



PENGARUH *WORK-FAMILY CULTURE* TERHADAP *WORK-FAMILY CONFLICT* PEGAWAI YANG BEKERJA DARI RUMAH

Ratih Anbarini¹, Henny Sri Mulyani Rohayati², Kunto Adi Wibowo³

¹Universitas Padjadjaran, ratih21002@mail.unpad.ac.id

²Universitas Padjadjaran, henny.sri.mulyani@unpad.ac.id

³Universitas Padjadjaran, kunto.a.wibowo@unpad.ac.id

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 di Indonesia membuat pemerintah memberlakukan sejumlah kebijakan, salah satunya bekerja dari rumah (*work from home*/WFH). WFH bagi pekerja di Indonesia masih menjadi sesuatu yang asing, sehingga sulit menempatkan urusan pekerjaan dan keluarga sesuai dengan kebutuhan. Penelitian ini membahas mengenai pengaruh bekerja dari rumah dengan *work-family conflict* dan akan melihat pula bagaimana *work-family culture* berpengaruh terhadap *work-family conflict* dengan menggunakan metode kuantitatif melalui survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bekerja dari rumah menyebabkan *work-family conflict*, serta *work-family culture* berpengaruh terhadap *work-family conflict*. Karena adanya pengaruh inilah, maka organisasi disarankan menerapkan *work-family culture* yang mendukung pekerjaan pegawainya, sehingga tingkat *work-family conflict* tidak menjadi lebih tinggi.

Kata Kunci: bekerja dari rumah, *work-family conflict*, *work-family culture*

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic in Indonesia has forced the government to implement many policies, one of which is working from home (WFH). Working from home is still an uncommon concept in Indonesia, so it is difficult for workers to place between work and family matters. This study discusses the effect of working from home with *work-family conflict* and will also see how *work-family culture* affects *work-family conflict* using quantitative methods through surveys. The results show that working from home causes *work-family conflict*, and *work-family culture* affects *work-family conflict*. Because of this influence, it is recommended that organizations implement a *work-family culture* that supports their employees' work so that *work-family conflicts* do not become higher.

Keywords: *work from home*, *work-family conflict*, *work-family culture*

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 di Indonesia memaksa pemerintah memberlakukan sejumlah kebijakan untuk memutus rantai penyebaran virus tersebut, misalnya imbauan untuk menjaga jarak, pembatasan mobilisasi, dan pengurangan kerumunan orang (Alifah, 2021). Akibat pandemi ini juga, Presiden Joko Widodo dalam sebuah kesempatan memberikan seruan untuk belajar, bekerja, dan beribadah dari rumah (Fatmawati & Wicaksono, 2021). Untuk mendukung upaya pemerintah dalam pengendalian kasus positif Covid-19, perkantoran di sejumlah daerah terpaksa menerapkan pola kerja baru, yaitu bekerja dari rumah (WFH) (Alifah, 2021).

Di sejumlah negara, seperti Amerika Serikat dan sebagian negara di Benua Eropa, WFH sudah bukan merupakan hal yang asing lagi (van der Lippe & Lippényi, 2020). WFH adalah cabang dari ide *telecommuting* (bekerja jarak jauh) yang ada pada bidang kerja dan perencanaan kota. Namun, rancangan tersebut lazimnya dilakukan di keadaan normal untuk mengurangi kemacetan dan waktu tempuh yang dibutuhkan untuk pergi-pulang rumah-kantor (Mungksa,



2020). Sementara di Indonesia, skema semacam ini merupakan hal yang baru dan dilakukan sebagai sebuah *mandatory* akibat pandemi Covid-19 (Fatmawati & Wicaksono, 2021).

Karena WFH merupakan hal baru di Indonesia, pegawai tidak mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karena masih terbiasa dengan jam kerja yang tetap. Membuat batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk menciptakan kondisi *work-life balance* bukanlah hal yang mudah, apalagi dalam situasi pandemi yang memiliki banyak kebijakan pembatasan (Irawanto et al., 2021), sehingga hal ini memicu konflik dalam diri pegawai. Oleh karena itu, budaya organisasi yang memihak pekerjaan-keluarga (*work-family culture*) diperlukan karena ada bukti yang menyebut bahwa organisasi yang mendukung penting untuk mengurangi konflik dalam dunia kerja (van der Lippe & Lippényi, 2020).

Penelitian mengenai WFH telah banyak dilakukan oleh peneliti di Indonesia. Namun, penelitian-penelitian tentang WFH itu mayoritas dikaitkan dengan stress, kinerja pegawai, kepuasan kerja, dan pembentukan *work-life balance* (lihat Irawanto et al., 2021; Alifah, 2021; Mustajab et al., 2020; Putri, 2013). Sayangnya, belum banyak penelitian yang melibatkan pengaruh *work-family culture* terhadap *work-family culture* bagi pegawai WFH (lihat Fatmawati & Wicaksono, 2021; Sitalaksmi & Resmiatini, 2017). Penelitian ini mencoba menjawab saran yang dikemukakan Fatmawati & Wicaksono (2021) untuk menetapkan responden riset yang lebih khusus dan sesuai dengan kondisi WFH yang diamati berdasarkan data awal. Penelitian ini memilih responden yang spesifik, yaitu pegawai di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) yang memiliki kebijakan bekerja dari rumah selama pandemi Covid-19.

