

Pengaruh Budaya Kerja-Keluarga terhadap Konflik Karyawan yang Bekerja dari Rumah

¹*Budi Sulistiyo Nugroho, ²Sunarni, ³Suria Alamsyah Putra
¹PEM Akamigas, ²STIE Dharma Negara, ³STMIK Kaputama

¹nbudi.nugroho@gmail.com, ² wongsunmandiri@gmail.com,
³sisterstindo.surya@gmail.com

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 29/04/2023
Diterima : 29/04/2023
Dipublikasi : 30/04/2023

ABSTRACT

Pandemi Covid-19 di Indonesia telah memaksa pemerintah untuk menerapkan sejumlah kebijakan, salah satunya adalah work from home (WFH). WFH bagi pekerja di Indonesia masih menjadi sesuatu yang asing, sehingga sulit untuk menempatkan urusan pekerjaan dan keluarga sesuai dengan kebutuhan. Penelitian ini membahas mengenai pengaruh bekerja dari rumah terhadap work-family conflict dan juga akan melihat bagaimana pengaruh work-family culture terhadap work-family conflict dengan menggunakan metode kuantitatif melalui survei. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa bekerja dari rumah menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga, dan budaya kerja-keluarga mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga. Karena adanya pengaruh tersebut, maka organisasi disarankan untuk menerapkan budaya kerja-keluarga yang mendukung pekerjaan karyawannya.

Kata kunci: bekerja dari rumah, konflik pekerjaan-keluarga, budaya kerja-keluarga

1. PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 di Indonesia telah memaksa pemerintah untuk memberlakukan sejumlah kebijakan untuk memutus rantai penularan virus, misalnya himbauan untuk menjaga jarak sosial, membatasi mobilisasi, dan mengurangi kerumunan (Alifah, 2021). Akibat pandemi ini, Presiden Joko Widodo dalam sebuah kesempatan memberikan himbauan untuk belajar, bekerja, dan beribadah dari rumah (Fatmawati & Wicaksono, 2021). Untuk mendukung upaya pemerintah dalam mengendalikan 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 beberapa negara di Benua Eropa, WFH sudah bukan hal yang asing lagi (van der Lippe & Lippényi, 2020). WFH merupakan cabang dari ide telecommuting (kerja jarak jauh) yang ada di bidang pekerjaan dan perencanaan kota. Namun, desain ini biasanya dilakukan dalam keadaan normal untuk mengurangi kemacetan dan waktu tempuh yang dibutuhkan untuk pulang pergi dari rumah ke kantor (Mungkasa, 2020). Sedangkan di Indonesia, skema semacam ini merupakan sesuatu yang baru dan dilakukan sebagai suatu keharusan akibat pandemi Covid-19 (Fatmawati & Wicaksono, 2021).



Karena WFH merupakan hal yang baru di Indonesia, karyawan belum bisa 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 banyak kebijakan yang membatasi (Irawanto et al., 2021), sehingga hal ini memicu terjadinya konflik dalam diri karyawan. Oleh karena itu, budaya organisasi yang mendukung pekerjaan-keluarga (work-family culture) sangat diperlukan karena terdapat bukti bahwa organisasi yang suportif penting untuk mengurangi konflik di dunia kerja (van der Lippe & Lippényi, 2020).

Penelitian mengenai WFH telah banyak dilakukan oleh para peneliti di Indonesia. Namun, mayoritas penelitian tentang WFH dikaitkan dengan stres, kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan pembentukan keseimbangan kehidupan kerja (lihat Irawanto et al., 2021; Alifah, 2021; Mustajab et al., 2020; Putri, 2013). Sayangnya, belum banyak penelitian yang melibatkan pengaruh budaya kerja-keluarga terhadap budaya kerja-keluarga pada karyawan WFH (lihat Fatmawati & Wicaksono, 2021; Sitalaksmi & Officialatini, 2017). Penelitian ini mencoba menjawab saran yang dikemukakan oleh Fatmawati & Wicaksono (2021) untuk menentukan responden penelitian yang lebih spesifik dan sesuai dengan kondisi WFH yang diamati berdasarkan data awal. Penelitian ini memilih responden yang spesifik, yaitu pegawai di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset.

II. STUDI LITERATUR

2. Teori Pertukaran Sosial

Hubungan antara manajemen dan karyawan, seperti yang dijelaskan oleh Cropanzano dan Mitchell dalam Sitalaksmi & Officialatini (2017), dapat menimbulkan hubungan interpersonal yang disebut dengan hubungan pertukaran sosial. Hal ini serupa dengan 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 maupun energi, orang akan mulai meminimalkan interaksi. Sebaliknya, interaksi akan dimaksimalkan jika ia berhubungan dengan orang yang dianggap bermanfaat (Littlejohn & Foss, 2009).

