

Hubungan *work-family culture* terhadap *work-family conflict* pada karyawan *work from home*

Linda Fatmawati^a dan Dimas Aryo Wicaksono^b

^aProgram Sarjana Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Surabaya – Indonesia

^bFakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Surabaya – Indonesia

Korespondensi: lind.fatmawati@gmail.com

Diserahkan: 30 Mei 2021

Diterima: 12 Juni 2021

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-family culture* terhadap *work-family conflict* pada karyawan yang melakukan *Work from Home* (WFH) sebagai akibat dari kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa *work-family culture* memiliki hubungan yang kuat dengan *work-family conflict*. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan metode survey. Jumlah partisipan penelitian ini yaitu 77 orang yang pernah melakukan WFH dalam 6 bulan terakhir. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linear berganda menggunakan IBM SPSS Statistic 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-family culture* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work-family conflict* ($p < 0.05$). Dimensi dukungan manajerial dan konsekuensi karir negatif pada *work-family culture* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap konflik peran ganda. Pada dimensi tuntutan waktu organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap konflik peran ganda ($0.004 < 0.005$).

Abstract. This study aims to determine the effect of work-family culture on work-family conflict in employees who do Work from Home (WFH) as a result of the Large-Scale Social Restrictions (PSBB) policy. Previous research stated that work-family culture has a strong relationship with work-family conflict. This research is quantitative research with a survey method. The number of participants in this study were 77 people who had done WFH in the last 6 months. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis using IBM SPSS Statistic 22. The results of this study indicate that work-family culture has a significant effect on work-family conflict ($p < 0.05$). Dimensions of managerial support and negative career consequences in work-family culture do not have a significant effect on dual role conflict. On the dimension of organizational time demands have a significant influence on multiple role conflicts ($0.004 < 0.005$).

Kata kunci : *work-family conflict, work-family culture, work from home*

1. Pendahuluan

Work from home (WFH) atau bekerja dari rumah menjadi hal yang saat ini banyak dilakukan oleh pekerja di Indonesia. WFH yang dilakukan saat ini merupakan seruan Presiden Joko Widodo dalam konferensi pers di Istana Bogor, Jawa Barat pada 15 Maret 2020 lalu. Dalam konferensi pers tersebut, Presiden menghimbau masyarakat untuk belajar, bekerja, dan beribadah dari rumah sebagai upaya mengurangi tersebarnya virus Covid-19. Untuk menekan laju penyebaran virus covid 19 pemerintah memutuskan untuk melakukan pembatasan, salah satunya dengan keputusan untuk melakukan WFH. WFH merupakan bentuk dari bekerja dari jauh yang dikerjakan di rumah dan tetap dibayar dengan waktu kerja setidaknya 20 jam per minggu (Felstead & Jewson, 2002).

Sistem pengaturan kerja yang memberikan kebebasan pada karyawan untuk mengatur jam kerjanya sendiri seperti yang dilakukan pada saat WFH dapat membantu karyawan mencapai work

life balance. Karyawan memiliki waktu yang fleksibel untuk dapat membagi perannya antara peran pekerjaan dan perannya yang lain di luar pekerjaan. Dengan melakukan WFH terdapat keseimbangan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab keluarga serta menjadikan hubungan keluarga lebih harmonis (Dockery & Bawa, 2018).

WFH atau bekerja dari rumah dalam kondisi normal mungkin dapat mengakomodasi karyawan untuk mengurangi konflik peran antara pekerjaan dan keluarga yang dialami. Penelitian menunjukkan bahwa bekerja dari jauh memiliki hubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga (Breugh & Frye, 2008). Penelitian yang dilakukan oleh Kossek & Lee (2017) mengemukakan bahwa individu yang melakukan pekerjaan dari jauh mengalami lebih sedikit konflik pekerjaan-keluarga. Hal ini karena adanya intervensi dari keluarga yang mengganggu saat melakukan pekerjaan dari rumah. Penelitian lainnya menunjukkan individu yang melakukan pekerjaan dari jauh justru rentan untuk mengalami konflik kedua peran tersebut. Seperti penelitian oleh Golden et al., (2006) menyebutkan bahwa bekerja dari jauh dapat mengurangi gangguan kerja terhadap keluarga namun dapat juga meningkatkan gangguan keluarga terhadap pekerjaan. Penelitian terbaru menyatakan bahwa bekerja dari rumah mengurangi kemungkinan bagi karyawan untuk dapat mendamaikan peran antara kepentingan profesional dan kepentingan pribadi (Sarbu, 2018).

