



CALL FOR PAPER

Conference on Economic and Business Innovation
Sekretariat: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang
Jalan Borobudur No. 35, Malang, Jawa Timur, 65142
Email: febiuwg@gmail.com



KONFLIK PERAN GANDA PADA DOSEN AKUNTANSI SEMASA PANDEMI COVID-19

Sakina Nusarifa Tantri

Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka, email: sakinanusarifa@ecampus.ut.ac.id

Abstract

This study aims to investigate the impact of marital status and the moderating effect of sex toward work-family conflict among lecturers of accounting in Indonesia. This quantitative research was conducted using survey using Carlson et al. (2000) scale of work-family conflict, which include six dimension indicators. Based on the survey's result on 72 respondents, this study showed that work-family conflict among accounting lecturers was negatively affected by their marital status, regardless their sex. Nevertheless, sex can moderate the effect of marital status on work-family conflict positively. In the context of teleworking, this research can contribute to new insights of literature about how marital status and sex can affect work-family conflict.

Keywords: sex, marital status, work-family conflict

PENDAHULUAN

Sejak ditetapkannya Covid-19 sebagai pandemi oleh *World Health Organization* (WHO) tanggal 3 Maret 2020, lambat laun terjadi krisis yang melanda hampir seluruh dunia. Dengan adanya pandemi tersebut, para pekerja dihimbau untuk membatasi ruang gerak dengan cara bekerja dari rumah atau dikenal dengan istilah *work from home* (WFH) guna menekan laju persebaran virus Covid-19. Mekanisme WFH saat pandemi banyak diterapkan di berbagai sektor dan bidang pekerjaan, tidak terkecuali bidang pendidikan. Dengan ditutupnya sekolah-sekolah dan kampus, seluruh tenaga kependidikan dan pengajaran dituntut untuk dapat melakukan kegiatan belajar mengajar secara jarak jauh menggunakan metode daring.

Menurut Winefield et al. (2003), salah satu profesi yang sangat berkaitan dengan stres yang tinggi adalah pengajar, terbukti pada penelitian yang dilakukan pada 17 universitas di Australia ditemukan bahwa 43% dari staf akademi dan 37% dari staf non akademi mengalami stres kerja. Lebih lanjut lagi, penelitian di China menyimpulkan bahwa di antara dosen-dosen di perguruan tinggi, stress kerja dapat menjadi faktor risiko gejala depresi (Shen et al., 2014).

Purwanto et al. (2020) menemukan bahwa WFH dapat menyebabkan turunnya motivasi kerja, sedangkan Christian et al. (2020) menyatakan bahwa pergeseran yang cepat dalam konteks pendidikan dari metode perkuliahan secara luring menjadi daring berhubungan erat dengan stress yang dialami oleh pengajar di perguruan tinggi di masa pandemi Covid-19. Mekanisme WFH menuntut semua pekerja untuk membagi peran di dalam pekerjaan dan juga di rumah tangga/keluarga di tempat yang sama, yaitu rumah. Hal ini dapat memicu konflik peran (Abendroth & Reimann, 2018) yang berujung pada stress (Wolor et al., 2020). Konflik peran antara pekerjaan dan rumah biasanya dialami oleh orang yang menjalankan dua peran tersebut secara bersamaan. Peran ganda yang biasa dilakukan oleh pekerja yang melakukan WFH antara lain peran individu sebagai pekerja sekaligus pengurus rumah tangga. Tanggung jawab yang tumpang tindih ini berisiko lebih besar terkait masalah psikososial (Bouziri et al., 2020).

Work-family conflict (WFC) secara umum merupakan isu yang telah banyak diteliti dalam 20 tahun terakhir (Page et al., 2019) karena menggambarkan interaksi negatif antara pekerjaan dan keluarga yang terjadi karena tuntutan yang tidak sesuai yang berasal dari pekerjaan, keluarga, atau keduanya (Huffman et al., 2014). Dalam penelitian (Etemadinezhad et al., 2020) yang dilakukan terhadap guru di Iran menghasilkan bahwa guru-guru di Shahrekord, Iran mengalami WFC.

Penelitian tentang WFC yang terkait dengan mekanisme bekerja dari rumah telah dilakukan pada penelitian terdahulu menggunakan konteks *telecommuting* atau *telework*, seperti penelitian Leung & Zhang (2017) yang menginvestigasi peran *Information Communication Technology* (ICT) yang digunakan di rumah dalam membentuk karakteristik batasan pekerjaan/keluarga, dan secara konsekuen mempengaruhi persepsi individu mengenai WFC.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin orang menggunakan ICT untuk bekerja di rumah, semakin besar pula persepsi terhadap batasan pekerjaan/keluarga terkait fleksibilitas dan permeabilitas. Implementasi bekerja jarak jauh ditemukan berpengaruh positif dalam mencapai kondisi *work-life balance* pada pegawai bank di Jabodetabek, sedangkan jam kerja yang fleksibel

tidak berpengaruh demikian (Putra et al., 2020). Meskipun demikian, konsep WFH dan *telecommuting* ada sedikit perbedaan karena bekerja dengan metode *telecommuting* tidak selalu dilakukan dari rumah, sedangkan WFH adalah bekerja dari rumah.