Dapat dikatakan bahwa perilaku sosial melibatkan pertukaran yang terjadi setidaknya antara dua individu dengan mempertimbangkan pro dan kontra. Misalnya, bentuk perilaku dalam organisasi, dimana hubungan ini tumbuh ketika organisasi mengelola tenaga kerjanya dengan baik sehingga muncul hasil yang menguntungkan. Artinya, ikatan yang kuat akan terjalin ketika tercipta transaksi yang adil dan menguntungkan antara organisasi dengan tenaga kerjanya, yaitu terpenuhinya hak dan kebutuhan karyawan, sedangkan karyawan merespon dengan perilaku dan sikap kerja yang baik dan efektif, sehingga dapat memberikan keuntungan bagi organisasi (Sitalaksmi & Resmiatini, 2017).

2.1. Bekerja dari Rumah dan Konflik Pekerjaan-Keluarga

Ada dua pemikiran mengenai bekerja dari rumah. Di satu sisi, bekerja dari rumah dapat mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga dengan memberikan karyawan lebih banyak kontrol atas penjadwalan hari kerja mereka. Dapat memilih lokasi untuk bekerja memungkinkan karyawan untuk menggunakan waktu dengan lebih efisien dan menjadwalkan berbagai kegiatan sesuai dengan situasi karyawan (Gajendran dan Harrison, 2007; Parasuraman dan Greenhaus, 2002 dalam van der Lippe

& Lippényi, 2020), yang berujung pada berkurangnya konflik. Karyawan yang bekerja dari rumah sering kali menggunakan komunikasi elektronik, sehingga mengefisienkan 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), sehingga dianggap sebagai langkah untuk mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga.

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

Secara keseluruhan, tampaknya ada lebih banyak indikasi bahwa bekerja dari rumah menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga daripada sebaliknya (Allen et al., 2015 dalam van der Lippe & Lippényi, 2020). Jadwal kerja yang fleksibel dapat menyebabkan stres karena jadwal yang 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 karyawan 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). Sebagai contoh, Jarvenpaa & Lang, 2005 dalam van der Lippe & Lippényi (2020) menunjukkan bahwa pengguna ponsel pintar melaporkan adanya peningkatan tekanan pekerjaan dan ketidakmampuan untuk memisahkan dan menjaga jarak dengan pekerjaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini menghipotesiskan bahwa bekerja dari rumah menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga.

Hipotesis 1: Bekerja dari rumah menyebabkan konflik antara pekerjaan dan keluarga

2.2. Budaya Kerja-Keluarga dalam Organisasi

Budaya kerja-keluarga atau budaya kerja-keluarga didefinisikan sebagai "fondasi, keyakinan, dan nilai-nilai bersama tentang cara-cara organisasi mendukung dan menghargai perpaduan antara pekerjaan dan keluarga karyawan" (Thompson et al., 1999). Allen (2001) menggambarkan budaya organisasi yang mendukung sebagai sikap yang mengakui dan mendukung kondisi keluarga dan pribadi karyawan, mempromosikan fleksibilitas, toleransi, dan dukungan untuk memenuhi kebutuhan dan kewajiban keluarga. Organisasi-organisasi ini berbeda dengan organisasi yang memiliki budaya pekerja yang ideal, yang secara teoritis membangun komitmen, dedikasi, dan nilai karyawan terhadap organisasi tergantung pada jumlah jam kerja mereka di kantor dan apakah mereka menjadikan tanggung jawab pekerjaan sebagai prioritas utama. Budaya kerja-keluarga yang mendukung akan menghasilkan norma-norma yang menghargai waktu pribadi dan keluarga karyawan,

Thompson dkk. (1999) menjelaskan bahwa ada tiga komponen dalam budaya kerja-keluarga, yaitu tuntutan waktu organisasi atau konsekuensi karir negatif yang terkait dengan mencurahkan waktu untuk keluarga, serta dukungan manajerial dan kepekaan terhadap tanggung jawab karyawan terhadap keluarganya. Dimensi ini menggambarkan aspek-aspek dukungan budaya organisasi secara keseluruhan untuk dapat mengintegrasikan kehidupan kerja dan kehidupan keluarga (Fatmawati &

