

PENGARUH PROTOKOL KESEHATAN, *WORK FROM HOME* DAN *INFORMATION TECHNOLOGY SYSTEM* TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* DAN KINERJA PEGAWAI KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA PROVINSI JAWA TIMUR

Adrian Denar Wahyu Nugraha
Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
gavinalhaaziq@gmail.com

Abstract

This study is to prove and analyze the effect of health protocols, work from home and information technology systems on the work life balance and employee performance at the Bank Indonesia Representative Office in East Java Province. The method used in this study is quantitative and explanatory in nature, namely a study that highlights between variables and tests a hypothesis that has been formulated in the form of causality (influence) that examines the effect (determinant) of one or more independent variables on one or more dependent variables..

Keywords: *health protocols, work from home, information technology system, work life balance, performance*

Abstrak

Studi ini untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh protokol kesehatan, *work from home* dan *information technology system* terhadap *work life balance* dan kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan bersifat eksplanatory yaitu suatu penelitian yang menyoroti antara variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan berbentuk kausalitas (pengaruh) yang menguji pengaruh (determinan) satu atau lebih variabel independen terhadap satu atau lebih variabel dependen.

Kata kunci: *protokol kesehatan, work from home, information technology system, work life balance, kinerja*

PENDAHULUAN

Angka capaian kasus covid-19 sampai sekarang terus alami kenaikan yang terbilang signifikan. Masyarakat mendapat imbauan untuk tetap ada di rumah dengan tujuan bisa memberhentikan rantai sebaran covid-19. Tapi, di suatu kondisi tertentu masyarakat ada yang tetap harus keluar rumah untuk bisa melaksanakan aktivitas khusus. Aktivitas di luar rumah agar tetap aman terkendali, Kementerian Kesehatan (Kemenkes) menciptakan sebuah

protokol kesehatan sebagai jalan keluarnya. Kemenkes menciptakan protokol kesehatan secara detail melalui Keputusan Menteri Kesehatan RI No. HK.01.07/MENKES/382/2020 terkait Protokol Kesehatan bagi Masyarakat di Tempat dan Fasilitas Umum dalam Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (COVID-19).

Adanya Protokol Kesehatan ini tujuannya untuk memberi pedoman masyarakat dalam menjalankan hidup saat era *the new normal* yang bisa disebut

kenormalan baru. Era ini membuat masyarakat harus merubah pola tatanan hidup dan bisa beradaptasi dengan kebiasaan baru agar masyarakat tetap aktivitas produktif dan bisa menghindari penularan COVID-19. Protokol bisa dilakukan dengan memakai masker setiap keluar rumah, sering mencuci tangan dengan sabun dan air yang bersih, dan jaga jarak dengan orang lain minimal satu meter. Penerapan kebiasaan baru ini harapannya bisa menerapkan pola kehidupan yang lebih bersih dan sehat sehingga bisa meningkatkan daya tahan tubuh. Protokol diterapkan untuk pihak siapa saja yang mengadakan aktivitas atau sedang berada di area umum. Oleh sebab itu pemerintah mengeluarkan sikap pemberlakuan *social distancing* untuk mencegah timbulnya penularan dan menganjurkan sebuah kebijakan dimana karyawan wajib melaksanakan *work from home* secara bergantian bagi para pegawai perusahaan atau perkantoran. Informasi tersebut didasari pada pasal 86 ayat (1) huruf a di UU ketenagakerjaan No.13 tahun 2013 mengenai ketenagakerjaan dimana didalamnya berisikan setiap pekerja/buruh mempunyai hak peroleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.

Bekerja dari rumah atau bisa disebut dengan *work from home* (WFH) punya kewajiban serta tanggung jawab yang sama seperti saat melakukan pekerjaan di kantor. Penerapan pelaksanaan WFH ada tantangan dan kendala yang sulit untuk dilakukan dikarenakan tidak keseluruhan sektor pekerjaan bisa dikerjakan di rumah. Ada beberapa faktor yang bisa beri pengaruh berjalannya WFH misalnya tidak

tersedianya peralatan kerja, kurangnya komunikasi koordinasi, munculnya gangguan “domestik” di lingkup rumah tangga dan lainnya. Berbagai kegunaan didapatkan bekerja jarak jauh tapi bukan terhindari dari kendala dan permasalahan. Terdapat permasalahan bagi pekerja yakni meliputi (i) kesulitan bagi pekerja yang sudah terbiasa melakukan pekerjaan di kantor saat melakukan koordinasi ke rekan kerja. Membutuhkan jadwal kerja terstruktur hingga adanya waktu tetap bekerja di kantor; (ii) tidak nampak batasan yang jelas antara kantor dan rumah, yang menjadi permasalahan yakni waktu kerja jadi tidak ada batasan; (iii) pekerja jarak jauh nampak seperti pengangguran serta bisa memberi dampak saat komunikasi bersama tetangga dan keluarga. Hal ini disebabkan lingkungan sekitar kemungkinan akan jadi marah karena tidak ikut serta dalam melakukan pekerjaan rumah tangga walaupun kenyataannya berada di rumah. Terdapat juga beberapa hambatan bagi atasan perusahaan/organisasi yakni (i) Kesulitan adaptasi diri khususnya bagi atasan yang condong kurang percaya pada bawahan; (ii) ada pekerjaan yang memerlukan kerjasama kelompok tinggi, sehingga membutuhkan jadwal bertemu; (iii) jenis pekerjaan yang memerlukan bertemu secara langsung pelanggan. Jika ada sebagian yang bekerja jarak jauh, bisa menciptakan rasa ketidakadilan antara pekerja. (iv) terdapat pekerja tidak bisa melakukan pekerjaannya tanpa adanya pengawasan.

Work Life Balance ialah kapasitas individu pada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan individu atau keluarga. Oleh sebab itu,

individu yang punya tingkat WLB tinggi bisa ditinjau bahwa individu berhasil menciptakan keseimbangan tuntutan target pekerjaan dengan kehidupan individu sendiri atau keluarganya.

Periode yang telah berlalu, terdapat karyawan yang merasa alami kegagalan karena tidak bisa menciptakan suasana WLB. Kegagalan menciptakan suasana yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan individu bisa sebabkan penurunan tingkat kesehatan dan berdampak pada kinerja individu, keluarga atau organisasi.