Pengalaman WFC dapat berbeda di setiap individu karena adanya perbedaan karakteristik, misalnya faktor demografi yaitu jenis kelamin dan status pernikahan. Arus penelitian tentang WFH di Indonesia akhir-akhir ini lebih banyak mengarah ke dampak positif dari WFH terhadap jenis kelamin tertentu. Dua & Hyronimus (2020) menyimpulkan bahwa dengan WFH, pekerja perempuan di kota Ende lebih memiliki keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan. Hal ini sejalan dengan Hamsa et al. (2016) yang berkesimpulan bahwa bekerja jarak jauh lebih cocok untuk perempuan dibanding laki-laki.

Di Yogyakarta, selama masa pandemi, perempuan memiliki resiliensi yang baik dalam bekerja dengan mengabaikan pikiran-pikiran negatif sehingga dapat mengelola kesehatan fisik dan mental (Ramadhani et al., 2021). Selain kesehatan fisik dan mental, regulasi emosi dan dukungan keluarga merupakan hal yang penting bagi seorang perempuan untuk mengelola stress (Haekal & Fitri, 2020; Marliani et al., 2020).

WFC dalam kaitannya dengan pengaruh jenis kelamin penting untuk diteliti karena berdasarkan hasil penelitian Scott et al. (2015) tentang dampak dari WFC menunjukkan bahwa pekerja perempuan yang mengalami WFC yang tinggi cenderung terlibat dalam perilaku merusak dibanding laki-laki pada tingkat kesesuaian yang tinggi antara individu dengan organisasi. Selain itu, Haekal & Fitri (2020) yang meneliti tantangan dosen perempuan ketika bekerja selama pandemi Covid-19 dan menemukan menunjukkan masih ada eksploitasi di sebagian tempat kerja dan rumah tangga.

Meliani et al. (2014) dan Fellows et al. (2016) meneliti status pernikahan dalam kaitannya dengan WFC dan menghasilkan bahwa WFC mengganggu pernikahan itu sendiri. Hubungan sebaliknya, seorang laki-laki yang menikah dan mempunyai anak yang bekerja selama berjam-jam cenderung melaporkan WFC (Cooklin et al., 2016).

Ketika individu baik laki-laki maupun perempuan menyandang status pernikahan sekaligus menjalankan kewajiban untuk bekerja, maka hal ini meningkatkan WFC karena adanya keterlibatan dalam pekerjaan rumah tangga (Cerrato & Cifre, 2018). Ilies et al. (2015) melaporkan tidak ada perbedaan WFC yang dilaporkan oleh partisipan yang menikah dan tidak menikah. Hasil tersebut tidak sejalan dengan (Ismail & Gali, 2017) yang menyatakan bahwa pasangan yang menikah mengalami WFC yang lebih tinggi dibandingkan dengan pasangan yang belum menikah dan individu yang masih lajang.

Penelitian yang memperkuat argumen Ismail & Gali (2017) adalah Adisa et al. (2016) yang menyimpulkan bahwa dosen perempuan secara khusus mengalami tekanan dalam mengajar, menghadiri konferensi, membimbing, dan mengawasi siswa, menilai tugas-tugas, dan mengerjakan administrasi lainnya dan hal tersebut hampir tidak memberi mereka waktu dan energi untuk mengurus keluarga dan hal ini memperparah WFC.

Perbedaan jenis kelamin membangun konstruksi sosial pemahaman masyarakat dan berdampak pada perbedaan peran dan tanggung jawab laki-laki

dan perempuan, baik di ranah publik maupun domestik rumah tangga (Harun AR, 2015). Perbedaan peran ini dapat menjadi kompleks ketika dihubungkan dengan peran dalam pemenuhan nafkah keluarga, yang dapat memicu WFC. Maka dari itu, dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian dengan menguji pengaruh status pernikahan terhadap WFC dalam konteks WFH selama masa pandemi, dengan memasukkan variabel jenis kelamin sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini memiliki kebaruan dari sisi latar penelitian yaitu dalam kondisi pandemi Covid-19 yang berdampak pada peralihan mekanisme kerja dari sistem konvensional menjadi WFH secara daring dengan menjawab *research gap* ketidakkonsistenan hubungan antara status pernikahan dengan WFC menggunakan variabel pemoderasi jenis kelamin.

KAJIAN TEORI

Remote Working/Telecommuting

Remote working atau metode bekerja jarak jauh sudah dilakukan semenjak tahun 1970 yang disebut dengan *telecommuting*. *Telecommuting* adalah pekerjaan yang bisa dilaksanakan dari tempat yang tidak membutuhkan waktu yang banyak untuk perjalanan pulang dan pergi dari rumah ke tempat bekerja, dengan kata lain pekerjaan yang bisa dilaksanakan di rumah atau di tempat lain yang difasilitasi dengan internet dan perangkat lain yang mendukung (Sadida & Febriani, 2018). Amstad et al. (2011) mendefinisikan *telecommuting* sebagai sistem pengaturan pekerjaan yang memperbolehkan karyawan bekerja dari rumah atau tempat lain yang diperbolehkan, dengan mendayagunakan teknologi informasi guna melakukan komunikasi dengan atasan dan rekan kerja lainnya.