WFH yang dilakukan pada saat pandemi ini sejatinya dilakukan karena mandatory/kewajiban. Studi oleh Kaduk et al., (2019) menemukan bahwa pengaturan fleksibilitas yang diwajibkan akan memunculkan pertikaian antara karyawan dan organisasi saat bekerja dari jauh karena karyawan merasa tidak mempunyai kontrol dan otonomi atas waktu kerja mereka. Dalam studi yang dilakukan Lapierre et al., (2016) menemukan bahwa karyawan yang diwajibkan bekerja dari rumah mengalami lebih banyak tekanan dari peran keluarga yang mengalihkan perhatian mereka dari pekerjaan. Pada penelitian yang sama menyebutkan beberapa konflik peran kerja-keluarga yang mungkin dialami oleh individu yang diwajibkan untuk WFH yaitu tidak dapat berhenti bekerja, terus bekerja di malam hari maupun akhir pekan meskipun anggota keluarga berkumpul, khawatir bahwa pengaturan baru tersebut menjadi beban bagi pernikahan mereka, dan tidak memiliki keterampilan untuk memisahkan pekerjaan dari kehidupan keluarga sejak kebijakan baru mulai berlaku. Konflik peran tersebut terjadi karena individu yang mungkin belum tentu ingin bekerja dari rumah tidak dapat mengatur strategi untuk membentuk batasan kerja-keluarga yang efektif (Lapierre et al., 2016).

Keadaan yang mengharuskan melakukan pekerjaan dari rumah dapat mengakibatkan karyawan terkadang lebih memprioritaskan kehidupan pribadi dibandingkan karir dan tanggung jawab serta prestasi kerjanya. Ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga akan menyebabkan tekanan dan konflik yang dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang (Greenhaus & Beutell, 1985). Ketidakseimbangan peran kehidupan pekerjaan dan keluarga tersebut dikenal dengan istilah work-family conflict.

Work-family conflict adalah suatu bentuk konflik antara dua peran, yaitu ketika tekanan peran dari pekerjaan dan tekanan peran dari keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhaus & Beutell, 1985). Teori work-family conflict didasari dari teori stress peran dan konflik peran. Work-family conflict dapat dibedakan menjadi dua arah konflik, yaitu konflik peran kehidupan keluarga mengintervensi peran kehidupan pekerjaan dan konflik peran kehidupan pekerjaan mengintervensi peran kehidupan keluarga (Frone et al., 1997).

Penting bagi organisasi untuk mengetahui variabel-variabel yang mendukung karyawan untuk dapat menghindari work-family conflict. Organisasi yang memahami work-family conflict akan mampu lebih berhasil membuat desain kerja maupun desain pelatihan dan menyesuaikan program pengembangan karir atau pendampingan karyawan. Salah satu variabel yang berhubungan dengan work-family conflict yaitu work-family culture.

Work-family culture merupakan keyakinan, asumsi bersama, dan nilai-nilai tentang seberapa jauh perhatian suatu organisasi untuk mendukung dan menghargai upaya karyawan dalam

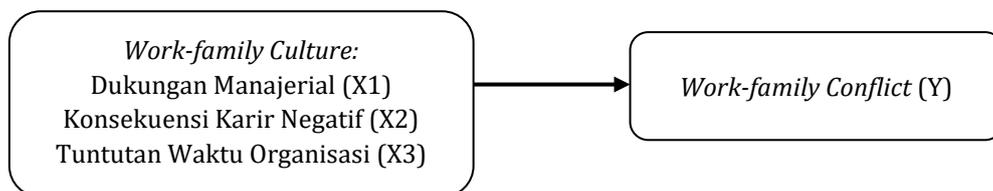
mengintegrasikan kehidupan kerja dan kehidupan keluarga (Thompson et al., 1999). Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan work-family culture memiliki hubungan yang kuat dengan work-family conflict (Anderson, 2002). Budaya kerja yang ramah keluarga seperti memiliki pengaturan kerja yang fleksibel, fleksibilitas operasional alur kerja, dan pemahaman pemimpin organisasi tentang pentingnya kebutuhan keluarga akan membuat karyawan merasa lebih fokus dan efisien untuk bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Adanya work-family culture di organisasi akan membantu karyawan untuk dapat menghindari work-family conflict yang dialami.

