

WORK FROM HOME TERHADAP KINERJA MELALUI WORK FAMILY CONFLICT PADA INSTANSI PEMERINTAH PADA MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus di KPU Bandung)

Oleh

Wiendy Puspita Sari¹, Asti Ayuningtyas Agustini²

^{1,2} Program Sarjana Manajemen, STIE EKUITAS, Indonesia

Email: ¹ wiendy.puspitasari@ekuitas.ac.id, ² astityas76@gmail.com

Article History:

Received: 02-07-2024

Revised: 09-07-2024

Accepted: 05-08-2024

Keywords:

Work from Home, Work Family Conflict dan Kinerja

Abstract: Work from home (WFH) merupakan sistem kerja yang diterapkan beberapa organisasi di masa pandemi Covid-19. Penerapan bekerja dari rumah merupakan sebuah tantangan, khususnya di sektor publik. Hal ini menimbulkan sejumlah dampak potensial, antara lain terhadap motivasi, Work Family Conflict (WFC), Work Life Balance (WLB), dan kinerja. Tujuan penelitian adalah untuk membandingkan skor kontribusi pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh langsung dan tidak langsung WFC terhadap kinerja karyawan. WFC dipilih sebagai faktor moderating karena kemungkinan besar terjadi ketika bekerja dari rumah, karena tugas terhadap keluarga dan perusahaan dilakukan di lokasi yang sama. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Untuk mengumpulkan data digunakan pendekatan sampel jenuh. Pengumpulan informasi dilakukan dengan memberikan 50 kuesioner kepada setiap KPU (Komisi Pemilihan Umum Kota Bandung). Orang yang bertugas memantau siapa yang berhak memilih dalam pemilihan umum dikenal sebagai KPU. KPU melakukan survei lapangan sebagai bagian dari tugasnya. Namun KPU akan menjalankan kewajibannya pada pertengahan tahun 2021 hingga pertengahan tahun 2022 ketika Covid-19 tinggi (Work From Home). WFH memberikan dampak langsung terhadap kinerja karyawan, begitu pula dampak sekunder melalui WFC. Pengaruh langsung mempunyai skor lebih tinggi dibandingkan pengaruh tidak langsung. Ketika bekerja dari rumah, WFC sebagai variabel moderasi menghasilkan penurunan kinerja karyawan. Konflik yang paling signifikan berasal dari dimensi Family Interference with Work (FIW) dan berbasis waktu.

PENDAHULUAN

Per 2 Maret 2020, untuk pertama kalinya pemerintah mengumumkan dua kasus pasien positif COVID-19 di Indonesia (Kompas.com, 2020). Salah satu strategi yang digunakan di Jawa Barat untuk menghentikan penyebaran virus ini adalah pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang diamanatkan Peraturan Gubernur JABAR No. 46 Tahun 2020. Dalam upaya menghentikan COVID-19, pemerintah organisasi, bisnis, organisasi nirlaba, perusahaan swasta, universitas, dan perguruan tinggi negeri dan swasta semuanya telah menerapkan kebijakan bekerja dari rumah. Pembatasan sosial, yang didefinisikan oleh Pusat Pengendalian dan Pencegahan Penyakit (CDC) mengacu pada COVID-19 sebagai praktik di mana individu “menjaga jarak setidaknya enam kaki (2 m) dari orang lain [dan] menghindari tempat-tempat ramai,” telah diadopsi secara luas sebagai cara yang direkomendasikan, dan terkadang diwajibkan oleh pemerintah, untuk membendung pandemi ini (Centers for Disease Control & Prevention, 2020). Meskipun penjarakan sosial tidak seketat karantina, keduanya memiliki elemen yang sama yaitu gangguan hidup, ketakutan, ketidakpastian, dan dampak finansial. (Behar-Zusman dkk., 2020).

Selama pandemi COVID-19 saat ini, bekerja dari rumah dengan cepat menjadi gaya kerja “normal baru” bagi banyak pekerja (Fukushima dkk., 2021). WFH adalah pengaturan kerja di mana seorang karyawan memenuhi tugas-tugas penting pekerjaannya dengan tetap berada di rumah, dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). (Khan, 2021). Kerja jarak jauh telah dipromosikan selama beberapa dekade sebagai salah satu kebijakan manajemen permintaan lalu lintas untuk mengurangi kemacetan selama jam sibuk dan mengurangi perjalanan terkait pekerjaan, serta manfaat lainnya. Namun, yang kurang jelas adalah peran tahapan kehidupan (yaitu gender, status perkawinan, dan peran sebagai orang tua) terhadap perilaku kerja jarak jauh (Zhang dkk., 2020).

Banyak institusi pemerintahan, khususnya Komisi Pemilihan Umum (BGCE) di Kota Bandung yang mengalami perubahan akibat kebijakan Work From Home yang diterapkan saat ini. Oleh karena itu, karyawan harus fleksibel dan mudah beradaptasi dengan sistem bekerja dari rumah. Seperti dilansir dalam jurnal akademis, masa Work From Home (WFH) yang tidak terbatas menyebabkan karyawan mengubah cara kerja, jadwal, dan tanggung jawabnya secara drastis. (Abujarour dkk., 2021). Bekerja dari rumah telah mengukuhkan dirinya dalam kehidupan kerja kontemporer. Meskipun dipromosikan sebagai cara untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kewajiban keluarga, hanya ada sedikit data ilmiah yang menunjukkan bahwa hal ini terjadi dalam keluarga (van der Lippe & Lippenyi, 2020a).