Penelitian lain oleh Fonner & Roloff (2010) menghasilkan bahwa pemanfaatan teknologi untuk bekerja jarak jauh dalam waktu yang panjang memungkinkan karyawan untuk bisa mengatasi stress dan gangguan seperti ketidakadilan yang terjadi di tempat kerja. Hal tersebut selanjutnya bisa mempengaruhi peningkatan produktivitas dan *job satisfaction* karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh kesimpulan dari penelitian Parada (2018), ditemukan bahwa level kepuasan kerja dilaporkan sangat tinggi oleh para karyawan yang mengimplementasikan *telecommuting* atau *telework* (bekerja jarak jauh).

Fujii (2020) dalam penelitiannya menyimpulkan *telework* sebagai langkah terbaru dalam berkomunikasi, memotivasi, dan melakukan pekerjaan dalam organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Namun, masih belum jelas pengaruh *gender*, status pernikahan, dan *parenthood* terhadap perilaku *telework* (Fujii, 2020). Hasil penelitian tersebut secara spesifik menyimpulkan bahwa orang tua lebih sedikit melakukan *telework* dibandingkan dengan yang tidak memiliki anak, baik itu laki-laki maupun perempuan, sedangkan bagi orang yang tidak memiliki anak, individu yang masih lajang cenderung melakukan *telework* dibandingkan yang sudah menikah. Selain itu, laki-laki cenderung lebih banyak melakukan *telework* dibanding wanita. Dalam penelitian Fujii (2020) juga dinyatakan bahwa *telework* tidak hanya meningkatkan *work-to-family conflict* tetapi juga *family-to-work conflict*.

Work-Family Conflict (WFC)

Work-family conflict adalah sumber stress yang banyak dialami oleh individu. WFC didefinisikan sebagai bentuk konflik antarperan yang peran tersebut berasal dari pekerjaan dan keluarga dan memberikan tekanan yang saling bertentangan (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik pekerjaan-keluarga menurut konflik (Etemadinezhad et al., 2020) adalah peran internal yang muncul karena adanya tekanan yang berasal dari pekerjaan dan keluarga. Penelitian mengenai WFC berfokus pada kesulitan yang dialami oleh karyawan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan mereka dengan komitmen keluarga (Spell et al., 2009). Spell et al. (2009) menyatakan bahwa WFC penting untuk disadari oleh para pekerja yang berkeluarga. Penelitian dengan topik ini mengindikasikan adanya interaksi antara *work-family practices* dengan WFC.

Carlson et al. (2000) mendeskripsikan WFC dengan membagi menjadi dua dimensi, yang pertama yaitu bentuk WFC yang terdiri dari *time-based* WFC (terjadi ketika waktu yang dicurahkan untuk menjalankan satu peran membuat sulit untuk menjalankan peran lain), *strain-based* WFC (ketegangan yang dialami dalam satu peran mengganggu pelaksanaan peran lain), dan *behavioral based* WFC (perilaku spesifik yang dibutuhkan dalam satu peran tidak sesuai dengan perilaku yang diperlukan dalam peran lain). Dimensi kedua adalah arah WFC, yang terdiri dari *work interference with family* (peran dalam pekerjaan mengganggu peran dalam keluarga) dan *family interference with work* (peran dalam keluarga mengganggu peran dalam pekerjaan). Deskripsi dua dimensi WFC ini dapat digambarkan melalui matriks pada gambar 1.

		Directions of Work-Family Conflict	
		Work Interference with Family	Family Interference with Work
Forms of Work-Family Conflict	TIME	Time Based Work Interference with Family	Time Based Family Interference with Work
	STRAIN	Strain Based Work Interference with Family	Strain Based Family Interference with Work
	BEHAVIORAL	Behavioral Based Work Interference with Family	Behavioral Based Family Interference with Work

Sumber: (Carlson et al., 2000)

Gambar 1. Dimensi *Work-Family Conflict*

WFC sering dipersepsikan sebagai stressor potensial yang berdampak pada kesejahteraan dan perilaku (Amstad et al., 2011). Berawal dari definisi yang dinyatakan oleh Greenhaus & Beutell (1985), dikembangkan definisi konflik tersebut melalui dua arah yang berbeda, yaitu *family-work conflict* dan *work-family conflict*. *Family-work conflict* adalah konflik yang dihadapi ketika keluarga mengganggu pekerjaan, sedangkan WFC didefinisikan sebagai konflik pekerjaan yang mengganggu keluarga. Penelitian ini menggunakan konsep WFC yang pengukurannya dikembangkan oleh Carlson et al. (2000) yang mengakomodasi keenam komponen pada gambar 1.

