

# PENGARUH KONFLIK KELUARGA DAN PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *MODERATING FACTOR* KECERDASAN EMOSIONAL PADA KARYAWAN *WORK FROM HOME* SEBAGAI DAMPAK *COVID-19*

Tri Hardjanti Nugrahaningsih <sup>1)</sup> dan Bernadeta Irmawati <sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Unika Soegijapranata

<sup>1,2</sup>Jalan Pawiyatan Luhur IV/1 Bendan Dhuwur, Semarang, 50234

E-mail : harjanti@unika.ac.id<sup>1)</sup>, Irmawati\_b@unika.ac.id<sup>2)</sup>

## ABSTRAK

Pandemi Covid-19 berdampak pada semua aspek kehidupan, termasuk di dalamnya adanya kebijakan pemerintah untuk Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), untuk meminimalkan penyebaran virus. Pembatasan tersebut pada akhirnya mendorong perusahaan untuk membuat kebijakan karyawan bekerja dari rumah (*work from home*). Perubahan kondisi dan situasi dari bekerja di kantor dan bekerja dari rumah pastinya juga berdampak pada kondisi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Konflik Keluarga dan Pekerjaan terhadap Kinerja karyawan dengan *moderating factor* berupa Kecerdasan Emosional pada karyawan yang bekerja dari rumah sebagai dampak pandemik *Covid-19* pada perusahaan di kota Semarang. Proses pengumpulan data dilakukan dengan *google form* kepada 85 responden secara *accidental*. Hasil Penelitian dianalisis menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan konflik keluarga pekerjaan, kinerja, dan kecerdasan emosional. Sedangkan pengujian hipotesis dianalisis menggunakan Analisis Regresi *Moderating (Moderating Regression Analysis)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa selama bekerja dari rumah, karyawan merasakan konflik keluarga pekerjaan dalam kategori rendah, melakukan kinerja yang tinggi dan memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Sedangkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja, sementara untuk hipotesis kedua ditolak artinya kecerdasan emosional tidak menjadi *moderating factor* pada pengaruh negatif konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja pada karyawan yang bekerja dari rumah sebagai dampak pandemi *Covid-19*.

**Kata Kunci:** Kinerja karyawan, Kecerdasan Emosional, Konflik Keluarga dan Pekerjaan, Bekerja Dari Rumah, Covid-19

## 1. PENDAHULUAN

Terjadinya pandemi covid-19 berdampak pada semua aspek kehidupan karena virus ini mudah bermigrasi dan menyebar. Di Kota Semarang tingkat penyebaran virus COVID 19 masih relatif tinggi yang dibuktikan dengan pemberitaan di Jawa Pos.com pada tanggal 6 Juli 2020 bahwa ditemukan ada 3 perusahaan yang menjadi klaster baru penyebaran COVID 19, dan sampai bulan September 2020 masih relatif tinggi, hal itu seperti yang dilansir dari berita TribunJateng.com pada tanggal 18 September 2020 mengenai tingginya kasus penyebaran COVID 19 di kota Semarang.

Segala cara dilakukan untuk mencegah penyebarannya, menggunakan masker, rajin mencuci tangan, menghindari kerumunan untuk menjaga jarak secara fisik yang berdampak pada himbuan untuk bekerja dari rumah (*work from home*). Perubahan tempat kerja secara tiba tiba dari kantor atau pabrik menjadi di rumah, bukanlah hal yang mudah. Hal itu seperti yang disampaikan (Nurhidayati, 2020) "Kebijakan bekerja di rumah secara *online* ini tidak sederhana menempatkan komputer di sudut ruangan rumah dan kemudian mulai bekerja seperti yang biasa orang lakukan di kantor. Kantor dan rumah harus dipahami tidak sekadar bangunan fisik, namun lebih dari itu sebagai konsekuensi bagi penghuninya menjalankan peran sosial, dan menjalani

tuntutan peran dan tanggung jawab masing-masing area. Area kantor cenderung untuk beraktivitas bisnis, sebaliknya rumah adalah tipikal tempat tinggal untuk beristirahat, rileks, dan berinteraksi dengan anggota keluarga. Harus dipahami, kedua domain memiliki tipikal aktivitas yang berbeda dari sisi mental, *physical*, dan *psychological boundaries*".

Perubahan rumah (tempat santai, tempat berinteraksi dengan anggota keluarga) menjadi kantor (tempat untuk aktivitas bisnis atau bekerja), di mana rumah harus didesain seperti di kantor dengan banyak peralatan listrik untuk laptop atau lainnya, banyak keterampilan yang terkait pemanfaatan teknologi informasi, internet, dan aplikasi *online* yang sebelumnya tidak atau belum dilakukan mendadak harus dikuasai tanpa didampingi supervisor, bertambahnya biaya karena penggunaan listrik atau pembelian kuota yang selama ini dibebankan di kantor berpindah di rumah. Ditambah lagi kemungkinan munculnya "gangguan" dari anggota keluarga pada saat karyawan sedang bekerja atau mempelajari ketrampilan baru. Semua hal tersebut berpotensi memunculkan terjadinya konflik pekerjaan keluarga.

Hal di atas terbukti dari hasil penelitian Hapsari (2020) menemukan bahwa karyawan yang bekerja dari rumah cenderung mengalami konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*), terutama karyawan wanita.