Penerapan WFH ada beberapa keuntungan dan kerugian. Keuntungannya yaitu kegiatan WFH bisa menyelesaikan pekerjaannya secara lebih bebas, tidak terhubung penetapan jam kantor, tidak mengeluarkan biaya transportasi serta bisa meminimalisir pengeluaran biaya bensin, bisa mengurangi tingkat stres karena kemacetan lalu lintas saat perjalanan dan bisa punya banyak waktu luang.

Kerugian penerapan WFH yakni hilangnya dorongan bekerja, penambahan biaya pengeluaran listrik dan jaringan internet, keterbatasan kuota, tidak stabilnya jaringan ketika melakukan tatap muka *online/video call* atau rapat secara virtual, lingkungan yang tidak mendukung.

Kinerja karyawan yang baik akan tercapai bila karyawan merasakan kenyamanan bekerja di suatu organisasi serta diikuti dengan terciptanya keseimbangan beban pekerjaan dan kehidupan individu yang berjalan searah dengan kualitas peningkatan pekerjaan dan kehidupan individu.

Penggunaan teknologi informasi dan telekomunikasi saat ini penerapannya sudah dilakukan implementasi kepada *home worker (teleworker)* perusahaan. Perkembangan teknologi sekarang sangat pesat, adanya perkembangan ini telah memberi banyak manfaat kemajuan di berbagai dimensi.

Perkembangan terjadi di setiap waktu khususnya dengan teknologi informasi dan komunikasi yang didukung teknologi elektronika. Perkembangan ini bisa membantu manusia dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang jadi keharusan keberlangsungan kehidupan. Tidak hanya itu saja, perkembangan teknologi juga harus diikuti dengan perkembangan SDM.

Perkembangan teknologi informasi juga memudahkan dalam mempercepat serta akurasi didalam pengambilan keputusan. Dengan teknologi informasi tidak memandang tempat dan waktu dalam melaksanakan pekerjaan. Perkembangannya bukan hanya dalam hitungan tahun, bulan, dan/atau hari, melainkan jam, bahkan menit juga detik terutama berkaitan dengan teknologi informasi dan komunikasi yang ditunjang dengan teknologi elektronika. Penggunaan teknologi oleh manusia dalam membantu menyelesaikan pekerjaan adalah suatu hal yang menjadi keharusan dalam kehidupan. Perkembangan teknologi juga seharusnya diikuti dengan perkembangan pada Sumber Daya Manusia (SDM).

Perkembangan teknologi informasi dapat memudahkan dalam mengakselerasi dan keakuratan pengambilan sebuah keputusan. Dengan teknologi informasi tidak memandang

tempat dan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

Transformasi digital juga membawa Bank Indonesia kedalam *digital in everything* dalam kebijakan dan kelembagaan dengan membangun *Omni Experience* dengan menggunakan teknologi terbaru (Big Data, AI, IoT) serta infrastruktur yang handal dan aman dengan tujuan untuk mendukung Indonesia maju, menjaga kewibawaan bank sentral dan menyongsong peradaban digital.

TINJAUAN PUSTAKA

Michael Armstrong dalam (Hamali, 2016:1) menyatakan bahwa Manajemen SDM ialah pendekatan manajemen manusia sesuai dengan empat prinsip dasar. Pertama SDM ialah kepemilikan harta organisasi yang penting, sedangkan adanya kinerja manajemen yang efektif ialah kunci utama keberhasilan organisasi. Kedua, tercapainya keberhasilan bila pedoman regulasi kebijakan prosedur perusahaan yang berhubungan dengan manusia saling berkaitan dan saling memberi kontribusi pada capaian tujuan dan rencana strategis perusahaan. Ketiga, hasil capaian terbaik bisa diperoleh dari penerapan budaya dan nilai perusahaan, suasana serta perilaku manajerial yang berlaku.

Protokol kesehatan ialah panduan atau tata cara kegiatan yang dilakukan dalam rangka menjamin individu dan masyarakat tetap sehat terlindung dari penyakit tertentu (Arifin, 2020).

Adanya peralihan organisasi dalam pemberian tugas beserta tanggung jawabnya ke karyawan dengan adanya “larangan” karyawan bekerja di kantor, maka karyawan harus melaksanakan

WFH (Mustajab, dkk., 2020). (Bloom et al., 2015) berpendapat bahwa punya karyawan yang WFH menciptakan dua permasalahan utama. Pertama, apa ini bisa memberi manfaat untuk peningkatan produktivitas serta profitabilitas. Kedua, adanya rasa khawatir terkait terciptanya keseimbangan kehidupan kerja (WLB) yang buruk dan peran WFH untuk bisa mengatasi permasalahan ini.

WFH sekarang ini merupakan rencana yang diikuti banyak organisasi dan bisa memberi daya manfaat bagi organisasi. Adanya WFH di Indonesia bisa dibilang bukan karena organisasi yang bekerja dari penerapan metode semula, tetapi untuk meminimalisir terjadinya persebaran Covid-19. Sebab itu, adanya keputusan manajer untuk melakukan WFH yang berguna untuk menjaga produktivitas karyawan. WFH sangat ideal bagi informan yang bertempat tinggal jauh sehingga bisa tetap menjaga produktivitas dikarenakan ada penghematan biaya dan waktu transportasi (de Vos, Meijers & Van Ham dalam Mustajab, dkk. 2020).

Teknologi informasi (Sutabri, 2014: 3) ialah teknologi untuk pengolahan data, pemrosesan, penyusunan, penyimpanan, manipulasi dan menghimpun data dengan berbagai cara untuk memperoleh hasil yang berkualitas yakni berupa info yang relevan, akurat, tepat waktu untuk kebutuhan individu, bisnis, dan pemerintah serta strategi baik untuk pengambilan keputusan.

Teknologi informasi (Mulyadi, 2014: 21) ialah meliputi komputer (perangkat keras dan lunak), berbagai alat kantor elektronik, perlengkapan pabrik dan telekomunikasi.

Teknologi informasi ialah teknologi untuk pengolahan data yang meliputi memproses, perolehan, susunan, menyimpan, manipulasi data dengan cara untuk memperoleh data info berkualitas baik yakni informasi relevan, akurat serta tepat waktu (Unodan Lamatenggo, 2013:57).