Status Pernikahan dan *Work-Family Conflict*

Seiring berkembangnya penelitian tentang konflik peran, disimpulkan bahwa konflik dapat terjadi sebagai akibat dari tanggung jawab yang tidak sesuai dalam dua bidang kehidupan rumah tangga (Allen et al., 2015; Gajendran & Harrison, 2007). Berdasarkan penelitian Cooklin et al. (2016), laki-laki yang menikah dan mempunyai anak yang bekerja selama berjam-jam cenderung melaporkan WFC. Lebih lanjut lagi, ketika menyandang status pernikahan, baik laki-laki maupun perempuan yang menikah memiliki tingkat WFC yang tinggi karena adanya keterlibatan dalam pekerjaan rumah tangga (Cerrato & Cifre, 2018).

Hal ini mendukung kesimpulan penelitian Ismail & Gali (2017) bahwa pasangan yang menikah mengalami WFC yang lebih tinggi dibandingkan dengan pasangan yang belum menikah dan individu yang masih lajang. Berdasarkan uraian tersebut, maka terjadi ketidakkonsistenan pada hasil penelitian dalam pengaruh status pernikahan terhadap WFC. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₁: status pernikahan berpengaruh positif terhadap *work-family conflict*

Jenis Kelamin dan *Work-Family Conflict*

Faktor demografi selain status pernikahan yang banyak dikaitkan dengan WFH dan WFC dalam arus penelitian saat ini adalah gender dalam artian jenis kelamin (Cloninger et al., 2015; Fellows et al., 2016; Hagqvist et al., 2017; Lyu & Fan, 2020; Notten et al., 2017; Scott et al., 2015; dan Shockley et al., 2017). Penelitian yang dilakukan pada 20 negara dengan 5296 responden oleh Notten et al. (2017) menghasilkan bahwa ibu-ibu melaporkan WFC lebih tinggi. Huffman et al. (2014) menginvestigasi pengalaman kerja ayah tentang peran dalam pekerjaan dan keluarga. Hasil penelitian tersebut adalah terdapat hubungan antara peran jenis kelamin dan jumlah jam yang dihabiskan di dalam pekerjaan dan di rumah. Lebih lanjut lagi, jumlah jam kerja berhubungan dengan *time-based WFC*.

Shockley et al. (2017) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa pengalaman WFC tidak berbeda pada perempuan dan laki-laki. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Lyu & Fan (2020) yang menghasilkan tidak ada perbedaan signifikan antara perempuan dan laki-laki dalam WFC.

Meskipun demikian, ketika keluarga diinterferensi dengan pekerjaan, perempuan lebih sedikit terlibat dalam pekerjaannya dibandingkan laki-laki (Lyu & Fan, 2020). Oleh karena itu, ketika dikaitkan dengan konteks WFH, yang memiliki konsekuensi bahwa pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah diselesaikan di rumah, maka individu yang menikah dan berjenis kelamin perempuan dianggap menjalankan peran lebih banyak.

Nikmah et al. (2021) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pekerja berjenis kelamin perempuan yang berstatus menikah banyak mengalami konflik dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini disebabkan adanya tuntutan di samping pekerjaan yang harus dilakukan, yakni peran perempuan sebagai istri dan sebagai ibu. Jika dikaitkan dengan mekanisme WFH yang dicanangkan selama pandemi Covid-19, maka kewajiban untuk tetap bekerja selama pandemi sembari mengurus rumah tangga akan lebih dirasakan oleh individu berjenis kelamin perempuan dan telah menikah/berumah tangga.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Saraswati & Susrama (2020) dan Marliani et al. (2020) bahwa peran perempuan yang penting bagi keberlangsungan sebuah keluarga membuat perempuan menjalani peran ganda, yaitu sebagai pekerja sekaligus sebagai pengurus rumah tangga. Dengan peran perempuan menikah yang lebih banyak ini, maka WFC semakin dirasakan. Oleh karena itu, hipotesis kedua penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

H₂: jenis kelamin dapat memoderasi pengaruh status pernikahan dengan *work-family conflict*

METODE PENELITIAN

Bidang akuntansi merupakan salah satu bidang pendidikan yang mengandung unsur teori dan praktik. Hal ini sesuai dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) dalam Peraturan Presiden Nomor 8 tahun 2012, bahwa jenjang pendidikan termasuk akuntansi disusun oleh empat parameter utama, yaitu: (a) ilmu pengetahuan (*science*), (b) pengetahuan (*knowledge*), (c) pengetahuan praktis (*know-how*), (d) keterampilan (*skill*), (e) afeksi (*affection*) dan (f) kompetensi (*competency*). Adanya unsur praktik di bidang pendidikan akuntansi menuntut peserta didik untuk mempelajari secara langsung praktik akuntansi, baik dilakukan di lapangan ataupun simulasi dalam lab akuntansi. Hal ini menyebabkan pendidik akuntansi harus menyesuaikan diri dengan mekanisme WFH di masa pandemi ini karena metode WFH menuntut perubahan proses penyampaian materi dan penilaian praktikum tanpa tatap muka. Itulah mengapa konteks pendidikan akuntansi penting untuk diteliti.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menguji pengaruh status pernikahan terhadap WFC dengan jenis kelamin sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2020 sampai dengan Februari 2021. Subjek penelitian ini adalah pengajar di pendidikan tinggi akuntansi. Objek penelitian ini adalah status pernikahan, WFC, dan jenis kelamin. Penelitian ini menggunakan *dummy variable* untuk status pernikahan yaitu 0 untuk lajang dan 1 untuk menikah, sementara itu, WFC diukur menggunakan skala Carlson et al. (2000) tentang pengukuran WFC dengan skala likert 1-5 (1: sangat tidak setuju, 5: sangat setuju). Sementara itu, jenis kelamin diukur menggunakan *dummy variable* dengan nilai 1 untuk laki-laki dan 2 untuk perempuan.