Karyawan yang mengalami konflik keluarga pekerjaan dapat mempengaruhi kinerjanya. Semakin tinggi konflik keluarga pekerjaan yang dialami akan semakin rendah kinerjanya. Terbukti dari hasil penelitian (Tewal & Tewal, 2014), (Sutanto & Mogi, 2016), (Majekodunmi, 2017), (Hikmah, 2017), (Jackson; Yohanes, 2017), ((Sugianingrat, Ida APW; Sarmawa, IWG; Widayani, 2017)), (Isnaini, 2018), (Sapitri, Dudija, 2020), (Adani et al., 2020), yang menemukan bahwa konflik keluarga pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Berbeda dengan beberapa penelitian di atas yang dilakukan dalam situasi bekerja dari kantor (*work from office*) dan tidak dalam situasi pandemik covid 19, penelitian ini menjawab kesenjangan penelitian bagaimana pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja dalam situasi bekerja dari rumah (*work from home*) sebagai dampak dari COVID 19. Pandemi COVID 19 baru terjadi pada awal tahun 2019 dan sampai saat ini masih sedikit penelitian yang menguji pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja karyawan yang bekerja dari rumah sebagai dampak COVID 19.

Kedua, penelitian ini juga akan menjawab kesenjangan penelitian mengenai kecerdasan emosional sebagai *moderating factor* pada pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja karyawan yang bekerja dari rumah sebagai dampak COVID 19. Penelitian yang dilakukan sebelumnya (Adji & Kristiyana, 2020), (Ayu & Dewi, 2017), (Setyaningrum et al., 2016), (Gunawan, 2014), (Risma, 2012), (Jaya et al, 2012) melihat kecerdasan emosional sebagai variabel independen terhadap kinerja. sedangkan penelitian Sanjaya (2013), (Amilia, 2016), dan (Arfah, 2019) kecerdasan emosional menjadi variabel moderasi pengaruh *stres* kerja terhadap kinerja bukan *moderating factor* pada pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja. Penelitian-penelitian di atas juga tidak ada yang mengambil responden karyawan yang bekerja dari rumah sebagai dampak dari pandemi covid 19.

Sedangkan penelitian ini akan menguji kecerdasan emosional sebagai *moderating factor* pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja karyawan yang bekerja dari rumah sebagai dampak pandemi covid 19.

Menurut Goleman (Butarbutar, 2020) “kecerdasan emosional menggambarkan kemampuan dalam mengidentifikasi, mengakses dan mengelola emosi diri, orang lain maupun kelompok. Dengan kecerdasan emosional tersebut seseorang dapat menempatkan emosinya pada porsi yang tepat, memilah kepuasan dan mengatur suasana hati”. Berdasarkan pengertian di atas peneliti memiliki pemikiran bahwa bekerja dari rumah berpotensi memunculkan pengaruh negatif konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja karyawan, dan ketika memiliki kecerdasan emosional tinggi, karyawan akan mampu memotivasi diri, memiliki ketahanan dalam menghadapi kegagalan, mengendalikan emosi dan menunda kepuasan, serta mengatur keadaan jiwa sehingga mampu menurunkan pengaruh negatif konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja. Jika individu memiliki tingkat

kecerdasan emosional yang tinggi maka akan memersepsikan segala sesuatu secara positif dan menanggapi munculnya konflik tersebut dengan lebih baik sehingga akan menurunkan pengaruh negatif terhadap kinerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan konflik keluarga pekerjaan, kinerja dan kecerdasan emosional karyawan dan menguji bagaimana pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja karyawan yang bekerja dari rumah sebagai dampak dari COVID 19 dan apakah terdapat pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja dengan kecerdasan emosional sebagai *moderating factor* pada karyawan yang bekerja dari rumah sebagai dampak dari pandemi COVID 19 dan hasil penelitian nanti dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan jumlah penelitian yang mengangkat fenomena bekerja dari rumah sebagai dampak COVID 19.