Wicaksono, 2021). Tuntutan waktu organisasi berkaitan dengan nilai-nilai mengenai jumlah jam kerja yang diharapkan oleh karyawan dan nilai penggunaan waktu karyawan di tempat kerja. Bailyn dalam Thompson dkk. (1999) menuliskan, jam kerja yang panjang sering kali menjadi indikator utama produktivitas dan komitmen. Greenhaus & Beutell, 1985 dalam Thompson dkk. (1999) mengindikasikan bahwa perselisihan berbasis waktu merupakan sumber utama dari konflik pekerjaan-keluarga. Bentrokan ini terjadi ketika ada tekanan waktu dalam satu peran (misalnya, pekerjaan) sehingga sulit untuk memenuhi harapan untuk peran lain (misalnya, keluarga). Frone, Yardley, dan Markel dalam Thompson dkk. (1999) juga menjelaskan bahwa komitmen waktu kerja merupakan prediktor dari budaya kerja-keluarga. Dukungan empiris terhadap hal ini dinyatakan oleh Frone dkk., 1997; dan Parasuraman, Purohit, Godshalk, dan Beutell, 1996 dalam Thompson dkk., (1999) yang menjelaskan bahwa ekspektasi organisasi bahwa karyawan yang menghabiskan banyak waktu untuk bekerja cenderung meremehkan kewajiban terhadap keluarga. Oleh karena itu, peneliti merumuskan hipotesis bahwa tuntutan waktu organisasi berpengaruh terhadap budaya kerja-keluarga karyawan yang bekerja dari rumah.

Hipotesis 2a: Tuntutan waktu organisasi mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga Karyawan WFH.

Dimensi kedua adalah konsekuensi karir yang negatif. Hal ini berkaitan dengan konsekuensi yang diterima karyawan ketika mereka memprioritaskan keluarga di atas pekerjaan. Karena norma organisasi adalah visibilitas, karyawan mempertaruhkan karir mereka ketika mereka memilih untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab keluarga dan membuatnya tidak terlihat di tempat kerja (misalnya, bekerja dari rumah). Asumsi yang mendasari, menurut Perlow, 1995 dalam Thompson dkk. (1999), adalah bahwa kehadiran karyawan di tempat kerja, atau yang kadang-kadang disebut "waktu tatap muka", adalah karakteristik langsung dari komitmen dan kontribusinya terhadap pekerjaan di tempat kerja. Berpartisipasi dalam program keluarga-kerja dapat melemahkan kemampuan karyawan untuk menunjukkan komitmen total kepada organisasi.

Literatur empiris mendukung gagasan bahwa mungkin ada konsekuensi karir yang negatif untuk memanfaatkan tunjangan pekerjaan-keluarga (Finkel et al., 1994; Lewis & Taylor, 1996; Perlow, 1995 dalam Thompson et al. (1999). Faktanya, kemajuan manajerial telah terbukti terkait dengan jam kerja yang panjang (Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995 dalam Thompson et al. (1999), dan mengambil cuti yang berhubungan dengan keluarga secara negatif terkait dengan peringkat kinerja, promosi, dan ukuran kenaikan gaji untuk manajer perempuan (Judiesch & Lyness dalam Thompson et al. (1999). Seperti yang dijelaskan oleh Perlow (1995), kebijakan dan program kerja-keluarga dapat mengarah pada pola kerja yang baru, namun karyawan yang memanfaatkan program tersebut akan terkena dampak negatif jika budaya masih menghargai cara-cara kerja yang lama (Thompson et al., 1999). Dari penjelasan tersebut, hipotesis yang diajukan adalah konsekuensi karir negatif yang diterima karyawan berpengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga karyawan yang bekerja dari rumah.

Hipotesis 2b: Konsekuensi karir negatif yang diterima karyawan berpengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga karyawan WFH.

Dimensi ketiga adalah dukungan manajerial. Para peneliti yang mempelajari stres kerja menunjukkan bahwa menggunakan dukungan sosial sebagai mekanisme coping merupakan bagian yang berharga dalam mengelola berbagai stressor kehidupan (Beehr, 1985; Greenhaus & Parasuraman, 1986 dalam Thompson et al., (1999) Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang atasannya menunjukkan dukungan terhadap usaha karyawan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga lebih mungkin untuk tidak mengalami konflik pekerjaan-keluarga (Thomas & Ganster, 1995 dalam Thompson et al, Supervisor memegang peran kunci dalam implementasi kebijakan yang efektif karena mereka dapat mendorong karyawan mereka untuk berperan atau mencegah upaya untuk merusak integrasi pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka (Perlow, 1995; Starrels, 1992; Thompson et al., 1992 dalam Thompson et al., 1999). Hipotesis yang dirumuskan adalah dukungan organisasi berpengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga karyawan WFH.