Data penelitian ini dikumpulkan melalui survey yang kuesionernya didistribusikan dalam format *Google form* kepada dosen-dosen akuntansi di seluruh Indonesia yang memenuhi kriteria pernah mengajar secara daring minimal 3 (tiga) bulan. Kuesioner didistribusikan melalui media sosial dan percakapan WhatsApp kepada dosen akuntansi. Sebelum kuesioner penelitian ditetapkan, telah dilakukan uji pilot kepada 30 dosen akuntansi untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk yang diukur. Setelah uji pilot kepada 30 dosen ini, maka kuesioner yang sudah diperbaiki berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas didistribusikan kembali ke dosen akuntansi selain 30 orang yang mengikuti uji pilot. Hal ini dikendalikan dengan pengaturan di *Google form* bahwa satu orang (diasumsikan dengan satu kepemilikan alamat e-mail) hanya boleh mengisi kuesioner satu kali. Data penelitian dianalisis menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini terdiri dari 31,9% laki-laki dan 68,1% perempuan. Untuk status pernikahan, 19,4% responden berstatus lajang dan 80,6% menikah dengan total jumlah responden 72 orang. Statistik deskriptif penelitian dapat dilihat melalui tabel 1 yang menunjukkan bahwa nilai minimum untuk total WFC adalah 18 dan nilai maksimumnya 71, sementara nilai rata-rata total WFC adalah 40,44 dengan deviasi standar 12,15.

Pengujian validitas konstruk dilakukan dengan uji korelasi bivariat yang menghasilkan nilai R tabel sebesar 0.2319 ($df = 72 - 2 = 70$, signifikansi 0.05). Hal ini berarti nilai validitas konstruk baik dan valid karena nilai korelasi masing-masing pertanyaan dengan nilai total WFC bernilai lebih dari 0,2319 dan signifikansi $< 0,05$. Sementara itu, pengujian reliabilitas konstruk pada penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,933 untuk 18 butir pertanyaan. Nilai tersebut dapat dikatakan sangat baik dan dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel WFC.

Tabel 1.
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jenis_Kelamin	72	1,00	2,00	1,6806	0,46953
Work-Family Conflict	72	18,00	71,00	40,4444	12,15265
Status_Pernikahan	72	0,00	1,00	0,8056	0,39855
Valid N (listwise)	72				

Sumber: Peneliti (2020)

Hasil pengujian model penelitian menghasilkan nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,059 yang berarti bahwa status pernikahan dan jenis kelamin berpengaruh terhadap WFC sebesar 5,9%, sedangkan sebesar 94,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Meskipun nilai *Adjusted R-Square* tergolong sangat kecil, tetapi hasil uji simultan menunjukkan bahwa model moderasi dapat diuji. Lebih lanjut lagi, signifikansi pengaruh kedua variabel penelitian harus diuji menggunakan alat statistik MRA. MRA dalam penelitian ini digunakan untuk menguji keterdukungan hipotesis pertama dan kedua penelitian. Hasil uji statistik ditampilkan pada tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Pengujian Statistik

Variabel Independen	Koefisien	p-Value
Status Pernikahan	-57,343	0,022
Jenis Kelamin	-30,000	0,017
Status Pernikahan*Jenis Kelamin	27,616	0,032
<i>Adjusted R-Square</i>	0,059	
<i>F-Test</i>	2,495	0,047

Sumber: Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 2, nilai signifikansi pengaruh variabel status pernikahan bernilai 0,022 ($p < 0,05$) dengan koefisien negatif, yang berarti berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel dependen yaitu WFC. Sementara itu, untuk variabel

jenis kelamin, diperoleh nilai signifikansi 0,017 ($p < 0,05$) dengan koefisien negatif, yang berarti pula bahwa pengaruh yang ditimbulkan adalah negatif signifikan terhadap WFC. Hubungan interaksi antara variabel status pernikahan dengan jenis kelamin memiliki nilai signifikansi 0,032 ($p < 0,05$) dengan koefisien positif yang berarti bahwa interaksi yang ditimbulkan oleh variabel status pernikahan dengan jenis kelamin adalah interaksi positif signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian statistik tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini tidak terdukung. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa jika tidak memandang jenis kelamin, status pernikahan memberikan dampak negatif signifikan terhadap WFC. Hasil ini tidak konsisten dengan hasil penelitian Etemadinezhad et al. (2020) bahwa WFC tidak dipengaruhi secara signifikan oleh status pernikahan. Menurut hasil penelitian kali ini, status pernikahan dosen akuntansi berpengaruh terhadap WFC yang mereka alami. Nilai koefisien B pada tabel 2 menunjukkan angka negatif (-57,343) yang berarti bahwa dosen yang berstatus menikah menurunkan tingkat WFC.

