

KONFLIK PERAN GANDA DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PEKERJA YANG MENJALANI *WORK FROM HOME* SELAMA PANDEMI COVID-19

Indria Hapsari
Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No. 100, Depok 16424, Jawa Barat
indriahapsari@staff.gunadarma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan konflik peran ganda dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja yang menjalani *work from home* selama pandemi covid-19. Peneliti menggunakan alat ukur berupa skala *Psychological Well Being Scale (PWBS)* dan skala konflik peran ganda. Responden pada penelitian ini terdiri atas 161 pekerja formal yang sudah menikah dan menjalani *work from home* minimal selama satu minggu. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan melalui uji kuantitatif dengan metode korelasi *Pearson's Product Moment*. Hasil analisis menunjukkan korelasi $r = -0.548$ ($p < 0.01$) yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja yang menjalani *work from home* pasca pandemi covid-19. Arah hubungan adalah negatif yang mengartikan bahwa semakin rendah konflik peran ganda yang dialami pada pekerja maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis pekerja dalam menjalani *work from home* begitupun sebaliknya semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami pada pekerja maka semakin rendah kesejahteraan psikologis pekerja dalam menjalani *work from home*.

Kata kunci: konflik peran ganda, kesejahteraan psikologis, *work from home*

Abstract

This study aims to empirically examine the relationship of work-family conflict with psychological well-being of workers during *work from home* during the covid-19 pandemic. *Psychological Well Being Scale (PWBS)* scale and *work-family-conflict* scales were applied in this study. The respondents in this study consisted of 161 formal workers who were married and underwent *work from home* for at least one week. The sampling technique used was *purposive sampling* and *snowball sampling*. Data analysis techniques in this study were conducted through quantitative tests with *Pearson's Product Moment correlation method*. The results of the analysis showed a correlation of $r = -0.548$ ($p < .01$) which indicates that there is a very significant negative relationship between work-family conflict and psychological well-being of workers during *work from home* during the covid-19 pandemic. The direction of the relationship is negative which means that the lower of the work-family conflict experienced by workers, the higher the psychological well-being of workers in during *work from home* and vice versa the higher of the work-family conflict experienced by workers, the lower the psychological well-being of workers in during *work from home*.

Keywords: *work-family conflict, psychological well being, work from home*

PENDAHULUAN

Pada akhir 2019 virus covid-19 ditemukan di China, ketika pemberitaan tersebut

tersebar terjadi ketakutan yang sangat besar dikarenakan keganasan virus tersebut. Lambat laun pada awal 2020 virus covid-19 menjadi

pandemi di seluruh dunia, termasuk di dalamnya Indonesia menjadi negara yang turut terjangkiti oleh virus tersebut. Dilansir dari laman liputan6.com, per tanggal 19 April pasien positif virus covid-19 di Indonesia berjumlah 6575 orang (Rozie, 2020).

Merebaknya virus covid-19 membuat berbagai perubahan dalam hal tata laksana kerja karyawan. Untuk meminimalisir penularan virus covid-19 banyak perusahaan yang akhirnya membuat protokol kesehatan bagi karyawannya. Seperti yang di tulis oleh Handoyo (2020) bahwa kini perusahaan menerapkan akses satu pintu bagi karyawan yang masuk maupun keluar. Selain itu, setiap hendak masuk karyawan juga diharuskan untuk di cek suhu tubuhnya, apabila normal barulah karyawan tersebut diperbolehkan masuk ke dalam area kantor. Karyawan juga diharuskan mengenakan masker, apabila tidak menggunakan masker maka perusahaan akan menyediakan masker bagi karyawan tersebut.

Selain cek suhu badan dan pembagian masker bagi karyawan, Safitri (2020) juga memberitakan bahwa perkantoran di Indonesia, contohnya kantor PLN sekarang ini membuat bilik disinfektan yang diperuntukkan bagi karyawan. Karyawan diharuskan masuk ke dalam bilik disinfektan sebelum masuk kantor ataupun sepulang kantor.

Selain cara diatas, pembatasan kontak fisik juga diterapkan oleh perusahaan. Dalam penggunaan elevator misalnya, perusahaan mengatur tata cara penggunaan elevator serta

tata cara dalam melakukan antriannya sedemikian rupa guna menerapkan pembatasan kontak fisik (Victoria, 2020).