KAJIAN LITERATUR

Teori Pertukaran Sosial

Hubungan antara manajemen dan pegawainya, seperti dijelaskan Cropanzano dan Mitchell dalam Sitalaksmi & Resmiatini (2017) dapat menimbulkan hubungan interpersonal yang disebut dengan hubungan pertukaran sosial. Hal ini seperti pada teori pertukaran sosial yang membahas tentang hubungan dengan orang lain karena adanya imbalan. Teori pertukaran sosial menawarkan perspektif bahwa hubungan adalah komoditas. Jika pertukaran menjadi terlalu mahal, baik dari segi waktu ataupun energi, orang mulai meminimalkan interaksi. Sebaliknya, interaksi akan dimaksimalkan jika ia berhadapan dengan orang-orang yang dianggap bermanfaat (Littlejohn & Foss, 2009).

Dapat dikatakan bahwa perilaku sosial melibatkan pertukaran yang setidaknya terjadi antardua individu yang mempertimbangkan rugi-untung. Contohnya, bentuk-bentuk perilaku di organisasi, di mana hubungan ini tumbuh saat organisasi mengelola tenaga kerjanya dengan baik sehingga muncul suatu akibat yang menguntungkan. Hal ini berarti, jalinan yang kuat akan terjalin saat tercipta transaksi yang adil dan menguntungkan antara organisasi dengan tenaga kerjanya, yaitu pemenuhan hak-hak dan kebutuhan pegawai, sementara pegawainya membalasnya dengan perilaku kerja dan sikap yang baik dan efektif, sehingga bisa menguntungkan organisasi (Sitalaksmi & Resmiatini, 2017).

Bekerja dari Rumah dan *Work-Family Conflict*

Ada dua pemikiran terkait bekerja dari rumah. Di satu sisi, bekerja dari rumah mengurangi konflik pekerjaan-keluarga karena memberikan karyawan kesempatan mengontrol penjadwalan hari kerja mereka. Mampu memilih lokasi untuk bekerja memungkinkan karyawan untuk menggunakan waktu lebih efisien dan menjadwalkan berbagai kegiatan yang sesuai dengan situasi pegawai (Gajendran dan Harrison, 2007; Parasuraman dan Greenhaus, 2002 dalam van der Lippe & Lippényi, 2020), yang mengarah pada berkurangnya konflik. Karyawan yang bekerja dari rumah sering menggunakan komunikasi elektronik, melakukan efisiensi waktu (Ten Brummelhuis et al. 2012 dalam van der Lippe & Lippényi, 2020). Singkatnya,

bekerja dari rumah dikaitkan dengan lebih banyak kontrol waktu dan tingkat otonomi yang lebih tinggi (Madsen, 2003 dalam van der Lippe & Lippényi, 2020) dan karenanya dipandang sebagai ukuran untuk mengurangi konflik pekerjaan-keluarga.

Sebaliknya, dengan asumsi bahwa karyawan memiliki peran ganda (misalnya, karyawan, pasangan dan orang tua), bekerja dari rumah dapat mengganggu melakukan tanggung jawab di rumah, seperti mengurus tugas rumah tangga, dan karenanya mengarah ke konflik (Peters dan Van der Lippe, 2007; Voorpostel, 2014; Kossek & Thompson, 2016 dalam van der Lippe & Lippényi, 2020). Bekerja dari rumah juga memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih lama daripada yang seharusnya. Meningkatkan kapasitas kerja mereka berarti juga meningkatkan kemungkinan pekerja mengalami lebih banyak konflik karena perluasan kedua bidang (van der Lippe & Lippényi, 2020).

Secara keseluruhan, tampaknya ada lebih banyak indikasi bahwa bekerja dari rumah mengarah pada konflik pekerjaan-keluarga daripada sebaliknya (Allen et al., 2015 dalam van der Lippe & Lippényi, 2020). Jadwal kerja yang fleksibel dapat menyebabkan stres karena jadwal terus berubah yang mengakibatkan kurangnya struktur program harian (Tausig dan Fenwick, 2001 dalam van der Lippe & Lippényi, 2020). Ada juga bukti bahwa perangkat elektronik yang sering digunakan oleh pegawai jarak jauh, seperti perangkat seluler, mengaburkan perbedaan antara domain kehidupan publik dan pribadi (Green, 2002; Mazmanian et al., 2013 dalam van der Lippe & Lippényi, 2020). Misalnya, Jarvenpaa & Lang, 2005 dalam van der Lippe & Lippényi (2020) menunjukkan bahwa pengguna *smartphone* melaporkan peningkatan tekanan kerja dan ketidakmampuan untuk memisahkan dan menjaga jarak dari pekerjaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini berhipotesis bahwa bekerja dari rumah menyebabkan *work-family conflict*.

Hipotesis 1: Bekerja dari rumah menyebabkan *work-family conflict*

***Work-Family Culture* dalam Organisasi**

Work-family culture atau budaya kerja-keluarga didefinisikan sebagai “landasan, keyakinan, dan nilai bersama tentang cara di mana organisasi memiliki dukungan dan menghargai pembauran pekerjaan dan keluarga pegawai” (Thompson et al., 1999). Allen (2001) menggambarkan budaya organisasi yang mendukung sebagai sikap yang mengakui dan menyokong keluarga dan kondisi pribadi pegawai, mempromosikan fleksibilitas, toleransi, dan dukungan untuk pemenuhan kebutuhan dan kewajiban keluarga. Organisasi-organisasi ini tidak seperti organisasi yang memiliki budaya pekerja yang ideal, yang secara teoritis membangun komitmen, dedikasi, dan nilai karyawan terhadap organisasi bergantung pada jumlah jam mereka di kantor dan apakah mereka membuat tanggung jawab pekerjaan mereka sebagai prioritas utama. Budaya kerja-keluarga yang mendukung menghasilkan norma-norma yang menghormati waktu pribadi dan keluarga karyawan, dan mendorong manfaat dari budaya kerja-keluarga, seperti bekerja dari rumah (van der Lippe & Lippényi, 2020).