Hasil penelitian ini memberikan keunikan tersendiri karena berbeda arah dari penelitian-penelitian sebelumnya (Cerrato & Cifre, 2018; Cooklin et al., 2016) yang menemukan bahwa status menikah yang disandang baik laki-laki maupun perempuan mempengaruhi tingkat WFC yang dilaporkan, yang secara spesifik dinyatakan bahwa individu yang telah menikah melaporkan WFC yang lebih tinggi daripada yang tidak menikah. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan nuansa baru dan menjadi penting dilakukan penelitian selanjutnya untuk mengetahui secara lebih spesifik mengapa status pernikahan berpengaruh negatif, tidak seperti yang dihipotesiskan dalam penelitian ini.

Kemungkinan yang mendasari mengapa status pernikahan memiliki pengaruh negatif terhadap WFC adalah dosen akuntansi perempuan merasa bahwa dengan status menikah, justru keharusan untuk WFH membuat mereka merasa lebih fleksibel dalam mengatur waktu dan membagi jadwal antara pekerjaan kantor dengan pekerjaan rumah, seperti hasil penelitian Leung & Zhang (2017) yang menemukan bahwa *telecommuting* mendatangkan persepsi positif dalam hal fleksibilitas dan permeabilitas, dan kedua hal ini mampu mendukung terciptanya *work-life balance* (Putra et al., 2020).

Hipotesis kedua yang berbunyi “jenis kelamin dapat memoderasi pengaruh antara status pernikahan dengan WFC” terdukung secara signifikan. Hal ini berarti bahwa status menikah atau tidak menikahnya seseorang dengan memandang jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap WFC. Hasil penelitian ini tidak dapat mengkonfirmasi penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nikmah et al. (2021) dan Saraswati & Susrama (2020), bahwa perempuan yang bekerja dan sudah menikah mengemban banyak peran di rumah sehingga WFC meningkat. Jika merujuk pada tabel 2, ketika status pernikahan dan jenis kelamin diuji masing-masing secara parsial, pengaruh yang diberikan terhadap WFC adalah negatif. Artinya, tanpa memandang jenis kelamin, menikah justru mengurangi WFC, dan tanpa memandang status pernikahan, jenis kelamin perempuan menurunkan WFC.

Jika variabel jenis kelamin diperhitungkan sebagai variabel pemoderasi antara status pernikahan dengan WFC, maka dihasilkan bahwa jenis kelamin dapat memperkuat pengaruh status pernikahan terhadap WFC. Artinya, dosen akuntansi perempuan dengan status menikah semakin menurun pada tingkat WFC yang

Konflik Peran Ganda pada Dosen Akuntansi Semasa Pandemi Covid-19

dialaminya. Hasil ini mungkin dapat disebabkan karena dosen akuntansi perempuan cenderung mengalami keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan rumah tangga (*work-life balance*) ketika bekerja dari rumah. Hal yang mungkin mendasari hal tersebut adalah meskipun dosen perempuan yang telah menikah melakukan peran ganda secara bersamaan, tetapi tidak memicu munculnya WFC karena peran tersebut dilakukan di satu tempat yang sama, yaitu di rumah.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa status pernikahan berpengaruh terhadap WFC, yang secara spesifik dinyatakan bahwa tanpa memandang jenis kelamin, status menikah menurunkan tingkat WFC. Sementara itu, pengaruh status pernikahan terhadap WFC dimoderasi secara positif oleh jenis kelamin, yang hal ini berarti jenis kelamin dapat memperkuat pengaruh status pernikahan terhadap WFC. Secara spesifik, disimpulkan bahwa dosen akuntansi perempuan yang telah menikah cenderung melaporkan WFC yang semakin rendah.

Implikasi dari penelitian ini adalah munculnya pandangan bahwa saat ini para pendidik di institusi pendidikan tinggi khususnya akuntansi, akan berpotensi memiliki kebiasaan baru dalam melaksanakan pekerjaannya dengan kondisi yang dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan rumah tangganya melalui WFH, khususnya bagi yang sudah menikah dan berjenis kelamin perempuan. Untuk itu, diharapkan para pembuat kebijakan di institusi pendidikan tinggi terutama di bidang akuntansi, mempertimbangkan bagaimana mekanisme WFH dapat diatur sedemikian rupa sehingga tetap efektif dan tidak mengurangi kualitas pekerjaan itu sendiri. Selain itu, mekanisme WFH juga perlu diatur agar tidak memberikan dampak konflik peran bagi dosen perempuan yang telah berkeluarga. Hal ini penting, mengingat WFC adalah salah satu sumber stress (Abendroth & Reimann, 2018; Christian et al., 2020; Wolor et al., 2020). Stress dalam bidang pendidikan terutama pada dosen harus ditekan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas belajar-mengajar di seluruh institusi pendidikan.