Hipotesis 2c: Dukungan organisasi berpengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga karyawan WFH.

Hipotesis 3: Terdapat pengaruh secara simultan antara ketiga dimensi dalam kelompok variabel budaya kerja-keluarga terhadap konflik kerja-keluarga karyawan WFH

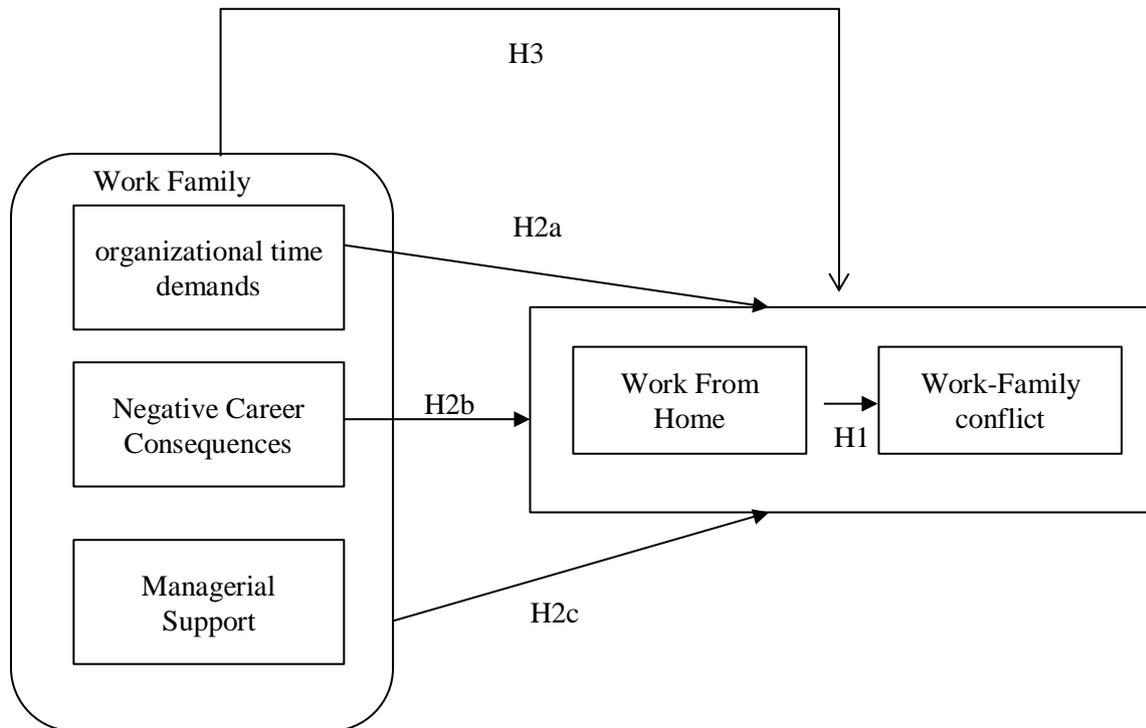


Figure 1. Conceptual Models

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Creswell; Malhotra dan Birks; Zikmund dan Babin dalam Mahmood (2017) menyatakan bahwa metode kuantitatif berkaitan dengan statistik dan angka untuk menjelaskan suatu fenomena dengan cara menguji teori secara normal. Bruman; Denscombe dalam Mahmood (2017) menyebutkan, kuantitatif berarti berhubungan dengan hipotesis, survei, dan kuesioner. Alasan menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini ingin menyelidiki pengaruh budaya kerja-keluarga terhadap konflik pekerjaan-keluarga pada pekerja yang bekerja dari rumah.

3.1. Pengambilan Sampel dan Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan desain survei kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel non-probability sampling. Menurut Kelley et al. dalam Arshad & Khurram (2020) desain survei kuantitatif dianggap tepat untuk memperoleh data mengenai pendapat, perilaku, dan sikap orang tentang suatu subjek tertentu tanpa adanya manipulasi, intervensi, atau bias dari peneliti. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan survei kepada pegawai Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek) yang menerapkan WFH di masa pandemi Covid-19. Penentuan responden dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel convenience sampling atau disebut juga accidental sampling (Etika, 2016) pada pegawai di

