Yogyakarta untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Kemampuan Faktor Work Life Balance dan Manajemen Stres Dalam Mempengaruhi Keputusan Generasi Milenial Untuk Bekerja Secara Remote (Remote Working) (Pada Komunitas Remote Worker Indonesia Bantul Yogyakarta).

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

**KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ**  
J E M B E R

Yogyakarta, 14 Juni 2022  
CEO & Founder  
Komunitas Remote Worker  
Indonesia



### JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

No.	Hari/Tanggal	Nama dan Kegiatan	Ttd
1.	Rabu, 8 Juni 2022	Memberikan surat izin penelitian kepada admin Komunitas <i>Remote Worker</i> Indonesia sekaligus meminta izin langsung kepada Bapak Eko Suprpto Wibowo selaku CEO dan Founder.	
2.	Rabu, 8 Juni 2022	Membagikan link kuesioner penelitian berupa <i>Google Form</i> langsung ke grup Komunitas <i>Remote Worker</i> Indonesia.	
3.	Kamis, 9 Juni 2022	Membagikan ulang link kuesioner penelitian.	
4.	Jum'at, 10 Juni 2022	Observasi mengenai Komunitas <i>Remote Worker</i> Indonesia langsung kepada CEO dan <i>Founder</i> .	
5.	Sabtu, 11 Juni 2022	Membagikan ulang link kuesioner penelitian.	
6.	Selasa, 14 Juni 2022	Pamit sekaligus membuat surat keterangan selesai penelitian.	

Yogyakarta, 14 Juni 2022

UNIVERSITAS ISLAM  
KIAI HAJI ACHMAJ  
J E M B E

CEO & Founder  
Komunitas *Remote Worker*  
Indonesia

  
**Eko Suprpto Wibowo**

**PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Kamiludin  
NIM : E20182093  
Prodi/ Jurusan : Ekonomi Syariah/ Ekonomi Islam  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi "**Kemampuan Faktor *Work Life Balance* dan Manajemen Stres Dalam Mempengaruhi Generasi Milenial Untuk Bekerja Secara *Remote* (*Remote Working*) (Pada Komunitas *Remote Worker* Indonesia Bantul Yogyakarta)**" secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang dijunjung tinggi.

Demikian surat pernyataan yang ini saya buat dengan sebenarnya dan digunakan dengan semestinya.

Jember, 16 Juni 2022  
Saya yang menyatakan



**Ahmad Kamiludin**  
NIM. E20182093





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail: [febi@uinkhas.ac.id](mailto:febi@uinkhas.ac.id) Website: <http://uinkhas.ac.id>

**SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI**

Nomor : B-26.ES/Un.22/7.d/PP.00.9/06/2022

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Ahmad Kamiludin  
NIM : E20182093  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Judul : Kemampuan Faktor Work Life Balance dan Manajemen Stres Dalam Mempengaruhi Keputusan Generasi Milenial Untuk bekerja Secara Remote Worker Indonesia Bantul Yogyakarta)

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 30%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 17 Juni 2022  
An. Dekan  
Kepala Bagian Akademik  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Syahrul Mulyadi

**BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Ahmad Kamiludin  
NIM : E20182093  
TTL : Jember, 18 Mei 1999  
Alamat : Dusun Karang Anyar, RT/RW 003/003, Desa Balung Lor,  
Kecamatan Balung, Kabupaten Jember.  
E-mail : [ahmadkamiludin18@gmail.com](mailto:ahmadkamiludin18@gmail.com)  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Riwayat Pendidikan :

1. TK Dewi Masyitoh Balung Lor
2. MI Zainul Hasan Balung Lor
3. MTs Zainul Hasan Balung Lor
4. MA Wahid Hasyim Balung Lor
5. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember



## Pengalaman Organisasi

### 1. IPNU IPPNU PAC Balung



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R