## 2. RUANG LINGKUP

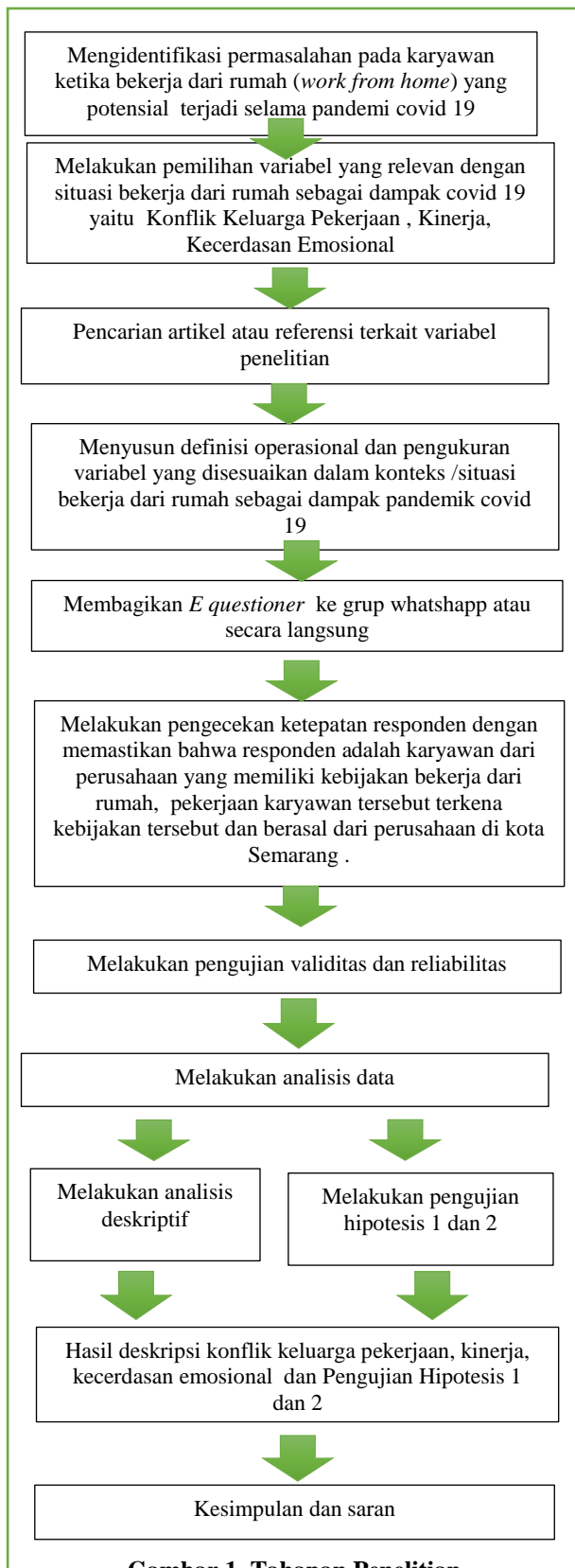
Penelitian ini akan menjawab permasalahan yang terjadi dalam situasi karyawan bekerja dari rumah (*work from home*) sebagai dampak dari terjadinya pandemik covid 19, sehingga pemilihan responden juga hanya pada karyawan bekerja dari rumah pada periode waktu Oktober 2020 sampai dengan Mei 2021. Oleh karena itu hasil ini tidak dapat digeneralisasi pada situasi lainnya. Pemilihan variabel penelitian juga dikaitkan dengan permasalahan yang terkait dengan kebijakan bekerja dari rumah yaitu konflik keluarga pekerja, kinerja dan kecerdasan emosional. Selama bekerja dari rumah karyawan dapat berpotensi mengalami konflik keluarga pekerja ataupun penurunan kinerja. Namun adanya kecerdasan emosional yang tinggi dapat berpotensi mengurangi pengaruh negatif konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dimunculkan perumusan masalah penelitian adalah bagaimana deskripsi konflik keluarga pekerjaan, kinerja dan kecerdasan emosional; bagaimana pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja karyawan; dan bagaimana pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan *moderating factor* berupa kecerdasan emosional.

## 3. BAHAN DAN METODE

Bahan adalah semua barang yang digunakan dalam penelitian dan metode adalah cara menjawab permasalahan penelitian. Dalam artikel ini hanya ada metode. Metode penelitian terdiri dari tahapan, model, variabel, pengujian instrumen dan alat analisis penelitian.

### 3.1. Tahapan Penelitian

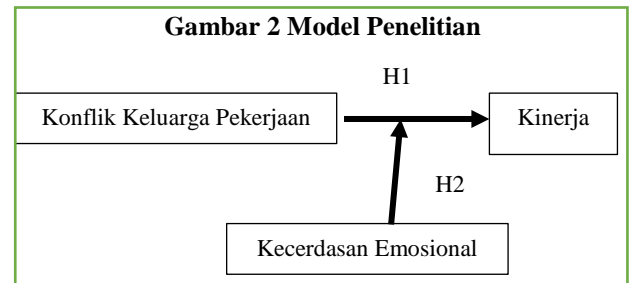
Penelitian ini dilakukan dalam sepuluh tahapan yang dapat dilihat pada gambar 1



**Gambar 1. Tahapan Penelitian**

### 3.2. Kerangka Pikir Penelitian

Penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu konflik keluarga pekerjaan, kinerja dan kecerdasan emosional. Gambar 2 menunjukkan bagaimana keterkaitan ketiga variabel dan model dalam penelitian ini:



**Gambar 2. Model Penelitian**

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja karyawan yang bekerja dari rumah sebagai dampak pandemi covid 19 karyawan.

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh negatif dan signifikan konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan kecerdasan emosional sebagai *moderating factor* pada karyawan yang bekerja dari rumah sebagai dampak pandemi Covid 19.

### 3.3. Kinerja

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2015). Menurut Bernadine dan Russel (Kaswan, 2017) kinerja adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaannya. Kemampuan ini dapat diukur dari kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan pada saat bekerja di perusahaan (WFO) idealnya sama dengan ketika karyawan bekerja dari rumah (WFH), maka kondisi pandemik covid 19 yang “memaksa” karyawan bekerja dari rumah tanpa pengawasan langsung, menggunakan sarana prasarana yang mirip atau bahkan berbeda dengan di perusahaan idealnya juga memberikan hasil yang sama baik dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian maupun komitmennya.

### 3.4. Konflik Keluarga Pekerjaan

Konflik peran keluarga ke pekerjaan adalah konflik yang muncul sebagai akibat individu melakukan dua atau lebih peran yang berlawanan dalam waktu yang bersamaan. Konflik peran ganda dinyatakan oleh Greenhaus dan Beutell ((Hapsari, 2020) sebagai sebuah konflik yang timbul akibat tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Perubahan tempat kerja sebagai dampak dari pandemik covid 19 dari



kantor/perusahaan ke rumah yang memiliki perbedaan tipikal dapat berpotensi menimbulkan konflik peran karena karyawan harus bekerja sekaligus menjalankan Gambar 2 Model Penelitian

### 3.5. Kecerdasan Emosional

Goleman (Amilia, 2016) merinci aspek-aspek kecerdasan emosi secara khusus, yaitu mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan keterampilan sosial Perubahan tempat kerja dari perusahaan menjadi di rumah membutuhkan kecerdasan individu untuk mengenal, mengelola emosinya, berempati dan menjaga hubungan dengan baik kepada perusahaan maupun kepada keluarganya

### 3.6. Pengujian instrumen

Penelitian ini menggunakan tiga variabel maka sebelum dilakukan analisis, peneliti melakukan terlebih dahulu pengujian instrumen menggunakan pengujian validitas dan reliabilitas korelasi product moment (Sugiyono, 2017).