Thompson et al. (1999) menjelaskan, ada tiga komponen dalam *work-family culture*, yaitu tuntutan waktu organisasi atau, konsekuensi karir negatif yang terkait dengan mencurahkan waktu untuk keluarga, serta dukungan manajerial dan kepekaan terhadap tanggung jawab pegawai untuk keluarganya. Dimensi itu menggambarkan aspek dukungan budaya organisasi secara keseluruhan untuk dapat mengintegrasikan kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga (Fatmawati & Wicaksono, 2021). Tuntutan waktu organisasi berkaitan dengan nilai mengenai jumlah jam kerja pegawai yang diharapkan dan nilai soal pemakaian waktu pegawai dalam bekerja. Bailyn dalam Thompson et al. (1999) menulis, waktu bekerja yang panjang sering menjadi indikator utama produktivitas dan komitmen. Greenhaus & Beutell, 1985 dalam Thompson et al. (1999) menandai perselisihan berdasarkan waktu adalah sumber utama *work-family conflict*. Perselisihan ini terjadi saat tekanan waktu dalam satu peran

(contohnya, pekerjaan) menyebabkan sulit memuaskan harapan untuk peran lainnya (seperti, keluarga). Frone, Yardley, dan Markel dalam Thompson et al. (1999) juga menjelaskan, komitmen waktu kerja adalah prediktor *work-family culture*. Dukungan empiris untuk hal ini dikemukakan Frone et al., 1997; dan Parasuraman, Purohit, Godshalk, dan Beutell, 1996 dalam Thompson et al. (1999) yang menjelaskan bahwa harapan organisasi bahwa pegawai yang menghabiskan waktu yang banyak untuk bekerja cenderung merusak kewajiban terhadap keluarga. Karena itu, peneliti meformulasikan hipotesis bahwa tuntutan waktu organisasi berpengaruh terhadap *work-family culture* pegawai yang bekerja dari rumah.

Hipotesis 2a: Tuntutan waktu organisasi berpengaruh terhadap *work-family conflict* pegawai WFH.

Dimensi kedua adalah konsekuensi karir negatif. Ini berkaitan dengan akibat yang diterima pegawai apabila ia lebih mengutamakan keluarga di atas pekerjaan. Karena norma organisasi adalah visibilitas, pegawai mempertaruhkan karier mereka ketika mereka memilih lebih banyak mengurus tanggung jawab keluarga dan menjadikannya tidak terlihat bekerja (contohnya, bekerja dari rumah). Anggapan yang mendasari, menurut Perlow, 1995 dalam Thompson et al. (1999), adalah bahwa kehadiran seorang karyawan di tempat kerja, atau yang kadang-kadang disebut “waktu tatap muka”, menjadi ciri langsung dari komitmen dan kontribusinya pada pekerjaan di tempat kerja. Berpartisipasi dalam program kerja-keluarga (*work-family program*) bisa merusak kemampuan pegawai untuk memperlihatkan komitmen total terhadap organisasi, menghasilkan evaluasi kinerja yang negatif dan membahayakan kenaikan upah atau promosi masa depan pegawai (Perlow, 1995; Glass & Fujimoto, 1995 dalam Thompson et al. (1999).

Literatur empiris mendukung gagasan bahwa mungkin ada konsekuensi karir negatif untuk memanfaatkan manfaat pekerjaan-keluarga (Finkel et al., 1994; Lewis & Taylor, 1996; Perlow, 1995 dalam Thompson et al. (1999). Faktanya, kemajuan manajerial terbukti terkait dengan jam kerja yang panjang (Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995 dalam Thompson et al. (1999), dan mengambil cuti terkait keluarga secara negatif terkait dengan peringkat kinerja berikutnya, promosi, dan ukuran kenaikan gaji untuk manajer wanita (Judiesch & Lyness dalam Thompson et al. (1999). Seperti yang dijelaskan Perlow (1995), kebijakan dan *work-family program* dapat memunculkan pola kerja baru, namun pegawai yang mengambil manfaat program ini akan terpengaruh secara negatif apabila budaya masih menghargai cara kerja lama (Thompson et al., 1999). Dari penjelasan tersebut, hipotesis yang diajukan adalah konsekuensi karir negatif yang diterima pegawai berpengaruh terhadap *work-family conflict* pegawai yang bekerja dari rumah.

