



PENGARUH GAYA KOMUNIKASI PIMPINAN DAN GANGGUAN DOMESTIK PADA PELAKSANAAN BEKERJA DARI RUMAH

Eliza Dwi Anggraeni¹, Dewi Kurniawati²

Abstrak

Tujuan dari penulisan jurnal ini adalah untuk membahas pengaruh dari gaya kepemimpinan dan gangguan domestik pada pelaksanaan bekerja dari rumah. Metodologi yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan studi pustaka dengan cara menghimpun dan menganalisis segala hal baik dari buku, artikel, maupun jurnal yang membahas terkait dengan gaya komunikasi pimpinan organisasi serta gangguan domestik yang berdampak pada penerapan bekerja dari rumah. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap penerapan kebijakan bekerja dari rumah. Gaya kepemimpinan yang otokratis dapat menjadi hambatan dalam penerapan bekerja dari rumah, sedangkan gaya kepemimpinan karismatik, transaksional dan transformasional akan menjadi dukungan tersendiri pada penerapan bekerja dari rumah. Terdapat hubungan yang signifikan antara gangguan domestik terhadap kehidupan bekerja dari rumah dan kehidupan rumah tangga dalam kebijakan organisasi. Dibutuhkan komitmen pegawai yang sangat tinggi dalam organisasi apabila melaksanakan kebijakan bekerja dari rumah demi terwujudnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*).

Kata Kunci: komunikasi, kepemimpinan, bekerja dari rumah, gangguan domestik

Abstract

The purpose of writing this journal is to discuss the influence of leadership styles and domestic disturbances on the implementation of working from home. The methodology used is qualitative research with a literature study by collecting and analyzing everything from books, articles, and journals that discuss related to the communication style of organizational leaders and domestic disturbances that have an impact on the implementation of working from home. Leadership style affects the implementation of work from home policies. Autocratic leadership style can be an obstacle in the implementation of working from home, while charismatic, transactional and

¹ Universitas Sumatera Utara, email: elizadwianggraeni@students.usu.ac.id

² Universitas Sumatera Utara

transformational leadership styles will be a separate support for the implementation of working from home. There is a significant relationship between domestic interference with work from home life and home life in organizational policies, It takes a very high employee commitment in the organization when implementing a work from home policy for the realization of a balance between personal life and work (work life balance).

Keywords: *communication, leadership, working from home, domestic interference.*

PENDAHULUAN

Pasca pandemi Covid-19, banyak organisasi yang tetap menerapkan pelaksanaan bekerja dari rumah. Menurut Crosbie & Moore (2004), bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu). Bekerja dari rumah akan memberikan waktu yang fleksibel bagi pekerja untuk memberikan keseimbangan hidup bagi karyawan. Disisi lain juga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Bila dibandingkan dengan bekerja secara normal di kantor, bekerja dari rumah atau *work from home* memiliki beberapa kelebihan dan manfaat, yaitu biaya operasional menurun, lebih fleksibel dalam hal waktu dan tempat bekerja, produktivitas meningkat, kepuasan kerja meningkat, *work life balance* meningkat, terhindar dari gangguan lingkungan kerja seperti rekan kerja *toxic*, serta lebih dekat dengan keluarga apalagi bagi yang memiliki anak kecil yang membutuhkan perhatian dari orang tua.

Selama penerapan bekerja dari rumah tentunya akan timbul gangguan-gangguan domestik. Profesionalisme kerja yang semula kaku kini melebur dalam atmosfer rumahan. Selain itu motivasi kerja bisa hilang karena suasana berbeda jauh dengan kerja di kantor. Godaan di rumah lebih banyak seperti ruangan yang terlalu nyaman malah dipakai untuk beristirahat, dan tidak ada pengawasan dari atasan langsung, sehingga membuat motivasi kerja lama kelamaan menjadi hilang. Gangguan domestik dapat mengakibatkan adanya pekerjaan yang diserahkan terlambat dari batas waktu yang sudah ditentukan, bahkan tidak selesai sama sekali.

Komunikasi organisasi seharusnya dapat menjawab bagaimana menghadapi tantangan terbesar yaitu masalah komunikasi di organisasi saat penerapan kebijakan bekerja dari rumah. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hoeven et al. (2017) berjudul "*The Work Must Go On: The Role of Employee and Managerial Communication in the Use of Work-Life Policies*" menunjukkan bahwa komunikasi efektif antara pemimpin dan pegawai sangat penting dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung penerapan kebijakan bekerja dari rumah dan komunikasi organisasi yang baik dapat membantu mengatasi tantangan dalam penerapan kebijakan bekerja dari rumah dengan memfasilitasi pemahaman, dukungan, dan implementasi yang efektif di seluruh tingkatan organisasi.

Komunikasi organisasi mencakup cara organisasi memberikan respons terhadap masukan dan masalah yang muncul selama penerapan bekerja dari rumah. Organisasi juga harus menciptakan saluran komunikasi yang terbuka untuk umpan balik pegawai. Komunikasi yang terbentuk antaranggota dan pimpinan organisasi seyogyanya dapat meningkatkan kerjasama dan kolaborasi. Komunikasi bahkan dinilai dapat meningkatkan produktivitas kerja, serta penghematan waktu dan biaya, tentunya bila komunikasi dilakukan secara efektif.