Work Life Balance (WLB) berhubungan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, dan lainnya. WLB ialah hal yang utama karena tidak tercapainya WLB yang mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja, kebahagiaan, *Work Life Conflict*, dan kelelahan.

WLB meliputi keseimbangan bebas pekerjaan dan kehidupan individu searah dengan peningkatan kualitas pekerjaan dan kehidupan individu (Fisher-McAuley, Stanton, Jolton, & Gavin, 2003).

WLB ialah kondisi individu mampu membagi peran dan merasa munculnya kepuasan dalam peranan tersebut yang diperlihatkan dengan tingkat *work family conflict* yang rendah dan tingkat *work family facilitation* yang tinggi (Handayani, 2013).

Kinerja pendapat (Mangkunegara, 2015:103) ialah hasil kerja berdasar kualitas dan kuantitas capaian individu karyawan saat pelaksanaan tugas yang sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Berdasar (Mahsun, 2006:25) dan riset (Wiandari dan Darma, 2017), kinerja ialah representasi terkait tingkatan capaian aktivitas program konsep untuk wujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang ada di perencanaan strategi perusahaan.

METODE PENELITIAN

Rancangan Kegiatan

Riset dengan pendekatan kuantitatif yakni teknik riset berdasar filsafat positivisme untuk analisa populasi serta teknik pemilihan sampel tertentu. Biasanya data diklasifikasikan, menghimpun data dengan instrumen riset, analisa data yang sifatnya kuantitatif/statistik untuk telaah hipotesis yang ada.

Filsafat positivisme melihat fenomena yang bisa diklasifikasikan, relatif kongkrit dan hubungannya bersifat sebab akibat. Pendekatan riset bertujuan untuk menganalisa masalah secara detail dengan dasar pemikiran deduktif, yakni analisa berdasar pengertian-pengertian yang sifatnya umum lalu diteliti dan bisa diperoleh hasil pemecahan persoalan (Sugiyono, 2013:13)

Jenis Penelitian

Riset ini sifatnya Eksplanatory, yakni riset yang memperhatikan antara variabel dan mengkaji hipotesis berbentuk kausalitas (Pengaruh) yang mengkaji pengaruh (determinan) satu atau lebih variabel independen pada satu atau lebih variabel dependen. Variabel independen ini yakni Protokol Kesehatan, *Work From Home*, *Information Technology System* dan *Work Life Balance* sebagai variabel antara, variabel dependennya ialah Kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi riset ialah sekelompok objek berdasar kategori tertentu meliputi orang, catatan dokumen yang dilihat sebagai objek riset. Populasi ialah

generalisasi meliputi objek atau subjek yang punya kualitas khusus yang diterapkan peneliti untuk dianalisa dan diambil kesimpulan (Sugiyono, 2015:115). Populasi riset yakni keseluruhan pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Timur berjumlah 100 orang.

Sampel ialah bagian dari spesifikasi jumlah populasi, sehingga pemilihan populasi harus representatif (Sugiyono 2015:116). Menurut (Arikunto, 2012:91) berpendapat bahwa penentuan jumlah sampel bila subjeknya < 100, diambil keseluruhan jadi risetnya riset populasi. Sampel riset ini 100 orang pegawai Kantor Perwakilan BI Provinsi Jawa Timur yang keseluruhannya menjalani *work from home*. Teknik pengambilan sampel dengan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh ialah metode pengambilan sampel dari keseluruhan jumlah populasi yang dijadikan sampel. (Sugiyono, 2012:96).

Instrumen Penelitian

Pengukuran semua variabel pada kuisisioner ialah dengan penggunaan skala Likert dengan dasar penilaian (skor) 1 (ekstrim negatif) – 5 (ekstrim positif). Ada variasi jawaban pada masing item yakni "sangat setuju", "setuju", "ragu-ragu", "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju".

Teknik Pengumpulan Data

Data riset berupa data primer. Metode pengumpulan datanya dengan sebaran kuisisioner yang kemudian diisi langsung oleh responden (Sugiyono, 2005:135).

Pengujian Validitas dan Realibilitas

Pengujian validitas dengan perhitungan interelasi Pearson dari setiap

skor item dengan skor total. Pengujian reliabilitas dengan penggunaan perolehan angka Alpha Chronbach > 0,60.

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Olah data dibantu dengan program software SPSS (Solimun, 2013) beserta software SmartPLS versi 2.0.M3

ANALISIS DATA & PEMBAHASAN Hasil Uji Validitas

Validitas merupakan sejauh mana ketepatan serta kecermatan sebuah alat ukur itu dalam melaksanakan fungsinya, yaitu mengukur (Azwar, 1986). Suatu kuesioner bisa dikatakan valid apabila memberi hasil ukur yang akurat sesuai dengan tujuan dilaksanakannya kuesioner tersebut. Pengujian dilakukan dengan interelasi skor item dengan jumlah skor item. Hasil perhitungan kolerasi total ini yang akan di uji signifikansinya guna menentukan valid atau tidaknya item-item tersebut. Untuk mengetahui tingkat validitas setiap pertanyaan/pernyataan, peneliti menggunakan *Statistic Program for Social Science* (SPSS) dengan rumus *Pearson Product Moment*, yang memiliki kesimpulan nilai dikatakan valid bila r hitung $\geq r$ tabel, r_{xy} adalah signifikan dan dinyatakan valid.