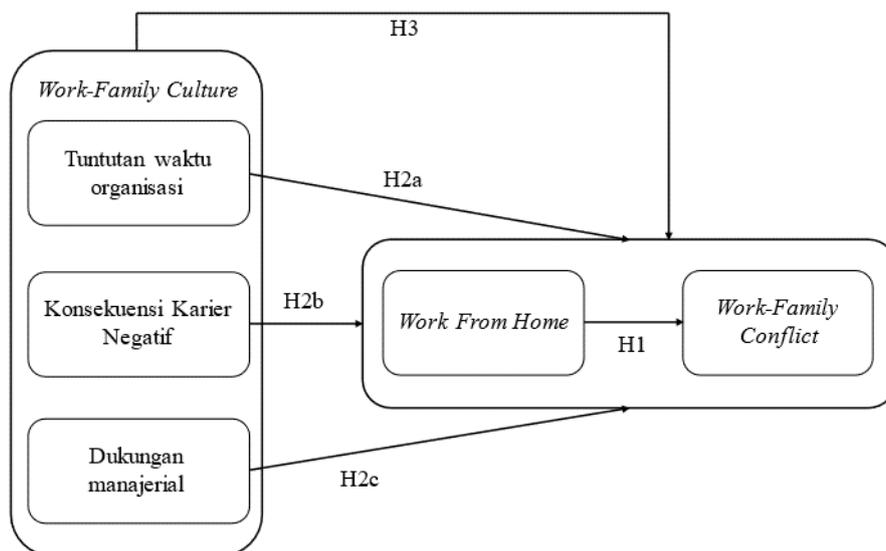
Hipotesis 2b: Konsekuensi karir negatif yang diterima pegawai berpengaruh terhadap *work-family conflict* pegawai WFH.

Dimensi ketiga adalah dukungan manajerial. Peneliti yang meneliti stres kerja memperlihatkan, menggunakan dukungan sosial sebagai mekanisme koping merupakan bagian berharga dalam mengelola beragam stressor (penyebab stres) kehidupan (Beehr, 1985; Greenhaus & Parasuraman, 1986 dalam Thompson et al., (1999). Penelitian memperlihatkan bahwa karyawan yang supervisornya menyatakan dukungan terhadap usaha pegawainya menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga lebih mungkin tidak merasakan *work-family conflict* (Thomas & Ganster, 1995 dalam Thompson et al., 1999). Supervisor memegang peran kunci berjalannya kebijakan dengan efektif karena mereka dapat mendorong pegawainya untuk berperan atau mencegah upaya merusak integrasi pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka (Perlow, 1995; Starrels, 1992; Thompson et al., 1992 dalam Thompson et al., 1999). Maka,

hipotesis yang dirumuskan adalah dukungan organisasi berpengaruh terhadap *work-family conflict* pegawai WFH.

Hipotesis 2c: Dukungan organisasi berpengaruh terhadap *work-family conflict* pegawai WFH.

Hipotesis 3: Ada pengaruh simultan antartiga dimensi dalam kelompok variabel *work-family culture* terhadap *work-family conflict* pegawai WFH.



Gambar 1. Model Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Creswell; Malhotra dan Birks; Zikmund dan Babin dalam Mahmood (2017) menyatakan bahwa metode kuantitatif berkaitan dengan statistika dan angka untuk menjelaskan suatu fenomena dengan menguji teori secara normal. Bruman; Denscombe dalam Mahmood (2017) menyebut, kuantitatif berarti terkait dengan hipotesis, survei, dan kuesioner. Alasan penggunaan pendekatan kuantitatif adalah karena penelitian ini ingin menyelidiki pengaruh *work-family culture* terhadap *work-family conflict* pekerja yang bekerja dari rumah.

Sampling dan Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan desain survei kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel adalah *non-probability sampling*. Menurut Kelley et al. dalam Arshad & Khurram (2020) desain survei kuantitatif dianggap tepat untuk memperoleh data tentang pendapat, perilaku, dan sikap masyarakat tentang suatu subjek tertentu tanpa manipulasi, intervensi, atau bias dari peneliti. Data dikumpulkan dengan melakukan survei terhadap pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) yang memberlakukan WFH selama pandemi Covid-19. Hal ini sesuai dengan Surat Edaran Sekretaris Jenderal Kemendikbudristek Nomor 11 tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Darurat dan Pembatasan Kegiatan Bepergian ke Luar Daerah dan/atau Cuti Selama Libur Nasional tahun 2021 dalam Masa Pandemi Covid-19 di Lingkungan Kemendikbudristek.

Penentuan responden pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *convenience sampling* atau disebut juga *accidental sampling* (Etikan, 2016) pada pegawai di

Kemendikbudristek. Menurut Notoatmodjo, teknik ini mengambil responden yang kebetulan ada atau tersedia pada suatu lokus penelitian sesuai dengan konteks penelitian itu sendiri (Adelliarosa, 2021). Dörnyei dalam Etikan (2016) menyebut, *convenience sampling* adalah jenis pengambilan sampel yang memiliki ukuran dan ciri khusus, yakni aksesibilitas mudah, kedekatan geografis, ketersediaan waktu, atau kesediaan berpartisipasi dalam riset. S. K., & Given Lisa M. dalam Etikan (2016) menyatakan bahwa subjek penelitian pada *convenience sampling* diperoleh dari populasi yang mudah dijangkau oleh peneliti. Sementara itu, model distribusi koesioner dilakukan melalui *google form* yang dikirimkan melalui Whatsapp. Cara ini ditempuh karena sejumlah alasan. Kondisi pandemi Covid-19 dan pembatasan kegiatan yang diberlakukan pemerintah, menyulitkan penyebaran kuesioner secara tatap muka. Selain itu, pengisian kuesioner secara daring dapat dilakukan kapanpun dan di manapun. Responden dan peneliti tidak perlu membuat janji bertemu tatap muka, sehingga hal ini menjadi efisien. Adapun jumlah sampel yang terkumpul adalah sebanyak 138 responden. Setelah melalui penyaringan, terdapat 119 data responden yang dapat dilanjutkan ke proses analisis.