#### 3.6.1. Hasil Pengujian Instrumen Kinerja

Kinerja dalam penelitian ini berperan sebagai variabel dependen maka harus dilakukan pengujian terlebih dahulu dan hasilnya seperti dilihat pada tabel 1

**Tabel 1. Pengujian Instrumen Kinerja**

K1	Valid	K8	Valid
K2	Valid	K9	Valid
K3	Valid	K10	Valid
K4	Valid	K11	Valid
K5	Valid	K12	Valid
K6	Valid	K13	Valid
K7	Valid	K14	Valid
Reliabilitas	0.884		Reliabel

Berdasarkan tabel 1 keempatbelas item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel, oleh karenanya instrumen ini dapat digunakan lebih lanjut untuk pengujian hipotesis dan dianalisis.

#### 3.6.2. Pengujian Instrumen Konflik Keluarga Pekerjaan

Konflik keluarga pekerjaan berperan sebagai variabel independen, terdapat delapan belas item pernyataan, dan hasil pengujian instrumen dapat dilihat pada tabel 2

**Tabel 2. Pengujian Konflik Keluarga Pekerjaan**

KKP1	Valid	KKP10	Valid
KKP2	Valid	KKP11	Valid
KKP3	Valid	KKP12	Valid
KKP4	Valid	KKP13	Valid
KKP5	Valid	KKP14	Valid
KKP6	Valid	KKP15	Valid
KKP7	Valid	KKP16	Valid
KKP8	Valid	KKP17	Valid
KKP9	Valid	KKP18	Valid
Reliabilitas	0.926		Reliabel

Berdasarkan tabel 2 kedelapan belas item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel, oleh karenanya instrumen ini dapat digunakan lebih lanjut untuk pengujian hipotesis dan dianalisis.

#### 3.6.3. Pengujian instrumen Kecerdasan Emosional

Di dalam penelitian ini, kecerdasan emosional merupakan variabel moderator. Hasil pengujian instrumen dapat dilihat pada tabel 3

**Tabel 3. Pengujian instrumen kecerdasan emosional**

KE1	Valid	KE9	Valid
KE2	Valid	KE10	Valid
KE3	Valid	KE11	Valid
KE4	Valid	KE12	Valid
KE5	Valid	KE13	Valid
KE6	Valid	KE14	Valid
KE7	Valid	KE15	Valid
KE8	Valid	KE16	Valid
Reliabilitas	0.841		Reliabel

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa keenam belas item dinyatakan valid dan reliabel.

)\* Keterangan: K adalah Kinerja, KKP adalah Konflik Keluarga Pekerjaan dan KE adalah Kecerdasan Emosional

## 4. PEMBAHASAN

Pada bagian awal pembahasan dalam penelitian ini akan disampaikan deskripsi kinerja, konflik keluarga pekerjaan dan kecerdasan emosional, kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis penelitian.

### 4.1. Deskripsi kinerja, konflik keluarga pekerjaan dan kecerdasan emosional

Deskripsi adalah proses menggambarkan atau mengkategorikan setiap variabel. Penelitian ini memiliki tiga variabel, oleh karenanya akan dideskripsikan masing masing variabel secara terpisah. Proses pendeskripsian dilakukan secara kuantitatif dengan menghitung rata ratanya dan kemudian rata rata dikategorikan sesuai kelas intervalnya.

**Tabel 4. Kategori deskripsi variabel**

Interval	Kinerja	Konflik Keluarga Pekerjaan	Kecerdasan Emosional
1,00 – 2,99	Rendah	Rendah	Rendah
3,00 - 5,00	Tinggi	Tinggi	Tinggi

#### 4.1.1. Deskripsi Kinerja

Kinerja adalah kemampuan karyawan melakukan pekerjaan saat bekerja dari rumah sebagai dampak pandemi covid 19. Kinerja memiliki enam dimensi yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja. Hasil perhitungan rata rata setiap dimensi dan variabel kinerja seperti yang ditunjukkan pada tabel 5

**Tabel 5. Deskripsi Kinerja**

Dimensi	Rata rata	Kategori
Kualitas kerja	4,4	Tinggi
Kuantitas	4,3	Tinggi
Ketepatan Waktu	4,1	Tinggi
Efektifitas	4,1	Tinggi
Kemandirian	4,2	Tinggi
Komitmen Kerja	4,1	Tinggi
Kinerja	4,1	Tinggi

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa karyawan memiliki tingkat kinerja yang tinggi saat bekerja dari rumah sebagai dampak pandemik covid 19, artinya karyawan tetap menghasilkan kualitas, kuantitas, tepat waktu, efektif, mandiri dan memiliki komitmen kerja yang tinggi pada saat bekerja dari rumah (WFH). Hal ini adalah hal yang bagus karena karyawan tetap menjaga kinerjanya, meskipun tidak berada di perusahaan dan tidak mendapatkan pengawasan secara langsung seperti yang terjadi saat bekerja di perusahaan (WFO). Hal ini terjadi karena karyawan menyadari betul bahwa pandemik COVID 19 adalah situasi “khusus” yang mengharuskan karyawan bekerja dari rumah, karena meminimalkan terjadinya kerumunan yang berdampak pada penyebaran COVID 19. Selain itu, pekerjaan responden dapat dilakukan dengan bantuan laptop atau *android* sehingga memungkinkannya tetap bekerja dengan maksimal meskipun dilakukan dari rumah.