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan hal yang umum dan berdampak pada karyawan, keluarga mereka, dan organisasi kerja (Kelly dkk., 2011). Tuntutan pekerjaan bersaing dengan tuntutan keluarga akan waktu dan perhatian. Setiap hari, individu dihadapkan pada kebutuhan untuk membuat keputusan alokasi sumber daya. Konflik pekerjaan-ke-keluarga terjadi ketika upaya untuk memenuhi tuntutan peran karyawan mengganggu kemampuan untuk memenuhi tuntutan peran sebagai pasangan, orang tua, atau pengasuh. Konflik pekerjaan-ke-keluarga yang sering terjadi mungkin merupakan hambatan dalam memenuhi tuntutan dan tanggung jawab terkait keluarga, dan dapat melemahkan kemampuan seseorang untuk membangun dan mempertahankan citra diri yang positif terkait keluarga. (Chandola dkk., 2004). Work Family Conflict merupakan konflik peran

ganda yang terjadi pada diri karyawan karena di satu sisi karyawan harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarganya secara keseluruhan sehingga sulit untuk berpisah. pekerjaan dan keluarga. Work Family Conflict juga muncul akibat pemberlakuan dan penerapan WFH. Kontrol individu di tempat kerja dan kontrol di rumah diperiksa terkait dengan interferensi pekerjaan dengan keluarga (WIF) dan interferensi keluarga dengan pekerjaan (FIW). (Lapierre & Allen, 2012).

Berdasarkan wawancara dengan kepala sub bagian umum yang dilakukan pada tanggal 26 November 2021, terdapat beberapa permasalahan keluarga pegawai yang mengganggu mereka sehingga membuat mereka kehilangan fokus dan tidak dapat menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi. Kemungkinan besar masalah dalam keluarga juga termasuk di antara masalah yang dapat berdampak negatif pada suasana kerja dan produktivitas. Intensitas WFH meningkatkan konflik kerja-ke-rumah dan pengayaan dari rumah-ke-kerja, sehingga memengaruhi kepuasan hubungan dan kepuasan kerja karyawan. Peralatan kerja berkualitas tinggi memitigasi dampak buruk WFH. Karyawan dengan sentralitas keluarga yang tinggi dapat memperoleh manfaat dari lebih banyak WFH karena mereka merasakan lebih banyak pengayaan dari rumah ke tempat kerja (Bölingen dkk., 2023).

Konflik Keluarga Pekerja sangat terkait dengan kinerja dan kecemasan yang dialami oleh perempuan dibandingkan laki-laki. Work Family Conflict (WFC) mempunyai kemungkinan lebih besar terjadi pada pekerja perempuan dibandingkan laki-laki (Sari dkk., 2021). Namun bukan tidak mungkin jika permasalahan ini terjadi pada laki-laki, dimana di satu sisi laki-laki juga lebih bertanggung jawab terhadap kehidupan keluarganya, dan di sisi lain ia berusaha memenuhi kewajibannya dalam bekerja.

Hasil yang terkait dengan pekerjaan, seperti kelelahan, motivasi, dan kinerja, tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor yang dihadapi karyawan di tempat kerja. Perolehan atau pengurusan sumber daya karyawan terjadi di tempat kerja maupun di ranah rumah, dan ranah-ranah ini saling mempengaruhi satu sama lain (Dettmers dkk., 2020). Untuk mencapai tujuannya, suatu lembaga pemerintah harus senantiasa menjaga dan meningkatkan kinerja pegawainya. Banyak lembaga yang khawatir akan penurunan kinerja memiliki banyak keraguan mengenai pandemi COVID-19, sebuah fenomena yang belum pernah terjadi sebelumnya.

Hal tersebut pernah dialami oleh Komisi Pemilihan Umum (BGCE) Kota Bandung. Sejak kebijakan Work From Home diterapkan, tidak semua karyawan memiliki sumber daya yang diperlukan untuk bekerja dari rumah. Hal ini mulai menghambat kemajuan pekerjaan. Hal ini berdampak pada konflik pekerjaan-keluarga yang membuat laki-laki dan perempuan merasa betah karena perhatian mereka terbagi antara keluarga dan pekerjaan. Di sisi lain, seperti yang dialami oleh seorang perempuan, ia harus mengawasi anaknya yang bersekolah secara online atau school from home (SFH) sekaligus harus menjalankan tugas sebagai ibu rumah tangga, dan beberapa karyawan melihat adanya pengaruh negatif terhadap kinerja mereka sebagai seorang pekerja. hasil.

Permasalahan yang timbul dari penjelasan di atas adalah:

1. Apakah Bekerja dari Rumah Berpengaruh pada Work Family Conflict di Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandung?
2. Apakah Work Family Conflict berdampak pada kinerja kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) di Kota Bandung?
3. Apakah Work From Home mempengaruhi kinerja kantor KPU Kota Bandung (KPU)?
4. Apakah Work From Home mempengaruhi kinerja di tempat kerja dan konflik keluarga di tempat kerja?

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Memberikan informasi, pengetahuan, dan pemecahan masalah kepada perusahaan tentang WFH, WFC, kinerja, dan hubungan antar variabel tersebut kepada karyawan KPU Kota Bandung.
2. Memberikan informasi bisnis, keahlian, dan bantuan pemecahan masalah tentang WFH, WFC, kinerja, dan hubungan antara faktor-faktor tersebut yang berkaitan dengan karyawan KPU Kota Bandung.