Tuntutan waktu organisasi, konsekuensi karir negatif, dan dukungan manajerial masing-masing merupakan dimensi dari work-family culture. Masing-masing dari dimensi tersebut mencerminkan aspek dukungan budaya organisasi secara keseluruhan untuk dapat mengintegrasikan kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Tuntutan waktu organisasi yaitu keinginan dari organisasi bahwa karyawan lebih mengutamakan urusan pekerjaan daripada urusan keluarga. Greenhaus & Beutell (1985) mengidentifikasi konflik berbasis waktu sebagai sumber utama work-family conflict. Artinya jam kerja yang lebih lama akan menyebabkan terjadinya work-family conflict. Konsekuensi karir negatif terkait dengan konsekuensi karir yang diterima akibat mencurahkan waktu untuk tanggung jawab keluarga. Anderson (2002) menemukan bahwa karyawan yang mendapatkan konsekuensi karir negatif karena mengutamakan keluarga mereka mengutarakan lebih sering mengalami work-family conflict, kepuasan kerja yang lebih rendah, dan niat keluar dari pekerjaan lebih tinggi. Dukungan manajerial didefinisikan sebagai perhatian atau kepekaan manajemen terhadap kehidupan keluarga karyawan (Andreassi & Thompson, 2006). Thomas dan Ganster (dalam Thompson et al., 1999) menerangkan bahwa karyawan yang memperoleh dukungan dari atasan atau supervisor lebih mampu untuk menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga.

Berdasarkan paparan di atas, menunjukkan bahwa work-family culture memiliki pengaruh terhadap work-family conflict. Sehingga dengan mengetahui bagaimana pengaruh work-family culture terhadap work-family conflict akan membantu karyawan yang diwajibkan WFH dalam mengurangi work-family conflict yang dirasakan karena ketidakmampuan mengatur strategi untuk membentuk batasan kerja-keluarga yang efektif

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian survey, yang dapat digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model penelitian

Definisi *work-family culture* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan definisi yang dikemukakan oleh Thompson et al., (1999) yaitu sebagai keyakinan, asumsi bersama, dan nilai-nilai tentang seberapa jauh perhatian suatu organisasi untuk mendukung dan menghargai upaya karyawan dalam mengintegrasikan kehidupan kerja dan kehidupan keluarga. Maka, penulis mengoperasionalkan *work-family culture* sebagai derajat persepsi individu yang diterima atas dukungan dari organisasi akan upaya mereka untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan keluarga. Variabel *work-family culture* diukur dengan menggunakan skala persepsi *work-family culture* yang dikembangkan oleh Thompson et al., (1999), merupakan skala multidimensional yang terdiri dari

20 skala likert dengan 7 pilihan jawaban (1="sangat tidak setuju", 7="sangat setuju") dan memiliki koefisien reliabilitas yang cukup baik ($\alpha=.92$), Pada alat ukur tersebut mencakup dimensi dari *work-family culture* yaitu dukungan manajerial, konsekuensi karir negatif, dan tuntutan waktu organisasi.

Work-family conflict menurut Greenhaus & Beutell (1985) merupakan bentuk konflik antara dua peran, yaitu ketika tekanan peran dari pekerjaan dan tekanan peran dari keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. Pengukuran variabel *work-family conflict* mengadaptasi alat ukur yang dikembangkan oleh Carlson et al., (2000). Kuesioner *work-family conflict* ini mengukur perilaku konflik antar tekanan peran pekerjaan dan keluarga secara multidimensi. Kuesioner ini terdiri 18 aitem skala likert dengan 5 pilihan jawaban (1="sangat tidak setuju", 5="sangat setuju") dan memiliki koefisien reliabilitas yang cukup baik ($\alpha=.94$).