Alat Ukur

Kuesioner penelitian ini terdiri atas 47 pertanyaan. Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri atas *work-family culture* yang mengadopsi instrumen pertanyaan dari Thompson et al., (1999) dan telah diseleksi serta dimodifikasi sesuai dengan profil organisasi di Indonesia. Variabel *work-family culture* terbagi dalam tiga dimensi, yaitu dukungan manajerial terdiri atas 8 butir pertanyaan, dimensi konsekuensi karier negatif (2 butir pertanyaan), dan dimensi tuntutan waktu organisasi (4 butir pertanyaan). Variabel bebas lainnya adalah *work from home* yang diukur menggunakan instrumen pertanyaan Neufeld & Fang (2005) berjumlah 12 butir. Seluruhnya diukur dengan skala likert (1 menyatakan sangat tidak setuju s.d. 5 menyatakan sangat setuju).

Sementara pada variabel terikat, pengukuran *work-family conflict* menggunakan instrumen yang diadaptasi dari Geurts et al. (2005) dengan 15 butir pertanyaan. Skala likert (1 untuk sangat tidak setuju s.d. 5 untuk sangat setuju) juga digunakan dalam pengukuran variabel ini. Seluruh butir pertanyaan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia untuk kemudahan responden mengisi kuesioner yang diberikan.

Peneliti juga mempertimbangkan sejumlah variabel kontrol yang ditunjukkan dalam literatur mempengaruhi *work-family conflict* (van der Lippe & Lippényi, 2020), sebanyak 6 pertanyaan. Variabel kontrol dalam riset ini adalah jenis kelamin, usia, dan masa bekerja (*tenure*), memiliki anak balita atau mengurus orang tua/lansia, dan pernah atau sedang bekerja dari rumah selama masa pandemi Covid-19.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini dievaluasi dengan menggunakan dua jenis uji regresi linier, yaitu sederhana dan berganda menggunakan aplikasi SPSS. Untuk menilai validitas konstruk yang diukur, peneliti menggunakan uji validitas. Selanjutnya digunakan juga uji reliabilitas data. Uji normalitas dan linieritas juga dipakai untuk mendapatkan hasil data yang dapat diproses untuk menguji hipotesis dengan dua jenis alat uji seperti yang dikemukakan sebelumnya.

PEMBAHASAN
Deskripsi Statistik Variabel

Tabel 1. Statistik Deskripsi Sederhana

Karakteristik	Jumlah	Presentase	Mean	SD	Min.	Max.
Jenis Kelamin			1.54	.501	1	2
Pria	55	46,2%				
Wanita	64	53,8%				
Usia			5.03	1.012	20	40
Di bawah 20 tahun	0	0%				
20 s.d. 25 tahun	1	0,8%				
26 s.d. 30 tahun	9	7,6%				
31 s.d. 35 tahun	26	21,8%				
36 s.d. 40 tahun	33	27,7%				
Di atas 40 tahun	50	42,0%				
Pendidikan Terakhir			3.24	.713	1	4
SMA/ sederajat	3	2,5%				
D-3	10	8,4%				
D-4/S-1	61	51,3%				
S-2/S-3	45	37,8%				
Jabatan dalam pekerjaan			1.27	.634	1	4
Setingkat direktur	2	1,7%				
Setingkat manajer	6	5,0%				
Setingkat supervisor/pengawas	14	11,8%				
Staf	97	81,5%				
Lama masa bekerja			3.04	1.085	1	5
Di bawah 5 tahun	7	5,9%				
5 s.d. 10 tahun	32	26,9%				
11 s.d. 15 tahun	43	36,1%				
16 s.d. 20 tahun	23	19,3%				
Di atas 20 tahun	14	11,8%				
Bekerja dari Rumah			3.80	1.279	0	5
Tidak pernah atau hampir tidak pernah	5	4,2%				
Tidak lebih dari 1 kali dalam sebulan	3	2,5%				
Tidak lebih dari 1 kali dalam seminggu	6	5,0%				
2 kali dalam seminggu	25	21,0%				
3 hari dalam seminggu	38	31,9%				
4 s.d. 5 hari dalam seminggu	42	35,3%				
Memiliki pasangan (suami/istri)			.92	.266	0	1
Ya	110	92,4%				
Tidak	9	7,6%				
Mengurus balita atau orangtua/lansia di rumah			.66	.474	0	1
Ya	79	66,4%				
Tidak	40	33,6%				
Variabel Penelitian						
Bekerja dari Rumah			40.97	8.694	12	60
Rendah	15	12,6%				
Sedang	78	65,5%				
Tinggi	26	21,8%				
Work-Family Culture						
Tuntutan Waktu Organisasi			13.47	3.490	4	20
Rendah	12	10,1%				
Sedang	72	60,5%				
Tinggi	35	29,4%				
Konsekuensi Karier Negatif			7.04	1.659	2	10
Rendah	20	16,8%				

Karakteristik	Jumlah	Presentase	Mean	SD	Min.	Max.
Sedang	46	38,7%				
Tinggi	53	44,5%				
Dukungan Manajerial			27.40	5.185	16	40
Rendah	16	13,4%				
Sedang	79	66,4%				
Tinggi	24	20,2%				
Work-Family Conflict			51.18	11.089	15	75
Rendah	15	12,6%				
Sedang	86	72,3%				
Tinggi	18	15,1%				

Sumber: Olah Data Primer, 2021

Seperti tertuang dalam tabel 1, dapat diketahui, responden wanita sedikit lebih banyak dibandingkan responden pria yang mengisi kuesioner penelitian ini. Sementara itu usia responden yang paling mendominasi adalah di atas 40 tahun dengan 42%. Adapun tingkat pendidikan yang terbanyak adalah responden dengan tingkat pendidikan D-4/S-1 sebanyak 51,3%. Responden dengan jabatan sebagai staf mendominasi pengisian kuesioner ini, yaitu sejumlah 81,5%. Sementara lama waktu bekerja terbanyak ada di rentang waktu 11 s.d. 15 tahun dengan 36,1%. Ada sebanyak 35,3% responden terbanyak yang mengambil kebijakan bekerja dari rumah selama 4 s.d. 5 kali dalam seminggu. Sebagian besar responden yang mengisi kuesioner ini telah menikah atau memiliki pasangan dengan total sebanyak 92,4%. Ada sebanyak 66,4% responden mengurus balita atau lansia di rumah.

