

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini hampir seluruh dunia termasuk Indonesia sedang menghadapi sebuah fenomena pandemi yang disebabkan oleh sebuah virus bernama *Corona Virus Disease* atau yang biasa disebut COVID-19. Virus ini tersebar melalui tetesan kecil dari mulut atau hidung orang yang telah terjangkit saat mereka batuk, bersin, bahkan berbicara. Kemudian virus itu akan jatuh ke sebuah permukaan suatu objek di sekitar individu ataupun secara langsung terhirup oleh seorang individu. Individu lainnya kemudian dapat terjangkit virus ini saat mereka menyentuh mata, hidung atau mulut mereka setelah mereka menyentuh objek-objek disekitarnya yang telah terkena tetesan tersebut (World Health Organization, 2020). Oleh karena itu, *physical distancing* dibutuhkan agar mengurangi tingkat penyebaran virus ini. Menurut WHO, *physical distancing* dapat membatasi penyebaran COVID-19, yaitu dengan cara menjaga jarak setidaknya satu meter dan tidak berada di tempat yang ramai ataupun berkumpul dengan sebuah kelompok.

Pembatasan Sosial Berskala Besar yang selanjutnya disebut dengan PSBB merupakan salah satu upaya pemerintah Indonesia demi menekan angka penyebaran COVID-19. PSBB dilakukan mulai bulan April 2020 diberbagai daerah. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19) pasal 1 ayat 1 menyebutkan

bahwa Pembatasan Sosial Berskala Besar adalah pembatasan kegiatan tertentu penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) sedemikian rupa untuk mencegah kemungkinan penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19). Kemudian pada Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 9 tahun 2020 pasal 13 disebutkan bahwa, Pelaksanaan Pembatasan Sosial Berskala Besar meliputi: a. peliburan sekolah dan tempat kerja; b. pembatasan kegiatan keagamaan; c. pembatasan kegiatan di tempat atau fasilitas umum; d. pembatasan kegiatan sosial dan budaya; e. pembatasan moda transportasi; dan f. pembatasan kegiatan lainnya khusus terkait aspek pertahanan dan keamanan. PSBB tersebut menyebabkan berbagai perusahaan melakukan *Work From Home* atau bekerja dari rumah. Sebanyak 4.024 perusahaan di DKI Jakarta melakukan bekerja dari rumah pada saat PSBB, angka tersebut disebutkan oleh Andri Yansyah Kepala Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi (Disnaker) DKI Jakarta pada tanggal 20 Mei 2020 (Jelita, 2020).

Kekurangan bekerja dari rumah dirasakan oleh guru-guru saat melakukan bekerja dari rumah untuk melakukan kegiatan belajar mengajar. Purwanto, Harapan, dan Ekploratif (2020), melakukan penelitian mengenai dampak bekerja dari rumah terhadap kinerja guru selama pandemi Covid-19. Dalam penelitian tersebut, menurut para guru yang diwawancarai beberapa kekurangan atau kerugian dari bekerja dari rumah, yaitu motivasi kerja menurun, membengkaknya biaya listrik dan internet, dan masalah mengenai keamanan data. Motivasi kerja yang menurun memiliki penyebab yang beragam seperti suasana yang berbeda

dengan kantor dan tak seperti yang diharapkan dan terdistraksi dengan media sosial.

Pandemi Covid-19 ini berpengaruh terhadap kondisi psikologis seseorang termasuk kesejahteraan psikologinya. Dikutip dari WHO (2020), bahwa kecemasan, perasaan stres atau perasaan marah merupakan pengaruh psikologis dari Covid-19 yang biasanya ditemukan pada orang yang sudah lanjut usia atau orang-orang dengan penyakit bawaan yang dapat mendasari Covid-19. Penerapan *lockdown* demi memerangi covid-19 juga dapat menyebabkan panik akut, kecemasan, perilaku obsesif, penimbunan, paranoia, dan depresi, serta gangguan stres pascatrauma (PTSD) dalam jangka panjang (Dubey, dkk., 2020). Penyakit itu sendiri pun merupakan sebuah *stressor* yang menyebabkan stres secara berlebihan dan berkepanjangan yang dapat berujung pada gangguan mental, terutama stres dan depresi (Wang, dkk., 2020). Dilihat dari paparan beberapa penelitian sebelumnya dapat dilihat bahwa Covid-19 membawa dampak negatif terhadap kondisi psikologis. Kondisi-kondisi tersebut kemudian dapat dikatakan bahwa Covid-19 juga memiliki dampak negatif pada kesejahteraan psikologis, karena menurut Ryff (1989), bebas dari indikator kesehatan mental negatif (seperti kecemasan) merupakan salah satu faktor bahwa individu memiliki kesejahteraan psikologis yang baik. Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) adalah keadaan sehat secara mental, dimana orang tersebut memiliki sejumlah kualitas kesehatan mental yang positif seperti penyesuaian aktif terhadap lingkungan, dan kesatuan kepribadian (Shek, 1992).