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan yang pernah bekerja dari rumah akibat kebijakan dalam rangka mengurangi penyebaran Covid-19 dalam 6 bulan terakhir, dengan cakupan wilayah penelitian adalah seluruh Indonesia. Besar sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini adalah 64 partisipan. Angka ini berdasarkan perhitungan besarnya efek ($r=0,333$), statistical powernya ($1-\beta$) adalah 80%, dan α adalah 5% menggunakan aplikasi G*Power 3.1. Dari menyebar undangan partisipasi penelitian, didapatkan 77 partisipan (*Musia*=26,12; *SDusia*=6,80; 39 persen laki-laki; 61 persen perempuan; 36,40 persen menikah; 63,60 persen belum menikah). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan menggunakan metode *convenience sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau skala dan didistribusikan secara *online*.

3. Hasil

Uji pertama yang dilakukan pada penelitian ini yaitu uji deskriptif terhadap variabel-variabel penelitian. Hasil analisis deskriptif menunjukkan terdapat 10 responden berada di kategori rendah (13%), 45 responden di kategori sedang (58,4%), dan 22 responden kategori tinggi (28,6%) pada variabel *work-family conflict* dengan jumlah total 77 responden. Pada variabel *work-family culture* terdapat 25 responden (32,5%) berada pada kategori rendah, 46 responden kategori sedang (59,7%), dan 6 responden termasuk kategori tinggi (7,8%). Pada dimensi dukungan manajerial pada variabel *work-family culture*, diketahui bahwa terdapat 8 orang berada di kategori rendah (10,4%), 42 orang berada di kategori sedang (54,5%), dan 27 orang berada di kategori tinggi (35,1%). Pada variabel konsekuensi karir negatif terdapat 22 orang masuk kelompok kategori rendah (28,6%), 41 orang masuk kelompok kategori sedang (53,2%), dan 14 orang masuk kelompok kategori tinggi (18,2%). Pada variabel tuntutan peran organisasi terdapat 14 responden kategori rendah (18,2%), 40 responden masuk kategori sedang (51,9%), dan 23 responden kategori tinggi (29,9%).

Setelah memenuhi uji asumsi, kemudian dilakukan uji analisis regresi linear berganda, sebagaimana dirangkum pada Tabel 1. Nilai korelasi atau (R) mengartikan seberapa erat atau kuat hubungan antara *work-family conflict* dengan seluruh variabel bebas (dukungan manajerial, konsekuensi karir negatif, dan tuntutan waktu organisasi) adalah sangat kuat dimana nilai $R = 0,583 > 0,05$ sedangkan nilai koefisien determinasi atau (R^2) pada Tabel 4.8 sebesar 0,340 yang mengartikan bahwa variabel *work-family conflict* dapat dijelaskan oleh variabel bebas sebesar 34% dan sisanya sebesar 66% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak termasuk kedalam model.

Tabel 1. Hasil koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,583	0,340	0,313	7,090

Pada uji F yang ditunjukkan pada Tabel 2, diketahui bahwa nilai prob. F hitung (sig.) pada tabel di atas nilainya 0,000 ($p<0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi linier yang dievaluasi

layak untuk digunakan dalam menjelaskan pengaruh tuntutan waktu organisasi, konsekuensi karir negatif, dan dukungan manajerial yang merupakan dimensi dari *work-family culture* terhadap *work-family conflict*.

Tabel 2. Hasil uji F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1892,419	3	630,806	12,550	0,000
Residual	3669,114	73	50,262		
Total	5561,532	76			

Pada uji t yang ditunjukkan pada Tabel 3, diketahui bahwa nilai prob. t hitung dukungan manajerial sebesar 0,307 ($p>0,05$) yang artinya dukungan manajerial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work-family conflict*. Nilai prob. t hitung konsekuensi karir negatif sebesar 0,071 ($p>0,05$) yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara konsekuensi karir negatif terhadap *work-family conflict*. Pada variabel tuntutan waktu organisasi nilai prob. t hitung sebesar 0,004 ($p>0,05$) yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara tuntutan waktu organisasi terhadap *work-family conflict*.