Tabel Uji Validitas Variabel X

Pernyataan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Pernyataan X1.1	0,2960	0,923	Valid
Pernyataan X1.2	0,2960	0,847	Valid
Pernyataan X1.3	0,2960	0,849	Valid
Pernyataan X1.4	0,2960	0,916	Valid
Pernyataan X1.5	0,2960	0,928	Valid
Pernyataan X2.1	0,2960	0,463	Valid
Pernyataan X2.2	0,2960	-0,456	Tidak Valid
Pernyataan X2.3	0,2960	0,180	Tidak Valid
Pernyataan X2.4	0,2960	0,554	Valid
Pernyataan X2.5	0,29X60	0,189	Tidak Valid
Pernyataan X3.1	0,2960	0,870	Valid
Pernyataan X3.2	0,2960	0,876	Valid
Pernyataan X3.3	0,2960	0,813	Valid
Pernyataan X3.4	0,2960	-0,364	Tidak Valid
Pernyataan X3.5	0,2960	0,791	Valid

Sumber: Data hasil olahan kuisisioner melalui SPSS

Berdasarkan tabel uji validitas variabel X1 (Protokol Kesehatan), X2 (*Work From Home*), X3 (*Information Technology System*) dari 15 pernyataan yang ada di *pre-test*, semua pernyataan bisa dikatakan valid dikarenakan perolehan angka r hitung \geq r tabel (r tabel 0,2960). Total n = 30, angka kelonggaran ketidaktelitian 5%. Artinya, terdapat 11 pernyataan dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian.

Tabel Uji Validitas Variabel Y

Pernyataan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Pernyataan Y1.1	0,2960	0,876	Valid
Pernyataan Y1.2	0,2960	0,928	Valid
Pernyataan Y1.3	0,2960	0,921	Valid
Pernyataan Y1.4	0,2960	0,878	Valid
Pernyataan Y1.5	0,2960	0,916	Valid

Sumber: Data hasil olahan kuesioner melalui SPSS

Berdasar perolehan tabel pengujian validitas variabel Y (Kinerja Pegawai), 5 pernyataan yang ada di *pre-test*, semua pernyataan dinyatakan valid dikarenakan r hitung \geq r tabel (r tabel 0,2960). Total n = 30, angka kelonggaran ketidaktelitian 5%). Artinya, semua pernyataan dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian.

Tabel Uji Validitas Variabel Z

Pernyataan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Pernyataan Z1.1	0,2960	0,518	Valid
Pernyataan Z1.2	0,2960	0,504	Valid
Pernyataan Z1.3	0,2960	0,526	Valid
Pernyataan Z1.4	0,2960	0,555	Valid
Pernyataan Z1.5	0,2960	0,420	Valid

Sumber: Data hasil olahan kuesioner melalui SPSS

Berdasarkan tabel uji validitas variabel Z (*Work Life Balance*), dari 5 pernyataan yang diajukan dalam *pre-test*, semua pernyataan dikatakan valid dikarenakan perolehan r hitung \geq r tabel (r tabel 0,2960). Total n = 30, angka kelonggaran ketidaktelitian 5%). Artinya, semua pernyataan dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

(Sugiyono, 2005) berpendapat bahwa “pengujian ini ialah rangkaian pengukuran yang punya konsistensi apabila pengukuran dilakukan dengan alat ukur itu secara terus-menerus/ berulang-ulang.” Pengujian ini peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach* untuk mengetahui apa instrumen reliabel atau tidak.

Tabel Kriteria Reliabilitas Guilford

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 - 0,20	Kecil
0,21 - 0,40	Rendah
0,41 - 0,70	Sedang
0,71 - 0,90	Tinggi
0,91 - 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: Supriadi (2017)

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,834	15

Sumber: Data Hasil Olah Kuesioner melalui SPSS

Berdasar 30 orang responden dengan item pernyataan 15 butir, 12 butir dikatakan valid untuk dilakukan penelitian. 15 pernyataan peroleh angka Alpha Cronbach's 0,834. Angka terletak antara 0,71 - 0,90. Ditarik kesimpulan bahwa butir pernyataan tersebut tingkat reliabilitasnya tinggi.

Tabel Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,240	5

Sumber: Data Hasil Olah Kuesioner melalui SPSS

Berdasar 30 orang responden dengan item pernyataan 5 butir, keseluruhannya dikatakan valid untuk dilakukan penelitian. Pernyataan peroleh angka Alpha Cronbach's 0,240. Angka terletak antara 0,21 - 0,40. Bisa ditarik kesimpulan bahwa butir pernyataan tersebut tingkat reliabilitasnya tinggi.

Tabel Uji Reliabilitas Variabel Z

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,943	14

Sumber: Data Hasil Olah Kuesioner melalui SPSS

Berdasar 30 orang responden dengan item pernyataan 5 butir, keseluruhannya dikatakan valid untuk dilakukan penelitian. Pernyataan peroleh angka Alpha Cronbach's 0,943. Angka terletak antara 0,91 - 1,00. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa butir pernyataan tersebut tingkat reliabilitasnya sangat tinggi.

Hasil Uji Regresi Protokol Kesehatan (X1) dengan Work Life Balance (Z)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,545	.240		10,618	.000
protokol kesehatan	.194	.052	.355	3,765	.000

a. Dependent Variable: work life balance

Berdasar perolehan hasil di atas, regresi linear berganda dari variabel Protokol Kesehatan (X1) dengan *Work Life Balance (Z)* dapat diketahui nilai t – hitung 3,765 dengan angka sig. 0,000. Nilai t – hitung > t – tabel (3,765 > 1,66023) atau angka sig. t < 0,05 (0,000 < 0,05). Maka secara parsial variabel Protokol Kesehatan (X1) berpengaruh

signifikan terhadap *Work Life Balance (Z)*.

Perolehan angka konstan *unstandardized coefficients*. Riset ini ialah 2,545 yang punya artian jika tidak ada Protokol Kesehatan (X1), maka nilai konsisten *Work Life Balance (Z)* adalah 2,545 dan angka koefisien regresi riset ini 0,194. Bisa diartikan setiap penambahan 1% tingkat Protokol Kesehatan (X1), maka *Work Life Balance (Z)* akan mengalami kenaikan 0.194. Karena nilai tersebut positif, maka Protokol Kesehatan (X1) berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance (Z)*.

Hal ini berarti protokol kesehatan pada Bank Indonesia yang memiliki arti pedoman tata cara aktivitas dalam rangka menjamin individu dan masyarakat tetap sehat terlindung dari penyakit tertentu Arifin (2020) telah berhasil, sehingga membuat kenyamanan pada *Work Life Balance* pegawai Bank Indonesia, yang secara umum arti dari WLB berhubungan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang dan lainnya. Karena apabila tidak terwujud WLB akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja, rendahnya kebahagiaan, *Work Life Conflict*, dan *burnout/kelelahan* pada karyawan.