Kesejahteraan psikologis merupakan aspek utama yang akan terdampak oleh stres dalam pekerjaan (Kurnia, 2015). Dalam sebuah penelitian dikemukakan bahwa kesejahteraan psikologis secara signifikan berpengaruh pada performa kerja seorang karyawan (Alvi, 2017) dan menurunkan produktivitas karyawan tersebut (World Health Organization, 2005). Dampak psikologis seperti kecemasan dan depresi dapat disebabkan oleh stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Stres tersebut merupakan penyebab utama dari buruknya kesehatan para karyawan, produktivitas yang rendah dan *human error* yang kemudian menuju pada peningkatan absen sakit, tingkat *turnover* yang tinggi, dan performa yang buruk untuk organisasi (Rajgopal, 2010). Kesejahteraan emosional dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya mempengaruhi tingkat *turnover*, performa, dan rasa keterikatan seorang karyawan dengan pekerjaannya (Harter, dkk., 2004). Masalah kesehatan mental pada tempat kerja memiliki dampak yang serius, tidak hanya untuk seorang karyawan tetapi juga produktivitas dan daya saing bisnis serta ekonomi dan lembaga tersebut secara keseluruhan (Baumann, dkk., 2010).

Bekerja dari rumah yang merupakan salah satu upaya *physical distancing* ini membuat para karyawan yang sebelumnya terbiasa bekerja di kantor harus beradaptasi dengan kebijakan baru (Vibriyanti, 2020). Sebagian besar karyawan baru pertama kali merasakan bekerja di rumah secara *full-time* dan keadaan ini menyebabkan kita jauh dari rekan kerja, teman, dan keluarga. Kebiasaan sehari-hari yang berubah secara cepat dapat menimbulkan kecemasan, stres, dan permasalahan secara fisik, mental, dan keuangan (American Psychiatric

Association, 2020). Memindahkan tempat kerja yang sebelumnya kantor menjadi rumah dapat merusak kehidupan karyawan saat di rumah dan membuat dilemma sosial yang baru, terutama jika karyawan tersebut tidak mahir dalam membagi waktu, menentukan tempat, dan menentukan cara efektif untuk menyelesaikan pekerjaannya (Kossek, dkk., 2009). Tempat dimana seseorang bekerja memiliki peran yang sangat penting terhadap hidup dan kesejahteraan komunitas seorang karyawan (Harter, dkk., 2004).

Bekerja dari rumah telah disebutkan sebagai salah satu cara untuk mengurangi konflik dimana karyawan dapat mengatur tuntutan pekerjaan agar lebih siap dalam mengatur kebutuhan keluarga (Golden, Veiga & Simsek., 2006). Dalam Golden (2001), peneliti dan praktisi menganjurkan penggunaan metode kerja yang fleksibel seperti jadwal yang fleksibel ataupun *teleworking* agar para karyawan dapat mengatur perannya dalam pekerjaan dan keluarga dengan lebih baik untuk meminimalisir konflik di dalamnya (Kossek, dkk., 2009). Agar *well-being* tetap baik selama pandemi ini, perusahaan memberikan kelonggaran bagi karyawannya dimana mereka dapat menyesuaikan jadwal kerja mereka pada saat bekerja dari rumah diberlakukan (Prasad, dkk., 2020). Dapat mengatur tuntutan pekerjaan secara efektif saat bekerja dari rumah dapat mengurangi salah satu bentuk konflik peran ganda, yaitu Konflik Pekerjaan Mempengaruhi Keluarga (Golden, dkk., 2006).