Walaupun telah dibuat berbagai aturan untuk mengatur pembatasan fisik karyawan, namun untuk menghambat penularan virus covid-19 akhirnya pada pertengahan maret 2020 diterbitkan Surat Edaran Nomor 14/SE/2020 tentang imbauan bekerja dari rumah (*work from home*) yang diterbitkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi DKI Jakarta (Sari, 2020). Walaupun imbauan ini diterbitkan di Jakarta, namun setelahnya hampir seluruh kota di Indonesia memberlakukan *work from home* untuk para karyawannya.

Alih-alih senang karena bisa bekerja dari rumah, justru *work from home* (WfH) membuat satu masalah baru bagi pekerja. Menurut pengamatan peneliti, tak sedikit pekerja yang melakukan WfH justru mengeluh ketika bekerja dari rumah, terutama bagi para pekerja yang sudah menikah. Bagi karyawan yang sudah menikah membagi waktu antara pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah bukanlah hal yang mudah. Seringkali pekerjaan dirumah menjadi terabaikan karena pekerjaan dari kantor yang tak kunjung selesai. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti diketahui bahwa dengan bekerja dari rumah justru pekerjaan kantor yang tadinya hanya dari jam 09.00 sampai jam 17.00 atau 8 jam kerja kini menjadi tidak menentu. Bahkan dikatakan pekerjaan kantor bisa baru selesai sekitar tengah malam.

Akibatnya tanggung jawab untuk pekerjaan di rumah seperti mengurus anak, memasak, ataupun membereskan rumah menjadi terabaikan.

Seperti yang di tulis oleh Pramita (2020) dalam berita online kompas bahwa tidak sedikit karyawan yang mengalami stres ketika menghadapi WfH, salah satu alasannya karena terlalu lama duduk di depan komputer atau laptop. Selain itu kurangnya aktivitas sosial juga membuat karyawan yang menjalani WfH stres ketika bekerja dari rumah, bahkan sampai ada yang memerlukan bantuan psikolog untuk dapat meredam stres yang dialami.

Stres yang dialami secara terus menerus oleh pekerja yang menjalani WfH lambat laun akan mempengaruhi kondisi psikologis pekerja. Salah satu yang menjadi perhatian adalah kesejahteraan psikologis. Bradburn menyatakan bahwa *happiness* (kebahagiaan) merupakan hasil dari kesejahteraan psikologis dan merupakan tujuan tertinggi yang ingin dicapai oleh setiap individu (Ryff & Singer, 1998).

Kesejahteraan psikologis dapat diartikan sebagai rasa bahagia, lebih jelas Ryff (1989) mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup

dan membuat seseorang menjadi lebih bermakna serta lebih berusaha dalam mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya.

Setiap individu sebaiknya memiliki kesejahteraan psikologis agar dapat hidup dengan bahagia. Apabila individu memiliki kesejahteraan psikologis yang baik, diharapkan individu tersebut lebih sehat, bukan hanya sehat secara fisik namun diharapkan individu tersebut dapat sehat secara mental sehingga timbul perasaan bahagia ketika individu tersebut menjalankan kehidupannya. Namun dengan kondisi WfH ini, dengan rasa bosan yang menyelimuti karyawan.

ehingga dapat membuat kesejahteraan psikologis karyawan terkikis. Ketika pekerja bekerja dari rumah atau WfH, tak jarang pekerja menghadapi konflik antara keluarga dan juga pekerjaan. Menurut hasil wawancara peneliti dengan beberapa pekerja yang menjalani WfH diketahui bahwa para pekerja seringkali kesulitan untuk dapat fokus melakukan tugas pekerjaannya dikarenakan saat dirumah terdapat pula pekerjaan domestik rumah yang harus dikerjakan. Misalnya memasak, membersihkan rumah, mengangkat jemuran, meyetrika, mengurus anak atau orang tua, dan berbagai hal yang lain. Hal ini lah yang akhirnya memicu kebingungan dan membuat pekerjaan, baik pekerjaan kantor maupun pekerjaan domestik di rumah menjadi terhambat sehingga muncul lah suatu konflik yang terjadi dikarenakan terdapat peran ganda yang diemban oleh

individu atau yang biasa disebut sebagai konflik peran ganda.

Konflik peran ganda dinyatakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) sebagai sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Konflik peran terjadi apabila seseorang dihadapkan pada situasi dimana terdapat dua atau lebih persyaratan untuk melaksanakan peran yang satu dan dapat menghalangi pelaksanaan peran yang lain (Gibson, Ivancevich, & Donnely, 1995). Konflik peran ganda dipengaruhi oleh kultur di mana individu berada dan berasal (Masuda, Sortheix, Beham, & Naidoo, 2019). Namun demikian, salah satu konsekuensi paling umum dari adanya konflik peran ganda ini adalah personal kesejahteraan psikologis individu yang mengalaminya.

Penelitian tentang konflik peran ganda dan kesejahteraan psikologis telah dilakukan sebelumnya. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Panatik, Badri, Rajab, Rahman, dan Shah (2011) pada guru sekolah di Malaysia. Dari hasil penelitian diketahui peran ganda memiliki pengaruh negatif pada kesehatan mental, kepuasan hidup dan kesehatan mental. Penelitian lain mengenai konflik peran ganda dan kesejahteraan psikologis di teliti oleh Randa (2018) dengan subjek perawat wanita, hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara konflik peran ganda dan kesejahteraan psikologis pada perawat. Selanjutnya, penelitian mengenai konflik

peran ganda dan kesejahteraan psikologis juga dilakukan oleh Lin, Chen, dan Wang (2019) pada pekerja *tour leader* yang menyatakan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh negatif terhadap kesejahteraan psikologis pada *tour leader*.

Dari latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya serta fenomena yang terkait tentang *work from home*, maka peneliti hendak mengetahui apakah terdapat hubungan antara konflik peran ganda dan kesejahteraan psikologis pada pekerja yang menjalani *work from home*.

METODE PENELITIAN

Sampel pada penelitian ini adalah pekerja yang menjalani *work from home*. Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability* dengan teknik *purposive* dan *snowball*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pekerja formal yang menjalani *work from home* minimal satu minggu dan sudah menikah. *Try out* terpakai digunakan dalam penelitian ini, dan skala disebar menggunakan bantuan *google form* dikarenakan kondisi peneliti yang tidak dapat keluar rumah pasca pandemi covid-19.

Kesejahteraan psikologis dalam penelitian ini adalah sebuah rasa kesejahteraan yang dikaitkan dengan rasa bahagia, mental yang sehat dan kesehatan fisik yang bisa dilihat dari pemenuhan kebutuhan dasar individu tersebut. Pemenuhan hidup sendiri terdiri atas sandang pangan, pendidikan dan pekerjaan. Kesejahteraan psikologis dalam

penelitian ini diadaptasi dan dimodifikasi dari Ryff's Psychological Well-Being Scales (PWBS) yang disusun berdasarkan aspek-aspek kesejahteraan psikologis yang dipaparkan oleh Ryff (1989) yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan dalam hidup, dan pengembangan diri. Skala ini terdiri atas 18 aitem, namun setelah dilakukan pengujian diketahui empat aitem dinyatakan gugur dan tidak memenuhi syarat sehingga tersisa 14 aitem yang memiliki nilai daya diskriminasi aitem yang baik. Nilai reliabilitas untuk skala kesejahteraan psikologis adalah sebesar 0.830. Nilai skor daya diskriminasi aitem untuk skala ini bergerak dari 0.255 – 0.589.

Konflik peran ganda dalam penelitian ini adalah merupakan suatu konflik antar peran, baik peran di pekerjaan maupun peran di keluarga yang tidak seimbang, peran pekerjaan dan peran keluarga saling tidak cocok antara satu dengan lainnya, sehingga menimbulkan konflik. Konflik peran ganda dalam penelitian ini diadaptasi dan dimodifikasi dari skala yang dibuat oleh Carlson (dalam Herts, 2010) yang disusun berdasarkan bentuk-bentuk konflik peran ganda yaitu; *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Masing-masing bentuk konflik peran ganda tersebut terdiri atas *work-related source of conflict* dan *family-related source of conflict*. Skala ini terdiri atas 18 aitem, namun setelah dilakukan pengujian diketahui terdapat satu aitem gugur

sehingga tersisa 17 aitem. Skor daya diskriminasi aitem bergerak dari 0.558 – 0.794 dan memiliki angka reliabilitas sebesar 0.952.