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Menurut Notoatmodjo, teknik ini mengambil responden yang kebetulan ada atau tersedia di lokus penelitian sesuai dengan konteks penelitian itu sendiri (Adelliarosa, 2021). Dörnyei dalam Etika (2016) menyatakan, convenience sampling adalah jenis sampling yang memiliki ukuran dan karakteristik khusus, yaitu kemudahan akses, kedekatan geografis, ketersediaan waktu, atau kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian. SK, & Given Lisa M. dalam Etika (2016) menyatakan bahwa subjek penelitian dalam convenience sampling diperoleh dari populasi yang mudah dijangkau oleh peneliti. Sementara itu, model penyebaran kuesioner dilakukan melalui google form yang dikirimkan melalui Whatsapp. Cara ini ditempuh dengan beberapa alasan. Kondisi pandemi Covid-19 dan pembatasan aktivitas yang diberlakukan oleh pemerintah, menyulitkan untuk melakukan penyebaran kuesioner secara tatap muka. Selain itu, pengisian kuesioner secara online dapat dilakukan kapanpun dan dimanapun. Responden dan peneliti tidak perlu melakukan janji tatap muka, sehingga hal ini efisien. Jumlah sampel yang terkumpul sebanyak 138 responden. Setelah melalui penyaringan, terdapat 119 data responden yang dapat dilanjutkan ke proses analisis.

3.2. Alat ukur

Kuesioner penelitian ini terdiri dari 47 pertanyaan. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari budaya kerja-keluarga yang mengadopsi instrumen pertanyaan dari Thompson et al, (1999) dan telah diseleksi dan dimodifikasi sesuai dengan profil organisasi di Indonesia. Variabel budaya kerja-keluarga dibagi menjadi tiga dimensi, yaitu dukungan manajerial yang terdiri dari 8 pertanyaan, dimensi konsekuensi karir negatif (2 pertanyaan), dan dimensi tuntutan waktu organisasi (4 pertanyaan). Variabel independen lainnya adalah work from home yang diukur dengan menggunakan instrumen pertanyaan Neufeld & Fang (2005) yang berjumlah 12 item. Semua diukur dengan menggunakan skala Likert (1 sangat tidak setuju hingga 5 sangat setuju).

Sementara itu untuk variabel dependen, pengukuran konflik pekerjaan-keluarga menggunakan instrumen yang diadaptasi dari Geurts et al. (2005) dengan 15 pertanyaan. Skala Likert (1 untuk sangat tidak setuju hingga 5 untuk sangat setuju) juga digunakan dalam mengukur variabel ini. Seluruh item pertanyaan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia untuk memudahkan responden dalam mengisi kuesioner yang disediakan.

Peneliti juga mempertimbangkan sejumlah variabel kontrol yang ditunjukkan dalam literatur dapat mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga (van der Lippe & Lippényi, 2020), sebanyak 6 pertanyaan. Variabel kontrol dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, dan masa kerja, memiliki anak balita atau merawat orang tua/lansia, dan pernah atau sedang bekerja dari rumah selama pandemi Covid-19.

3.3. Teknik analisis data

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

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Pengujian Model Pengukuran

Pengujian dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan kuesioner yang diajukan kepada responden valid atau tidak. Peneliti melakukan uji validitas data dengan membandingkan r tabel < r hitung. Nilai r tabel dengan jumlah responden sebanyak 119 orang adalah 0,1786. Setelah diuji, semua item pertanyaan berada di atas r tabel (> 0,1786), sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut 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 dengan menggunakan aplikasi SPSS, hasilnya menunjukkan bahwa reliabilitas masing-masing variabel memenuhi kriteria yang direkomendasikan dan hal ini ditunjukkan dari nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70.

Table 2. Reliability test based on Cronbach's Alpha

Variable	Cronbach's Alpha	Information
<i>Work From Home</i>	0.883	Reliable
<i>Work-Family Culture</i>	0.789	Reliable
<i>Work-Family Conflict</i>	0.929	Reliable

Source: Research data processing, 2021

4.2. Pengujian hipotesis

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas data, langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis penelitian. Namun, perlu dilakukan uji normalitas terhadap data yang ada terlebih dahulu. Uji normalitas diukur dengan menggunakan SPSS 16 dan diperoleh hasil sebesar 0,847 dimana hasil ini lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), sehingga memenuhi asumsi normal. Selanjutnya, uji linearitas juga dilakukan. Penelitian ini menggunakan dua jenis uji hipotesis, yaitu uji regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh variabel work from home dan work-family conflict, serta uji regresi linier berganda untuk dimensi budaya kerja-keluarga dan work-family conflict. Untuk itu, uji linearitas juga diperlukan sebelum memulai uji regresi. Berdasarkan hasil uji linearitas untuk variabel work from home dan work-family conflict, diketahui bahwa nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,061 yang 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 linearitas juga dilakukan sebelum melakukan uji regresi linear berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi linearity sebesar 1.000, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara dimensi budaya kerja-keluarga dengan konflik pekerjaan-keluarga.