Tabel 3. Hasil uji t

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32,239	5,656		5,700	0,000
Dukungan manajerial	0,097	0,095	0,101	1,028	0,307
Konsekuensi karir negatif	0,344	0,187	0,241	1,832	0,071
Tuntutan waktu organisasi	0,567	0,193	0,386	2,944	0,004

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dukungan manajerial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *work-family conflict*. Hal ini dibuktikan nilai signifikansi pada dukungan manajerial sebesar 0,307. Tingkat dukungan manajerial yang dialami karyawan WFH yang menjadi partisipan penelitian ini mayoritas berada pada tingkat sedang yaitu sebanyak 54,5%. Tingkat dukungan manajerial tersebut tidak berpengaruh bagi individu yang mengalami *work-family conflict*. Artinya responden menilai bahwa persepsi dukungan manajerial yang diterimanya tidak berakibat pada *work-family conflict* yang dirasakan.

Thomas dan Ganster (dalam Thompson et al., (1999)) menyatakan bahwa karyawan yang mendapatkan dukungan dari atasan atau supervisor lebih mampu menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Penelitian oleh Karatepe & Kilic (2007) juga menunjukkan bahwa dukungan manajerial mampu menurunkan tingkat *work-family conflict*. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian ini.

Hasil pengaruh dukungan manajerial terhadap *work-family conflict* mendapatkan hasil yang berbeda dapat dikarenakan berkaitan dengan persepsi karyawan tentang dukungan organisasi terhadap keluarga karyawan (Allen, 2001). Dalam hal ini supervisor memainkan peran penting untuk menentukan apakah karyawan dapat menggunakan kebijakan yang mendukung *work-family culture* atau tidak, dan kesediaan supervisor untuk mendukung karyawan menyeimbangkan peran pekerjaan

dan keluarga dapat mempengaruhi sikap dan kesejahteraan karyawan. Situasi pandemi seperti saat ini mungkin saja persepsi dukungan manajerial yang diterima karyawan tidak terlalu diperlukan sehingga tidak mengganggu peran kerja maupun peran keluarga. Dukungan supervisor tidak berpengaruh terhadap *work-family conflict* setelah dengan adanya variabel mediasi FSOP (*family support-organizational perception*) yang berarti individu tidak merasakan pengaruh dukungan dari supervisor apabila dukungan sosial yang diperoleh dari organisasi sudah dirasa cukup (Allen, 2001).

Selain itu adanya faktor gender yang mempengaruhi dukungan manajerial terhadap *work-family conflict*. Perempuan yang melaporkan tingkat dukungan manajerial yang tinggi lebih kecil kemungkinannya untuk mengalami stress akibat gangguan pekerjaan di rumah dibandingkan dengan perempuan yang melaporkan tingkat dukungan yang lebih rendah (Beauregard, 2011). Pada penelitian yang sama menunjukkan bahwa pada laki-laki, dimensi dukungan manajerial tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-family conflict*. Hal ini disebabkan oleh norma-norma gender yang menetapkan kemandirian bagi laki-laki, dan menghalangi mereka untuk mencari atau menerima bantuan dari orang lain (Helgeson, 2020). Manajer yang menawarkan dukungan emosional dan/atau instrumental untuk pekerjaan-pekerjaan rumah karyawan mereka tampaknya mampu mengurangi sejauh mana bawahan mereka, utamanya karyawan perempuan, terhadap tekanan yang timbul dari campur tangan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab mereka di rumah.

Partisipan pada penelitian ini mayoritas berjenis kelamin perempuan (61%) dan belum menikah (63,6%). Selain itu, terdapat perbedaan tekanan dari peran kerja-keluarga antara individu yang telah menikah dengan individu yang belum menikah. Sehingga meskipun partisipan mayoritas bergender perempuan, akan tetapi tekanan yang dialami sehingga membutuhkan dukungan emosional maupun instrumental dari atasan tentu berbeda dengan perempuan yang menikah. Dengan demikian, menurut pandangan responden penelitian ini dukungan manajerial tidak berpengaruh terhadap *work-family conflict*.

Kemudian diketahui bahwa konsekuensi karir negatif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *work-family conflict*. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi t hitung pada konsekuensi karir negatif sebesar $0,071 > 0,005$. Tingkat konsekuensi karir negatif yang dialami karyawan WFH yang menjadi partisipan penelitian ini mayoritas berada di tingkat sedang yaitu sebanyak 53,2%. Tingkat konsekuensi karir negatif tersebut tidak berpengaruh bagi individu yang mengalami *work-family conflict*. Artinya responden menilai bahwa konsekuensi karir negatif yang diterimanya tidak berakibat pada *work-family conflict*. Hasil pada penelitian ini sesuai dengan penelitian Beauregard (2011) yang tidak menemukan hubungan antara konsekuensi karir negatif yang dirasakan dan *work-family conflict*.

Konsekuensi karir negatif berkaitan dengan konsekuensi terkait pekerjaan yang diterima karyawan karena mengorbankan waktu bekerjanya untuk kepentingan keluarga seperti pemecatan, pengurangan gaji, atau penurunan pangkat. Dalam penelitian yang dilakukan Thompson et al., (1999), ketika karyawan mendapatkan konsekuensi karir negatif yang sedikit cenderung tidak berpikir untuk berhenti dari pekerjaan dan cenderung lebih sedikit mengalami *work-family conflict*. Hal ini sejalan dengan penelitian Anderson (2002) yang menemukan bahwa karyawan yang mendapatkan konsekuensi karir negatif karena mengutamakan keluarga mereka mengutarakan lebih sering mengalami *work-family conflict*, kepuasan kerja yang lebih rendah, dan niat keluar dari pekerjaan lebih tinggi.

Terdapat peran gender yang mempengaruhi konsekuensi karir. Pada perempuan lebih banyak mengalami konsekuensi karir negatif karena perempuan lebih banyak berperan pada domain rumah dan domain keluarga (Lippe & Lippényi, 2020). Hal ini menyebabkan karyawan perempuan lebih banyak menggunakan kesempatannya untuk kepentingan keluarga sehingga perempuan lebih banyak menemui konsekuensi karir negatif. Partisipan pada penelitian ini mayoritas berjenis kelamin perempuan (61%) dan belum menikah (63,6%). Selain itu, terdapat perbedaan tanggung jawab keluarga antara individu yang telah menikah dengan individu yang belum menikah. Sehingga

meskipun partisipan mayoritas bergender perempuan, akan tetapi tanggung jawab keluarga yang diemban tidak seberat dibandingkan mereka yang menikah dan berumah tangga. Dengan demikian, menurut pandangan responden penelitian ini konsekuensi karir tidak berpengaruh terhadap *work-family conflict*.

Pada hasil analisis penelitian ini juga didapatkan hasil bahwa tuntutan waktu organisasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *work-family conflict*. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,004 dan koefisien regresi yang memiliki arah positif. Artinya pada saat nilai tuntutan waktu organisasi naik, maka nilai *work-family conflict* juga akan mengalami kenaikan. Hal ini berarti karyawan yang menghabiskan waktunya lebih banyak untuk bekerja akan cenderung mengalami *work-family conflict*.

Tuntutan waktu organisasi adalah harapan dari pemberi kerja bahwa karyawan akan lebih memprioritaskan pekerjaan daripada keluarga. Greenhaus & Beutell (1985) mengidentifikasi bahwa konflik yang berdasarkan waktu merupakan penyebab utama *work-family conflict*. Maksudnya, apabila individu terlalu menggunakan waktunya untuk salah satu domain peran, akan menyebabkan domain peran yang lain terganggu sehingga muncullah konflik antar peran. Frone et al., (1997) menemukan bahwa waktu komitmen bekerja merupakan prediktor dari *work-family conflict*. Penelitian yang sama menemukan bahwa organisasi yang mengharapkan karyawan untuk lebih banyak menggunakan waktunya untuk bekerja maka hal itu akan mengganggu peran tanggung jawab keluarga yang dihadapi karyawan.

Terdapat perbedaan pengaruh tuntutan waktu organisasi terhadap *work-family conflict* pada perempuan dan laki-laki. Pengaruh tuntutan waktu organisasi pada perempuan lebih didominasi karena pengaruh tuntutan keluarga sedangkan pada laki-laki lebih didominasi oleh pengaruh tuntutan pekerjaan (Beauregard, 2011). Pada penelitian yang sama menyatakan pengaruh tuntutan waktu organisasi terhadap *work-family conflict* lebih kuat dirasakan oleh perempuan. Hal ini mengingat karena masyarakat terus menekankan tanggung jawab perempuan sebagai penjaga utama rumah dan keluarga. Sedangkan bagi laki-laki, masyarakat lebih berekspektasi untuk memprioritaskan peran pekerjaan. Tekanan dari pekerjaan ini membuat laki-laki lebih rentan terhadap penurunan tingkat kesejahteraan secara langsung, di samping peningkatan tingkat gangguan pekerjaan di rumah.

