

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Work from home atau bekerja dari rumah menjadi hal yang saat ini banyak dilakukan oleh pekerja di Indonesia. *Work from home* dilakukan atas imbauan Presiden Joko Widodo pada konferensi pers di Istana Bogor, Jawa Barat pada tanggal 15 Maret 2020 lalu. Dalam konferensi pers tersebut, Presiden menghimbau masyarakat untuk bekerja, belajar, dan beribadah dari rumah sebagai upaya mengurangi penyebaran virus Covid-19 (Detiknews, 2020). Untuk menekan laju penyebaran virus covid 19 pemerintah memutuskan untuk melakukan pembatasan, salah satunya dengan keputusan untuk melakukan *work from home*. Perusahaan dituntut menciptakan sistem yang mendukung karyawannya untuk dapat bekerja dari rumah. Data survei online yang dilakukan oleh P2 Kependudukan dan LD-UI pada tahun 2020 menunjukkan sebanyak 51% buruh/karyawan melakukan praktik bekerja dari rumah sebagai dampak dari darurat virus Covid-19.

Skema *work from home* sejatinya merupakan bagian dari konsep *telecommuting* atau bekerja dari jauh (Mungkasa, 2020). Bekerja dari jarak jauh mulai berkembang pada tahun 1980-an ketika teknologi telah berkembang dan mendukung untuk melakukan bekerja dari jauh tanpa harus ke kantor. Penggunaan istilah *telecommuting* kemudian berganti menjadi *flexi work (flexibility working)* yang artinya jam kerja karyawan disesuaikan sendiri dengan kondisi yang ditemui karyawan (Mungkasa, 2020). Keragaman bentuk bekerja dari jauh didasarkan pada

variasi tempat dan jam kerja. *Work from home* merupakan bentuk dari bekerja dari jauh yang dikerjakan di rumah dan tetap dibayar dengan waktu kerja setidaknya 20 jam per minggu (Felstead, 2002).

Sistem pengaturan kerja yang memberikan kebebasan pada karyawan untuk mengatur jam kerjanya sendiri seperti yang dilakukan pada saat *work from home* 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 *work from home* terdapat keseimbangan dan keadilan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab keluarga serta menjadikan hubungan keluarga lebih baik dan lebih harmonis (Dockery & Bawa, 2018).

Work from home memiliki beberapa kelebihan yang tidak didapatkan pekerja yang bekerja dari kantor. Penelitian yang dilakukan oleh Mustajab *et al.* (2020) menyebutkan beberapa kelebihan *work from home* yaitu dapat mendukung karyawan mencapai *work-life balance*, memiliki waktu yang fleksibel untuk bekerja, menghemat waktu perjalanan, memiliki waktu berkualitas bersama keluarga, dan merasakan kenyamanan. Penelitian lain yang dilakukan Purwanto (2020) menyebutkan kelebihan melakukan *work from home* diantaranya lebih fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak perlu mengeluarkan ongkos transportasi, lebih mudah membagi peran, dan memiliki lebih banyak waktu luang.

Selain kelebihan tersebut, *work from home* juga memiliki beberapa kekurangan, diantaranya mengharuskan *multitasking* menjalankan peran, berkurangnya motivasi bekerja, adanya biaya tambahan rumah tangga, mudah

terdistraksi ketika mengerjakan pekerjaan, dan keterbatasan berkomunikasi dengan rekan kerja (Mustajab *et al.*, 2020). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2020), kekurangan dari *work from home* diantaranya yaitu karyawan dapat kehilangan motivasi kerja, biaya listrik dan internet meningkat, dan rawan timbul masalah keamanan data. Unit Kepatuhan Internal Kementerian Keuangan Republik Indonesia juga menyebutkan terdapat beberapa kekurangan dari *work from home* yang dialami oleh karyawannya, yaitu sulit melakukan monitoring pekerja, hilangnya motivasi bekerja, mengalami banyak gangguan saat bekerja, rentan terjadi miskomunikasi dengan rekan kerja, adanya ancaman keamanan data, biaya operasional meningkat, dan tidak semua pekerjaan dapat dilakukan dari rumah.