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

Table 3. Large Correlation Value Summary modelb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	std. Error of the Estimate
1	.245a	.060	.052	10,797

a. Predictors: (Constant), Work_From_Home

b. Dependent Variable: Work_Family_Conflict

Source: Research data processing, 2021

Selanjutnya pada hasil lainnya, didapatkan nilai f hitung sebesar 7,463 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,007 ($p < 0,05$), sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel work-family conflict. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara variabel work from home terhadap work-family conflict. Hal ini diperkuat dengan data t-hitung sebesar 2,732 (seperti yang terlihat pada tabel 4), dimana nilai ini lebih besar dari t-tabel sebesar 1,980. Nilai konsisten dari variabel konflik pekerjaan-keluarga adalah sebesar 38,379. Sementara itu, pada koefisien regresi variabel work from home sebesar 0,312, yang berarti setiap kenaikan 1% nilai variabel work from home, maka nilai variabel work-family conflict meningkat sebesar 0,312. Koefisien regresi ini bernilai positif, sehingga dapat 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.

Table 4. Coefficient Values Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	std. Error	Betas		
1	(Constant)	38,379	4,788		8016	.000
	<i>Work_From_Home</i>	.312	.114	.245	2,732	.007

a. Dependent Variable: Work_Family_Conflict

Source: Research data processing, 2021

Selanjutnya, peneliti menguji hipotesis kedua dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Peneliti melakukan analisis data dengan melakukan uji t dan uji f untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial dan simultan terhadap variabel dependen. Diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel tuntutan waktu organisasi, nilai signifikansinya adalah 0,000, dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) dan t hitung sebesar 3,986 lebih besar dari t tabel 2,359. Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis 2a diterima, yaitu tuntutan waktu organisasi berpengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Informasi ini dapat dilihat pada tabel 5.

Table 5. Coefficient t test results

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	std. Error	Betas		
1	(Constant)	14,724	5,925		2,485	.014
	Managerial_Support	.616	.177	.288	3,480	.001
	Consequences_Career_Negative	.751	.537	.112	1,399	.165
	Demands_Time_Organization	1,061	.266	.334	3,986	.000

a. Dependent Variable: Work_Family_Conflict
 Source: Research data processing, 2021

Sementara itu, nilai signifikansi variabel konsekuensi karir negatif sebesar 0,165 ($p > 0,05$). Begitu juga dengan t hitung yang sebesar 1,399, nilai ini lebih kecil dari t tabel 2,359. Dari temuan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2b ditolak, bahwa konsekuensi karir negatif tidak berpengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Sedangkan untuk variabel dukungan manajerial terhadap konflik pekerjaan-keluarga sebesar 0,001 ($p < 0,05$) dan nilai t hitung 3,480 $>$ t tabel sehingga hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 2c diterima, yaitu dukungan manajerial berpengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga.

Penelitian ini juga melakukan pengujian hipotesis pengaruh secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen (lihat tabel 6). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh tiga variabel dalam kelompok variabel budaya kerja-keluarga secara simultan terhadap konflik pekerjaan-keluarga adalah 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai F hitung sebesar 15,319 $>$ F tabel 2,68. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima, yaitu terdapat pengaruh secara simultan antara budaya kerja-keluarga dan konflik pekerjaan-keluarga.

Table 6. F test results ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
1	Regression	4142661	3	1380,887	15,319	.000b
	residual	10366633	115	90.145		
	Total	14509.294	118			

a. Dependent Variable: Work_Family_Conflict
 b. Predictors: (Constant), Organizational_Time_Demand, Negative_Career_Consequences, Managerial_Support
 Source: Research data processing, 2021

Pembahasan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa bekerja dari rumah menyebabkan konflik pekerjaan-keluarga atau konflik peran ganda, meskipun pengaruhnya hanya sebesar 6%. Hal ini sejalan dengan temuan van der Lippe & Lippényi (2020) yang menyatakan bahwa bekerja dari rumah berhubungan dengan tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan bekerja dari rumah secara efisien berarti membutuhkan kontrol diri yang lebih besar dari karyawan, yang dapat menjadi jebakan serius dan dapat menyebabkan kerja lembur dan gangguan yang lebih besar terhadap peran ganda (rumah dan pekerjaan) (Sullivan & Lewis, 2001). Ketegangan yang terkait dengan aspek-aspek bekerja dari rumah ini kemudian dapat menyebabkan lebih banyak konflik pekerjaan-keluarga (Golden et al., 2006). Temuan ini menambah literatur yang sudah ada mengenai dampak bekerja dari rumah terhadap konflik pekerjaan-keluarga.