#### 4.1.2. Deskripsi Konflik Keluarga Pekerjaan

Konflik keluarga pekerjaan selama bekerja dari rumah sebagai dampak pandemi COVID 19 adalah konflik peran yang terjadi pada saat karyawan bekerja dari rumah. Terdapat enam dimensi konflik yaitu ada tidaknya tuntutan fisik, tuntutan psikologis, ada tidaknya dukungan pasangan, ada tidaknya dukungan atasan, ada tidaknya dukungan rekan kerja, dan ada tidaknya ambiguitas. Hasil deskripsi dapat dilihat pada tabel 6

**Tabel 6. Deskripsi Konflik Keluarga Pekerjaan**

Dimensi	Rata-Rata	Kategori
Konflik Tuntutan fisik	2,9	Rendah
Konflik Tuntutan psikologis	2,5	Rendah
Konflik Dukungan pasangan	1,9	Rendah
Konflik Dukungan Atasan	2,0	Rendah
Konflik Dukungan Rekan Kerja	2,1	Rendah
Konflik Ambiguitas	2,4	Rendah
Konflik Keluarga Pekerjaan	2,3	Rendah

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai rata-ratanya sebesar 2.3 dan termasuk kategori rendah artinya karyawan memiliki tingkat konflik keluarga pekerjaan rendah pada saat bekerja dari rumah sebagai dampak pandemik COVID 19. Tingkat konflik peran yang rendah terjadi karena karyawan merasakan bahwa tuntutan fisik rendah, tuntutan psikologis rendah, mendapatkan dukungan dari pasangan, atasan dan rekan kerja serta tidak mengalami kebingungan (*ambiguitas*). Karyawan merasakan adanya tambahan pengeluaran untuk kuota internet namun dirasa lebih murah dan praktis dibandingkan dengan biaya transportasi dan waktu yang dihabiskan untuk berangkat ke perusahaan. Selain itu responden sudah terbiasa menggunakan internet sebelumnya, sehingga peningkatan kuota tidak terlalu terasa. Ditambah lagi beberapa diantaranya mendapatkan dukungan kuota internet dari perusahaannya. Dalam hal tuntutan psikologis juga termasuk kategori rendah. Pada awalnya sempat mengalami stres karena dituntut mempelajari hal baru, namun dapat diatasi dengan mempelajarinya melalui *youtube* atau *webinar*, bahkan responden merasa mendapatkan banyak pengetahuan dan ketrampilan baru saat bekerja dari rumah karena waktu lebih fleksibel.

Pada saat bekerja dari rumah, responden juga mendapatkan dukungan dari pasangan apalagi bisa sambil mengawasi/menjaga anak dan orang tuanya. Responden juga mengalami dukungan dari atasan atau rekan kerjanya, sehingga saat mengalami kesulitan dalam pekerjaannya dapat secara lebih cepat berkonsultasi atau berkoordinasi dengan atasan atau rekan kerjanya menggunakan *google meet* atau *zoom* atau *video call*. Selain dalam pekerjaan, responden merasakan adanya dukungan pada saat responden terpapar COVID 19, atasan dan atau rekan kerjanya membantu mencari obat, rumah singgah, atau memberikan sapaan motivasi. Dalam hal ambiguitas juga rendah, meskipun di awal sempat mengalami kebingungan terutama dalam memanfaatkan teknologi namun segera dapat diatasi karena “dipaksa” menggunakan dan menjadi terbiasa.

Berdasarkan hal di atas dapat ditunjukkan bahwa responden mengalami konflik peran saat bekerja dari rumah namun dalam tingkat yang rendah.

#### 4.1.3. Deskripsi Kecerdasan Emosional

Kecerdasan Emosional dapat diukur dari lima dimensi yaitu bagaimana individu mengenali emosi, mengelola emosi, memotivasi diri, memiliki empati dan

menjaga hubungannya secara sosial. Hasil deskripsi kecerdasan emosional dapat dilihat pada tabel 7.

**Tabel 7. Tingkat Kecerdasan Emosional**

Dimensi	Rata-Rata	Kategori
Mengenal emosi	3,2	Tinggi
Mengelola emosi	4,2	Tinggi
Memotivasi diri	4,4	Tinggi
Empati	4,0	Tinggi
Menjaga hubungan	3,9	Tinggi
Kecerdasan Emosional	3,9	Tinggi

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa karyawan memiliki rata-rata sebesar 3.9 artinya responden memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi saat bekerja dari rumah sebagai dampak pandemik *Covid-19*. Hal itu dapat dilihat kemampuan mengenali emosi, mengelola emosi, memotivasi diri, berempati dan menjaga hubungan secara sosial yang termasuk kategori tinggi.

Pandemi *Covid-19* adalah sesuatu yang terjadi tiba-tiba, jadi wajar jika pada awalnya responden merasakan jengkel atau kaget dengan situasi yang tiba-tiba berubah, dan mengharuskan karyawan belajar banyak hal saat bekerja dari rumah yang awalnya tidak pernah terpikirkan (dari gagap teknologi dipaksa meleak teknologi), apalagi jika di rumah ada “gangguan” anak atau orang tua yang memiliki anggapan bahwa responden tersebut “libur”. Kondisi tersebut pada akhirnya merubah pola pikir responden bahwa harus belajar menerima keadaan (mengenal emosi). Responden juga mampu mengelola emosi karena menjadi lebih sabar, berserah dan banyak berdoa. Pada saat bekerja dari rumah responden juga lebih banyak memotivasi diri dengan belajar banyak ketrampilan atau lebih dekat dengan pasangan atau anggota keluarganya. Dalam hal menjaga hubungan secara sosial dan empati, responden merasakan bahwa saat ada rekan kerja atau bawahan yang terkena COVID 19, maka rekannya atau atasannya atau saudaranya akan berempati dengan mengirimkan obat-obatan atau masker, menyapa lewat *whatsapp* atau mendoakan, bahkan ada yang mencarikan info donor plasma dan lainnya. Selain itu responden menjadi lebih berdamai dengan situasi pandemik COVID 19.