Adapun pada variabel penelitian, diketahui bahwa deskripsi variabel bekerja dari rumah berada pada kategori sedang dengan presentase 65,5%. Sementara pada variabel tuntutan waktu organisasi dalam kategori sedang dengan presentase 60,5%, variabel konsekuensi karier negatif berada pada kategori tinggi dengan presentase 44,5%, dan variabel dukungan manajerial berada dalam kategori sedang dengan presentase 66,4%. Variabel *work-family conflict* ada pada kategori sedang dengan presentase 72,3%.

Pengujian Model Pengukuran

Pengujian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan kuesioner yang diajukan kepada responden valid atau tidak. Peneliti menguji kevalidan data dengan membandingkan r tabel < r hitung. Nilai r tabel dengan total responden sebanyak 119 adalah 0,1786. Setelah diuji, keseluruhan butir pertanyaan berada di atas r tabel ($> 0,1786$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas yang digunakan untuk mengukur konsisten atau tidaknya kuesioner penelitian yang digunakan. Nilai yang direkomendasikan untuk memenuhi kriteria adalah $> 0,70$ (Sekaran & Bougie, 2016). Setelah diukur menggunakan aplikasi SPSS, diperoleh hasil bahwa reliabilitas masing-masing variabel memenuhi kriteria yang direkomendasikan dan ini ditunjukkan dari nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70.

Tabel 2. Uji Reliabilitas berdasarkan Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work From Home</i>	0,883	Reliabel
<i>Work-Family Culture</i>	0,789	Reliabel
<i>Work-Family Conflict</i>	0,929	Reliabel

Sumber: Olah data peneliti, 2021

Uji Hipotesis

Setelah melakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas data, tahap selanjutnya adalah menguji hipotesis penelitian ini. Namun, sebelumnya perlu dilakukan uji normalitas pada data yang ada. Uji normalitas diukur dengan menggunakan SPSS 16 dan diperoleh hasil 0,847 di mana hasil ini lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), sehingga memenuhi asumsi normal. Selanjutnya, dilakukan pula uji linieritas. Penelitian ini menggunakan dua jenis pengujian hipotesis, yaitu uji regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh variabel *work from home* dan *work-family conflict*, serta uji regresi linier berganda untuk dimensi-dimensi pada *work-family culture* dan *work-family conflict*. Untuk itu, diperlukan juga uji linieritas sebelum memulai pengujian regresi tersebut. Berdasarkan hasil uji linieritas untuk variabel *work from home* dan *work-family conflict*, diketahui bahwa nilai *Sig. Deviation from Linearity* sebesar 0,061, di mana hasil ini lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Untuk itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara *work from home* dan *work-family conflict*. Selanjutnya uji linieritas juga dilakukan sebelum pengujian regresi linier berganda. Hasilnya diketahui bahwa nilai signifikansi *linierty* ada di angka 1,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara dimensi-dimensi pada *work-family culture* dengan *work family conflict*.

Karena uji linieritas menyatakan hasil yang memenuhi asumsi linier, maka uji terhadap regresi linier sederhana dan regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dilanjutkan. Berdasarkan uji yang dilakukan, seperti terlihat pada tabel 3 bahwa besarnya nilai korelasi atau hubungan antara *work from home* dan *work-family conflict* sebesar 0,245. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,060 yang mengandung arti bahwa pengaruh *work from home* terhadap *work-family conflict* adalah sebesar 6%.

Tabel 3. Besar Nilai Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.245 ^a	.060	.052	10.797

a. Predictors: (Constant), *Work_From_Home*

b. Dependent Variable: *Work_Family_Conflict*

Sumber: Olah data peneliti, 2021

Selanjutnya, pada hasil lainnya, ditemukan bahwa nilai *f* hitung sebesar 7,463 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007 ($p < 0,05$), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel *work-family conflict*. Artinya, ada pengaruh antara variabel *work from home* terhadap *work-family conflict*. Hal ini diperkuat lagi dengan data *t* hitung sebesar 2,732 (seperti terlihat di tabel 4), di mana nilai ini lebih besar dari *t* tabel 1,980. Adapun nilai konsisten variabel *work-family conflict* adalah sebesar 38,379. Sementara pada koefisien regresi, variabel *work from home* sebesar 0,312 yang bermakna, setiap penambahan 1% nilai variabel *work from home*, maka nilai variabel *work-family conflict* bertambah sebanyak 0,312. Koefisien regresi ini bernilai positif, sehingga disimpulkan, arah pengaruh variabel *work from home* dan *work-family conflict* adalah positif. Hal ini mendukung hipotesis pertama, yaitu *work from home* menyebabkan *work-family conflict*.