LANDASAN TEORI

Work From Home

Meski sorotan global terhadap WFH kini dikaitkan dengan upaya meminimalkan risiko infeksi akibat COVID-19, namun konsep WFH bukanlah hal baru. Praktek yang memperbolehkan karyawan untuk melakukan tugas mereka tanpa hadir secara fisik di tempat kerja yang ditentukan dapat ditelusuri ke penelitian yang dilakukan beberapa dekade yang lalu ketika istilah seperti “telecommuting” atau “teleworking” masih populer. (Al Riyami dkk., 2023). WFH digunakan secara sinonim dengan telecommuting, telework atau kerja jarak jauh. Hal ini mencakup pilihan pekerja untuk menentukan tempat kerja, yang seringkali disertai dengan pilihan waktu kerja (Allen et al., 2015; Wessels et al., 2019) dalam (Hartner-Tiefenthaler dkk., 2022).

WFH adalah pengaturan kerja di mana seorang karyawan memenuhi tugas-tugas penting pekerjaannya dengan tetap berada di rumah, dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). (Khan, 2021) dan telework menurut Gray, Hodson, dan Gordon (1993) di (Madsen, 2003), kerja jarak jauh adalah “cara kerja fleksibel yang mencakup berbagai aktivitas kerja, yang semuanya memerlukan kerja jarak jauh dari pemberi kerja, atau dari tempat kerja tradisional, untuk sebagian besar waktu kerja”. Dengan melarang pegawai bekerja di kantor dan berkumpul di satu tempat, aktivitas bekerja dari rumah atau bekerja dari rumah memaksa adanya penyesuaian organisasi dalam penciptaan tugas dan pembebanan tanggung jawab kepada pegawai sehingga memaksa pegawai untuk bekerja dari rumah. (Mustajab dkk, 2020: 14). WFH memiliki tiga dimensi dalam penerapannya yang dikemukakan (Gądecki, Jewdokimow, & Żadkowska, 2018) termasuk:

1. Ruang
Transformasi ruang pribadi rumah (sebagai tempat perwujudan preferensi dan ekspresi diri)
2. Waktu

pemanfaatan ruang privat yang dijadikan sebagai ruang kerja dan hal ini menimbulkan gesekan dalam dua arah yang berbeda antara aturan waktu, yaitu waktu untuk pekerjaan rumah tangga dan waktu untuk tugas yang tumpang tindih.

3. Peran/Tuntutan Sosial

Yang dimaksud dengan pegawai adalah pekerja dari rumah (teleworker) atau bekerja dari rumah, serta mampu mengoperasikan teknologi informasi.

Konflik Keluarga Pekerjaan

Work Family Conflict biasanya didefinisikan sebagai “suatu bentuk konflik peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak sejalan dalam beberapa hal. Artinya, partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) menjadi lebih sulit karena partisipasi dalam peran keluarga (pekerjaan)” dalam (Amstad dkk., 2011).

Menurut Greenhaus dan Beutel di (Asbari dkk., 2021) membenarkan Konflik Pekerjaan-Keluarga Mungkin ada tekanan atau ketidakseimbangan antara peran dalam keluarga dan di tempat kerja, yang merupakan salah satu contoh konflik antar peran. Terjadinya konflik peran ganda terdapat dua dimensi, yang bersumber dari banyaknya tuntutan peran yang harus dihadapi seseorang dalam menghadapi Konflik Pekerjaan-Keluarga. menurut Frone; Retnanigrum & Musadieq, di (Purnomo dkk., 2021)

1. *Work Interference With Family (WIF)*

masalah yang muncul ketika aktivitas terkait pekerjaan bertentangan dengan kewajiban pribadi dalam konteks rumah. Misalnya, seorang ibu yang bekerja mungkin harus menunda pertemuan karena anaknya tidak sehat, atau seorang profesional yang bekerja berjam-jam mungkin tidak punya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga.

2. *Family Interference With Work (FIW)*

konflik yang muncul ketika aktivitas kerja bertentangan dengan tanggung jawab dan peran rumah tangga. Misalnya, seorang perempuan harus memutuskan antara lembur di tempat kerja untuk menyelesaikan tenggat waktu atau pulang lebih awal untuk mengurus anak-anaknya. Wanita harus mampu memenuhi tenggat waktu profesional tanpa membiarkannya mengganggu waktu keluarga atau menyebabkan dia kehilangan fokus di kantor.

Greenhaus dan Beutell (1985) di (Powell & Greenhaus, 2010) Teori work family conflict membedakan tiga komponen konflik: berbasis waktu, berbasis ketegangan, dan berbasis perilaku. Individu mungkin mengalami work to-family conflict ketika tekanan waktu di tempat kerja menyulitkan mereka untuk memenuhi tuntutan peran keluarga atau membuat mereka sibuk ketika mencoba memenuhi tuntutan tersebut, ketika pemicu stres kerja menghasilkan gejala ketegangan seperti kelelahan dan mudah tersinggung yang mempengaruhi kinerja mereka dalam peran keluarga, dan ketika perilaku yang diharapkan dari mereka di tempat kerja (misalnya sikap acuh tak acuh) tidak sesuai dengan perilaku yang diharapkan di rumah (misalnya kehangatan).

