

## WORK FROM HOME AND WORK-FAMILY CONFLICT: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW OF EMPIRICAL STUDIES SINCE THE COVID-19 PANDEMIC

Laila Listiana Ulya<sup>1)\*</sup> Azzahra Putri Khairunnisa<sup>2)</sup>, Amira Rosyida Arysa'bani<sup>3)</sup>, Enindya Zen Akalili<sup>4)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup>Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

e-mail: lailalistianaulya@mail.unnes.ac.id  
(Corresponding Author indicated by an asterisk \*)

### ABSTRACT

*Working from home (WFH) has now become a permanent working model in various organisations in the wake of the COVID-19 pandemic, but this change has also given rise to new challenges related to the balance between work and family roles. This phenomenon is closely related to work-family conflict (WFC), which can impact employee well-being and performance. On the other hand, although WFH is often associated with flexibility and the convenience of working from home, this practice also has negative consequences due to the blurring of boundaries between work and domestic life. This study aims to systematically review the relationship between WFH and WFC to answer the question of whether WFH truly provides beneficial flexibility or instead increases role conflict within the family domain. This study employs a Systematic Literature Review (SLR) method on 15 empirical articles published between 2023 and 2025, which were collected through a literature search conducted from October to November 2025 using the Google Scholar database. The results of the SLR indicate that WFH tends to increase WFC, with determining factors such as digital pressure, work demands, family roles, and gender differences. These findings suggest that although WFH offers flexibility, its implementation without clear boundary management may intensify role conflict. This study is expected to provide insights into organizations and workers regarding the strategies and policies needed to minimise WFC in the implementation of WFH.*

**Keywords:** *Work-From Home; Work-Family Conflict; Teleworking; Post-Pandemic*

### ABSTRAK

*Work from home (WFH) kini menjadi salah satu model kerja permanen dalam berbagai organisasi pasca pandemi COVID-19, namun perubahan ini juga memunculkan tantangan baru terkait keseimbangan peran antara pekerjaan dan keluarga. Fenomena tersebut berkaitan erat dengan *work-family conflict* (WFC) yang dapat berdampak pada kesejahteraan serta kinerja pekerja. Di sisi lain, meskipun WFH sering diasosiasikan dengan fleksibilitas dan kemudahan bekerja dari rumah, praktik ini juga menimbulkan konsekuensi negatif akibat kaburnya batas antara ranah pekerjaan dan kehidupan domestik. Penelitian ini bertujuan untuk meninjau secara sistematis hubungan antara WFH dan WFC guna menjawab pertanyaan apakah WFH benar-benar memberikan fleksibilitas yang menguntungkan atau justru meningkatkan konflik peran keluarga. Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) terhadap 15 artikel empiris yang dipublikasikan pada periode 2023–2025, yang dikumpulkan melalui pencarian literatur pada Oktober–November 2025 menggunakan basis data *Google Scholar*. Hasil SLR menunjukkan bahwa WFH cenderung meningkatkan WFC, dengan faktor penentu seperti tekanan digital, tuntutan kerja, peran keluarga, dan perbedaan gender. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun WFH menawarkan fleksibilitas, implementasinya tanpa pengelolaan batas kerja yang jelas justru berpotensi memperbesar konflik peran. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi organisasi dan pekerja mengenai strategi dan kebijakan yang dibutuhkan untuk meminimalkan WFC pada pelaksanaan WFH.*

**Kata Kunci:** *Bekerja dari Rumah; Konflik Kerja-Keluarga; Kerja Jarak Jauh; Pasca Pandemi*

## PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 membawa perubahan signifikan terhadap berbagai lini kehidupan, termasuk sektor kerja dan perkantoran. Kebijakan pembatasan aktivitas sosial dan kesehatan masyarakat mendorong banyak perusahaan beralih ke pola *work from home* (WFH) sebagai alternatif untuk menjaga kelangsungan operasional (Mungkasa, 2020). Praktik ini kemudian berkembang tidak hanya sebagai respons darurat, tetapi juga menjadi salah satu model kerja permanen di banyak organisasi, bahkan setelah pandemi usai (Wahib, 2025). Dengan demikian, COVID-19 berperan mempercepat transformasi pola kerja menuju sistem kerja jarak jauh dalam skala global.