Hasil Uji Regresi Work From Home (X2) dengan Work Life Balance (Z)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,741	.191		14,316	.000
work from home	.185	.050	.351	3,708	.000

a. Dependent Variable: work life balance

Berdasar hasil pengujian dari variabel *Work From Home (X2)* dengan *Work Life Balance (Z)* dapat diketahui nilai t hitung 3,708 dengan angka sig.

0,000. Nilai t hitung > t tabel (3,708 > 1,66023) atau sig. t < 0,05 (0,000 < 0,05). Sehingga secara parsial variabel *Work From Home* (X2) berpengaruh signifikan pada *Work Life Balance* (Z).

Perolehan angka *unstandardized coefficients*. Riset ini peroleh nilai 2,741 yang punya artian jika tidak ada *Work From Home* (X2), maka angka konsisten *Work Life Balance* (Z) ialah 2,741 dan angka koefisien regresi riset ini ialah 0,185. Maknanya ialah setiap bertambahnya 1% tingkat *Work From Home* (X2), maka *Work Life Balance* (Z) mengalami peningkatan 0.185. Karena perolehan riset ini bernilai positif, maka bisa diartikan *Work From Home* (X2) berpengaruh positif terhadap *Work Life Balance*(Z).

Hal ini berarti *Work From Home* pada Bank Indonesia yang memiliki arti pengaturan kerja alternatif di mana karyawan bekerja dari lokasi alternatif (misalnya, jauh dari kantor utama) untuk setidaknya sebagian besar dari jadwal kerja mereka dan menggunakan media elektronik untuk berinteraksi dengan anggota lain dari kantor mereka sambil melakukan pekerjaan tersebut (Bailey & Kurland, 2002; Baruch, 2001; Feldman & Gainey, 1997 dalam (Holland et al., 2016) telah berhasil, sehingga membuat kenyamanan pada *Work Life Balance* pegawai Bank Indonesia, yang secara umum arti dari WLB berhubungan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang dan lainnya. Karena apabila tidak tercapai WLB akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja, rendahnya kebahagiaan, *Work Life Conflict*, dan kelelahan karyawan.

Hasil Uji Regresi *Information Technology System* (X3) dengan *Work Life Balance* (Z)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.374	.223		10.670	.000
information technology	.249	.051	.439	4.843	.000

a. Dependent Variable: work life balance

Berdasar perolehan hasil pengujian regresi linear berganda dari variabel *Information Technology System* (X3) dengan *Work Life Balance* (Z) dapat diketahui nilai t hitung 3,708 dengan angka sig. 0,000. Nilai t hitung > t – tabel (4,843 > 1,66023) atau angka sig. t < 0,05 (0,000 < 0,05). Maka secara parsial variabel *Information Technology System* (X3) berpengaruh signifikan pada *Work Life Balance* (Z).

Perolehan angka *unstandardized coefficients*. Perolehan riset ini 2,374 yang punya artian jika tidak ada variabel *Information Technology System* (X3), maka angka konsisten *Work Life Balance* (Z) ialah 2,374 dan perolehan angka koefisien regresi riset ini 0,249. Maknanya pada setiap penambahan 1% tingkat *Information Technology System* (X3), sehingga *Work Life Balance* (Z) akan mengalami peningkatan 0.249. Karena perolehan angka koefisien regresi positif, bisa dinyatakan bahwa *Information Technology System* (X3) berpengaruh positif *Work Life Balance*(Z).

Hal ini berarti *Information Technology System* pada Bank Indonesia yang memiliki arti teknologi untuk olah data, memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data berbagai cara untuk peroleh data informasi berkualitas yakni berupa informasi yang relevan, akurat dan tepat

waktu, untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan data informasi yang strategis untuk dijadikan pengambilan keputusan telah berhasil, sehingga membuat kenyamanan pada *Work Life Balance* pegawai Bank Indonesia, yang secara umum arti dari WLB berhubungan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang dan lainnya. Dikarenakan bila tidak tercapai WLB akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja, rendahnya kebahagiaan, *Work Life Conflict*, dan *burnout*/kelelahan pada karyawan.

Hasil Uji Regresi Protokol Kesehatan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.283	.316		4.059	.000
protokol kesehatan	.652	.068	.695	9.569	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasar perolehan hasil pengujian regresi linear berganda dari variabel Protokol Kesehatan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Z) dapat diketahui nilai t hitung 9,569 dengan angka sig. 0,000. Nilai t hitung > t – tabel (9,569 > 1,66023) atau angka sig. t < 0,05 (0,000 < 0,05). variabel Protokol Kesehatan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Perolehan angka *unstandardized coefficients*. Perolehan riset ini 1,283 artinya jika tidak ada variabel Protokol Kesehatan (X1), maka angka konsisten Kinerja Pegawai (Y) 1,283 dan angka koefisien regresi riset ini ialah 0,652. Artinya ialah bila terjadi penambahan 1% tingkat Protokol Kesehatan (X1), maka Kinerja Pegawai (Y) akan alami kenaikan 0,652. Karena perolehan koefisien regresi bernilai positif, sehingga bisa dinyatakan

bahwa Protokol Kesehatan (X1) ada pengaruh positif Kinerja Pegawai (Y).

Hal ini berarti protokol kesehatan pada Bank Indonesia yang memiliki arti pedoman tata cara aktivitas dalam rangka menjamin individu dan masyarakat tetap sehat terlindung dari penyakit tertentu (Arifin, 2020) telah berhasil, karena akan mempengaruhi Kinerja karyawan Bank Indonesia yang akan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab meskipun kerja dengan protokol kesehatan.

Hasil Uji Regresi Information Technology System (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.854	.240		3.553	.001
Information Technology System	.801	.055	.825	14.444	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasar perolehan hasil pengujian regresi linear berganda dari variabel *Information Technology System* (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y) dapat diketahui nilai t hitung 3,708 dengan angka sig. 0,000. Nilai t hitung > t tabel (14.444 > 1,66023) atau angka sig. t < 0,05 (0,000 < 0,05). Maka secara parsial variabel *Information Technology System* (X3) ada pengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai (Y).