#### 4.2. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini memiliki dua hipotesis. Peneliti menggunakan analisis regresi *moderating (moderating regression analysis)* untuk menguji apakah terdapat pengaruh negatif dan signifikan konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja dan apakah terdapat pengaruh negatif dan signifikan konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja dengan *moderating factor* kecerdasan emosional pada karyawan yang bekerja dari rumah sebagai dampak dari pandemik covid 19.

#### 4.2.1. Pengujian pengaruh negatif dan signifikan konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh negatif dan signifikan konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja karyawan perusahaan di kota Semarang yang bekerja dari rumah sebagai dampak pandemik covid 19. Hasil pengujian hipotesisnya dapat dilihat pada tabel 8.

**Tabel 8. Pengujian pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja**

Model	B	t	Sig.
<i>Constant</i>	70.76	34.941	.000
KKP	-.287	-6.184	.000

Nilai signifikansi pengaruh konflik keluarga dan pekerjaan terhadap kinerja sebesar 0.000 berarti signifikan. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan konflik keluarga dan pekerjaan terhadap kinerja. Hasil itu berarti semakin tinggi konflik keluarga dan pekerjaan yang dialami karyawan pada saat bekerja di rumah saat pandemi covid 19 maka semakin rendah kinerjanya dan sebaliknya. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian (Tewal & Tewal, 2014), (Yunita, 2014), (Sutanto & Mogi, 2016) (Adani et al., 2020) (Majekodunmi, 2017) (Sugianingrat, Ida APW; Sarmawa, IWG; Widyani, 2017), (Adani et al., 2020) (Sapitri & Dudija 2020),

Hasil pengujian tersebut juga didukung dengan hasil analisis deskriptif sebelumnya yang menunjukkan bahwa konflik keluarga pekerjaan yang dialami karyawan saat bekerja di rumah selama pandemik covid 19 termasuk dalam kategori rendah, dan kinerjanya tinggi. Tingkat konflik keluarga pekerjaan rendah menunjukkan bahwa responden yang “terpaksa” harus bekerja di rumah karena *pandemic COVID 19* mengalami konflik namun tidak terlalu berarti, hal itu juga dapat dilihat dari hasil kuesioner terbuka mengenai persepsinya mengenai bekerja dari rumah selama *pandemic COVID 19*, responden menyampaikan bahwa bekerja dari rumah membuat perasaan lebih santai dan merasakan kenyamanan karena dapat menghabiskan waktu lebih banyak dengan keluarga dan menjalankan dua atau lebih peran sekaligus. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian (Hapsari, 2020) yang mengatakan bahwa selama bekerja dari rumah, responden mengalami konflik keluarga pekerjaan yang tinggi. konflik keluarga dan pekerjaan yang rendah akhirnya mempengaruhi kinerja responden tetap tinggi meskipun bekerja dari rumah.

Hasil di atas dapat terjadi bisa jadi karena sebagian besar responden dalam penelitian ini bekerja di perusahaan jasa, beberapa bekerja di perusahaan manufaktur namun pekerjaannya di bidang pemasaran. Pekerjaan responden memungkinkan pekerjaan di lakukan di rumah dengan menggunakan fasilitas laptop atau komputer atau android, tidak membutuhkan fasilitas khusus atau peralatan tertentu seperti pekerjaan di pabrik.

Responden juga mengatakan adanya tambahan biaya untuk pembelian kuota internet atau peningkatan biaya listrik selama bekerja di rumah, namun tidak sebesar biaya transportasi dan waktu yang hilang selama di perjalanan dari rumah ke kantor. Selain itu, responden memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan rumah tangga sekaligus, yang selama ini tidak dapat dilakukan saat bekerja di kantor. Kondisi tersebut membuat responden tetap nyaman melakukan aktivitas pekerjaan seperti biasa meskipun bekerja dari rumah, apalagi jika perusahaan mendukung dengan tetap memberikan gaji seperti biasanya, memfasilitasi biaya pembelian kuota internet serta memperoleh dukungan dari atasan, rekan sekerja dan terutama pasangan atau orang tua (bagi yang tinggal di rumah orang tua).

#### 4.2.2. Pengujian pengaruh negatif dan signifikan konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja dengan moderating factor kecerdasan emosional.

Hipotesis kedua adalah terdapat pengaruh negatif dan signifikan konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja dengan moderating factor kecerdasan emosional pada karyawan perusahaan di kota Semarang yang bekerja dari rumah sebagai dampak pandemik covid 19. Proses pengujian menggunakan analisis regresi moderator (Ghozali, 2018).