Sejumlah laporan menunjukkan bahwa penerapan WFH meningkat secara signifikan pasca pandemi, dengan proporsi hari kerja yang dilakukan dari rumah meningkat hampir empat kali lipat dibandingkan sebelum pandemi (Barrero *et al.*, 2023). Kondisi ini menandakan bahwa WFH bukan lagi fenomena sementara, melainkan telah menjadi bagian dari sistem kerja modern yang memengaruhi dinamika organisasi dan kehidupan pekerja.

Peningkatan jumlah pekerja yang menjalankan WFH memunculkan konsekuensi baru dalam dinamika kehidupan kerja dan keluarga. Bekerja dari rumah membuat batas antara peran pekerjaan dan peran keluarga menjadi kabur, sehingga berpotensi meningkatkan konflik antara kedua peran tersebut (Sulistiowati, 2024). Karyawan harus berhadapan dengan tuntutan pekerjaan secara bersamaan dengan peran domestik, gangguan keluarga, penggunaan teknologi digital secara intensif, serta kurangnya pemisahan ruang dan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Galanti *et al.* (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa implementasi WFH tidak selalu memberikan fleksibilitas positif, tetapi justru dapat menimbulkan tekanan psikososial yang berdampak pada kesejahteraan dan kinerja pekerja.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara WFH dan *work-family conflict* (WFC), sebagian besar studi tersebut masih berfokus pada periode pandemi sebagai kondisi darurat. Akibatnya, pemahaman mengenai bagaimana WFH memengaruhi WFC dalam konteks pasca pandemi yang lebih stabil dan terstruktur masih terbatas. Selain itu, belum banyak kajian yang secara sistematis mengintegrasikan temuan empiris terbaru untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai hubungan antara WFH dan WFC. Keterbatasan ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut melalui pendekatan yang sistematis.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan riset sebagai berikut: (1) Bagaimana hubungan antara *work from home* (WFH) dan *work-family conflict* (WFC) dalam studi empiris pasca pandemi COVID-19? dan (2) Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi hubungan antara WFH dan WFC dalam literatur empiris tersebut?

Oleh karena itu, kajian ini penting dilakukan untuk memahami karakteristik WFC pada praktik WFH yang kini menjadi bagian dari transformasi dunia kerja modern.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Work-from Home*

*Work-from home* (WFH) atau dapat disebut juga sebagai *teleworking* merupakan kegiatan di mana karyawan atau pekerja melaksanakan tugas-tugas dari pekerjaan mereka dari rumah (Sari *et al.*, 2024). Sebelum pandemi COVID-19, tren WFH sebenarnya telah berkembang secara bertahap. Hasil sensus pada warga Amerika yang dipaparkan dalam penelitian Barrero *et al.* (2023) menunjukkan bahwa pada periode 1970–1990-an, praktik WFH masih terbatas pada aktivitas membawa pekerjaan ke rumah secara manual, kemudian berkembang melalui pemanfaatan internet pada awal abad ke-21. Hingga tahun 2019, hanya sekitar 7% pekerjaan

yang dilakukan dari rumah. Namun, pada Juni 2023, persentase tersebut meningkat signifikan, di mana 28% hari kerja berbayar dilakukan sepenuhnya dari rumah—atau naik sekitar empat kali lipat dibandingkan 2019 (Barrero *et al.*, 2023).

*Work-from home* berkaitan erat dengan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) sebagai sarana utama untuk menjalankan pekerjaan jarak jauh. Oleh karena itu, konsep ini sering juga dikenal dengan istilah *teleworking* atau *remote working*. Dalam literatur empiris terkini, WFH dipahami sebagai sistem kerja berbasis teknologi yang memungkinkan karyawan menjalankan tugas dari lokasi non-kantor dengan dukungan perangkat digital dan komunikasi daring (Dong *et al.*, 2025; Leitner, 2024), WFH memungkinkan karyawan melaksanakan tugas tanpa harus hadir secara fisik di kantor dengan memanfaatkan perangkat digital, jaringan komunikasi, dan sistem kolaborasi online. Dalam konteks ini, WFH dianggap sebagai salah satu bentuk fleksibilitas kerja yang memberikan kebebasan bagi karyawan untuk mengatur waktu dan tempat kerja mereka sendiri. Fleksibilitas ini memberikan otonomi yang lebih besar dalam mengelola pekerjaan, yang pada kondisi tertentu dapat meningkatkan kesejahteraan dan efektivitas kerja (Kismono & Danarilia, 2024).