Dalam penelitian ini, terdapat keterbatasan bawaan dari metode survey yang memungkinkan bahwa jawaban yang diberikan oleh responden tidak mencerminkan kondisi yang sebenarnya. Hal tersebut tidak luput dari perhatian peneliti untuk memberikan saran bagi peneliti selanjutnya agar mengembangkan *mixed method* dengan mengkombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif agar hasil penelitian dapat terkonfirmasi secara lebih akurat. Selain itu, penelitian dalam bidang ini dapat dikembangkan pada konteks bidang yang lain misalnya pekerja lapangan yang lebih kecil kemungkinannya untuk melakukan pekerjaan jarak jauh.

REFERENSI

- Abendroth, A. K., & Reimann, M. (2018). Telework and work–family conflict across workplaces: Investigating the implications of work–family-supportive and high-demand workplace cultures. *Contemporary Perspectives in Family Research*, 13(October), 323–348. <https://doi.org/10.1108/S1530-353520180000013017>
- Adisa, T. A., Osabutey, E., & Gbadamosi, G. (2016). Understanding the causes and consequences of work-family conflict: An exploratory study of Nigerian employees. *Employee Relations*, 38(5), 770–788. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2015-0211>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Bouziri, H., Smith, D. R., Deschata, A., Dab, W., & Jean, K. (2020). *Working from home in the time from of covid-19 : how to best preserve occupational health ?* 0(0), 2–3. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106599>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Cerrato, J., & Cifre, E. (2018). Gender inequality in household chores and work-family conflict. *Frontiers in Psychology*, 9(AUG), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01330>
- Christian, M., Purwanto, E., & Wibowo, S. (2020). Technostress creators on teaching performance of private universities in Jakarta during covid-19 pandemic. *Technology Reports of Kansai ...*, 62(06), 2799–2809. [http://www.academia.edu/download/64028209/TRKU Vol 62 No 06%232 2020.pdf](http://www.academia.edu/download/64028209/TRKU_Vol_62_No_06%232_2020.pdf)
- Cloninger, P. A., Selvarajan, T. T. (Rajan., Singh, B., & Huang, S. (Charlie). (2015). The mediating influence of work–family conflict and the moderating influence of gender on employee outcomes. *International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2269–2287. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1004101>
- Cooklin, A. R., Westrupp, E. M., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson, J. M. (2016). Fathers at Work: Work–Family Conflict, Work–Family Enrichment and Parenting in an Australian Cohort. *Journal of Family Issues*, 37(11), 1611–1635. <https://doi.org/10.1177/0192513X14553054>
- Dua, M. H. C., & Hyronimus. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(2), 247–258.
- Etemadinezhad, S., Zafarian, L., Charati, J. Y., & Ahmadi, M. (2020).

- Investigating Work-Family Conflict Status and Its Relationship with Teachers' Demographic Features of Shahrekord: Cross-Sectional Study. *Archieve of Occupational Health*, 4(2), 557–562.
- Fellows, K. J., Chiu, H. Y., Hill, E. J., & Hawkins, A. J. (2016). Work-Family Conflict and Couple Relationship Quality: A Meta-analytic Study. *Journal of Family and Economic Issues*, 37(4), 509–518. <https://doi.org/10.1007/s10834-015-9450-7>
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336–361. <https://doi.org/10.1080/00909882.2010.513998>
- Fujii, K. (2020). Workplace Motivation: Addressing Telework as a Mechanism for Maintaining Employee Productivity. *University Honors Theses, Paper* 891.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). *The Good , the Bad , and the Unknown About Telecommuting : Meta- Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences*. 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Haekal, M., & Fitri, A. (2020). Dilema Peran Ganda Dosen Perempuan Selama Pandemi Covid-19 di Indonesia. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 4(2), 171. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v4i2.366>
- Hagqvist, E., Gådin, K. G., & Nordenmark, M. (2017). Work-Family Conflict and Well-Being Across Europe: The Role of Gender Context. *Social Indicators Research*, 132(2), 785–797. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1301-x>
- Hamsa, A. A. K., Jaff, M. M., Ibrahim, M., Mohamed, M. Z., & Zahari, R. K. (2016). Exploring the Effects of Factors on the Willingness of Female Employees to Telecommute in Kuala Lumpur, Malaysia. *Transportation Research Procedia*, 17(December 2014), 408–417. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2016.11.082>
- Harun AR, M. Q. (2015). Rethinking Peran Perempuan Dalam Keluarga. *KARSA: Jurnal Sosial Dan Budaya Keislaman*, 23(1), 17. <https://doi.org/10.19105/karsa.v23i1.607>
- Huffman, A. H., Olson, K. J., O’Gara, T. C., & King, E. B. (2014). Gender role beliefs and fathers’ work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 29(7), 774–793. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2012-0372>
- Ilies, R., Huth, M., Ryan, A. M., & Dimotakis, N. (2015). Explaining the links between workload, distress, and work-family conflict among school employees: Physical, cognitive, and emotional fatigue. *Journal of Educational Psychology*, 107(4), 1136–1149. <https://doi.org/10.1037/edu0000029>
- Ismail, H. N., & Gali, N. (2017). Relationships among performance appraisal satisfaction, work-family conflict and job stress. In *Journal of Management and Organization*.