Temuan pada dimensi variabel budaya kerja-keluarga adalah tuntutan waktu organisasi berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Artinya, semakin tinggi tuntutan waktu kerja yang diberikan organisasi, maka semakin tinggi pula terjadinya konflik pekerjaan-keluarga. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis van der Lippe & Lippényi (2020) bahwa budaya kerja yang ideal, dimana norma-norma yang ada adalah bekerja keras, bekerja lembur, membawa pulang pekerjaan di sore atau malam hari, dan tetap bekerja di akhir pekan akan meningkatkan konflik pekerjaan-keluarga.

Temuan lainnya adalah pada dimensi konsekuensi karir yang negatif, dimana karyawan yang menjadi mayoritas responden berada pada tingkat yang tinggi yaitu sebesar 44,5%. Dimensi ini tidak terpengaruh secara signifikan terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Artinya, karyawan menilai bahwa konsekuensi karir negatif yang mereka terima tidak mengakibatkan konflik pekerjaan-keluarga. Dimensi lainnya adalah dukungan manajerial yang berdasarkan temuan dalam penelitian ini berpengaruh terhadap konflik pekerjaan-keluarga. Temuan ini mendukung penelitian Thomas & Ganster dalam Thompson dkk. (1999) yang menjelaskan, karyawan yang menerima dukungan manajerial dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan-keluarga. Hipotesis dalam penelitian van der Lippe & Lippényi (2020) juga membuktikan bahwa dukungan manajerial menurunkan tingkat konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini juga sejalan dengan teori pertukaran sosial, di mana interaksi orang dengan orang lain didasarkan pada perhitungan biaya-manfaat (Sitalaksmi & Officialatini, 2017). Organisasi yang memberikan dukungan kepada karyawannya, tentunya juga akan dihargai oleh karyawannya, sehingga keduanya mendapatkan keuntungan dari hubungan yang baik ini.

Sementara itu, jika ketiga dimensi tersebut diuji secara simultan, hasilnya menunjukkan bahwa budaya kerja-keluarga berpengaruh signifikan terhadap konflik pekerjaan-keluarga pada karyawan yang bekerja dari rumah. Hasil penelitian ini sejalan dengan Thompson dkk. (1999) yang menyebutkan, ketika karyawan merasa bahwa ada lebih sedikit konsekuensi karir negatif untuk mencurahkan waktu untuk urusan keluarga dan lebih sedikit tuntutan waktu organisasi yang mengganggu kehidupan keluarga, mereka melaporkan tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang lebih rendah.

Para peneliti menyadari bahwa ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Penelitian ini tidak menyertakan variabel mediasi yang dapat mempengaruhi temuan penelitian. Variabel mediasi tersebut misalnya, variabel stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Karena bisa saja bekerja dari rumah, jika tidak mengalami stres atau menikmati keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, maka tidak akan menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga.

V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang diperoleh, WFH, terutama di masa pandemi Covid-19 dapat menimbulkan konflik peran ganda (work-family conflict), terutama bagi mereka yang mengasuh balita atau merawat lansia di rumah. Artinya, penting bagi sebuah organisasi untuk memiliki budaya kerja-keluarga yang mendukung pekerjaan para karyawannya, agar tingkat work-family conflict tidak semakin tinggi. Karyawan dengan tingkat work-family conflict yang tinggi dapat mempengaruhi performa kerja dan kinerjanya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas output organisasi.

Saran

Pada penelitian selanjutnya, sangat disarankan untuk mengambil sampel penelitian pada karyawan yang bekerja di organisasi atau perusahaan swasta yang memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan instansi pemerintah (Kriyantono dalam Kriyantono & Sa'diyah, 2018). Hal ini dapat mempengaruhi temuan penelitian sehingga dapat menjadi pembanding antara organisasi publik dan swasta.

Pada penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mengambil sampel penelitian yang lebih reliabel dengan menggunakan probability sampling, sehingga penelitian dapat digeneralisasi. Ghazali dalam Puteri (2020) menilai sampel yang reliabel dan valid harus dapat menggeneralisasikan temuan populasi.