Dalam perspektif *Job Demands–Resources (JD-R) Theory*, WFH dapat dipahami sebagai kondisi kerja yang menghadirkan dua sisi sekaligus, yaitu *job resources* (seperti fleksibilitas dan otonomi) dan *job demands* (seperti tekanan digital, tuntutan komunikasi, serta beban kerja yang meningkat). Ketidakseimbangan antara *demands* dan *resources* ini berpotensi meningkatkan kelelahan serta konflik peran pada pekerja.

Selain itu, *Boundary Theory* menjelaskan bahwa WFH menyebabkan batas antara domain pekerjaan dan kehidupan keluarga menjadi semakin kabur (*permeable*), sehingga individu mengalami kesulitan dalam memisahkan kedua peran tersebut. Kondisi ini meningkatkan kemungkinan terjadinya tumpang tindih peran yang berkontribusi terhadap munculnya *work–family conflict (WFC)*.

Sejalan dengan itu, *Role Theory* memandang bahwa individu memiliki berbagai peran yang harus dijalankan secara bersamaan. Dalam konteks WFH, pelaksanaan peran kerja dan peran keluarga dalam ruang dan waktu yang sama dapat menimbulkan konflik peran ketika tuntutan dari kedua peran tidak dapat dipenuhi secara bersamaan.

Di sisi lain, meskipun WFH menawarkan keuntungan berupa fleksibilitas, sejumlah studi juga menunjukkan adanya dampak negatif, terutama ketika batas antara pekerjaan dan kehidupan rumah menjadi samar. Tanpa batasan yang jelas antara ruang dan waktu kerja, hal tersebut berpotensi mengganggu kehidupan pribadi, akibat kemungkinan jam kerja yang lebih panjang dan adanya ekspektasi untuk selalu *available* (Waizenegger *et al.*, 2020). Kemudahan akses teknologi dan komunikasi menimbulkan peningkatan tekanan psikologis dan tuntutan peran selama bekerja dari rumah (Ahuja *et al.*, 2025).

### ***Work-Family Conflict***

*Work-family conflict* merupakan konflik pada karyawan, yang ditandai dengan munculnya tekanan akibat ketidakseimbangan peran antara pekerjaan dengan peran sebagai anggota keluarga (Novrandy & Tanuwijaya, 2022). *Work–Family Conflict (WFC)* pada era pasca pandemi secara konsisten digambarkan sebagai kondisi ketika tuntutan kerja dan keluarga saling mengganggu akibat melemahnya batas peran selama pelaksanaan *work from home*. Sejumlah studi melaporkan bahwa pengaturan kerja jarak jauh memperbesar peluang tumpang tindih peran karena pekerjaan dan tanggung jawab domestik berlangsung dalam ruang dan waktu yang sama (Laß & Wooden, 2022; Dong *et al.*, 2025). Penelitian pada pekerja perempuan dan orang tua menunjukkan bahwa ekspektasi kerja digital yang semakin intens, perluasan jam kerja, serta meningkatnya keterlibatan rumah tangga berkontribusi langsung terhadap naiknya intensitas WFC (Adams & Schwarz, 2024; Sari *et al.*, 2024). Studi lain

menyoroti bahwa pekerja yang menjalankan WFH tanpa dukungan organisasi dan tanpa kontrol waktu yang jelas lebih rentan mengalami intrusi peran kerja terhadap keluarga (Garcia & Cabrera-García, 2024).