Nivedana: Journal of Communication and Language

Sekolah Tinggi Agama Buddha Negeri Raden Wijaya Wonogiri
Volume 5, Number 2, July 2024 / nivedana@radenwijaya.ac.id

Pemimpin di era digital haruslah pemimpin yang transformasional. Sebagaimana yang disampaikan Northouse (2018), pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang mampu mengubah, menginspirasi, dan memotivasi karyawan dengan menciptakan iklim kerja yang positif, memperhatikan kebutuhan karyawan dan membangun hubungan yang kuat berdasarkan kepercayaan dan saling pengertian. Budaya kerja yang berubah, mulai dari bekerja secara *remote* memang membutuhkan struktur, prediktabilitas, kesabaran serta fleksibilitas. Hal ini menciptakan tantangan tersendiri bagi para pemimpin yang harus dapat memimpin dalam keadaan yang berbeda ini. Ini berarti para pemimpin harus cepat menyesuaikan juga bagaimana organisasi mengkomunikasikan penerapan bekerja dari rumah kepada pegawai agar pegawai merasa tetap terhubung dan didukung. Dengan adanya pemimpin transformasional pada suatu organisasi akan mampu menjaga produktivitas, membangun kepercayaan terhadap sesama dan mampu membangun budaya kerja *remote* yang baik. Tidak hanya pegawai dan cara kerja yang berubah tetapi juga pemimpin haruslah mau ikut berubah agar penerapan bekerja dari rumah dapat berjalan dengan lancar.

METODE

Penulis dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan studi pustaka. Menurut Sugiyono (2012), studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan data dari laporan penelitian, buku-buku ilmiah, artikel, dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian. Studi pustaka tersebut dimulai dengan mengidentifikasi topik penelitian yang spesifik, melakukan pencarian sumber literatur yang relevan, menganalisis dan mensintesis informasi, membandingkan dan mengontraskan temuan dari berbagai sumber literatur secara komprehensif.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menghimpun dan menganalisis segala hal baik dari buku, artikel, maupun jurnal yang membahas terkait dengan gaya komunikasi pimpinan organisasi serta gangguan domestik yang berdampak pada penerapan bekerja dari rumah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian Debbie Marianne Tromp dan Robert Jan Blomme pada tahun 2013 dengan judul "*Leadership style and negative work-home interference in the hospitality industry*", menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, pengaturan kerja dari rumah dan bekerja lembur terhadap gangguan negatif di rumah saat bekerja dari rumah.

Penelitian ini menggunakan teori upaya-pemulihan/*the effort-recovery theory* (Meijman dan Mulder, 1998), teori konservasi sumber daya/*the conservation of sources theory*/COR (Hobfoll dan Sirom, 2001) dan teori kepemimpinan efektif, transformasional dan karismatik (Boerner, 2008; Den Hartog dan Koopman, 2001; Judge et al, 2006).

Hasil dari penelitian ini yaitu pengaturan kerja dari rumah dan gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam menjelaskan gangguan kerja dari rumah yang negatif. Selain itu pegawai mengalami lebih sedikit gangguan negatif dari rumah ketika organisasi menawarkan pengaturan fleksibilitas seperti kemungkinan penyesuaian jadwal, jam kerja yang fleksibel, dan memfasilitasi pegawai bekerja paruh waktu. Gaya kepemimpinan yang otokratis juga memiliki hubungan yang positif terhadap gangguan kerja dari rumah yang negatif. Gaya kepemimpinan

yang otokratis dapat memicu stress tersendiri ketika dimanifestasikan dengan perilaku menghukum dan agresi.

Dari jurnal penelitian tahun 2022 oleh Said Al Riyami, Mohammad R. Razzak, Adil S. Al-Busaidi, dan Ramo Palalic yang berjudul *“Impact of work from home on work-life balance: Mediating effects of work family conflict and work motivation”* menganalisis bagaimana bekerja dari rumah berdampak pada keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) melalui kemungkinan efek mediasi dari konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) dan motivasi bekerja. Penelitian ini menggunakan beberapa teori yaitu teori konservasi sumber daya/*the conservation of sources theory*/COR (Hobfoll dan Sirom, 2001), teori peran/*role theory* (Mead, 1930), dan teori motivasi (perkembangan dari teori hirarki kebutuhan dari Maslow, 1950) dengan kesimpulan bahwa bekerja dari rumah meningkatkan konflik pekerjaan-keluarga dan motivasi bekerja. Selain itu hubungan antara bekerja dari rumah dengan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi dimediasi oleh konflik pekerjaan-keluarga, tetapi tidak oleh motivasi bekerja.

Penelitian tahun 2008 oleh Marcel Lourel, Michael T. Ford, Claire Edey Gamassou, Nicolas Gueguen, dan Anne Hartmann yang berjudul *“Negative and positive spillover between work and home”*, menganalisis hubungan antara bekerja dari rumah dan gangguan dari rumah ke tempat kerja, stress yang dirasakan dan kepuasan kerja. Hasil dari penelitian yang menggunakan teori perbatasan/*border theory* (Clark, 2000) dan *model of the work-family interface* (Frone et al, 2007) tersebut menyatakan hasil dari permodelan persamaan struktural menunjukkan bahwa stress yang dirasakan secara parsial memediasi hubungan antara gangguan negatif atau positif antara pekerjaan yang dilakukan di rumah dan kepuasan kerja. Selain itu terdapat hubungan yang signifikan terhadap kehidupan kerja dan kehidupan rumah tangga dalam kebijakan organisasi, dan komitmen pegawai sangat tinggi dalam organisasi yang memiliki kebijakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*).

Sementara di penelitian lain yang berjudul *“The work must go on: The role of employee and managerial communication in the use of work-life policies”* oleh Hoeven, Miller, Peper dan Dulk pada tahun 2017, menganalisis mengapa pegawai di organisasi publik maupun swasta terkadang tidak memiliki kebebasan untuk sepenuhnya memanfaatkan pekerjaan dengan kebijakan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) dalam konteks organisasi, bahkan dengan adanya dukungan nasional dan budaya yang kuat. Penelitian tahun 2017 ini menjelaskan hasil penelitiannya yaitu ketika kebijakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*) di tingkat organisasi dinyatakan sebagai hak, bukan sebagai bantuan, maka kesetaraan gender yang lebih besar dapat turut meningkat. Pemimpin/manajer menghadapi tantangan untuk menciptakan budaya dimana sejumlah peraturan mengenai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*) berfokus pada pegawai yang mempunyai anak dan tanpa mengabaikan pegawai yang tidak memiliki anak. Keberadaan peraturan formal tidak menjamin bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*) akan benar-benar diterapkan dalam organisasi.

Dari beberapa jurnal yang telah dianalisis, terlihat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap penerapan kebijakan bekerja dari rumah. Gaya kepemimpinan yang otokratis dapat menjadi hambatan dalam penerapan bekerja dari rumah, sedangkan gaya

kepemimpinan karismatik, transaksional dan transformasional akan menjadi dukungan tersendiri pada penerapan bekerja dari rumah.

Terdapat hubungan yang signifikan antara gangguan domestik terhadap kehidupan bekerja dari rumah dan kehidupan rumah tangga dalam kebijakan organisasi, Dibutuhkan komitmen pegawai yang sangat tinggi dalam organisasi apabila melaksanakan kebijakan bekerja dari rumah demi terwujudnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*).

KESIMPULAN

Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan gangguan domestik memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan implementasi kebijakan bekerja dari rumah. Meskipun tantangan gangguan domestik tetap ada, beberapa studi mengungkapkan bahwa *work from home* seringkali lebih efektif dibandingkan bekerja di kantor (*work from office*). Kunci keberhasilan bekerja dari rumah terletak pada fleksibilitas organisasi, terutama dalam hal penyesuaian jadwal dan jam kerja. Gaya kepemimpinan yang mendukung, seperti pemimpin transformasional, terbukti lebih efektif dalam mengelola kebijakan bekerja dari rumah. Organisasi yang menawarkan fleksibilitas kerja terbukti dapat mengurangi dampak negatif dari gangguan domestik yang dialami pegawai. Namun, penting untuk dicatat bahwa kesuksesan penerapan kebijakan bekerja dari rumah juga membutuhkan komitmen tinggi dari pegawai untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Setiap organisasi perlu mempertimbangkan pelaksanaan *work from home* untuk terwujudnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*) namun memang dibutuhkan komitmen pegawai yang sangat tinggi dalam organisasi apabila melaksanakan kebijakan bekerja dari rumah.

DAFTAR PUSTAKA

- Crosbie, T & Moore, J. (2004). *Work-life Balance and Working from Home*. Teesside University.
- Hoeven, C. L. T., Miller, V. D., Peper, B., and Dulk, L. D. (2017). *The Work Must Go On: The Role of Employee and Managerial Communication In The Use of Work-Life Policies*, *Journal of Management Communication Quarterly*, 31(2), 194-229.
- Lourel, M., Ford, M. T., Gamassou, C. E., Gueguen, N., and Hartmann, A. (2008). *Negative and Positive Spillover Between Work and Home*, *Journal of Managerial Psychology*, 24(5), 438-449.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice (8th ed.)* Sage Publications.
- Riyami, S. A., Razzak, M. R., Al-Busaidi, A. S., and Palalic, R. (2022). *Impact of Work From Home On Work-Life Balance: Mediating Effects of Work Family Conflict and Work Motivation*, *Journal of Heritage and Sustainable Development*, 5(1), 33-52.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tromp, D. M., and Blomme, R. J. (2013). *Leadership Style and Negative Work-Home Interference In The Hospitality Industry*, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(1), 85-106.