Kinerja

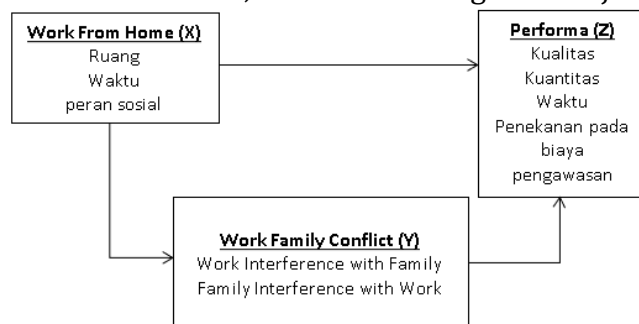
Kinerja mengacu pada kualitas dan kuantitas hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan (Kasmir, 2018) Kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode.

Kerangka

Kerangka penelitian ini digambarkan pada gambar terlampir dan didasarkan pada variabel-variabel yang terkait dengan bekerja dari rumah, konflik keluarga kerja, dan kinerja karyawan.:

Gambar 1. WFH, WFC dan Kerangka Kinerja



Sumber: peneliti, 2022

METODE PENELITIAN

Work From Home (X), faktor dependen kinerja (Z), dan variabel moderasi work family conflict (Y) merupakan variabel independen dalam penelitian ini. 50 kuesioner dibagikan kepada staf KPU Kota Bandung untuk mengumpulkan data penelitian. Data penelitian diolah, dinilai secara kuantitatif, dan hubungan antara WFH, WFC, dan kinerja diperiksa dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Data untuk penyelidikan ini diolah menggunakan Smart PLS 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Responden

a. Jenis kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

TIDAK	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
1	Pria	23	46%
2	Wanita	27	54%
Total		50	100%

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner, 2022

Tabel 1. Terlihat bahwa 54% sampel responden adalah perempuan dan 46% laki-laki. Dapat dikatakan bahwa mayoritas responden dan staf KPU Kota Bandung adalah perempuan.

b. Miliki Ruang Kerja

Tabel 2. Memiliki Ruang Kerja

TIDAK	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
1	Miliki Ruang Kerja	15	30%
2	Tidak Memiliki Ruang Kerja	35	70%
Total		50	100%

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner, 2022

Saat bekerja dari rumah, sebagian besar karyawan KPU Kota Bandung tidak memiliki ruang kerja khusus sehingga kehidupan pribadi dan profesionalnya tidak terpisahkan.

c. Status menikah

Tabel 3. Status perkawinan

TIDAK	Status	Frekuensi	Persentase
1	Nikah	40	80%
2	Sarjana	10	20%
Total		50	100%

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner Tahun 2022

Mayoritas pekerja sudah berkeluarga dan berkeluarga, sehingga mereka cenderung mempunyai beberapa tugas ketika bekerja dari rumah, seperti terlihat pada Tabel 3.

Work From Home (WFH), Work Family Conflict (WFC), Kinerja

- Pegawai KPU di Kota Bandung mendapatkan skor WFH sebesar 1151, dengan skor maksimal 1750. WFH bagi pegawai masuk dalam rentang Sedang menurut skor tersebut.
- Personil KPU Kota Bandung mempunyai nilai WFC sebesar 1033, dengan nilai maksimal 1500. WFC untuk karyawan termasuk dalam kategori Tinggi berdasarkan skor ini.
- Nilai kinerja tertinggi yang diberikan kepada Insan KPU Kota Bandung adalah 3000 dengan skor sebesar 2038. Kinerja pegawai masuk dalam kategori Sedang menurut skor tersebut.

Pengaruh Bekerja dari rumah ke Konflik Keluarga Pekerja terhadap karyawan

Tabel berikut menunjukkan bagaimana WFH mempengaruhi WFC:

Tabel 4. Hasil pengaruh WFH terhadap WFC

Variabel	Dampak langsung	Deviasi Standar (STDEV)	Statistik T (O/STERR)	Nilai P	Kesimpulan	
Bekerja dari rumah → Konflik Pekerjaan Keluarga	0,428	0,142	2057	0,040		Penting

sumber: Pengolahan data, 2022

Menggunakan nilai-nilai pada tabel 4, Work from home mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap konflik pekerjaan-keluarga karyawan, dengan pengaruh sebesar 42,8% menurut T-Statistic sebesar $2,057 > 1,98$ dan P-Values sebesar 0,040 < 0,05.

Pengaruh Konflik Keluarga Pekerja (WFC) Terhadap kinerja karyawan

Pengaruh WFC terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Dampak WFC terhadap RE

Variabel	Dampak langsung	Deviasi Standar (STDEV)	Statistik T (O/STERR)	Nilai P	Kesimpulan	
Konflik Pekerjaan Keluarga → Pertunjukan	0,111	0,145	1.173	0,241		Penting

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 5, Work Family Conflict mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai tabel 4.40 dimana nilai T-Statistic sebesar 1,173 > 1,98 dan P-Values sebesar 0,241 0,05. Besarnya dampak konflik pekerjaan dan keluarga terhadap kinerja adalah sebesar 11,1%.

Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh WFH terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Dampak Dampak ET terhadap EWB

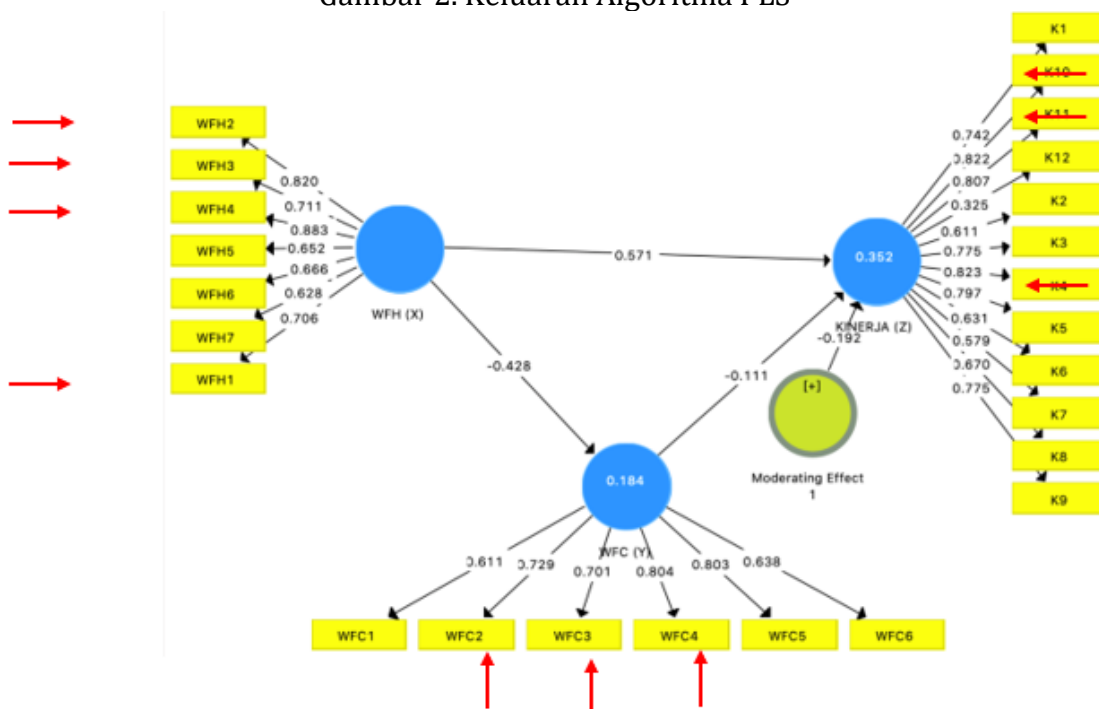
Variabel	Dampak langsung	Deviasi Standar (STDEV)	Statistik T (O/STERR)	Nilai P	Kesimpulan	
Bekerja dari rumah → Pertunjukan	0,571	0,130	4.119	0,000		penting

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan Tabel 6, nilai T-Statistik untuk bekerja dari rumah adalah 4,119 > 1,98 dan P-Values adalah 0,000 ± 0,05, yang menunjukkan bahwa hal tersebut berpengaruh signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja. Variabel work from home mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,571 atau 57,1% menurut temuan outer model.

Pengaruh Bekerja Dari Rumah pada Kinerja melalui Konflik Keluarga Pekerjaan

Gambar 2. Keluaran Algoritma PLS



Sumber: Pengolahan Data, 2022

Tabel 7. Hasil Pengaruh WFH Terhadap Kinerja melalui WFC

Variabel	Dampak langsung	Deviasi Standar (STDEV)	Statistik T (O/STERR)	Nilai P	Kesimpulan
Bekerja dari rumah→ Konflik PekerjaanKeluarga→Pertunjukan	0,192	0,112	1038	0,300	penting

Sumber: Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan Tabel 7 terlihat bahwa Work Family Conflict memiliki efek moderasi terhadap kinerja pekerja yang bekerja dari rumah (nilai T-Statistic: $1.038 > 1.98$; P-Value: $0.300 > 0.05$). Variabel Work From Home mempunyai pengaruh langsung sebesar 57,1% terhadap kinerja, sesuai dengan hasil pembebanan luar yang besar. Dampak tidak langsung bekerja dari rumah terhadap kinerja dikurangi oleh variabel konflik pekerjaan-keluarga menjadi 0,352 atau 35,2%. Dibandingkan dengan Work From Home yang berdampak langsung terhadap kinerja, pengaruhnya tidak terlalu signifikan. Oleh karena itu, konflik pekerjaan dan keluarga mempunyai pengaruh moderasi terhadap tingkat kinerja karyawan.

Diskusi

Pengaruh Work From Home ke Work Family Conflict pada karyawan

Berdasarkan Tabel 4, WFH menunjukkan hasil yang baik dan signifikan, dengan dampak positif terhadap WFC sebesar 42,8%. Hal ini disebabkan:

1. Karena 80% karyawan sudah menikah, sering kali terjadi gangguan terkait keluarga di tempat kerja, sehingga membuat bekerja dari rumah menjadi tidak efektif. Selain itu, 70% karyawan tidak memiliki ruang kerja yang memadai, sehingga menyulitkan karyawan untuk mengikuti SOP kantor karena keterbatasan ruang dan fasilitas. Work From Home memberikan beberapa permasalahan bagi para pemimpin untuk menemukan jalan yang tepat dan menerapkan cara dan pengaturan yang lebih efisien, menurutnya (Ramadhan & Firmansyah, 2021). Sementara berdasarkan (van der Lippe & Lippenyi, 2020a) Perempuan lebih sensitif terhadap persentase rekan kerja yang bekerja dari rumah, dan semakin banyak rekan kerja yang melakukan hal tersebut, semakin berkurang rasa percaya diri mereka.
2. Menurut Clark dalam (van der Lippe & Lippenyi, 2020b), tidak adanya batasan fisik menyebabkan pikiran dan emosi dari tempat kerja meresap ke dalam rumah sehingga menimbulkan gesekan antara tempat kerja dan keluarga. Selain itu, kemampuan *work from home* mendorong karyawan untuk meluangkan lebih banyak waktu daripada yang diperlukan, sehingga meningkatkan produktivitas mereka dan menyebabkan lebih banyak perselisihan akibat perluasan kedua bidang tersebut.

Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 5 yang menunjukkan hasil negatif dan signifikan untuk WFC, besaran dampak WFC terhadap kinerja adalah sebesar 11,1% yang menunjukkan bahwa jika konflik pekerjaan-keluarga semakin parah maka kinerja karyawan akan menurun, begitu pula sebaliknya jika semakin baik. Hal ini disebabkan:

1. Karyawan melaporkan kesulitan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga berdasarkan karakteristik responden yang sudah menikah, yang mencakup 80% sampel. Berdasarkan (Liao dkk., 2019) WFC berhubungan negatif dengan hasil

pengembangan karir karyawan yang berhubungan dengan kinerja. Akibat konflik dan kebingungan yang disebabkan oleh berbagai pekerjaan, pekerjaan menjadi terhambat dan timbullah gesekan, yang berdampak pada pekerjaan kantor maupun rumah.

2. Berdasarkan wawancara pada sebagian besar pegawai KPU Kota Bandung (26 November 2021), sejak diterapkannya Work From Home, dan tingginya tekanan yang dialami pegawai mengakibatkan kelelahan saat bekerja sehingga tidak dapat mengikuti aktivitas keluarga, dan saat berkeluarga. waktu atau keluarga yang mengganggu pekerjaan dapat mempengaruhi karir karyawan. Hasil penelitian(Lim & Tai, 2014)menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berhubungan dengan kinerja buruk di tempat kerja, dan stres psikologis serta evaluasi diri adalah mekanisme kunci dalam hubungan ini.

Pengaruh *Work From Home* pada Kinerja

Berdasarkan tabel 6 yang menunjukkan hasil yang baik dan substansial, WFH memberikan pengaruh menguntungkan terhadap kinerja sebesar 57,1%. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa bekerja dari rumah mempengaruhi kinerja karyawan karena alasan berikut:

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan(Bloom dkk., 2014)Kepuasan kerja karyawan rumahan juga meningkat, dan tingkat pengurangan karyawan menurun hingga setengahnya, namun tingkat promosi berbasis kinerja menurun. Eksperimen tersebut berhasil, sehingga Ctrip memperluas opsi WFH ke seluruh perusahaan dan memberikan kesempatan kepada subjek uji untuk berpindah-pindah antara tempat kerja dan rumah. Menarik untuk melihat bahwa lebih dari separuhnya mengalami perubahan, yang menyebabkan keuntungan dari WFH hampir dua kali lipat menjadi 22%. Hal ini menunjukkan pentingnya efek pembelajaran dan seleksi ketika menerapkan teknik manajemen mutakhir seperti WFH.

Penelitian bertujuan untuk menguji sentimen masyarakat terhadap konsep Work-from-Home dengan menganalisis aktivitas Twitter yang diposting di media sosial. Sebanyak 100.000 tweet dianalisis untuk penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep *Work from Home* mendapat respon positif dari masyarakat. Emosi yang terkait dengan sebagian besar tweet adalah kepercayaan dan antisipasi yang menunjukkan bahwa konsep ini disambut baik oleh masyarakat(Dubey & Tripathi, 2020).

Berdasarkan penelitian(Beck & Hensher, 2022)melalui penerapan WFH secara luas sebagai hasil dari perintah kesehatan masyarakat secara nasional, terdapat bukti yang muncul bahwa WFH kini dipandang sebagai instrumen perubahan yang menarik oleh pekerja dan pemberi kerja, terdapat peningkatan dukungan untuk terus mendukung WFH di masa depan.

Pengaruh *Work From Home* terhadap Kinerja melalui *Work Family Conflict*

Tabel 7 menunjukkan hasil dari pembebanan eksternal yang berat. Variabel Work From Home mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 57,1%. Dampak tidak langsung bekerja dari rumah terhadap kinerja berkurang sebesar 0,352 atau 35,2% jika variabel konflik pekerjaan dan keluarga diperhitungkan. Dibandingkan dengan Work From Home yang berdampak langsung terhadap kinerja, pengaruhnya tidak terlalu signifikan. Oleh karena itu, konflik pekerjaan dan keluarga mempunyai pengaruh moderasi terhadap tingkat kinerja karyawan.

Oleh karena itu, terciptalah konflik pekerjaan keluarga, antara lain karena bekerja dari rumah, bekerja dari rumah ditambah lagi dengan konflik pekerjaan keluarga dapat menurunkan kinerja, jauh dari pengaruh langsung bekerja dari rumah terhadap kinerja. Sejalan dengan(Andrade & Lousa, 2021)yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memoderasi bekerja dari rumah terhadap kinerja karyawan di Portugal.

Penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian(Retnowati dkk., 2021)Berdasarkan pengujian yang digunakan untuk mengetahui dampak konflik pekerjaan-keluarga, karyawan yang bekerja dari rumah selama pandemi COVID-19 mempunyai kinerja 23% lebih baik dibandingkan mereka yang tidak, dengan variabel lain menyumbang 77% sisanya.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan temuan tes tersebut, bekerja dari rumah mempunyai dampak yang cukup besar dan menguntungkan terhadap konflik pekerjaan-keluarga di kantor KPU Kota Bandung, dengan pengaruh tertimbang sebesar 42,8%. Akibatnya, penerapan bekerja dari rumah meningkatkan gesekan antara pekerjaan dan keluarga.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Work Family Conflict mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPU Kota Bandung. Jika Work Family Conflict meningkat maka kinerja pegawai akan menurun, atau sebaliknya jika Work Family Conflict menurun maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Work From Home mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja yang bersifat baik dan signifikan, dengan pengaruh langsung sebesar 0,571 atau 57,1%. Data tersebut menunjukkan bahwa jika Work From Home dapat dilaksanakan dengan sukses sesuai dengan protokol yang ditentukan dan tidak menjadi alat bagi karyawan untuk bermalas-malasan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Hasil pengujian menunjukkan adanya penurunan pengaruh tidak langsung bekerja dari rumah terhadap kinerja sebesar 0,352 atau 35,2%. Jika dibandingkan dengan efek tersebut, Work From Home yang berdampak langsung terhadap kinerja kurang signifikan. Bekerja dari rumah, bila dikombinasikan dengan konflik pekerjaan-keluarga, dapat menurunkan kinerja, jauh dari dampak langsung bekerja dari rumah terhadap kinerja, yang berkontribusi terhadap konflik pekerjaan-keluarga.

Batasan & Penelitian Lebih Lanjut

Kelemahan utama penelitian ini adalah ukuran sampelnya yang kecil. Penelitian berikutnya dapat melibatkan ukuran sampel yang lebih besar dengan partisipan dari latar belakang yang lebih luas. WFC dapat diuji dampaknya terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kebutuhan akan prestasi pada perempuan sebagai bagian dari penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abujarour, S., Ajjan, H., Fedorowicz, J., & Owens, D. (2021). Bagaimana bekerja dari rumah selama COVID-19 mempengaruhi produktivitas akademik. *Komunikasi Asosiasi Sistem Informasi*, 48 (Mei), 55–64. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.04808>
- [2] Al Riyami, S., Razzak, MR, Al-Busaidi, AS, & Palalić, R. (2023). Dampak bekerja dari rumah terhadap keseimbangan kehidupan kerja: Efek mediasi konflik pekerjaan-keluarga dan motivasi kerja. *Warisan dan Pembangunan Berkelanjutan*, 5(1), 33–52.

- <https://doi.org/10.37868/hsd.v5i1.129>
- [3] Amstad, FT, Meier, LL, Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, NK (2011). Analisis Meta Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Berbagai Hasil Dengan Penekanan Khusus pada Hubungan Lintas-Domain Versus Pencocokan-Domain. *Jurnal Psikologi Kesehatan Kerja*, 16(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
 - [4] Andrade, C., & Lous, EP (2021). Pekerjaan jarak jauh dan konflik pekerjaan-keluarga selama lockdown akibat Covid-19 di portugal: Pengaruh faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. *Ilmu Administrasi*, 11(3). <https://doi.org/10.3390/admsci11030103>
 - [5] Asbari, M., Novitasari, D., & Pebrina, ET (2021). Pengaruh Mediasi Mental Kesiapan Untuk Berubah Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 10(1), 24. <https://doi.org/10.32833/majem.v10i1.123>
 - [6] Beck, MJ, & Hensher, DA (2022). Australia 6 bulan setelah pembatasan COVID-19 bagian 2: Dampak bekerja dari rumah. *Kebijakan Transportasi*, 128(Juni 2021), 274–285. <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2021.06.005>
 - [7] Behar-Zusman, V., Chavez, JV, & Gattamorta, K. (2020). Mengembangkan Ukuran Dampak Pembatasan Sosial COVID-19 terhadap Konflik dan Kohesi Rumah Tangga. *Proses Keluarga*, 59(3), 1045–1059. <https://doi.org/10.1111/famp.12579>
 - [8] Bloom, N., Liang, J., Robertd, J., & Ying, zhichun jenny. (2014). apakah WFH berfungsi? evedfve dari percobaan cina. *Jurnal Ekonomi Triwulanan*, 130(1), 165–218. <http://dx.doi.org/10.1016/bs.ircmb.2020.08.001>
 - [9] Bölingen, F., Hermida Carrillo, A., & Weller, I. (2023). Membuka pintu bagi dampak buruk: pandangan darurat mengenai dampak bekerja dari rumah pada antarmuka kerja-rumah. *Frontiers in Psychology*, 14 (Juli), 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1191657>
 - [10] Chandola, T., Martikainen, P., Bartley, M., Lahelma, E., Marmot, M., Michikazu, S., Nasermoaddeh, A., & Kagamimori, S. (2004). Apakah konflik antara rumah dan pekerjaan menjelaskan pengaruh peran ganda terhadap kesehatan mental? Studi perbandingan Finlandia, Jepang, dan Inggris. *Jurnal Epidemiologi Internasional*, 33(4), 884–893. <https://doi.org/10.1093/ije/dyh155>
 - [11] Dettmers, J., Wendt, C., & Biemelt, J. (2020). Sudah kelelahan saat sampai di tempat kerja? sebuah studi buku harian tentang tuntutan pagi hari, kelelahan di awal hari kerja dan kinerja pekerjaan serta peran penyangga fleksibilitas temporal. *Jurnal Psikologi Kerja dan Organisasi Eropa*, 29(6), 809–821. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1810666>
 - [12] Dubey, AD, & Tripathi, S. (2020). Menganalisis sentimen terhadap pengalaman bekerja dari rumah selama pandemi COVID-19. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(1), 13–19. https://doi.org/10.24840/2183-0606_008.001_0003
 - [13] Fukushima, N., Machida, M., Kikuchi, H., Amagasa, S., Hayashi, T., Odagiri, Y., Takamiya, T., & Inoue, S. (2021). Asosiasi bekerja dari rumah dengan aktivitas fisik di tempat kerja dan perilaku sedentary selama pandemi COVID-19. *Jurnal Kesehatan Kerja*, 63(1), 1–8. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12212>
 - [14] Gadecki, J., Jewdokimow, M., & Zadkowska, M. (2018). TEKNOLOGI BARU DAN