Pembentukan WFC dalam pengaturan WFH juga dipengaruhi oleh sejumlah faktor individual, relasional, dan situasional. Tekanan kerja, kelelahan digital, serta tingginya tuntutan kinerja muncul sebagai faktor yang memperkuat konflik, terutama pada pekerja dengan pola kerja yang sangat terkoneksi dan berbasis teknologi (Sari *et al.*, 2025; Riyami *et al.*, 2023). Pada konteks pasangan, permeabilitas teknologi dan pola perencanaan rumah tangga merupakan faktor penting yang menentukan intensitas konflik; pasangan yang sama-sama bekerja dari rumah mengalami frustrasi peran lebih tinggi ketika pembagian peran tidak dinegosiasikan secara eksplisit (Ahuja *et al.*, 2025). Sebaliknya, beberapa studi menunjukkan bahwa dukungan pasangan, dukungan organisasi, serta fleksibilitas kerja yang terstruktur dapat menurunkan beban konflik meskipun pekerja berada dalam lingkungan WFH penuh (Peiris & Sellar, 2024; Putrida, 2024). Variasi ini menunjukkan bahwa WFC tidak hanya dipicu oleh beban kerja, tetapi juga oleh cara individu dan keluarga mengelola batas peran dan sumber daya domestik.

Berbagai konsekuensi penting juga diidentifikasi dalam literatur. WFC berkaitan dengan burnout, tekanan kerja, dan penurunan produktivitas, terutama pada pekerja yang mengalami kelelahan digital tinggi atau ketidakselarasan antara preferensi dan kenyataan jumlah hari bekerja dari rumah (Kalmanovich-Cohen & Stanton, 2025; Love *et al.*, 2025). Pada ranah keluarga, WFC berhubungan dengan meningkatnya stres pengasuhan dan ketegangan dalam hubungan pasangan, khususnya pada rumah tangga dengan anak kecil atau beban domestik yang tidak setara (Sangil, 2025; Sari *et al.*, 2024). Di sisi lain, beberapa artikel menunjukkan bahwa WFH tetap dapat memberikan manfaat tertentu seperti efisiensi waktu dan peningkatan keterlibatan kerja jika dukungan sosial dan struktur kerja dikelola secara efektif (Kismono & Danarilia, 2024; Leitner, 2024). Namun temuan lintas studi menunjukkan bahwa manfaat tersebut tidak bersifat universal, dan sebagian besar pekerja yang menjalankan WFH pasca pandemi tetap menghadapi risiko WFC yang signifikan akibat tingginya beban peran, norma gender, dan kondisi rumah tangga yang tidak mendukung.

## METODE PENELITIAN

Tabel. 1 Artikel

Penulis dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Jurnal	Negara	Metode
Dong <i>et al.</i> (2025).	<i>Work from home and employee well-being: a double-edged sword</i>	<i>BMC Psychology</i>	China	Kuantitatif, Cross-sectional, SEM
Kismono dan Danarilia (2024)	<i>Exploring the Impacts of Post-COVID-19 on Remote Work for Working From Home Effectiveness</i>	<i>Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen</i>	Indonesia	Kuantitatif, Cross-sectional, PLS SEM
Adams dan Schwarz (2024).	<i>Blurred lines. Gendered implications of digitally extended availability and work demands on work-family conflict for parents working from home</i>	<i>Community, Work &amp; Family</i>	Eropa (Jerman)	Eropa (Jerman) Kuantitatif, Cross-sectional, SEM
Garcia dan Cabrera-García (2024)	<i>Implications of remote work in post-pandemic times: a gender risk profile in Colombian workers</i>	<i>Gender in Management</i>	Kolombia	Kuantitatif korelasional
Kalmanovi dan Stanton (2025).	<i>When working from home leads to burnout: the role of work-family conflict, job stress and partner work practices</i>	<i>International Journal of</i>	Eropa	Kuantitatif (survei)