Work from home atau bekerja dari rumah dalam kondisi normal mungkin dapat membantu karyawan untuk mengurangi konflik peran antara pekerjaan dan keluarga yang dialami, namun penelitian lain menunjukkan individu yang melakukan pekerjaan dari jauh justru rentan untuk mengalami konflik kedua peran tersebut. Bekerja dari jauh memiliki hubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga (Breaugh dan Frye, 2008). Penelitian yang dilakukan oleh Kossek, Lautsch, dan Eaton (2006) 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. Golden T. *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). Dari penelitian sebelumnya dapat dilihat bahwa penelitian awal menyatakan bahwa *work from home* dapat mengurangi *work-family conflict* pada karyawan (Kossesk, Lautsch, dan Eaton, (2006); Breugh dan Fye, (2008)). Kemudian penelitian terbaru mendapatkan hasil yang berbeda, bahwa *work from home* dapat meningkatkan *work-family conflict* yang dirasakan oleh karyawan (Golden T, dkk (2006); Sarbu (2018)).

Survei yang dilakukan Unit Kepatuhan Kemenkeu menyebutkan keluhan *work from home* yang paling banyak ditemui karyawan adalah ketidakmampuan untuk memberi batasan saat bekerja karena adanya gangguan terutama dari anak dan keluarga. Selain itu, anggapan orang-orang disekitar yang menganggap individu yang melakukan pekerjaan dari rumah tidak dapat dikatakan sedang bekerja. Karyawan yang melakukan *work from home* juga mengeluhkan adanya gangguan di rumah yang berasal dari keluarga sehingga motivasi bekerja mereka berkurang yang kemudian mengakibatkan performa kerja mereka berkurang. Hal ini terlihat dari performa karyawan seperti mengumpulkan pekerjaan mendekati tenggat waktu. Penelitian-penelitian lain terkait *work from home* dan *work-family conflict* menjadi bukti empiris bahwa bekerja dari jauh mungkin dapat mengurangi *work-family conflict*, namun bekerja dari jauh juga dapat berkontribusi pada peningkatan *work-family conflict* sebagai konsekuensi dari adanya bias batas antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga (Sarbu, 2018).

Work from home yang dilakukan pada saat pandemi ini sejatinya dilakukan karena *mandatory*/kewajiban. Saat diwajibkan melakukan *work from home*, umumnya karyawan tidak diberikan fleksibilitas waktu yang mana karyawan mengatur sendiri waktu kerjanya akan tetapi jam kerja karyawan telah ditentukan. Maksudnya saat diwajibkan *work from home*, karyawan tetap harus bekerja mulai pukul delapan pagi hingga pukul empat sore dari rumah. Sedangkan pada karyawan *work from home* yang dilakukan sukarela, karyawan diberi pilihan untuk mengatur jam kerjanya sendiri. Sehingga pada karyawan yang diwajibkan melakukan *work from home* kurang memiliki persiapan untuk mengkondisikan lingkungan rumahnya untuk melakukan *work from home*. Studi yang dilakukan 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. Jadwal kerja yang tidak stabil saat melakukan WFH terkait dengan tekanan psikologis, kualitas tidur yang buruk, dan ketidakbahagiaan (Schneider & Harknet, 2019). Dalam konteks profesional dan manajerial, *work from home* yang dilakukan karena diwajibkan juga dapat memfasilitasi tuntutan pekerjaan yang melampaui batas (misalnya lebih banyak panggilan atau email terkait pekerjaan selama waktu pribadi/keluarga dan multi-tugas pada tugas kerja saat di rumah) yang berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan (Glavin *et al.*, 2011).