Pengujian terdiri dari tiga tahap: pertama, pengujian pengaruh negatif dan signifikan konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja; kedua, pengujian pengaruh konflik keluarga pekerjaan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja dan ketiga pengujian pengaruh konflik keluarga pekerjaan, kecerdasan emosional dan interaksi konflik keluarga pekerjaan dengan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Pengujian yang digunakan sebagai dasar adalah pengujian tahap kedua dan ketiga, Berdasarkan perbandingan hasil pengujian pada tahap kedua dan ketiga akan diketahui apakah variabel kecerdasan emosional merupakan variabel moderator atau bukan

**Tabel 9. Kategori variabel Analisis Regresi Moderator**

	Hasil Pengujian tahap kedua	Hasil Pengujian tahap ketiga	Kategori
1	Signifikan	Signifikan	Quasi Moderator (Moderator Semu)
2	Signifikan	Tidak Signifikan	Bukan variabel moderator (independen, intervening)
3	Tidak Signifikan	Signifikan	Pure Moderator (Moderator Asli)
4	Tidak Signifikan	Tidak Signifikan	Hemologizer Moderator

Sumber: Ghozali, 2018

1. Pengujian tahap pertama  
 Dalam tahap ini, peneliti menguji pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja (sama dengan pengujian pada hipotesis pertama) Hasil pengujian

dapat dilihat pada tabel yang sama dengan pengujian hipotesis pertama yaitu tabel 10.

**Tabel 10. Pengujian pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja**

Model	B	t	Sig.
Constant	70.76	34.941	.000
KKP	-.287	-6.184	.000

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh konflik keluarga dan pekerjaan terhadap kinerja sebesar 0,000 artinya terdapat pengaruh signifikan keluarga dan pekerjaan terhadap kinerja.

2. Pengujian tahap kedua  
 Dalam tahap ini peneliti, menguji pengaruh konflik keluarga pekerjaan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 11.

**Tabel 11. Pengujian Tahap Kedua**

Model	B	t	Sig
Constant	36.86	34.941	.000
KKP	-.178	-6.184	.000
KE	.431	4.875	.000

Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja sebesar 0.000 artinya terdapat pengaruh signifikan konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja dan terdapat pengaruh yang signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Dalam tahap kedua ini lebih ditekankan untuk melihat pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja dan hasilnya signifikan.

3. Pengujian tahap ketiga  
 Dalam tahap ini peneliti menguji pengaruh konflik keluarga pekerjaan, kecerdasan emosional dan interaksi konflik keluarga pekerjaan dengan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Dalam tahap ini yang harus diperhatikan adalah pengaruh interaksi konflik keluarga pekerjaan dengan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Proses interaksi dilakukan dengan cara mengalikan nilai pada variabel konflik keluarga pekerjaan dengan kecerdasan emosional. Hasil interaksi di uji pengaruhnya terhadap kinerja. Hasil pada tahap ini dapat ditunjukkan pada tabel 12.

**Tabel 12. Pengujian Tahap Ketiga**

Model	B	t	Sig.
Constant	27.132	1.717	.000
KKP	.107	.306	.760
KE	.618	2.526	.013
KKPKE	-.005	-.822	.413

Berdasarkan tabel 12 dapat ditunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh interaksi konflik keluarga dan pekerjaan dengan kecerdasan emosional (KKPKE) terhadap kinerja sebesar 0.413 artinya interaksi konflik keluarga dan pekerjaan dengan kecerdasan emosional (KKPKE) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengujian tahap tiga dinyatakan tidak signifikan.

Berdasarkan hasil pada tahap kedua pada tabel 11 (hasil signifikan) dan tahap ketiga pada tabel 12 (Tidak Signifikan), maka jika di lihat kategorinya pada tabel 9 maka dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua ditolak, artinya kecerdasan emosional tidak menjadi *moderating factor* pada pengaruh negatif konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja karyawan yang bekerja dari rumah sebagai dampak dari pandemik covid 19. Jadi kecerdasan emosional bukan sebagai *moderating factor*.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kecerdasan emosional bukanlah variabel moderator bagi pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja karyawan yang bekerja dari rumah selama pandemik Covid-19. Itu artinya kecerdasan emosional tidak dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh konflik keluarga pekerjaan terhadap kinerja. Hasil ini bertentangan dengan pemikiran peneliti bahwa kecerdasan emosional mampu menjadi *moderating factor* pengaruh konflik pekerjaan terhadap kinerja, dengan penjelasan bahwa pengaruh negatif konflik keluarga pekerja terhadap kinerja dapat diperlemah jika seseorang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian ini berarti kecerdasan emosional lebih tepatnya menjadi variabel independen bagi kinerja. Terbukti dari hasil pengujian pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja, hasilnya terdapat pengaruh positif signifikan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan selama bekerja dari rumah. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan semakin tinggi kinerjanya. Hasil penelitian ini senada dengan pernyataan Goleman (Sanjaya, 2013) bahwa kecerdasan emosional (*Emotional Quotient*) menyumbang 80% dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20% yang lain ditentukan oleh IQ (*Intelligence Quotient*) yang berarti kecerdasan emosional merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja. Hasil Penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian ini dilakukan oleh (Jaya et al., 2012), Gunawan (2014), (Damaryanthi, Anak Agung Inten; Dewi, 2016), (Setyaningrum et al., 2016), (Amilia, 2016), Ayu dan Dewi, (2017), (Yuda & Suhaeni, 2017), Rosa (2019) serta Adji dan Kristiyana (2020).

Di situasi pandemik covid 19 memang dibutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi dalam menyikapi berbagai kendala atau ancaman yang muncul, dibutuhkan kecerdasan terutama dalam perubahan *mindset*, untuk merubah kendala atau ancaman tersebut menjadi sebuah peluang atau kesempatan. Hasil penelitian ini yang menyoroti karyawan yang bekerja dari rumah menunjukkan bahwa karyawan melihat kondisi covid 19

dari perfektif positif artinya karyawan merasakan peningkatan kompetensi terutama penguasaan teknologi meski awalnya “dipaksa” kondisi pandemik covid 19 dan secara psikologis menjadi lebih dekat dengan keluarga. Nampaknya karyawan sudah menjadi “berdamai” dengan situasi pandemik covid 19.

