

Dampak *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Pada Kinerja Ibu Bekerja Dari Rumah Selama Pandemic Covid 19 di Bandung

Ayu Nike Retnowati¹, Vika Aprianti², Devi Agustina³

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia, Indonesia
e-mail: anr3515@unibi.ac.id, vika.aprianti@unibi.ac.id, devi047.a@gmail.com

AbstrakPenyebaran virus covid 19 membuat para pemberi kerja memberlakukan untuk bekerja dari rumah. Pada rentang waktu *Work From Home* terjadi penurunan produktivitas dari beberapa sektor, tingkat perceraian di kota Bandung meningkat 38%. hal ini menimbulkan beberapa problematika berkaitan dengan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran serta besaran pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap kinerja pada ibu yang bekerja dari rumah saat pandemi covid 19 di Kota Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikasi dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah ibu yang bekerja dan sedang menjalani *work from home* di Bandung, dengan jumlah sampel sebanyak 140 orang dengan teknik sampling incidental. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *work family conflict*, stres kerja berada pada kategori cukup tinggi dan kinerja berada pada kategori baik. *Work Family Conflict* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, sementara stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: *Work Family Conflict, Stres Kerja, Kinerja.*

Abstract The spread of the covid 19 virus makes employers apply to work from home. During the *Work From Home* timeframe, there was a decline in productivity from several sectors, the divorce rate in Bandung increased 38% this raises several problems related to performance. This study aims to determine the description and magnitude of the effect of *work family conflict* and work stress on the performance of working mother who work from home during the Covid 19 pandemic in Bandung. The method used in this research is descriptive method and verification method with a quantitative approach. The population in this study were mothers who work and are undergoing *work from home* in Bandung, with a total sample of 140 people with incidental sampling technique. Based on the research results, it is known that *work family conflict*, work stress is in the high enough category and performance is in the good category. *Work Family Conflict* has a significant effect on performance, while work stress has no and insignificant effect on performance.

Keywords: *Performance, Work Family Conflict, Work Stress.*

PENDAHULUAN

Work From Home (WFH) menjadi solusi agar mengurangi risiko penularan virus covid-19. *Work From Home* menawarkan fleksibilitas pekerjaan yang tinggi. Berdasarkan penelitian Maria dan Nurwati (2020:12) mengenai produktivitas penduduk yang bekerja dari rumah di wilayah JABODETABEK diperoleh hasil dari berbagai profesi yaitu guru, pegawai swasta, pegawai negeri dan wiraswasta diperoleh hasil 82% pekerjaan dapat dikerjakan di rumah, namun 79% mengakuproduktivitas mereka terganggu dengan kendala kesulitan atau tidak bisa bekerja, biaya operasional meningkat, terjadinya *misscommunication* dan kehilangan motivasi dalam bekerja. 54% penurunan output terjadi pada bidang jasa dan produksi. Menurut Jackson dalam Adnan dan Saragih (2019:4194) dengan meningkatnya produktivitas

maka akan meningkatkan hasil kerja atau kinerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (*input*) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (*output*).

Selama masa pandemi covid 19 tingkat perceraian di Kota Bandung mengalami kenaikan yang cukup tinggi. Seperti yang dikutip dari detik.com "Berdasarkan data Pengadilan Agama Bandung, jumlah gugatan yang masuk pada Maret 2020 sebanyak 433 gugatan, April 2020 sebanyak 103 gugatan, Mei 2020 sebanyak 207 gugatan dan Juni terhitung sampai tanggal 24 mencapai 706 gugatan. Motif perkara perceraian beragam, diantaranya masalah ekonomi, masalah perselisihan dan lain-lain." Peningkatan kasus perceraian di Kota Bandung salah satu penyebabnya adalah perselisihan, dalam rentang waktu Maret sampai Juni adalah masa dimana WFH diberlakukan beberapa perusahaan, diduga pemicu pertengkaran tersebut juga bisa saja disebabkan oleh perubahan aktivitas serta cara kerja.

Perubahan cara kerja tersebut akan menjadi masalah cukup besar bagi istri, khususnya sudah mempunyai anak, baik yang bekerja maupun yang menjadi ibu rumah tangga. Berdasarkan pra survey yang dilakukan kepada 30 ibu yang bekerja dari rumah, diketahui bahwa stress kerja pada saat bekerja dari rumah adalah mengenai tuntutan tugas dan fisik, lebih dari 60% responden menjawab bahwa mereka merasa kewalahan dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan serta stres yang ditimbulkan karena lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Ada kekhawatiran yang meningkat atas konflik antar peran yang dialami karyawan saat mereka mencoba menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan peran keluarga karena konflik ini dapat mengakibatkan konsekuensi negatif seperti kinerja kerja yang buruk. (Majekodunmi.2017). Penelitian yang dilakukan oleh Ismiati dan Zusmawati(2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiyanto,dkk (2016) menyatakan bahwa dari 8 karakteristik konflik pekerjaan-keluarga, 7 diantaranya adalah benturan pekerjaan-tanggung jawab keluarga, obsesi pekerjaan, pekerjaan atau karir-peluang waktu keluarga, benturan kehidupan rumah-pekerjaan, kehidupan keluarga-pekerjaan, pikiran keluarga dalam kerja, serta benturan kehidupan rumah tangga-karir pekerjaan, tidak menjadi masalah timbulnya konflik pekerjaan-keluarga, namun ada 1 karakteristik yang menjadi timbulnya konflik yaitu kelelahan fisik. *State of the art* dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian ini diambil pada saat ada pandemi covid 19. *Work family conflict* dan stres kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pada ibu yang bekerja dari rumah.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja

Menurut Robbins dalam Isvandiari dan Purwanto (2017:40) adalah merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria.