Dalam studi yang dilakukan Lapierre *et al.* (2015), menemukan bahwa karyawan yang diwajibkan bekerja dari rumah mengalami lebih banyak tekanan dari peran keluarga (misalnya, pekerjaan rumah, perhatian anak) yang mengalihkan

perhatian mereka dari pekerjaan. Hal ini sesuai dengan yang dikeluhkan oleh karyawan yang melakukan WFH yang sulit membagi waktunya antara peran keluarga dan peran pekerjaan karena sering mendapat gangguan dari rumah. Beberapa konflik peran kerja-keluarga yang mungkin dialami oleh individu yang diwajibkan untuk WFH menurut Lapierre *et al.* (2015) yaitu tidak dapat berhenti bekerja, terus bekerja pada malam hari dan akhir pekan ketika ada anggota keluarga, khawatir bahwa pengaturan baru tersebut menjadi beban bagi pernikahan mereka, 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.*, 2015).

Keadaan yang mengharuskan melakukan pekerjaan dari rumah dapat mengakibatkan karyawan terkadang lebih memprioritaskan kehidupan pribadi dibandingkan karir, tanggung jawab serta prestasi kerjanya. Ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga akan menimbulkan tekanan dan konflik yang dapat mengganggu keseimbangan antara 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 tekanan peran dari pekerjaan dan tekanan peran dari keluarga 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 di kehidupan keluarga mengintervensi peran di kehidupan pekerjaan (*Family Interference Work*) dan konflik peran di kehidupan pekerjaan mengintervensi peran di kehidupan keluarga (Frone, Yardley, & Markel, 1997).

Semakin banyaknya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga yang dirasakan karyawan, penelitian tentang *work-family conflict* diperlukan untuk diteliti lebih lanjut terkait anteseden dan konsekuensinya (Grandey & Cropanzano, 1999). Organisasi masih terbatas dengan kemampuan mereka untuk mempelajari hal-hal yang mendukung karyawan untuk dapat menghindari terjadinya *work-family conflict* secara efektif (Senge, 1991). Padahal dengan memahami lebih lanjut mengenai *work-family conflict*, Organisasi akan dapat lebih berhasil dalam membuat desain kerja maupun desain pelatihan dan menyesuaikan program pengembangan karir atau pendampingan (Carlson, 1999).

Salah satu anteseden dari *work-family conflict* yaitu *work-family culture*. Thompson *et al.*, (1999) mendefinisikan *work-family culture* merupakan asumsi bersama, keyakinan, dan nilai-nilai tentang seberapa jauh perhatian suatu organisasi dalam mendukung dan menghargai upaya karyawan untuk mengintegrasikan kehidupan kerja dan kehidupan keluarga. Dengan kata lain, *work-family culture* merupakan persepsi yang diterima individu atas dukungan dari organisasi akan upaya mereka untuk menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan keluarga. Adanya *work-family culture* dapat menimbulkan perasaan secara optimal terhadap kehidupan pekerjaan dan keluarga pada pekerja (Thompson *et al.*, 1999). Adanya *work-family culture* dapat menciptakan perasaan baik pada karyawan tentang

pekerjaan dan kehidupan keluarga. Karyawan yang menerima dukungan aktif dari pekerjaan dan keluarga cenderung tidak mengalami *work-family conflict*. Jika tidak ada *work-family culture* dalam organisasi, akan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dengan tugas yang diberikan oleh organisasi atau atasannya, merasa tidak puas dengan pekerjaannya, dan komitmen terhadap organisasi berkurang yang pada akhirnya menimbulkan *work-family conflict* (Rhodes dan Eisenberg, 2002). Jika suatu organisasi tidak membudayakan kehidupan kerja dan keluarga yang lebih seimbang bagi karyawannya akan menimbulkan ketegangan dalam kehidupan pribadi karyawan, dan dampaknya akan mempengaruhi kemampuan karyawan untuk fokus, bekerja secara efisien dan aktif (Thompson *et al.*, 1999).