Di sisi lain, besarnya tuntutan dalam keluarga yang tinggi dan membuat seorang karyawan mengorbankan pekerjaannya dapat meningkatkan bentuk dari konflik peran ganda lainnya, yaitu keluarga mengganggu pekerjaan (Golden, dkk.,

2006). Harus bekerja dari rumah karena *lockdown* saat pandemi merupakan sebuah tantangan untuk karyawan karena mereka tidak melakukannya karena kemauan mereka sendiri, sehingga karyawan yang baru dalam hal bekerja dari rumah mungkin akan sulit untuk menyalurkan kebiasaan barunya termasuk mengatur perannya dalam keluarga dan pekerjaan yang batasnya menjadi buram (Powell, 2020). Kekurangan bekerja dari rumah dikemukakan pada penelitian Purwanto (2020), yaitu bekerja dari rumah membuat motivasi menurun karena suasana saat bekerja dari rumah tidak seperti yang diharapkan dan banyak distraksi. Distraksi tersebut dapat terjadi karena saat bekerja dari rumah membuat seorang individu diharapkan menjadi lebih siap untuk keadaan apa pun dan selalu ada saat dibutuhkan (Golden et al., 2006).

Mengatur batasan antara peran dalam pekerjaan dan keluarga merupakan aspek penting, karena batasan ini dapat mempengaruhi pekerjaan saat karyawan sedang melakukan *teleworking* atau bekerja dari rumah (Kossek, dkk., 2009). Beberapa penelitian terdahulu mengemukakan bahwa *telecommuting* memberikan individu kesempatan untuk mengatur tuntutan pekerjaan dan keluarga (Rau & Hyland, 2002; Stephens & Szajna, 1998, dalam Golden, dkk., 2006). Sedangkan beberapa penelitian membantah pernyataan tersebut, mereka mengatakan bahwa *telecommuting* dapat menimbulkan konflik karena dekatnya keberadaan pekerjaan dan rumah (Igbaria & Guimaraes, 1999; Kurland & Bailey, 1999, dalam Golden, dkk., 2006). Tekanan dan harapan keluarga yang lebih tinggi dari sebelumnya bisa saja dialami oleh pekerja yang melakukan bekerja dari rumah karena mereka semakin sering berada di rumah dan hal tersebut sewaktu-waktu

dapat Mempengaruhi pekerjaannya (Golden, dkk., 2006). Semakin banyak waktu dan energi yang mereka curahkan kepada keluarga dapat mengakibatkan gangguan kerja serta hilangnya produktivitas karena tekanan dari keluarga, hal tersebut meningkatkan kemungkinan keluarga untuk Mempengaruhi pekerjaan individu (Golden, dkk., 2006). Menurut Ellison (1999), bekerja dari rumah membuat peran seseorang dalam pekerjaan dan perannya dalam keluarga menjadi buram, walaupun karyawan tersebut sudah berusaha untuk memisahkan keduanya, salah satunya dengan cara membuat ruangan khusus untuk bekerja (Mann & Holdsworth, 2003). Menyatukan pekerjaan dan keluarga memiliki arti bahwa batas antara kedua aspek tersebut dapat sewaktu-waktu di tembus dan jika seseorang tidak pandai dalam membuat batasan untuk kedua aspek, maka hal tersebut dapat meningkatkan potensi konflik peran antara pekerjaan dan keluarga (Kossek, dkk., 2009; Mann & Holdsworth, 2003). Konflik peran antara pekerjaan dan keluarga merupakan salah satu penyebab stres dan memiliki pengaruh negatif untuk kesehatan fisik dan mental (Greenhaus & Beutell, 1985).

1.2 Identifikasi Masalah

Tempat kerja yang sebelumnya kantor kemudian berubah jadi rumah menimbulkan konflik-konflik baru terutama yang sudah berkeluarga dan memiliki anak. *Lockdown* yang saat ini berlaku semakin memperburuk tantangan konflik peran ganda (*work-family conflict*) karena individu memiliki kesempatan yang lebih sedikit untuk melakukan *refreshing* untuk mengembalikan energi yang terkuras karena memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga (Restubog, dkk., 2020). Bekerja dari rumah membuat kita selalu berada dekat dengan keluarga.