Robbins dalam Isvandiari dan Purwanto (2017:40) mengemukakan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas

e. Kemandirian

Work Family Conflict

Menurut Greenhaus dan Beutell dalam Liftyawan,dkk (2020:4) konflik pekerjaan keluarga atau work family conflict adalah bentuk konflik antara peran yang diakibatkan oleh tuntutan peran di tempat kerja dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal.

Menurut Greenhaus dan Beutell dalam Hasanah dan Matuzahroh (2017:384) ada tiga indikator *work family conflict*, diantaranya :

- a. Konflik berdasar waktu (*time based conflict*)
- b. Konflik berdasar tegangan (*strain based conflict*)
- c. Konflik berdasar perilaku (*behavior based conflict*)

Stres Kerja

Adapun Robbins dan Judge dalam Ayu (2014) memberikan pengertian stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Robbins dalam Isvandiari dan Purwanto (2017:40) mengemukakan indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : *Work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja pada ibu yang bekerja dari rumah saat pandemi covid 19 di Kota Bandung.
- H2 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada ibu yang bekerja dari rumah saat pandemi covid 19 di Kota Bandung.
- H3 : *Work family conflict* dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pada ibu yang bekerja dari rumah saat pandemi covid 19 di Kota Bandung.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif adalah metode yang hanya memberikan gambaran atau deskripsi tentang variabel dari sebuah fenomena yang teliti. Ardianto (2011:48) Variabel yang diteliti bisa satu, dua, tiga atau lebih. metode verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistik inferensial mengenai pengaruh work family conflict dan stres kerja terhadap kinerja. Salmah (2015:23).

Populasi dalam penelitian ini yaitu ibu bekerja dan sedang menjalani work from home di Kota Bandung. Penelitian ini pengambilan sampel yang digunakan penulis yaitu dengan menggunakan teknik Non Probability Sampling, dengan Sampling Incidental yang merupakan bagian dari teknik Non Probability Sampling. Sampling Incidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti

dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Sugiyono (2012:85). Dilihat dari jumlah populasi yang tidak pasti, serta keterbatasan waktu dan biaya maka penulis menyebar kuesioner dalam waktu satu minggu, dan terjaring 140 responden yang sesuai dengan kriteria dalam pengisian kuesioner, adapun kriterianya adalah wanita yang sudah menikah dengan usia 20-45 tahun yang bekerja dari rumah selama pandemik dan berdomisili di Bandung.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hasil dari penyebaran kuesioner terhadap 140 responden dengan kriteria ibu sudah menikah, usia 20-45 tahun, sedang menjalani *work from home* dan berdomisili di Kota Bandung.

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Usia	20 – 29 tahun	53	37,9%
	30 – 39 tahun	50	35,7%
	40 – 45 tahun	37	26,4%
Jenis Pekerjaan	Pegawai Negeri Sipil	38	27,1%
	Pegawai Swasta	38	27,1%
	Dosen/Guru	42	30%
	Lainnya	22	15,8%

Sumber : Data Hasil olah Penulis 2020

Hasil Analisis Deskriptif

Tanggapan responden mengenai *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan Kinerja, maka diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 2
Tanggapan Responden

No	Variabel	Rata-Rata Skor	Rata-Rata	Kategori
1	<i>Work Family Conflict</i>	29,87	2,99	Cukup Tinggi
2	Stres Kerja	41,1	3,16	Cukup Tinggi
3	Kinerja	55,42	3,46	Baik

Sumber : Data Hasil olah Penulis 2020

Pembahasan

Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Pada Ibu Yang Bekerja Dari Rumah Saat Pandemi Covid 19 Di Kota Bandung

Berdasarkan uji determinasi pengaruh work family conflict, memperlihatkan kontribusi sebesar 23% terhadap kinerja dimana sisanya yaitu sebesar 77% (100%-23%) yaitu merupakan variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Berdasarkan hasil uji t work family conflict, maka diketahui bahwa work family conflict berpengaruh terhadap kinerja karena mempunyai nilai sig sebesar 0,00. Dimana nilai sig ini $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana $(-3,993 > -1,656)$. Artinya semakin tinggi work family conflict maka akan menyebabkan semakin rendah pula kinerja seseorang. Begitu pula sebaliknya, dimana semakin rendah work family conflict maka akan semakin tinggi pula kinerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Ibu Yang Bekerja Dari Rumah Saat Pandemi Covid 19 Di Kota Bandung