Untuk menguji hipotesis mengenai hubungan konflik peran ganda dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja yang menjalani *work from home* maka digunakan teknik korelasi Pearson *product moment* dengan menggunakan bantuan program *Statistical Packages for Social Science (SPSS) version 23 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan konflik peran ganda dan kesejahteraan psikologis pada pekerja yang menjalani *work from home*. Hasil analisa kedua variabel menggunakan korelasi Pearson *product moment* menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = -0.518$ ($p < .01$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yang berarti terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dan kesejahteraan psikologis. Hubungan korelasi berarah negatif yang mengindikasikan semakin tinggi konflik peran ganda yang dialami maka akan semakin rendah kesejahteraan psikologis. Begitupun sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda yang dialami maka akan semakin tinggi kesejahteraan psikologis.

Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Frone dan

Cooper (1992) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dari konflik peran ganda, baik itu konflik pekerjaan-keluarga ataupun konflik keluarga-pekerjaan. Konflik peran ganda dikatakan memiliki pengaruh buruk terhadap perilaku karyawan, emosi dan juga kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan beberapa studi yang menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis seseorang dapat berkurang seiring dengan konflik peran ganda (Dettmers, 2017; Lin, Chen, & Wang, 2019; Xu & Song, 2016).

Temuan ini juga mengindikasikan bahwa konflik peran ganda memiliki hubungan yang cukup kuat bagi pekerja untuk menentukan kesejahteraan psikologisnya ketika menjalani *work from home*. Hal ini sesuai dengan fenomena yang diamati peneliti bahwa tidak sedikit pekerja yang mengalami stres dan kebosanan ketika bekerja dari rumah. Hal ini disebabkan karena ketika seorang pekerja bekerja di kantor, terjadi situasi dinamis di mana pekerja tersebut dapat bertemu dan berinteraksi dengan banyak orang. Beberapa riset terdahulu mendukung adanya temuan ini (Buunk, & Verhoeven, 1991; Huffman, Payne, Koehly, Culbertson, & Castro, 2014; Minnotte, Gravelle, & Minnotte, 2013).

Kurangnya interaksi pekerja yang dikarenakan pekerja selalu bekerja dari rumah membuat kesejahteraan psikologisnya menurun. Beberapa riset menyatakan bahwa tempat kerja menjadi medan pertemuan sosial

untuk berbincang, bertukar pikiran, bertemu dan bertukar pengalaman dengan rekan-rekan sekerja (Buunk, & Verhoeven, 1991; Haapakangas, Hallman, Mathiassen, & Jahncke, 2019; Sirgy, Reilly, Wu, & Efraty, 2008). Hal ini tentu saja menjelaskan bahwa pekerja tidak lepas dari keadaan sosial atau hubungan interpersonal yang dapat mempengaruhi performanya dalam bekerja. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat dikatakan berkurangnya interaksi tatap muka antar rekan kerja dapat membuat kesejahteraan psikologis karyawan mengalami penurunan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dan kesejahteraan psikologis pada pekerja yang menjalani *work from home* pasca pandemi covid-19. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat konflik perantara maka semakin rendah kesejahteraan psikologis, sebaliknya semakin rendah tingkat konflik peran ganda maka semakin tinggi kesejahteraan psikologis pada pekerja yang menjalani *work from home*. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka disarankan kepada subjek untuk dapat mencari dan meminta bantuan dari orang-orang terdekat untuk mengurangi konflik pekerjaan dan keluarga yang dialami sehingga

dapat membuat karyawan merasa tidak terlalu terbebani dengan tanggung jawab yang diembannya. Subjek juga disarankan untuk dapat bercerita kepada pasangan, keluarga atau orang terdekat mengenai tekanan yang dimiliki sehingga dapat merasa lebih lega dan bahagia dalam menjalani pekerjaan dari rumah atau *work from home*.