VI. REFERENSI

- Adelliarosa. (2021). Definition of Accidental Sampling Technique. Kumparan.Com. <https://kumparan.com/berita-terkini/pengertian-teknik-pengambilan-sample-accidental-sampling-1vCpCboUI8b/full>
- Alifah, A. (2021). Mediation Effects of Work-Family Conflict on Work Stress in Mothers Working at Home During the Covid-19 Pandemic. *Ecobis Journal: Business Economics & Management*, 11(1), 1–16. <https://doi.org/10.37932/jev11i1.171>
- Allen, TD (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>
- Ethics, 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, DA (2021). The Relationship between Work-Family Culture and Work-Family Conflict among Work From Home Employees. *Journal of Phenomena*, 30(1), 31–38. <https://doi.org/10.30996/fn.v30i1.5417>
- G Dacholfany, M. I., Khataybeh, A. M., Lewaherilla, N. C., Yusuf, M., Sihombing, H. B. M., & Chang, M. L. (2022). APPLICATION OF THE BALANCED SCORE CARD CONCEPT AS A HUMAN RESOURCE PERFORMANCE MEASUREMENT TOOL AT THE

MINISTRY OF HIGHER EDUCATION IN INDONESIA. MULTICULTURAL EDUCATION, 8(04), 1-13.umulya, D., & Helmi, I. S. (2017). KAJIAN BUDAYA MINUM KOPI

- Geurts, SAE, Taris, TW, Kompier, MAJ, Dijkers, JSE, Van Hooff, MLM, & Kinnunen, UM (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, TD, Veiga, JF, & 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, DW, Novianti, KR, & 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). Local Wisdom and Public Relations Communication Strategy in BUMN and Private Companies. *Journal of COMMUNICATION SCIENCES*, 15(2), 171. <https://doi.org/10.24002/jik.v15i2.1480>
- Littlejohn, SW, & Foss, KA (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). Working from Home (WFH): Towards a New Order in the Era of the COVID-19 Pandemic. *Journal of Development Planning: 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, MA, & Hamid, MA (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, DJ, & 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>
- Pudjowati, J., Cakranegara, P. A., Pesik, I. M., Yusuf, M., & Sutaguna, I. N. T. (2021). THE INFLUENCE OF EMPLOYEE COMPETENCE AND LEADERSHIP ON THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERUMDA PASAR JUARA EMPLOYEES. *Jurnal Darma Agung*, 30(2), 606-613.
- Puteri, HE (2020). Determining Population and Sample in Islamic Economic and Banking Research. IAIN High Evidence.
- Daughter, RH (2013). Analysis of the Influence of Job Stress and Work-Family Conflict (Work Family Conflict) on Employee Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variables (Study at PT. ARA Shoes Indonesia). Diponegoro University.
- Sitalaksmi, S., & Officialatini, E. (2017). Analysis of the Effect of Flexible Work Arrangements

- on Work-To-Family Conflicts and Intentions to Leave: Supportive Work-Family Culture as Mediator. *DIALEKTIKA : Journal of Economics and Social Sciences*, 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>
- Saepudin, A., & Yusuf, M. (2022). THE EFFECTIVENESS OF VILLAGE FUND POLICY ON INFRASTRUCTURE DEVELOPMENT. *LITERACY: International Scientific Journals of Social, Education, Humanities*, 1(3), 172-180
- Salim, N. A., Sutrisno, S., Maango, H., Yusuf, M., & Haryono, A. (2022). Employee Performance And The Effects Of Training And The Workplace. *Jurnal Darma Agung*, 30(2), 549-558.
- Sutaguna, I. N. T., Sampe, F., Dima, A. F., Pakiding, D. L., & Yusuf, M. (2022). Compensation and Work Discipline's Effects on Employee Achievement at Perumda Pasar Juara. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 408-428.
- Soukotta, A., Sampe, F., Putri, P. A. N., Cakranegara, P. A., & Yusuf, M. (2022). FINANCIAL LITERACY AND SAVINGS BEHAVIOR FEMALE ENTREPRENEURS IN KIARACONDONG MARKET, BANDUNG CITY. *Jurnal Darma Agung*, 30(2), 652-662.
- Thompson, CA, Beauvais, LL, & Lyness, KS (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>
- Yusuf, M., Haryono, A., Hafid, H., Salim, N. A., & Efendi, M. (2022). Analysis Of Competence, Leadership Style, And Compensation In The Bandung City Pasar Bermartabat. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 524-2.
- Yusuf, M., Sutrisno, S., Putri, P. A. N., Asir, M., & Cakranegara, P. A. (2022). Prospek Penggunaan E-Commerce Terhadap Profitabilitas Dan Kemudahan Pelayanan Konsumen: Literature Review. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 786-801.
- Yusuf, M., Fitria, H., & Mulyadi, M. (2020). The Influence of Teacher’s Supervision and Professionalism on Teacher’s Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(3), 234-240.