- KEHIDUPAN KELUARGA DALAM KONTEKS BEKERJA DI RUMAH. STRATEGI KESEIMBANGAN KERJA-HIDUP,
- [15] Hartner-Tiefenthaler, M., Zedlacher, E., & el Sehity, TJ (2022). Asosiasi bebas pekerja jarak jauh dengan bekerja dari rumah selama pandemi COVID-19 di Austria: Interaksi antara anak-anak dan gender. *Frontiers in Psychology*, 13 (Agustus), 1–19. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.859020>
- [16] Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- [17] Kelly, EL, Moen, P., & Tranby, E. (2011). Mengubah tempat kerja untuk mengurangi konflik pekerjaan-keluarga: Pengendalian jadwal di organisasi kerah putih. *Tinjauan Sosiologis Amerika*, 76(2), 265–290. <https://doi.org/10.1177/0003122411400056>
- [18] Khan, AN (2021). Sebuah studi harian tentang dampak psikologis dari misinformasi dan Ancaman COVID-19 terhadap keterlibatan kerja karyawan yang bekerja dari rumah. *Peramalan Teknologi dan Perubahan Sosial*, 171(Juni), 120968. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120968>
- [19] Kompas.com. (2020, 11 November). Diakses September 2021, dari Kompas.com: <https://www.kompas.com/sains/read/2020/05/11/130600623/diumumkan-awal-maret-ahli--virus-corona-masuk-indonesia-dari-Januari>
- [20] Lapierre, LM, & Allen, TD (2012). Kontrol di Tempat Kerja, Kontrol di Rumah, dan Perilaku Perencanaan: Implikasinya terhadap Konflik Pekerjaan-Keluarga. *Jurnal Manajemen*, 38(5), 1500–1516. <https://doi.org/10.1177/0149206310385868>
- [21] Liao, EY, Lau, VP, Hui, RT yin, & Kong, KH (2019). Perspektif berbasis sumber daya mengenai konflik pekerjaan-keluarga: temuan meta-analisis. *Pengembangan Karir Internasional*, 24(1), 37–73. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2017-0236>
- [22] Lim, S., & Tai, K. (2014). Ketidaksopanan keluarga dan kinerja pekerjaan: Model mediasi tekanan psikologis dan evaluasi diri inti yang dimoderasi. *Jurnal Psikologi Terapan*, 99(2), 351–359. <https://doi.org/10.1037/a0034486>
- [23] Madsen, SR (2003). Dampak teleworking berbasis rumah terhadap konflik pekerjaan-keluarga. *Triwulanan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 14(1), 35–58. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1049>
- [24] Powell, GN, & Greenhaus, JH (2010). Jenis kelamin, gender, dan hubungan antara pekerjaan dan keluarga: Menjelajahi saling ketergantungan negatif dan positif. *Jurnal Akademi Manajemen*, 53(3), 513–534. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468647>
- [25] Purnomo, AK, Waruwu, F., & Aziti, TM (2021). Analisis Work Family Conflict yang dikaitkan dengan Kepuasan Kerja Perawat Perempuan Rumah Sakit X. *Mbia*, 20(1), 32–39. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i1.1187>
- [26] Ramadhan, W., & Firmansyah, Y. (2021). Gaya Kepemimpinan Era Covid-19: Transaksional dan Transformasional Serta Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Work From Home (Studi Pada Karyawan WFH di Bandung). *Lokakarya Penelitian Industri dan Seminar Nasional ke-12*, 1597–1604. <https://jurnal.polban.ac.id/proceeding/article/view/2991>
- [27] Retnowati, AN, Aprianti, V., & Agustina, D. (2021). Dampak Konflik Keluarga Pekerjaan dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu Bekerja Dari Rumah Selama Pandemi Covid 19 di Bandung. *Sains Manajemen*, 6(2), 161–166. <https://doi.org/10.30656/sm.v6i2.2963>

-
- [28] Sari, WP, Sari, PA, & Aktris, RT (2021). Dampak Konflik Keluarga Pekerjaan Terhadap Kinerja: Kasus Perawat Wanita Menikah. *HOLISTICA – Jurnal Bisnis dan Administrasi Publik*, 12(1), 11–26. <https://doi.org/10.2478/hjbpa-2021-0002>
- [29] van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020a). Melampaui Akses Formal: Konteks Organisasi, Bekerja Dari Rumah, dan Konflik Pekerjaan-Keluarga antara Pria dan Wanita di Tempat Kerja Eropa. *Penelitian Indikator Sosial*, 151(2), 383–402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>
- [30] van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020b). Rekan kerja yang bekerja dari rumah dan kinerja individu dan tim. *Teknologi Baru, Pekerjaan dan Ketenagakerjaan*, 35(1), 60–79. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12153>
- [31] Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, AT, Shuai, B., & Gao, J. (2020). Perspektif konflik kehidupan kerja tentang kerja jarak jauh. *Riset Transportasi Bagian A: Kebijakan dan Praktik*, 141(Oktober 2019), 51–68. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>