DAFTAR PUSTAKA

- Buunk, B. P., & Verhoeven, K. (1991). Companionship and support at work: A microanalysis of the stress-reducing features of social interaction. *Basic and Applied Social Psychology, 12*(3), 243-258. doi: 10.1207/s15324834basp1203_1
- Dettmers, J. (2017). How extended work availability affects well-being: The mediating roles of psychological detachment and work-family-conflict. *Work & Stress, 31*(1), 24-41. doi: 10.1080/02678373.2017.1298164
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 65-78.
- Greenhaus H. J., & Beutell J. N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76-88.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (1995). *Organisasi dan manajemen, perilaku, struktur, proses (edisi kelima, jilid 2)*. Alih Bahasa: Agung Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Haapakangas, A., Hallman, D. M., Mathiassen, S. E., & Jahncke, H. (2019). The effects of moving into an activity-based office on communication, social relations and work demands – A controlled intervention with repeated follow-up. *Journal of Environmental Psychology, 101341*. doi: 10.1016/j.jenvp.2019.101341
- Handoyo, A. (2020) “Cegah corona PT Stanley cek suhu tubuh dan bagikan masker” Di akses Juni 13, 2020 dari Redaksi24.com: <https://www.redaksi24.com/cegah-corona-pt-stanley-cek-suhu-tubuh-pegawai-dan-bagikan-masker/>
- Huffman, A. H., Payne, S. C., Koehly, L. M., Culbertson, S. S., & Castro, C. A. (2014). Examining time demands and work-family conflict on psychological distress. *Military Behavioral Health, 2*(1), 26-32. doi: 10.1080/21635781.2013.844662
- Lin, W.-R., Chen, H.-M., & Wang, Y.-C. (2019). Work-family conflict and psychological well-being of tour leaders: The moderating effect of leisure coping styles. *Leisure Sciences, 1*-22
- Masuda, A. D., Sortheix, F. M., Beham, B., & Naidoo, L. J. (2019). Cultural value orientations and work-family conflict: The mediating role of work and family demands. *Journal of Vocational*

- Behavior*, 112, 294-310. doi: 10.1016/j.jvb.2019.04.001
- Minnotte, K. L., Gravelle, M., & Minnotte, M. C. (2013). Workplace characteristics, work-to-life conflict, and psychological distress among medical workers. *The Social Science Journal*, 50(4), 408-417. doi: 10.1016/j.soscij.2013.08.001
- Panatik, S. A. B., Badri, S. K. Z., Rajab, A., Rahman, H. A., & Shah, I. M. (2011). The impact of work family conflict on psychological well-being among school teachers in Malaysia. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 29, 1500-1507.
- Pramita, E. W. (2020). Cerita work from home para pekerja ibukota ada yang stres dan nyaman. Di akses April 21, 2020 dari: Tempo.co: <https://cantik.tempo.co/read/1328621/cerita-work-from-home-para-pekerja-ibukota-ada-yang-stres-dan-nyaman/full&view=ok>
- Randa, J. C. (2018). *Hubungan work family conflict dengan kesejahteraan psikologis pada perawat*. Skripsi (tidak diterbitkan). Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Exploration on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). *The contours of positive human health*. Wisconsin: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Rozie, F. (2020). Data 20 April 2020, kasus positif corona di DKI Jakarta capai 3.112". Di akses April 21, 2020 dari Liputan6.com: <https://www.liputan6.com/news/read/4232279/data-20-april-2020-kasus-positif-corona-di-dki-jakarta-capai-3112>.
- Safitri, K. (2020). PLN sediakan bilik disinfektan untuk pegawai yang masih bekerja" Di akses pada Juni 13, 2020 dari : [kompas.com:https://money.kompas.com/read/2020/03/27/184545426/pln-sediakan-bilik-disinfektan-untuk-pegawai-yang-masih-bekerja](https://money.kompas.com/read/2020/03/27/184545426/pln-sediakan-bilik-disinfektan-untuk-pegawai-yang-masih-bekerja).
- Sari, N. (2020). Cegah Covid-19, Pemprov DKIimbau perusahaan terapkan kerja dari rumah". Di akses April 20, 2020 dari Kompas.com: <https://megapolitan.kompas.com/read/2020/03/16/12265131/cegah-covid-19-pemprov-dki-imbau-perusahaan-terapkan-kerja-dari-rumah>.
- Sirgy, M. J., Reilly, N. P., Wu, J., & Efraty, D. (2008). A work-life identity model of well-being: Towards a research agenda linking quality-of-work-life (QWL) programs with quality of life (QOL). *Applied Research Quality Life*, 3, 181-202
- Victoria, W. (2020). Hipmi paparkan panduan jalankan usaha tengah wabah corona. Di akses pada Juni 13, 2020 dari

ayojakarta.com:

<https://www.ayojakarta.com/read/2020/03/29/14336/hipmi-paparkan-panduan-jalankan-usaha-tengah-wabah-corona>

Xu, L., & Song, R. (2016). Influence of work–family–school role conflicts and

social support on psychological wellbeing among registered nurses pursuing advanced degree. *Applied Nursing Research*, 31, 6–12. doi: 10.1016/j.apnr.2015.12.005