Disatu sisi, bekerja dengan tetap dekat dengan keluarga dapat membuat seseorang terhindar dari kesulitan mengurus anak ataupun karena terhalang jarak, dan waktu untuk mengurus keluarga menjadi lebih fleksibel daripada saat bekerja di kantor (Olson, 1987; Bailyn, 1989; Crossan & Burton, 1993 dalam Standen, Daniels, & Lamond, 1999). Tetapi di sisi lain, berada dekat dengan keluarga saat bekerja dapat menimbulkan konflik peran ganda (Standen, dkk., 1999). Masalah atau konflik tersebut bisa saja muncul dikarenakan aktivitas orang tua yang bekerja dan anak yang sekolah berada pada *setting* yang sama yaitu rumah, karena orangtua yang sedang bekerja dari rumah memiliki tugas tambahan mendampingi anaknya sekolah dari rumah atau *study from home* (Marliani, dkk., 2020). Permasalahan menjadi lebih rumit ketika terdapat keberadaan anak saat seseorang yang bekerja dari rumah sedang kerja atau ingin melakukan pekerjaannya (Lytelton, Zang, & Musick, 2020).

Permasalahan tersebut tidak dapat dianggap remeh, mempertahankan batas antar pekerjaan dan keluarga menjadi lebih sulit karena akan lebih sering terjadi transisi peran (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000, dalam Restubog, dkk., 2020) dan hal tersebut dapat menimbulkan konflik peran antara peran sebagai orangtua dan peran sebagai karyawan. Bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal dapat diartikan sebagai Konflik peran ganda (Sarianti, Fitria, & Engriani, 2018). Konflik peran ganda sendiri memiliki tiga unsur utama, yaitu waktu (saat waktu pada salah satu peran menghabiskan waktu pada peran lainnya), permasalahan (saat permasalahan

pada salah satu peran mempengaruhi peran lainnya), dan perilaku (saat perilaku pada kedua peran tidak sejalan) (Prajogo, 2014).

Konflik peran ganda saat bekerja dari rumah dapat terjadi ketika peran seseorang di dalam keluarga dan peran seseorang di pekerjaannya tercampur karena berada di *setting* yang sama. Lain halnya dengan konflik peran ganda saat seorang karyawan bekerja di kantor. Perbedaan tersebut terkait dengan tiga unsur utama dari konflik peran ganda yang dijelaskan oleh Prajogo (2014), yaitu waktu, permasalahan, dan perilaku. Terkait waktu, jika seseorang terlalu banyak menghabiskan waktu di rumah sampai pekerjaannya terbengkalai, maka akan menimbulkan permasalahan di kantor. Terkait permasalahan, tuntutan peran yang terlalu berat disalah satu peran dapat membuat seseorang mengalami stres. Stres tersebut kemudian bisa terbawa dan menimbulkan permasalahan pada peran lainnya. Terkait perilaku, ketidaksejajaran perilaku seseorang di rumah dan di kantor dapat menyebabkan permasalahan. Misalkan seseorang yang tidak bisa tegas pada keluarga karena tekanan dari pasangan akan sulit menjadikan dirinya seseorang yang tegas saat di kantor.

Penelitian sebelumnya mengemukakan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim, Aida, Ohtsuka, dan Halik (2009), menjelaskan bahwa faktor utama yang mempengaruhi *well-being* karyawan di negara-negara Asia Tenggara, yaitu konflik peran ganda dilihat dari perubahan pada demografi tenaga kerja dan semakin meningkatnya karyawan wanita (Obrenovic, dkk., 2020). Menurut Sonnentag, Kuttler dan Fritz (2010), menyeimbangkan tuntutan pekerjaan

dan keluarga dapat menyebabkan kinerja yang buruk baik dalam pekerjaan ataupun dalam keluarga, selain itu hal ini dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan *burnout* (Restubog, dkk., 2020). Panatik, Badri, Rajab, Abdul, dan Shaha (2011), menjelaskan hasil penelitiannya bahwa beberapa determinan konflik peran ganda mempengaruhi kesejahteraan psikologis. Begitu pula pada penelitian yang dilakukan oleh Obrenovic, Jianguo, Khudaykulov, dan Khan (2020), bahwa konflik peran ganda berdampak pada *well-being*, dimana karyawan yang memiliki interaksi *work-family* yang buruk lebih cenderung mudah untuk stres.