Dimensi dari *work-family culture* yaitu tuntutan waktu organisasi, konsekuensi karir negatif, dan dukungan manajerial (Thompson *et al.*, 1999). Masing-masing dari dimensi tersebut mencerminkan aspek dukungan budaya organisasi secara keseluruhan untuk dapat mengintegrasikan kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Tuntutan waktu organisasi yaitu harapan dari organisasi bahwa karyawan memprioritaskan pekerjaan daripada keluarga. Hal ini terkait dengan norma tentang jumlah jam kerja karyawan yang diharapkan untuk bekerja dan norma tentang penggunaan waktu karyawan (misalnya, apakah karyawan diharapkan membawa pulang pekerjaannya atau tidak) yang merupakan aspek penting dari budaya organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan (Bailyn, 1993). Artinya salah satu cara untuk mengetahui apakah sebuah organisasi mendukung *work-family culture* dapat dilihat dari jumlah jam kerja karyawan yang diharapkan untuk bekerja. Seperti yang dikemukakan oleh Bailyn

(1993), jam kerja yang panjang sering menjadi indikator utama dari komitmen dan produktivitas, tetapi hal itu dapat menghambat kemampuan karyawan untuk memenuhi tanggung jawab yang saling bertentangan. Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasi konflik berbasis waktu sebagai sumber utama *work-family conflict*. Konflik berdasarkan waktu terjadi ketika tekanan waktu dalam satu peran (misalnya, pekerjaan) membuat sulit untuk memenuhi harapan dalam peran lain (misalnya, keluarga). Dukungan empiris untuk ide-ide ini disediakan oleh Frone et al. (1997) dan Beutell (1996), yang menunjukkan harapan organisasi pada karyawan bekerja untuk berjam-jam lebih lama cenderung mengganggu tanggung jawab keluarga. Dengan demikian, maka organisasi yang terlalu menuntut karyawan untuk menghabiskan waktu untuk pekerjaan akan memicu terjadinya *work-family conflict*.

Dimensi lain dari *work-family culture* yang disarankan oleh literatur yaitu konsekuensi karir negatif. Konsekuensi karir negatif terkait dengan konsekuensi karir yang diterima akibat mencurahkan waktu untuk tanggung jawab keluarga. Model spillover negatif dari hubungan pekerjaan-keluarga yang dikemukakan oleh Lambert (1990) menyiratkan bahwa tuntutan keluarga, tanggung jawab, sikap, dan emosi dapat terbawa ke tempat kerja, menyebabkan kesulitan dalam pekerjaan. Bailyn (1993) berpendapat bahwa karena adanya norma organisasi untuk terlihat, ketika karyawan berpartisipasi dalam program kerja-keluarga akan menempatkan karir mereka pada risiko yang membuat mereka menjadi kurang terlihat di tempat kerja (misalnya ketika *telecommuting*). Asumsi budaya yang mendasari norma tersebut menurut Perlow (1995), adalah kehadiran karyawan di tempat kerja

merupakan indikator langsung dari kontribusi dan komitmennya terhadap pekerjaan. Dengan berpartisipasi dalam program kerja-keluarga maka akan dapat merusak kemampuan karyawan untuk menunjukkan komitmen total terhadap organisasi, mengakibatkan evaluasi kinerja negatif dan resiko tidak mendapat kenaikan upah atau promosi masa depan karyawan (Perlow, 1995). Seperti yang dijelaskan Perlow (1995) dalam penelitian yang sama, kebijakan dan program kerja-keluarga dapat menciptakan cara kerja baru, tetapi karyawan yang memanfaatkan program ini akan terpengaruh secara negatif jika budaya masih menghargai cara kerja lama. Dengan demikian meskipun organisasi membolehkan karyawannya untuk mencurahkan waktu untuk keluarga, akan tetapi apabila budaya di organisasi tersebut masih menganggap kehadiran sebagai indikator komitmen pada organisasi, hal ini akan menyebabkan karyawan takut untuk menggunakan kesempatannya memanfaatkan program kerja-keluarga karena konsekuensi karir yang diterima. Anderson et al. (2002) menemukan bahwa karyawan yang mendapatkan konsekuensi karir negatif karena mengutamakan keluarga mereka melaporkan lebih banyak mengalami *work-family conflict*, kepuasan kerja yang lebih rendah, dan niat keluar dari pekerjaan lebih tinggi.