Perolehan angka *unstandardized coefficients*. Riset ini ialah 0,854 artinya jika tidak ada variabel *Information Technology System* (X3), maka angka konsisten Kinerja Pegawai (Y) 0,854 dan angka koefisien regresi dalam penelitian ini 0,801. Maknanya di setiap penambahan 1% tingkat *Information Technology System* (X3), maka Kinerja Pegawai (Y) akan alami kenaikan 0,801.

Karena perolehan angka nilai koefisien regresi positif, maka bisa dinyatakan bahwa *Information Technology System* (X3) berpengaruh positif Kinerja Pegawai (Y).

Hal ini berarti *Information Technology System* pada Bank Indonesia yang memiliki arti teknologi untuk olah data, memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data berbagai cara untuk menghasilkan informasi berkualitas seperti informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk dijadikan pengambilan keputusan telah berhasil, karena akan mempengaruhi Kinerja karyawan Bank Indonesia yang akan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab karena terdapat fasilitas *Information Technology System* yang memadai pada Bank Indonesia.

Hasil Uji Regresi *Work From Home* (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.171	.276		7.873	.000
work from home	.560	.072	.618	7.781	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasar perolehan hasil pengujian regresi linear berganda dari variabel *Work From Home* (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) dapat diketahui nilai t – hitung 7,781 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung > t tabel (7,781 > 1,66023) atau angka sig. t < 0,05 (0,000 < 0,05). Sehingga secara parsial variabel *Work From Home* (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Perolehan hasil angka *unstandardized coefficients*. Riset ini ialah 2,171 artinya bila tidak ada variabel

Work From Home (X2), sehingga angka konsisten Kinerja Pegawai (Y) 2,171 dan angka koefisien regresi riset ini 0,560. Maknanya bila setiap penambahan 1% tingkat *Work From Home* (X2), maka Kinerja Pegawai (Y) akan alami kenaikan 0,560. Karena perolehan angka koefisien regresi positif, bisa dinyatakan bahwa *Work From Home* (X2) ada pengaruh positif Kinerja Pegawai (Y).

WFH pada Bank Indonesia yang memiliki arti pengaturan kerja alternatif di mana karyawan bekerja dari lokasi alternatif (misalnya, jauh dari kantor utama) untuk setidaknya sebagian besar dari jadwal kerja mereka dan menggunakan media elektronik untuk berinteraksi dengan anggota lain dari kantor mereka sambil melakukan pekerjaan tersebut (Bailey & Kurland, 2002; Baruch, 2001; Feldman & Gainey, 1997 dalam (Holland et al., 2016) telah berhasil, karena akan mempengaruhi Kinerja karyawan Bank Indonesia yang akan menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab meskipun kerja dengan *Work From Home*.

Hasil Uji Regresi *Work Life Balance* (Z) dengan Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.391	.525		2.649	.009
work life balance	.833	.151	.486	5.500	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasar perolehan hasil pengujian regresi linear berganda dari variabel *Work Life Balance* (Z) dengan Kinerja Pegawai (Y) dapat diketahui nilai t hitung 5.500 dengan angka sig. 0,000. Nilai t hitung > t tabel (5.500 > 1,66023) atau angka sig. t < 0,05 (0,000 < 0,05). Sehingga secara parsial variabel *Work Life Balance* (Z)

ada pengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai (Y).

Perolehan angka *unstandardized coefficients*. Riset ini ialah 1,391 artinya bila tidak ada variabel *Work Life Balance* (Z), maka angka konsisten Kinerja Pegawai (Y) 1,391 dan angka koefisien regresi riset ini ialah 0,833. Maknanya bila setiap penambahan 1% tingkat *Work Life Balance* (Z), sehingga Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan 0,833. Karena angka koefisien regresi tersebut positif, maka bisa dinyatakan bahwa *Work Life Balance* (Z) ada pengaruh positif Kinerja Pegawai(Y).

Hal ini berarti *Work Life Balance* (Z) pada Bank Indonesia yang memiliki arti merupakan kondisi dimana karyawan pada Bank Indonesia yang bisa bertanggung jawab dalam pekerjaan pada Bank Indonesia dan keluarga, serta kegiatan non-pekerjaan bisa dikatakan telah berhasil, karena mempengaruhi Kinerja karyawan Bank Indonesia yang memiliki arti hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam mengemban tugas.

PEMBAHASAN

Dalam Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi riset ini keseluruhan pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Timur berjumlah 100 orang. 41 Sampel ialah bagian dari total populasi, sehingga pengambilan populasi harus benar-benar representatif (Sugiyono 2015:116). Penentuan total sampel berdasar Arikunto (2012:91) berpendapat bahwabila subjeknya < 100 , maka diambil keseluruhan sehingga penelitiannya meneliti populasi.

Pengujian Validitas dan Reabilitas dengan 30 responden ada total 25 pernyataan awal dari kuisisioner yang menghasilkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel uji validitas variabel X1 (Protokol Kesehatan), X2 (Work From Home), X3 (*Information Technology System*) dari 15 pernyataan yang ada di *pre-test*, semua pernyataan dikatakan valid dikarenakan $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ ($r \text{ tabel } 0,2960$). Total $n = 30$, dengan angka kelonggaran ketidaktelitian 5%). Artinya, terdapat 11 pernyataan dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian
2. Berdasarkan tabel uji validitas variabel Z (*Work Life Balance*), dari 5 pernyataan yang diajukan dalam *pre-test*, semua pernyataan dibilang valid dikarenakan $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ ($r \text{ tabel } 0,2960$). Total $n = 30$, dengan angka kelonggaran ketidaktelitian 5%). Artinya, semua pernyataan dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian.
3. Berdasarkan tabel pengujian validitas variabel Y (Kinerja Pegawai), 5 pernyataan yang ada di *pre-test*, keseluruhan pernyataan dibilang valid dikarenakan $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ ($r \text{ tabel } 0,2960$). Total $n = 30$, dengan angka kelonggaran ketidaktelitian 5%). Artinya, semua pernyataan dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian.