Pada suasana pandemi seperti sekarang ini, banyak hal baru yang perlu diadaptasi dan bisa saja menambah stresor seorang individu dan wajar saja jika seorang individu menjadi lebih cepat emosi, karena emosi merupakan salah satu respon yang dapat dilakukan manusia saat menghadapi situasi penuh stressor (Marliani, dkk., 2020). Emosi merupakan salah satu respon yang dapat dilakukan manusia saat menghadapi situasi penuh stresor (Marliani, dkk., 2020). Walaupun emosi wajar saja adanya, tetapi kita tetap harus pintar dalam mengelola emosi tersebut. Untuk itu, regulasi emosi dibutuhkan agar keseharian seorang individu tetap dapat berjalan dengan baik. Gross (2014, 2015a, b, dalam Kobylińska & Kusev, 2019) mendefinisikan regulasi emosi sebagai proses di mana individu mempengaruhi emosi yang mereka miliki dan rasakan, kapan mereka merasakannya, dan bagaimana mereka mengalami dan mengekspresikannya. Regulasi emosi dapat bertujuan untuk mengurangi, menguatkan, atau mempertahankan emosi baik itu positif ataupun negatif tergantung tujuan seorang individu (Kobylińska & Kusev, 2019). Seseorang secara spontan melakukan

regulasi emosi ketika mereka merasakan perasaan yang tidak menyenangkan saat bekerja, karena regulasi emosi dapat mengurangi pengaruh negatif dan tekanan (Gross & John, 2003; Totterdell & Parkinson, 1999, dalam Niven, dkk., 2013).

Tri Kurniati Ambarini, M. Psi., Psikolog yang merupakan seorang dosen dan pakar psikologi Universitas Airlangga dalam artikel UNAIR NEWS menjelaskan bahwa regulasi emosi melibatkan perilaku, dimana seseorang dapat mengendalikan rasa marah atau cemas dengan memikirkan situasi yang sedang dihadapi. Regulasi emosi tersebut termasuk dengan bagaimana seseorang mengelola reaksi emosi negatif seperti sedih dan takut, serta bagaimana seseorang lebih fokus pada hal-hal yang positif. Terdapat dua strategi regulasi emosi yang dikemukakan oleh Gross dan rekan-rekannya, yaitu *cognitive reappraisal* (strategi yang berfokus pada anteseden) dan *expressive suppression* (strategi yang berfokus pada respon). *Reappraisal* adalah strategi yang berfokus pada anteseden, strategi ini bertujuan untuk memodifikasi makna emosional dan dampak dari situasi yang memunculkan emosi (Gross & John, 2003, dalam Kobylńska & Kusev, 2019). Sebaliknya, *Suppression* adalah bentuk modulasi respons dan didefinisikan sebagai penghambat ekspresi emosional (Gross, 1998, dalam Kobylńska & Kusev, 2019).

Kemampuan regulasi emosi didefinisikan sebagai kapasitas seseorang untuk melakukan regulasi suatu aspek emosional dan kemampuan ini secara konsisten merupakan hal penting yang berhubungan dengan dampak psikologis baik positif ataupun negatif (Wranik dkk., 2007; Côté dkk., 2011; Ivcevic & Brackett, 2014, dalam Extremera & Rey, 2015). Kemampuan ini penting untuk memprediksi kesejahteraan psikologis seseorang, karena individu dengan

kemampuan regulasi emosi yang baik dianggap memiliki strategi untuk mempertahankan emosi yang baik dan dapat mengurangi emosi negatif (Mayer & Salovey, 1997, dalam Extremera & Rey, 2015) dan dari beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kemampuan ini memiliki kontribusi untuk kesehatan mental yang lebih baik dan dampak yang terkait dengan kesejahteraan (Mayer dkk., 2008, dalam Extremera & Rey, 2015), serta merupakan kunci utama untuk mendorong motivasi dan pengelolaan yang efektif terhadap tantangan dalam pekerjaan sehari-hari (Bouckenooghe, dkk., 2014). Selain itu, emosi yang dirasakan seorang karyawan, pengetahuannya tentang emosi, serta kemampuan untuk melakukan regulasi emosi dapat menjelaskan perilaku seseorang dan dampaknya terhadap organisasi dengan lebih baik (Zeidner, Matthews, & Roberts, 2004; Co[^]te & Miners, 2006, dalam Bouckenooghe, dkk., 2014).