Tabel 4. Nilai Koefisien Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	38.379	4.788		8.016	.000
	<i>Work From Home</i>	.312	.114	.245	2.732	.007

a. Dependent Variable: *Work_Family_Conflict*

Sumber: Olah data peneliti, 2021

Selanjutnya peneliti menguji hipotesis kedua dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Peneliti menganalisis data dengan melakukan uji t dan uji f untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial dan simultan terhadap variabel terikat. Diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel tuntutan waktu organisasi, nilai signifikannya adalah 0,000, di mana angka ini lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) dan t hitung adalah 3,986 lebih besar dari t tabel 2,359. Hal ini menandakan bahwa hipotesis 2a diterima, yaitu bahwa tuntutan waktu organisasi berpengaruh terhadap *work-family conflict*. Keterangan tersebut terlihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.724	5.925		2.485	.014
	Dukungan Manajerial	.616	.177	.288	3.480	.001
	Konsekuensi Karier Negatif	.751	.537	.112	1.399	.165
	Tuntutan Waktu Organisasi	1.061	.266	.334	3.986	.000

a. Dependent Variable: *Work_Family_Conflict*

Sumber: Olah data peneliti, 2021

Sementara itu untuk nilai signifikansi variabel konsekuensi karier negatif adalah sebesar 0,165 ($p > 0,05$). Demikian pula dengan t hitung yang sebesar 1,399, maka nilai ini lebih kecil dari t tabel 2.359. Dari temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2b ditolak, bahwa konsekuensi karier negatif tidak berpengaruh terhadap *work-family conflict*. Adapun pada variabel dukungan manajerial terhadap *work-family conflict* sebesar 0,001 ($p < 0,05$) dan nilai t hitung 3,480 > t tabel sehingga dapat hasil ini menunjukkan hipotesis 2c diterima, yaitu bahwa dukungan manajerial berpengaruh terhadap *work-family conflict*.

Penelitian juga menguji hipotesis terhadap pengaruh simultan variabel bebas dengan variabel terikat (lihat tabel 6). Hasil pengujian diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh tiga variabel dalam kelompok variabel *work-family culture* secara simultan terhadap *work-family conflict* adalah sebesar 0.000 ($p < 0,05$) dan nilai F hitung 15,319 > f tabel 2.68. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima, yaitu bahwa secara simultan ada pengaruh antara *work-family culture* dengan *work-family conflict*.

Tabel 6. Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4142.661	3	1380.887	15.319	.000 ^b
	Residual	10366.633	115	90.145		
	Total	14509.294	118			

a. Dependent Variable: *Work Family Conflict*

b. Predictors: (Constant), Tuntutan_Waktu_Organisasi, Konsekuensi_Karier_Negatif, Dukungan_Manajerial

Sumber: Olah data peneliti, 2021

Diskusi

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa bekerja dari rumah menyebabkan *work-family conflict* atau konflik peran ganda, meski pengaruhnya hanya sebesar 6%. Hal ini sejalan dengan temuan van der Lippe & Lippényi (2020) yang menyatakan bahwa bekerja dari rumah dikaitkan dengan tingkat *work-family conflict* yang lebih tinggi. Hal ini karena bekerja dari rumah secara efisien berarti membutuhkan kontrol diri yang lebih besar dari diri pegawai, yang dapat menjadi perangkap serius dan bisa jadi mengarah pada kerja lembur dan gangguan peran ganda (rumah dan pekerjaan) yang lebih besar (Sullivan & Lewis, 2001). Ketegangan yang terkait dengan aspek-aspek bekerja dari rumah ini kemudian dapat menghasilkan lebih banyak *work-family conflict* (Golden et al., 2006). Temuan ini menambah literatur yang ada tentang bekerja dari rumah yang memiliki pengaruh terhadap *work-family conflict*.

Temuan pada dimensi variabel *work-family culture* adalah bahwa tuntutan waktu organisasi berpengaruh positif terhadap *work-family conflict*. Artinya, semakin tinggi tuntutan waktu bekerja yang diberikan organisasi, berarti semakin tinggi pula terjadinya *work-family conflict*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis van der Lippe & Lippényi (2020) bahwa budaya kerja ideal, di mana normanya adalah bekerja keras, bekerja lembur, membawa pulang pekerjaan pada malam hari atau di malam hari, dan tetap bekerja di akhir pekan akan meningkatkan *work-family conflict*.

Temuan lainnya adalah pada dimensi konsekuensi karier negatif, di mana pegawai yang menjadi responden mayoritas berada di tingkat tinggi sebesar 44,5%. Dimensi tersebut tidak terpengaruh secara signifikan terhadap *work-family conflict*. Ini artinya, pegawai menilai bahwa konsekuensi karier negatif yang diterimanya tidak berakibat pada *work-family conflict*.

Dimensi lainnya adalah dukungan manajerial yang berdasarkan temuan pada penelitian ini berpengaruh terhadap *work-family conflict*. Temuan ini mendukung penelitian Thomas & Ganster dalam Thompson et al. (1999) yang menjelaskan, pegawai yang menerima dukungan dari manajerial dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan-keluarga. Hipotesis pada riset van der Lippe & Lippényi (2020) juga membuktikan bahwa dukungan manajerial menurunkan tingkat *work-family conflict*. Hal ini juga sejalan dengan teori pertukaran sosial, di mana interaksi orang dengan orang lainnya didasarkan pada perhitungan untung-rugi (Sitalaksmi & Resmiatini, 2017). Organisasi yang memberikan dukungan kepada pegawainya, tentu akan dihargai pula oleh pegawainya, sehingga sama-sama mendapatkan keuntungan atas hubungan yang baik ini.