Dari hasil uji analisis regresi linear berganda ketiga dimensi dari *work-family culture* secara bersama menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *work-family conflict* pada karyawan *work from home*. Hal ini dibuktikan oleh hasil signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,005$). Pada hasil analisis didapat nilai *R Square* sebesar 0,340 yang artinya pengaruh tuntutan waktu organisasi, konsekuensi karir negatif dan dukungan manajerial yang ketiganya merupakan dimensi dari *work-family culture* secara bersama-sama memiliki pengaruh sebanyak 34% terhadap *work-family conflict* pada karyawan *work from home*. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Thompson et al., (1999). Dari sudut pandang teoretis, hasilnya sejalan dengan teori persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat menyebabkan pekerja mengalami emosi positif terhadap organisasi karena memberikan persepsi pekerja bahwa organisasi peduli dengan kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 2011).

5. Kesimpulan

Berdasarkan paparan di atas didapatkan hasil bahwa dimensi tuntutan waktu organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work-family conflict*. Selanjutnya pada dimensi konsekuensi karir negatif tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap *work-family conflict*. Pada dimensi dukungan manajerial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work-family conflict*. Secara bersama-sama tuntutan waktu, konsekuensi karir negatif, dan dukungan manajerial yang merupakan dimensi dari variabel *work-family culture* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work-family conflict*.

Penelitian ini menggunakan konteks yang terlalu luas pada partisipan karyawan WFH. Disarankan pada penelitian selanjutnya untuk lebih spesifik dalam menentukan partisipan penelitian sesuai dengan keadaan WFH yang ingin diteliti berdasarkan data awal. Hal ini agar partisipan dapat merepresentasikan populasi tertentu yang lebih mendalam dan peneliti harus menegaskan bahwa karakteristik sampel telah sesuai dengan tujuan penelitian.

Referensi

- 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>
- Anderson, S. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work–Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787–810. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(02\)00190-3](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(02)00190-3)
- Andreassi, J. K., & Thompson, C. A. (2006). *Work-Family Culture "Current Research and Future Directions"*. 2005, 331–351.
- Beauregard, T. A. (2011). Direct and Indirect Links Between Organizational Work-Home Culture and Employee Well-being: Work-home culture and employee well-being. *British Journal of Management*, 22(2), 218–237. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2010.00723.x>
- Breaugh, J. A., & Frye, N. K. (2008). Work–Family Conflict: The Importance of Family-Friendly Employment Practices and Family-Supportive Supervisors. *J Bus Psychol*, 22(4), 345–353. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9081-1>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Dockery, A. M., & Bawa, S. (2018). When two worlds collide: Working from home and family functioning in Australia. *International Labour Review*, 157(4), 609–630. <https://doi.org/10.1111/ilr.12119>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (2011). *Survey of Perceived Organizational Support*. <https://doi.org/10.1037/t01207-000>
- Felstead, A., & Jewson, N. (2002). *In Work, At Home* (0 ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203018965>
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work–Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145–167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- 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>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Helgeson, V. S. (2020). *Psychology of Gender* (6th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003016014>
- Kaduk, A., Genadek, K., Kelly, E. L., & Moen, P. (2019). Involuntary vs. voluntary flexible work: insights for scholars and stakeholders. *Community, Work & Family*, 22(4), 412–442. <https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1616532>
- Karatepe, O. M., & Kilic, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work–family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 28(1), 238–252. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2005.12.019>
- Kossek, E. E., & Lee, K.-H. (2017). Work-Family Conflict and Work-Life Conflict. In *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.52>
- Lapierre, L. M., van Steenbergen, E. F., Peeters, M. C. W., & Kluwer, E. S. (2016). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals: INVOLUNTARY TELEWORK AND WORK-FAMILY CONFLICT. *J. Organiz. Behav.*, 37(6), 804–822. <https://doi.org/10.1002/job.2075>
- Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment*, 35(1), 60–79. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12153>
- Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German employees. *Research in Transportation Economics*, 70(December 2017), 37–51. <https://doi.org/10.1016/j.retrec.2018.07.009>
- 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>