Dampak dari stres (Extremera & Rey, 2015) dan rendahnya kesejahteraan psikologis (Restubog dkk., 2020) serta konsekuensi negatifnya dapat diminimalisir dengan kemampuan regulasi emosi. Ditemukan pula bahwa kemampuan ini memiliki dampak yaitu kesejahteraan yang baik (Côté dkk., 2011). Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Extremera dan Rey (2015) menunjukkan bahwa tingginya stres yang dirasakan oleh seseorang dapat menimbulkan peningkatan gangguan secara emosional dan menurunnya kesejahteraan seseorang. Begitu pula dengan kemampuan regulasi emosi yang memiliki hubungan negatif dengan depresi dan berhubungan positif dengan kebahagiaan, yaitu jika kemampuan regulasi emosi semakin tinggi maka depresi yang dirasakan akan semakin rendah dan kebahagiaan semakin tinggi. Penemuan tersebut sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Hertel, Schütz, dan Lammers (2009) yang menemukan bahwa kemampuan regulasi emosi memiliki hubungan dengan rendahnya pengalaman psikologis yang buruk. Dalam beberapa penelitian pun disebutkan bahwa regulasi emosi menjadi pendukung tercapainya sehat dan sejahtera secara psikologis, sehat secara fisik, kemampuan komunikasi yang lebih baik, performa kerja, dan membantu individu untuk berhadapan dengan hal-hal negatif serta stres dalam hidupnya (Kobylińska & Kusev, 2019; Troth, dkk., 2018). Menurut Law, Wong, dan Song (2004), *self-regulation* terbukti dapat memulihkan seseorang dari tekanan psikologis dan memungkinkan untuk kembali ke keadaan psikologis yang positif (Bouckennooghe, dkk., 2014). Pada beberapa penelitian, telah dibuktikan bahwa regulasi emosi dapat membantu seseorang beradaptasi terhadap sesuatu, mengurangi potensi menjadi anti-sosial, dan menciptakan keadaan dimana seseorang memiliki pengalaman kerja yang positif serta kesejahteraan secara psikologis (Bouckennooghe, dkk., 2014).

Sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh dengan kesejahteraan psikologis. Begitu pula dengan regulasi emosi yang dapat mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis seseorang. Oleh karena itu, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap kesejahteraan psikologis dengan regulasi emosi sebagai moderator.

1.3 Batasan Masalah

1.3.1 Konflik Peran Ganda

Suatu bentuk konflik *interrole* di mana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga dalam beberapa hal saling bertentangan, yang berarti

partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) dibuat lebih sulit berdasarkan partisipasi dalam peran keluarga (pekerjaan) (Greenhaus & Beutell, 1985).

1.3.2 Kesejahteraan Psikologis

Kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup, dan membuat hidup mereka lebih bermakna serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan diri (Ryff, 1989).

1.3.3 Regulasi Emosi

Strategi untuk mempertahankan, memperkuat, atau mengurangi respon emosi yaitu pengalaman emosi dan perilaku, yang dilakukan secara sadar maupun tidak sadar oleh seorang individu (Gross, 2007).

1.4 Rumusan Masalah

- 1.4.1 Apakah konflik peran ganda memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang bekerja dari rumah?
- 1.4.2 Apakah regulasi emosi memoderasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kesejahteraan psikologis karyawan yang menerapkan yang bekerja dari rumah?
- 1.4.3 Apakah regulasi emosi memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang bekerja dari rumah?

1.5 Tujuan Penelitian

- 1.5.1 Untuk mengetahui apakah konflik peran ganda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang menerapkan yang bekerja dari rumah.
- 1.5.2 Untuk mengetahui apakah regulasi emosi memoderasi pengaruh konflik peran ganda terhadap kesejahteraan psikologis karyawan yang menerapkan yang bekerja dari rumah.
- 1.5.3 Untuk mengetahui apakah konflik peran ganda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang menerapkan yang bekerja dari rumah.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan informasi tentang kajian ilmu psikologi industri dan organisasi terkait dengan hubungan antara konflik peran ganda terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan yang bekerja dari rumah dengan regulasi emosi sebagai variabel moderator.

1.6.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini berguna untuk memahami bagaimana pengaruh konflik peran ganda terhadap kesejahteraan psikologis.
- b. Penelitian ini memberikan manfaat bagi perusahaan/intansi/organisasi agar memperhatikan konflik peran ganda para karyawan agar kesejahteraan psikologis karyawan tetap terjaga.

- c. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi para pembaca dalam melakukan penelitian selanjutnya, khususnya penelitian tentang pengaruh konflik peran ganda terhadap kesejahteraan psikologis.