Dengan mendapatkan hasil Reabilitas yaitu sebagai berikut :

1. Pada variabel X dari 30 orang responden dengan pernyataan 15 butir, keseluruhan pernyataan valid untuk diteliti. Perolehan angka Alpha

Cronbach's 0,834. Angka terletak antara 0,71 - 0,90. Bisa ditarik kesimpulan bahwa butir pernyataan tersebut tingkat reliabilitasnya tinggi

2. Pada variabel Z Dari 30 orang responden dengan pernyataan 5 butir, keseluruhan pernyataan valid untuk diteliti. Perolehan angka Alpha Cronbach's 0,240. Angka terletak antara 0,21 - 0,40. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa butir pernyataan tersebut tingkat reliabilitasnya tinggi
3. Pada variabel Y Dari 30 orang responden dengan pernyataan 5 butir, keseluruhan pernyataan valid untuk diteliti. Perolehan angka Alpha Cronbach's 0,943. Angka terletak antara 0,91 - 1,00. Maka dari itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa butir pernyataan tersebut tingkat reliabilitasnya sangat tinggi.

Kemudian dilanjutkan menyebarkan kuisioner dengan 100 orang responden, dari beberapa hasil dari pengujian melalui regresi linear untuk menjawab hipotesa yang dimunculkan pada riset ini yakni:

1. H_1 : Protokol Kesehatan berpengaruh secara signifikan pada *Work Life Balance* pegawai Kantor Perwakilan BI Provinsi Jawa Timur.

Terjawabkan dengan memperoleh hasil uji regresi linear berganda dari variabel Protokol Kesehatan (X1) dengan *Work Life Balance* (Z) dapat diketahui nilai t

hitung 3,765 dengan angka sig. 0,000. Nilai t hitung > t – tabel (3,765 > 1,66023) atau sig. t < 0,05 (0,000 < 0,05). Maka secara parsial variabel Protokol Kesehatan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Life Balance* (Z).

2. H_2 : *Work From Home* berpengaruh secara signifikan pada *Work Life Balance* pegawai Kantor Perwakilan BI Provinsi Jawa Timur.

Terjawabkan dengan memperoleh hasil uji regresi linear berganda dari variabel *Work From Home* (X2) dengan *Work Life Balance* (Z) dapat diketahui nilai t hitung 3,708 dengan angka sig. 0,000. Nilai t hitung > t – tabel (3,708 > 1,66023) atau sig. t < 0,05 (0,000 < 0,05). Maka secara parsial variabel *Work From Home* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Life Balance* (Z).

3. H_3 : *Information Technology System* berpengaruh secara signifikan terhadap *work life balance* pegawai Kantor Perwakilan BI Provinsi Jawa Timur

Terjawabkan dengan memperoleh hasil uji regresi linear berganda dari variabel *Information Technology System* (X3) dengan *Work Life Balance* (Z) dapat diketahui nilai t hitung 3,708 dengan angka sig. 0,000. Nilai t hitung > t – tabel (4,843 > 1,66023) atau sig. t < 0,05 (0,000 < 0,05). Maka secara parsial variabel *Information Technology System* (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Life Balance* (Z)

4. H₄ : Protokol Kesehatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BI Provinsi Jawa Timur
- Terjawabkan dengan memperoleh hasil uji regresi linear berganda dari variabel Protokol Kesehatan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Z) dapat diketahui nilai t hitung 9,569 dengan angka sig. 0,000. Nilai t hitung > t – tabel (9,569 > 1,66023) atau sig. t < 0,05 (0,000 < 0,05). Variabel Protokol Kesehatan (X1)

berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5. H₅ : *Information Technology System* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BI Provinsi Jawa Timur

Terjawabkan dengan memperoleh hasil hasil uji regresi linear berganda dari variabel *Information Technology System* (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y) dapat diketahui nilai t hitung 3,708 dengan angka sig. 0,000. Nilai t hitung > t – tabel (14,444 > 1,66023) atau sig. t < 0,05 (0,000 < 0,05). Maka secara parsial variabel *Information Technology System* (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

6. H₆ : *Work From Home* berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai Kantor Perwakilan BI Provinsi Jawa Timur.

Terjawabkan dengan memperoleh hasil uji regresi linear berganda dari variabel *Work From*

Home (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) dapat diketahui nilai t hitung 7,781 dengan angka sig. 0,000. Nilai t hitung $> t$ – tabel ($7,781 > 1,66023$) atau sig. $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Maka secara parsial variabel *Work From Home* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

7. H_7 : *Work Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BI Provinsi Jawa Timur.

Terjawabkan dengan memperoleh hasil uji regresi linear berganda dari variabel *Work Life Balance* (Z) dengan Kinerja Pegawai (Y) dapat diketahui nilai t hitung 5.500 dengan angka sig. 0,000. Nilai t hitung $> t$ – tabel ($5.500 > 1,66023$) atau sig. $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Maka secara parsial variabel *Work Life Balance* (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

PENUTUP

Simpulan

Berdasar keseluruhan pemaparan penjelasan terkait riset ini beserta dengan penjelasan hasil perolehan analisa pengujian di atas. Maka peneliti bisa menarik kesimpulan untuk riset ini yang terdiri dari:

1. Protokol kesehatan berpengaruh secara signifikan pada *Work Life Balance* pegawai Kantor Perwakilan BI Provinsi Jawa Timur, hasil penelitian ini bisa mengkonfirmasi teori yang dikemukakan Arifin (2020) yang menyatakan bahwa protokol kesehatan ialah pedoman tata cara aktivitas dalam rangka menjamin individu dan masyarakat tetap sehat terlindung dari penyakit tertentu. Sehingga membuat kenyamanan pada *Work Life Balance* pegawai Kantor Perwakilan BI Provinsi Jawa Timur, yang secara umum arti dari WLB berhubungan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang dan lainnya. Karena bila tidak tercapai WLB akan mengakibatkan pada rendahnya kepuasan kerja, rendahnya kebahagiaan, *Work Life Conflict*, dan kelelahan karyawan.
2. *Work From Home* berpengaruh signifikan pada *Work Life Balance* pegawai Kantor Perwakilan BI Provinsi Jawa Timur, hasil penelitian ini bisa mengkonfirmasi teori yang dikemukakan Bailey & Kurland, 2002; Baruch, 2001; Feldman & Gainey, 1997 dalam (Holland et al., 2016) bahwa *Work From Home* atau *telework* yang didefinisikan sebagai pengaturan kerja alternatif dimana

karyawan bekerja dari lokasi alternative (misalnya, jauh dari kantor utama) untuk setidaknya sebagian besar dari jadwal kerja mereka dan menggunakan media elektronik untuk berinteraksi dengan anggota lain dari kantor mereka sambil melakukan pekerjaan tersebut. Hasil riset ini sejalan dengan riset Suspahariati dan Susilawati (2020) yang mengemukakan bahwa penerapan *Work From Home* tidak membuat kinerja pegawai alami penurunan kualitas kerja meski ada sedikit dampak negatif dari pelaksanaan WFH. Juga penelitian oleh Dua dan Mea (2020) yang menemukan bahwa *Work From Home* memiliki pengaruh terhadap keseimbangan kehidupan pekerjaan, yaitu dapat menimbulkan konflik antara kehidupan pekerjaan dan kepentingan keluarga.