Berdasarkan uji determinasi pengaruh stres kerja memperlihatkan kontribusi sebesar 14,3% terhadap kinerja dimana sisanya yaitu sebesar 85,7% (100%-14,3%) yaitu merupakan variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Berdasarkan hasil uji t stres kerja, maka diketahui bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karena mempunyai nilai sig sebesar 0,490. Dimana nilai sig ini $> 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana $(-0,692 > -1,656)$ dalam penelitian ini stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Liftyawan, dkk (2020) bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Ibu Yang Bekerja Dari Rumah Saat Pandemi Covid 19 Di Kota Bandung

Berdasarkan uji determinasi secara bersamaan berpengaruh work family conflict dan stres kerja secara simultan adalah memperlihatkan kontribusi sebesar 23,2% terhadap kinerja dimana sisanya yaitu sebesar 76,8% (100%-23,2%) yaitu merupakan variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Berdasarkan hasil uji F, maka diketahui bahwa work family conflict dan stres kerja secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dapat diketahui dari nilai sig $0,000 < 0,05$ begitu pun dari nilai Fhitung $> Ftabel$ yaitu $(20,747 > 3,062)$. Menurut Darmawan (2018) menunjukkan bahwa work family conflict dan stres kerja memiliki arah hubungan yang negatif terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Work family conflict yang dialami ibu yang bekerja dari rumah saat Pandemi Covid 19 Di Kota Bandung berada pada kategori cukup tinggi, dimana hal yang terjadi work family conflict pada ibu bekerja dari rumah adalah munculnya perasaan bahwa selama bekerja dari rumah merasa kurang produktif. Stres kerja yang dialami ibu yang bekerja dari rumah saat Pandemi Covid 19 Di Kota Bandung berada pada kategori cukup tinggi. Hal yang dirasa menimbulkan stress kerja paling tinggi mengenai fasilitas penunjang pekerjaan yang kurang memadai. Gambaran mengenai kinerja yang dialami ibu yang bekerja dari rumah saat Pandemi Covid 19 Di Kota Bandung berada pada kategori baik. Selama bekerja dari rumah ibu bekerja dapat menjaga kinerja tetap baik terutama dalam hal tetap bekerja dengan penuh tanggungjawab, namun kendala yang terjadi adalah saat bekerja dari rumah, ibu bekerja sulit menyelesaikan pekerjaan lebih cepat. work family conflict berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, dengan kontribusi sebesar 23% terhadap kinerja. Stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja, jika dilihat dari hasil kuesioner ada beberapa pernyataan yang memungkinkan stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan dimana selama bekerja dari rumah, ibu merasa tuntutan peran sebagai ibu tetap dapat dilaksanakan dengan baik,

pekerjaan yang dilakukan sudah jelas sehingga tidak menyulitkan dalam menyelesaikan tugas, tidak mendapat perintah dari beberapa atasan, mempunyai pemimpin yang dapat diandalkan serta mampu dijadikan sebagai panutan, stres kerja memperlihatkan kontribusi sebesar 14,3% terhadap kinerja. *work family conflict* dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, dengan kontribusi sebesar 23,2% terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal:

- Adnan dan Saragih. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika (BMKG) Jakarta. (Vol 5, No 2, Agustus 2019, ISSN : 2355-9357).
- Ayu, Mutiara Indah. 2014. *Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Paragon Technology And Innovation Bandung.*
- Darmawan, Ricky Dwi. 2018. *Analisa Pengaruh Work Family Conflict Dan Job Stress Terhadap Job Performance Perawat Di Rumah Sakit X.* (Vol 6, No 2, 2018).
- Hasanah dan Matuzahroh. 2017. *Work Family Conflict Pada Single Parent.* (Vol 1, No 2, Oktober 2017, ISSN : 2579:6348).
- Ismiati dan Zusmawati.2020. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Padang.*
- Isvandiari dan Purwanto. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Media Rumah Sakit Islam Malang.*(Vol 11, No 1, Februari 2017).
- Liftyawan, dkk. 2020. *Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja.* (Vol 5, No 1, Januari 2020, ISSN : 2528:0570).
- Majekodunmi. Ajala E.(2017). *Work Family Conflict and Family Work Conflict As Correlates of Job Performance Among Working Mothers : Implications For Industrial Social Workers.* *African Journal of Social Work*, 7(1), 52-62.
- Maria dan Nurwati.2020. *Analisis Pengaruh Peningkatan Jumlah Masyarakat Terkonfirmasi Covid 19 Terhadap Produktivitas Penduduk Yang Bekerja Di JABODETABEK.*
- Salmah, Ninin Non Ayu. 2015. *Pengaruh Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN VII Cinta Manis.*(Vol 12, No 2, Juli 2015).
- Sugiyanto, dkk.2016. *Konflik Pekerja-Keluarga dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus rumah Sakit Berbasis Islam di Surakarta).*(vol 9, No 1, Maret 2016).

Buku:

- Ardianto, Elvinaro. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif.*Bandung : Simbiosis Rekatama Media.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabet