

Peran regulasi emosi sebagai moderator hubungan antara Konflik Keluarga-Pekerjaan dan Kesejahteraan Psikologis pada karyawan yang bekerja dari rumah = The role of emotion regulation as a moderator of the relationship of Work Family-Conflict and psychological Well-Being in employees working from home

Asunta Natya Anglila, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20524619&lokasi=lokal>

Abstrak

Pandemi Covid-19 yang terjadi di Indonesia, mendorong pemerintah untuk menerapkan peraturan untuk Bekerja Dari Rumah (BDR) bagi karyawan. Banyak perubahan yang terjadi, salah satunya adalah kesejahteraan psikologis karyawan. Oleh karena itu, kesejahteraan psikologis karyawan yang menjalankan BDR menjadi penting untuk diteliti, karena BDR membuat karyawan tidak bisa terlepas dari keberadaan keluarga di rumah. Dalam penelitian ini akan diteliti mengenai Konflik Keluarga-Pekerjaan dan melihat hubungannya dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan yang menjalankan BDR. Peran strategi regulasi emosi juga diteliti sebagai moderator dengan harapan dapat memperlemah hubungan konflik keluarga-pekerjaan dan kesejahteraan psikologis karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 212 karyawan yang bekerja dari rumah yang berhasil didapatkan melalui kuesioner yang disebar secara daring. Peneliti mengambil data menggunakan metode snowball sampling dan accidental sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik Keluarga-Pekerjaan memiliki hubungan negatif dengan Kesejahteraan Psikologis. Selain itu, ditemukan juga bahwa bahwa dua strategi regulasi emosi yaitu Cognitive Reappraisal (strategi merubah emosi negatif menjadi positif) dan Expressive Suppression (strategi untuk meredam emosi yang dirasakan), tidak memiliki peran yang signifikan sebagai moderator hubungan antara Konflik Keluarga-Pekerjaan dan Kesejahteraan Psikologis. Tidak adanya peran moderasi dari kedua dimensi regulasi emosi diasumsikan karena sebagian besar partisipan penelitian ini merupakan karyawan yang sudah bekerja lebih dari enam bulan dari rumah, hal ini menyebabkan konflik yang dialami sudah bukan menjadi masalah besar sehingga tidak dibutuhkan kemampuan untuk meregulasi emosi. Tidak adanya efek moderasi ini juga bisa dikarenakan pekerjaan partisipan penelitian yang tidak begitu menguras emosi seperti pada penelitian sebelumnya yang meneliti pemadam kebakaran dan menunjukkan adanya efek moderasi regulasi emosi.

.....The Covid-19 Pandemic occurred in Indonesia, urging the government to implement new regulations for employees, to Working From Home (WFH). Many changes happened both negative and positive, one of them is the Psychological Well-Being of employees who work from home during the Covid-19 Pandemic. This issue becomes important to study, because working from home makes employees inseparable from the presence of their family at home. In this study, we will examine the Work-Family Conflict and aim to see the relationship with Psychological Well-Being of employees who have been working from home. The role of emotion regulation strategy was also added as a moderator and expected to weaken the relationship between Work-Family Conflict and Psychological Well-Being of employees that have been working from home. This study managed to collect 212 respondents of employees that have been working from home during the Covid-19 Pandemic that was successfully obtained through a questionnaire that was distributed online. This research took data using snowball sampling and accidental sampling. The results of this study

indicate that Work-Family Conflict has a negative relationship Psychological Well-Being. In addition, it was also found that two strategies of Emotion Regulation, namely Cognitive Reappraisal (strategy to change negative emotions into positive) and Expressive Suppression (strategy to perceive perceived emotions), did not have a significant role as a moderator of the relationship between Work-Family Conflict and Psychological Well-Being. There is no moderating role of two dimensions that control emotions because most of the respondents are employees who have worked more than six months from home, this causes the conflict they experience is not a big problem, so they don't need to regulate their emotion anymore. The absence of this moderating effect could also be due to the study participants' work being less emotionally draining as in previous studies examining firefighters and showing a moderating effect on emotion regulation.