3. *Information Technology System* berpengaruh secara signifikan pada *Work Life Balance* pegawai Kantor Perwakilan BI Provinsi Jawa Timur, hasil penelitian ini bisa mengkonfirmasi teori yang dikemukakan Sutabri (2014) ialah teknologi untuk olah data, memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk peroleh informasi berkualitas berupa informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk dijadikan pengambilan keputusan. Hal ini berarti *Information Technology System* pada Bank Indonesia yang memiliki arti

teknologi untuk olah data, memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk mendapatkan data informasi berkualitas meliputi informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan telah berhasil, sehingga membuat kenyamanan pada *Work Life Balance* pegawai Bank Indonesia, yang secara umum arti dari WLB berkaitan dengan waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang dan lainnya.

4. Protokol Kesehatan berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai Kantor Perwakilan BI Provinsi Jawa Timur, Hal ini berarti protokol kesehatan pada Bank Indonesia yang memiliki arti pedoman tata cara aktivitas dalam rangka menjamin individu dan masyarakat tetap sehat terlindung dari penyakit tertentu Arifin(2020) telah berhasil, karena akan mempengaruhi Kinerja karyawan Bank Indonesia yang akan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya meskipun kerja dengan Protokol Kesehatan. Hasil perolehan riset ini searah dengan riset Meilina dan Sardanto (2020) yang menemukan bahwa Protokol Kesehatan ada dampak positif pada karyawan dan lebih fokus dalam bekerja, lebih perhatian pada kesehatan individu maupun orang lain

serta terciptanya kebiasaan baru untuk hidup lebih sehat dan bersih.

5. *Information Technology System* berpengaruh secara signifikan pada Kinerja pegawai Kantor Perwakilan BI Provinsi Jawa Timur, perolehan hasil riset ini dapat mengkonfirmasi teori yang dikemukakan Ishak (2011) teknologi informasi ialah hasil rekayasa manusia pada proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima maka pengiriman informasi akan lebih cepat, lebih luas sebarannya dan lebih lama penyimpanannya. Riset ini searah dengan riset Kasandra dan Juliarsa (2016) bahwa pemanfaatan dan kepercayaan teknologi informasi ada pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Adanya pemanfaatan teknologi memudahkan karyawan dalam pengelolaan data, mengakses data dan meningkatkan efisiensi. Kepercayaan dengan teknologi akan mengarahkan karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik..
6. *Work From Home* berpengaruh secara signifikan pada Kinerja pegawai Kantor Perwakilan BI Provinsi Jawa Timur, hasil penelitian ini bisa mengkonfirmasi teori yang dikemukakan de Vos, Meijers & Van Ham dalam Mustajab (2020), bahwa WFH sangat ideal untuk menjaga produktivitas dikarenakan ada pengurangan biaya dan waktu transportasi yang signifikan. Hasil riset ini sejalan dengan riset Rafika dan Hasibuan (2020) bahwa WFH ada pengaruh langsung dan signifikan pada motivasi dan kinerja.

7. *Work Life Balance* berpengaruh secara signifikan pada Kinerja pegawai Kantor Perwakilan BI Provinsi Jawa Timur, hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori yang dikemukakan Handayani (2013), WLB ialah suatu kondisi individu berbagi peran dan merasa ada kepuasan dalam peran-peran yang diperlihatkan dengan rendahnya tingkat *work family conflict* dan tingginya tingkat *work family facilitation*. Hasil riset ini searah dengan riset Indawati dan Witjaksono (2021) bahwa WLB ada pengaruh signifikan pada kinerja dosen.

Saran

Berdasar penjelasan kesimpulan di atas, bisa disampaikan beberapa saran berikut ini:

1. Pegawai Kantor Perwakilan BI Provinsi Jawa Timur dalam masa pandemik covid-19 ini agar terus disiplin menerapkan Protokol New Lifestyle, Protokol Transportasi (tidak menggunakan kendaraan umum) dan perilaku 6M, karena seiring dengan peningkatan kasus COVID-19 di Indonesia dan Bank Indonesia yang semakin tinggi. Langkah pencegahan perlu lebih intensif untuk memitigasi risiko yang meningkat bagi pegawai dan keluarga;
2. Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Timur agar meningkatkan frekuensi *Work From Home* dengan komposisi diatas 50% dengan memperhatikan kelancaran pelaksanaan tugas strategis;
3. Pegawai Kantor Perwakilan BI Provinsi Jawa Timur dalam rangka meningkatkan kinerjanya agar terus

menjaga dan meningkatkan keseimbangan antara waktu kerja, fleksibilitas, kesejahteraan, keluarga, demografi, migrasi, waktu luang dan lainnya. WLB ialah hal yang utama karena tidak tercapainya WLB menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, rendahnya kebahagiaan, *Work Life Conflict*, dan kelelahan karyawan;

4. Riset lanjutan harus ada khususnya untuk meninjau kaitan antara Protokol Kesehatan, dan pada *Work Life Balance*, mengingat kurangnya penelitian tentang WFH dan WLB;
5. Riset yang sama membutuhkan jangkauan lebih luas lagi dan varian entitas bisnis yang beda;
6. Riset kualitatif perlu diadakan untuk meninjau kaitan karakteristik individu, *Work Life Balance* pada kinerja dan berkolaborasi peneliti dari bidang psikologi meninjau kaitan yang detail antar variabel ini.