Dukungan manajerial merupakan seberapa perhatian organisasi terhadap tanggung jawab keluarga karyawan. Penelitian terkait stres kerja telah lama mengakui bahwa menggunakan dukungan sosial sebagai mekanisme koping adalah cara penting untuk mengelola berbagai stresor kehidupan (Greenhaus & Parasuraman, 1986). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan yang atasannya mendukung upaya mereka untuk menyeimbangkan pekerjaan dan

keluarga cenderung tidak mengalami konflik pekerjaan-keluarga (Thomas & Ganster, 1995). Supervisor memainkan peran kunci dalam efektivitas kebijakan dan program keluarga kerja karena mereka dapat mendorong karyawan untuk berpartisipasi atau mencegah karyawan berpartisipasi dalam program kerja-keluarga atau karena mereka dapat memperkuat norma budaya yang melemahkan upaya karyawan untuk mengintegrasikan pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka (Perlow, 1995; Thompson *et al.*, 1992). Thomas dan Ganster (dalam Thompson *et al.*, 1999) menyatakan bahwa bahwa karyawan yang mendapatkan dukungan atasan atau supervisor lebih mampu untuk menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga. Dengan demikian, dukungan manajerial yang diterima dapat mempengaruhi karyawan dalam upayanya untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan keluarga.

Work-family culture memiliki pengaruh yang kuat terhadap *work-family conflict*. Higgins, Duxbury, dan Irving (1992) mengatakan bahwa kehidupan keluarga mendapat pengaruh yang kuat dari struktur pekerjaan. Higgins *et al.* (1992) memberi saran pada pihak pemberi kerja hendaknya perlu mempertimbangkan adanya konsekuensi dari peran karyawan dalam keluarga terhadap keputusan yang berlaku di lingkungan kerja. Hal ini sejalan dari data sebelumnya yang menunjukkan bahwa karyawan mengeluhkan adanya intervensi dari keluarga ketika bekerja dari rumah. Studi empiris lain mengindikasikan pentingnya *work-family culture* dalam mempengaruhi *work-family conflict* (Anderson, Coffey, & Byerly, 2002; Thomas & Gangster, 1995; Thompson *et al.*, 1999).

Mengetahui pentingnya untuk memenuhi keseimbangan kebutuhan karyawan di kehidupan kerja dan keluarga, organisasi secara progresif mengubah budaya organisasi menjadi lebih ramah keluarga (Galinsky dan Stein, 1990). Bailyn (1996) mengidentifikasi tiga karakteristik budaya kerja yang ramah keluarga yaitu fleksibilitas waktu (pengaturan kerja yang fleksibel), fleksibilitas operasional (alur kerja fleksibel), dan pemahaman pemimpin organisasi tentang pentingnya kebutuhan keluarga. Penelitian lain menyebutkan beberapa organisasi telah membuat perubahan yang direncanakan di tempat kerja, seperti menyediakan pengasuhan anak, bekerja dari jauh, dan waktu yang fleksibel dalam pembagian kerja (Caudron, 1997). Perubahan budaya ini akan memastikan bahwa karyawan dapat membuat pilihan yang sesuai dengan keluarganya tanpa mengorbankan karir dan kemajuan organisasi mereka.