Sementara itu, jika ketiga dimensi ini diuji secara simultan, hasilnya menunjukkan, *work-family culture* berpengaruh secara signifikan terhadap *work-family conflict* pada pegawai yang bekerja dari rumah. Hasil penelitian ini sejalan dengan Thompson et al. (1999) yang menyebut, ketika pegawai merasa bahwa ada lebih sedikit konsekuensi karier negatif karena mencurahkan waktu untuk urusan keluarga dan lebih sedikit tuntutan waktu organisasi yang

mengganggu kehidupan keluarga, mereka melaporkan tingkat *work-family conflict* yang lebih rendah.

Peneliti sadar bahwa ada keterbatasan pada penelitian ini. Penelitian ini tidak memasukkan variabel mediasi yang bisa jadi berpengaruh terhadap hasil temuan penelitian. Variabel mediasi itu misalnya variabel stres kerja dan keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*). Karena bisa jadi bekerja dari rumah, jika tidak mengalami stres atau menikmati keseimbangan antara bekerja dan kehidupan, tidak menyebabkan *work-family conflict* tersebut.

PENUTUP

Simpulan

Dari hasil penelitian diperoleh, bagaimanapun, WFH, terutama di masa pandemi Covid-19 dapat mengakibatkan adanya konflik peran ganda (*work-family conflict*), terutama bagi mereka yang mengasuh anak balita atau mengurus lansia di rumah. Hal ini berarti penting bagi sebuah organisasi untuk memiliki *work-family culture* yang mendukung pekerjaan pegawainya, sehingga tingkat *work-family conflict* tidak menjadi lebih tinggi. Pegawai dengan tingkat *work-family conflict* yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja dan performa pekerjaannya yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kualitas output organisasi.

Saran

Pada riset berikutnya, sangat disarankan untuk mengambil sampel penelitian pada pegawai yang bekerja di organisasi atau perusahaan privat yang memiliki budaya organisasi berbeda dengan lembaga pemerintah (Kriyantono dalam Kriyantono & Sa'diyah, 2018). Hal ini bisa jadi mempengaruhi temuan penelitian sehingga bisa menjadi perbandingan antara organisasi publik dan privat.

Pada penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mengambil jumlah sampel penelitian yang lebih andal (*reliable*) dengan menggunakan *probability sampling*, sehingga penelitian dapat bersifat generalisasi. Ghazali dalam Puteri (2020) menilai, sampel yang *reliable* dan valid harus mampu mengeneralisasi temuan populasinya.

REFERENSI

- Adelliarosa. (2021). *Pengertian Teknik Pengambilan Sampel Accidental Sampling*. Kumparan.Com. <https://kumparan.com/berita-terkini/pengertian-teknik-pengambilan-sampel-accidental-sampling-1vCpCboUI8b/full>
- Alifah, A. (2021). Efek Mediasi Work-Family Conflict Terhadap Stres Kerja Pada Ibu Bekerja Di Rumah Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 1–16. <https://doi.org/10.37932/j.e.v11i1.171>
- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414–435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
- Arshad, S., & Khurram, S. (2020). Can Government's Presence on Social Media Stimulate Citizens' Online Political Participation? Investigating the Influence of Transparency, Trust, and Responsiveness. *Government Information Quarterly*, 37(3), 101486. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2020.101486>
- Etikan, I. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>



- Fatmawati, L., & Wicaksono, D. A. (2021). Hubungan Work-Family Culture terhadap Work-Family Conflict pada Karyawan Work From Home. *Jurnal Fenomena*, 30(1), 31–38. <https://doi.org/10.30996/fn.v30i1.5417>
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dikkers, J. S. E., Van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work and Stress*, 19(4), 319–339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1340–1350. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1340>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Kriyantono, R., & Sa'diyah, H. (2018). Kearifan Lokal dan Strategi Komunikasi *Public Relations* di BUMN dan Perusahaan Swasta. *Jurnal ILMU KOMUNIKASI*, 15(2), 171. <https://doi.org/10.24002/jik.v15i2.1480>
- Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2009). Encyclopedia of Communication Theory. In *Sage Publications Inc.* Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4324/9781315228846-3>
- Mahmood, M. (2017). *Does Digital Transformation of Government Lead to Enhanced Citizens' Trust and Confidence in Government?* Brunel University.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., & Hamid, M. A. (2020). Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *TIJAB (The International Journal of Applied Business)*, 4(1), 13–21. <https://doi.org/10.20473/tijab.v4.i1.2020.13-21>
- Neufeld, D. J., & Fang, Y. (2005). Individual, social and situational determinants of telecommuter productivity. *Information and Management*, 42(7), 1037–1049. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.12.001>
- Puteri, H. E. (2020). Menentukan Populasi dan Sampel dalam Riset-Riset Ekonomi dan Perbankan Islam. *IAIN Bukittinggi*.
- Putri, R. H. (2013). *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. ARA Shoes Indonesia)*. Universitas Diponegoro.



- Sitalaksmi, S., & Resmiatini, E. (2017). Analisis Pengaruh Pengaturan Kerja Fleksibel Terhadap Konflik Kerja-Ke-Keluarga Dan Intensi Keluar: Supportive Work-Family Culture Sebagai Pemediasi. *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 16–33. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v2i1.231>
- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residents. *Gender, Work & Organization*, 8(2), 123–145. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00125>
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When Work-Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392–415. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1681>
- van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Beyond Formal Access: Organizational Context, Working From Home, and Work–Family Conflict of Men and Women in European Workplaces. *Social Indicators Research*, 151(2), 383–402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>