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan temuan bahwa dalam situasi sulit seperti pandemik covid 19, dan ada tuntutan bekerja dari rumah, belum tentu memicu timbulnya konflik keluarga pekerjaan, justru responden merasakan “bahagia” bekerja dari rumah karena dekat dengan keluarga dan “terpaksa” mempelajari hal baru (teknologi) justru menjadi sarana peningkatan kompetensi bagi karyawan. Demikian juga dengan kecerdasan emosional, situasi membuat responden mampu mengelola emosi, memiliki empati dan meningkatkan hubungan secara sosial. Meskipun menjaga jarak secara fisik, responden tetap dekat di hati dengan saling membantu dan memberikan semangat bagi rekan kerjanya yang sedang membutuhkan. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi penelitian mendatang adalah dampak teknologi terhadap efektivitas kelompok karena berdasarkan penelitian ini, teknologi tidak saja menjadi sarana penyebaran informasi dan komunikasi pekerjaan saja tetapi juga menjadi sarana bagi responden untuk lebih dekat secara sosial. Temuan lainnya adalah kecerdasan emosional bukan merupakan variabel moderator, dari penelitian ini justru “tersirat” bahwa kunci dari rendahnya konflik keluarga pekerjaan dan tingginya kinerja responden saat bekerja dari rumah terjadi karena responden memiliki kecerdasan emosional yang tinggi, oleh karena itu dalam penelitian mendatang dapat dilakukan pengujian dampak kecerdasan emosional terhadap konflik keluarga pekerjaan dan kinerja karyawan.

## 6. SARAN

Penelitian mendatang dapat menguji pengaruh kecerdasan emosional terhadap konflik keluarga pekerjaan atau pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui variabel lainnya atau kecerdasan emosional sebagai variabel mediasi, karena dalam penelitian ini terbukti bukan moderator sehingga sangat mungkin sebagai variabel mediator.

## 7. DAFTAR PUSTAKA

- Adani, T. N., Psi, N. D. S., & A, M. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sasit QIM Batang). In *e-Proceeding of Management* (Vol. 7, Issue 2, pp. 2526–2533).
- Adji, S., & Kristiyana, N. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Performance Human ...*, May.



- <https://www.edumediasolution.com/index.php/jphr/article/view/17>
- Amilia, S. (2016). *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai PT Indonesia Connets Plus Bandung. 1*(1).
- Ayu, I. G., & Dewi, P. (2017). Pengaruh Etika Profesi, Efikasi Diri, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 19(1), 654–682.
- Butarbutar, F. (2020). Pengembangan Emotional Intelligence Dalam Konteks Pekerjaan. *Jurnal Psikologi Universitas Hkbp Nommensen*, 6(February), 92–101.
- Damaryanthi, Anak Agung Inten; Dewi, A. A. S. K. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional, komitmen organisasi, organizational citizenship behavior terhadap kinerja pegawai FEB. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 790–820.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (V). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. & E. R. (2014). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. *Administrasi Reform*, 2(2), 214–226.
- Hapsari, I. (2020). Konflik Peran Ganda Dan Kesejahteraan Psikologis Pekerja Yang Menjalani Work From Home Pasca Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 37–45. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2623>
- Jackson; Arianto Yohanes. (2017). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Kinerja Karyawati PT Sinta Pertiwi. *Jurnal KREATIF: Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 5(1), 99–111.
- Jaya, M. K., Muluadi, D., & Sulaeman, E. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerawang. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 1038–1066.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. CV Alfabeta Badung.
- Majekodunmi, A. (2017). *Work-family-conflict and family-work-conflict as correlates of job performance among working mothers: implications for industrial social workers*. 7(1), 52–62.
- Nurhidayati. (2020). *Membangun Komitmen Bekerja dari Rumah* - *Suaramerdeka*. <https://www.suaramerdeka.com/news/opini/229044-membangun-komitmen-bekerja-dari-rumah>
- Rosa, T. W. A. (2019). *Emotional intelligence terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai variabel intervening*. 8, 106–113.
- Sanjaya, F. (2013). Peran Moderasi Kecerdasan Emosi Pada Stres Kerja. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 3(2), 155–163. <https://doi.org/10.15294/jdm.v3i2.2453>
- Sapitri, Feby Cahya; Dudija, N. (2020). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan wanita di RS Medika Dramaga Bogor. *Jurnal Mitra Manajemen ( JMM Online )*, 4(9), 1336–1346.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja ( Studi Pada Karyawan PT . Jasa Raharja Cabang Jawa Timur ). *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 36(1), 210–220.
- Sugianingrat, Ida APW; Sarmawa, IWG; Widyani, A. (2017). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Tabanan. In *Prosiding Seminar Hasil Penelitian Denpasar* (Vol. 10, Issue 2, pp. 1–15).
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kombinasi (Mix Method)*. Alfabeta, Bandung: CV.
- Sutanto, V., & Mogi, J. A. (2016). Analisa Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja dan kinerja karyawan di restoran The Duck King imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Management and Hospitality*, IV(1377–391), 377–391.
- Tewal, F., & Tewal, B. (2014). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v2i1.4020>
- Yuda, A., & Suhaeni, T. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Riset Bisnis Dan Administrasi*, 3(2), 51–62.
- Yunita, P. I. (2014). Influence of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict on Employees ' Turnover Intentions With Gender , Social Support and Individual Value As Moderating Effects. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 29(1), 17–30.