Pentingnya perusahaan untuk melakukan study terkait *work-family conflict* yang dialami pekerja yang bekerja dari rumah membuat penulis tertarik untuk meneliti. *Work-family culture* menjadi variabel yang dipilih penulis karena variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan *work-family conflict*. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Keluarga (*Work-family Culture*) terhadap Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) pada Karyawan yang Bekerja dari Rumah (*Work From Home*)”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, terdapat permasalahan pokok yang mendasari penelitian ini. *Work from home* atau bekerja dari rumah secara teori akan

memberikan waktu yang fleksibel bagi pekerja untuk menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan keluarga. Namun fakta dilapangan terdapat beberapa keluhan yang dirasakan pekerja ketika melakukan *work from home*. Keluhan yang dirasakan sebagian besar dikarenakan ketidakmampuan karyawan dalam memberikan batasan antara bekerja dengan kehidupan lain diluar pekerjaan. Pekerja mengalami kendala karena gangguan lingkungan di rumah yang mengganggu kehidupan kerja sehingga tidak semaksimal seperti bekerja di kantor.

Penting bagi organisasi untuk mengetahui variable-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 asumsi bersama, keyakinan, dan nilai-nilai tentang seberapa jauh perhatian suatu organisasi dalam mendukung dan menghargai upaya karyawan untuk mengintegrasikan kehidupan kerja dan kehidupan keluarga. Penelitian sebelumnya (Anderson, Coffey, & Byerly, 2002; Thomas & Ganster, 1995; Thompson et al., 1999) menunjukkan bahwa *work-family culture* memiliki hubungan yang kuat dengan *work-family conflict*. Budaya kerja yang ramah keluarga seperti memiliki pengaturan kerja yang fleksibel, fleksibilitas operasional alur kerja fleksibel, 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 dialaminya.

Dimensi dari *work-family culture* yaitu tuntutan waktu organisasi, konsekuensi karir negatif, dan dukungan manajerial. Masing-masing dari dimensi tersebut mencerminkan aspek dukungan budaya organisasi secara keseluruhan untuk dapat mengintegrasikan kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Tuntutan waktu organisasi yaitu harapan dari organisasi bahwa karyawan memprioritaskan pekerjaan daripada keluarga. Budaya organisasi yang tidak mendukung dapat dilihat dari jam kerja karyawan yang diharapkan oleh karyawan. Dukungan empiris untuk ide-ide ini disediakan oleh Frone et al. (1997) dan Beutell (1996), yang menunjukkan harapan organisasi pada karyawan untuk bekerja berjam-jam lebih lama cenderung mengganggu tanggung jawab keluarga. Greenhaus dan Beutell (1985) mengidentifikasi konflik berbasis waktu sebagai sumber utama *work-family conflict*. Sehingga jam kerja yang lebih lama akan menyebabkan terjadinya *work-family conflict*.

Dimensi lainnya dari *work-family culture* yaitu konsekuensi karir negatif. Konsekuensi karir negatif terkait dengan konsekuensi karir yang diterima akibat mencurahkan waktu untuk tanggung jawab keluarga. Bailyn (1993) berpendapat bahwa karena adanya norma organisasi untuk terlihat, ketika karyawan berpartisipasi dalam program kerja-keluarga akan menempatkan karir mereka pada risiko yang membuat mereka menjadi kurang terlihat di tempat kerja (misalnya ketika *telecommuting*). Hal ini karena kehadiran karyawan di tempat kerja merupakan indikator langsung dari kontribusi dan komitmennya terhadap

pekerjaan. Anderson et al. (2002) menemukan bahwa karyawan yang mendapatkan konsekuensi karir negatif karena mengutamakan keluarga mereka melaporkan lebih banyak mengalami *work-family conflict*, kepuasan kerja yang lebih rendah, dan niat keluar dari pekerjaan lebih tinggi.

Dimensi lainnya dari *work-family culture* yaitu dukungan manajerial. Dukungan manajerial merupakan seberapa perhatian organisasi terhadap tanggung jawab keluarga karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus dan Parasuraman (1986), menunjukkan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu strategi koping yang efektif untuk mengurangi stress kehidupan. Thomas dan Ganster (dalam Thompson *et al.*, 1999) menyatakan bahwa bahwa karyawan yang mendapatkan dukungan atasan atau supervisor lebih mampu untuk menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga. Dengan demikian, dukungan manajerial menjadi salah satu aspek penting yang diperlukan organisasi untuk mendukung terciptanya *work-family culture* sehingga karyawan dapat menyeimbangkan 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 *work from home* untuk mengurangi *work-family conflict* yang dirasakan karena ketidak mampuannya mengatur strategi untuk membentuk batasan kerja-keluarga yang efektif.

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik maka penulis membuat batas-batasan dalam penelitian ini yaitu:

1. *Work from home/telecommuting* adalah praktik kerja yang melibatkan anggota organisasi yang mengganti sebagian dari jam kerja tipikal mereka, dari berkisar dari beberapa jam ke per minggu, ke hampir penuh waktu untuk bekerja dari jauh terutama dilakukan dari rumah menggunakan teknologi untuk berinteraksi dengan orang lain sesuai kebutuhan dalam melakukan tugas kerja (Allen *et al.*, 2015)
2. *Work-family conflict* merupakan konflik antar peran, yaitu tuntutan peran pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal sehingga tuntutan dalam satu peran (pekerjaan/keluarga) membuatnya lebih sulit untuk memenuhi tuntutan dalam peran yang lain (keluarga/pekerjaan). Dimensi dari *work-family conflict* yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict* (Greenhaus and Beutell, 1985).
3. *Work-family culture* merupakan asumsi bersama, keyakinan, dan nilai-nilai tentang seberapa jauh perhatian suatu organisasi dalam mendukung dan menghargai upaya karyawan untuk mengintegrasikan kehidupan kerja dan kehidupan keluarga. Dimensi dari *work-family culture* yaitu tuntutan waktu organisasi, konsekuensi karir negatif, dan dukungan manajerial (Thompson *et al.*, 1999).

4. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang melakukan pekerjaan dari rumah (*work from home*) karena kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang bertujuan mengurangi penyebaran Covid-19.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, penulis mengajukan rumusan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah *work-family culture* berpengaruh terhadap konflik peran ganda (*work-family conflict*) pada karyawan yang bekerja dari rumah (*work from home*)?
2. Apakah tuntutan waktu organisasi berpengaruh terhadap konflik peran ganda (*work-family conflict*) pada karyawan yang bekerja dari rumah (*work from home*)?
3. Apakah konsekuensi karir negatif berpengaruh terhadap konflik peran ganda (*work-family conflict*) pada karyawan yang bekerja dari rumah (*work from home*)?
4. Apakah dukungan manajerial berpengaruh terhadap konflik peran ganda (*work-family conflict*) pada karyawan yang bekerja dari rumah (*work from home*)?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-family culture* terhadap konflik peran ganda (*work-family conflict*) pada karyawan yang bekerja dari rumah (*work from home*).

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat oleh psikolog industri dan organisasi dan peneliti selanjutnya sebagai berikut:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bahan kajian terkait dengan *work-family conflict*.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bahan kajian terkait dengan pengaruh *work-family culture*.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memunculkan gagasan penelitian lanjut mengenai topik *work-family conflict* dalam ranah *work from home*.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini, yaitu:

- a. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh praktisi HRD untuk memahami *work-family conflict* sehingga dapat mengambil kebijakan yang tepat dalam upaya mencegah atau mengurangi *work-family conflict* karyawan yang dapat berdampak buruk bagi perusahaan.

- b. Sebagai bahan pertimbangan organisasi dalam membuat kebijakan bekerja dari rumah yang lebih efektif dan efisien dengan memperhatikan adanya intervensi konflik peran pekerjaan dan keluarga selama melakukan pekerjaan dari rumah.