- Leung, L., & Zhang, R. (2017). Mapping ICT use at home and telecommuting practices: A perspective from work/family border theory. *Telematics and Informatics*, 34(1), 385–396. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2016.06.001>
- Lyu, X., & Fan, Y. (2020). Research on the relationship of work family conflict, work engagement and job crafting: A gender perspective. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00705-4>
- Marliani, R., Nasrudin, E., Rahmawati, R., & Ramdani, Z. (2020). Emotional Regulation, Stress, and Psychological Well-Being: A Study of Work from Home Mothers in Facing the COVID-19 Pandemic. *Journal of Psychology*, 1.
- Meliani, F., Sunarti, E., & Krisnatuti, D. (2014). Demographic Factors , Work-Family Conflict and Marital Satisfaction among Working Wife. *Jur. Ilm. Kel. & Kons*, 7(3), 133–142.
- Nikmah, F., Indrianti, T., & Pribadi, J. D. (2021). The Effect of Work Demand, Role Conflict, and Role Ambiguity on Work-Family Conflict (Impact of Work From Home due to The Covid-19 Pandemic). *Journal of Family Sciences*, 5(2), 92–102. <https://doi.org/10.29244/jfs.v5i2.32644>
- Notten, N., Grunow, D., & Verbakel, E. (2017). Social Policies and Families in Stress: Gender and Educational Differences in Work–Family Conflict from a European Perspective. *Social Indicators Research*, 132(3), 1281–1305. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1344-z>
- Page, K. J., Deuling, J. K., Mazzola, J. J., & Rospenda, K. M. (2019). Konflik Pekerjaan dan Keluarga Pada Pasangan dengan Peran Ganda. *Occupational Health Science*, 3(1), 31. <https://doi.org/10.1007/s41542-019-00035-3>
- Parada, A. I. O. (2018). Factors That Influence Job Satisfaction of Teleworkers: Evidence from Mexico. *Global Journal of Business Research*, 12(1), 41–49.
- Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., & Mufid, A. (2020). *Impact of Work From Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance During the Covid-19 Pandemic : An Exploratory Study*. 29(5), 6235–6244.
- Putra, K. C., Pratama, T. A., Linggautama, R. A., & Prasetyaningtyas, S. W. (2020). The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period. *Journal of Business Management Review*, 1(5), 341–353. <https://doi.org/10.47153/jbmr15.592020>
- Ramadhani, F., Situmorang, N. Z., & Prabawanti, C. (2021). *Resiliensi Pada Pekerja Perempuan Masa Pandemi Di Yogyakarta*. 14(1), 22–26.
- Sadida, N., & Febriani, Z. (2018). Mengikat Karyawan Dengan Telecommuting (Studi Keterikatan Kerja Karyawan Telecommuting). *Journal Psikogenesis*, 4(1), 114. <https://doi.org/10.24854/jps.v4i1.522>
- Saraswati, P. S., & Susrama, I. N. (2020). Peran Perempuan Dalam Keluarga Untuk Melindungi Serta Pemenuhan Hak Anak Dimasa Pandemi Covid-19. *Prosiding Webinar Nasional Peranan Perempuan/Ibu Dalam Pemberdayaan Remaja Di Masa Pandemi COVID-19, Universitas Mahasaraswati Denpasar*, 131–138.
- Scott, K. L., Ingram, A., Zagenczyk, T. J., & Shoss, M. K. (2015). Work-family conflict and social undermining behaviour: An examination of PO fit and gender differences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*,

- 88(1), 203–218. <https://doi.org/10.1111/joop.12091>
- Shen, X., Yang, Y. L., Wang, Y., Liu, L., Wang, S., & Wang, L. (2014). The association between occupational stress and depressive symptoms and the mediating role of psychological capital among Chinese university teachers: A cross-sectional study. *BMC Psychiatry*, 14(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12888-014-0329-1>
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601–1635. <https://doi.org/10.1037/apl0000246>
- Spell, C., Haar, J., & O'Driscoll, M. (2009). Managing work-family conflict: Exploring individual and organizational options. *New Zealand Journal of Human Resources Management*, 9(3), 200.
- Winefield, A. H., Gillespie, N., Stough, C., Dua, J., Hapuarachchi, J., & Boyd, C. (2003). Occupational Stress in Australian University Staff: Results From a National Survey. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 51–63. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.1.51>
- Wolor, C. W., Jakarta, U. N., & Dalimunthe, S. (2020). *How to Manage Stress Experienced by Employees When Working from Home Due to the Covid-19 Virus Outbreak How to Manage Stress Experienced by Employees When Working from Home Due to the Covid-19 Virus Outbreak*. May.