Penulis dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Jurnal	Negara	Metode
		<i>Manpower</i>		
Ahuja <i>et al.</i> (2025)	<i>Work-Family Frustration When You and Your Partner Both Work from Home: The Role of ICT Permeability, Planning, and Gender</i>	<i>JAIS Preprints (Forthcoming)</i>	Amerika Serikat & Eropa	Kuantitatif
Sangil (2025).	<i>Home as a Workplace: Demographic Profiles and Their Implications to Work-Family Conflict</i>	<i>Journal of Interdisciplinary Perspectives</i>	Filipina	Kuantitatif (survei)
Sari <i>et al.</i> 2024	<i>Work from Home on Work Performance of Women through Work Family Conflict: Comparison between Female Employees and Female Entrepreneurs</i>	<i>Economic Insights-Trends and Challenges</i>	Indonesia	Kuantitatif (survei komparatif)
Putrida (2024).	<i>Pengaruh Work From Home terhadap Employee Performance dengan Work Family Conflict dan Happiness sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai DPRD DKI Jakarta</i>	Neraca: Jurnal Akuntansi & Manajemen	Indonesia	Kuantitatif (SEM)
Peiris dan Sellar (2024).	<i>Effect of Work-Family Conflict on Job Performance: Moderating Effect of Social Support among Teleworkers</i>	<i>Wayamba Journal of Management</i>	Sri Lanka	Kuantitatif
Riyami <i>et al.</i> (2023)	<i>Impact of work from home on work-life balance: Mediating effects of work-family conflict and work motivation.</i>	<i>Heritage and sustainable development</i>	Oman	Kuantitatif, cross-sectional
Sari <i>et al.</i> (2025)	<i>Kerja di Rumah tapi Tertekan: Implikasi Work From Home, Tekanan Kerja, Kelelahan Digital terhadap Produktivitas Generasi Sandwich.</i>	<i>Modus</i>	Indonesia	Kuantitatif, eksplanatori
Love <i>et al.</i> (2025)	<i>Mismatch between actual and preferred number of days working from home: parental status, work-family conflict, and stress.</i>	<i>Community, Work &amp; Family</i>	Australia	Penelitian Longitudinal dengan analisis regresi
Leitner (2024)	<i>Working from home and mental well-being at different stages of the COVID-19 pandemic.</i>	<i>PloS one</i>	27 negara anggota UNI Eropa	Kuantitatif
Laß dan Wooden (2022)	<i>Working from Home and Work-Family Conflict</i>	<i>Work, Employment and Society</i>	Australia	Kuantitatif (HILDA Survey dan FE-SEM)

### Kriteria Eligibilitas

Dalam pelaksanaan metode SLR ini, telah ditetapkan beberapa kriteria sebagai acuan dalam pemilihan literatur. Kriteria inklusi yang digunakan adalah sebagai berikut: (a) Studi empiris (kuantitatif/kualitatif/*mixed-methods*) yang dipublikasikan di jurnal *peer-reviewed* atau prosiding akademik bereputasi; (b) Terbit antara 1 Januari 2023 – 31 Oktober 2025; (c) Subjek penelitian karyawan atau pekerja dewasa di organisasi formal (swasta/publik/*non-profit*); (d) Secara eksplisit meneliti atau membahas *work-from home* atau *telework/hybrid work/ remote work* yang membahas *work-from home*; (e) Mengukur atau membahas *work-family conflict*; (f) *Remote work* yang membahas tentang *work home conflict*; (g) Penelitian pasca COVID-19, (h) Ditulis dalam bahasa Inggris atau bahasa Indonesia.

Sedangkan, artikel yang masuk dalam kriteria eksklusi adalah sebagai berikut: (a) Bukan studi empiris tanpa data penelitian asli; (b) Fokus pada dampak COVID-19 tanpa membahas

pola *work-from home*; (c) Tidak meneliti atau tidak melaporkan *work-family conflict*; (d) Populasi mahasiswa/pelajar yang bukan pekerja; (e) Terbit sebelum 1 Januari 2023 atau di luar periode publikasi yang ditentukan; (f) Penelitian saat COVID-19.

### **Sumber Informasi dan Strategi Pencarian**

Pencarian literatur dilakukan pada Oktober–November 2025 dengan berbasis data dari Google Scholar. Strategi pencarian berdasarkan pada dua konsep, yaitu journaling dan stres akademik. Kata kunci yang digunakan dalam proses pencarian yaitu, antara lain “*work from home*”, “*WFH*”, “*work-family conflict*”, “*work home conflict*”, “konflik kerja keluarga”, “*post pandemic*” dan “*after COVID-19*”

### **Seleksi Literatur dan Pengumpulan Data**

Strategi pencarian dilakukan dengan menggunakan kombinasi kata kunci yang telah ditentukan sesuai tujuan penelitian. Sumber data yang digunakan dalam proses pencarian artikel berasal dari *Google Scholar*. Pengumpulan artikel dilakukan secara sistematis menggunakan aplikasi *EndNote*. Pada tahap awal, dilakukan eliminasi terhadap sumber yang bukan berupa artikel dari jurnal ilmiah, contohnya seperti sumber dari buku. Selanjutnya, dilakukan proses *screening* awal berdasarkan judul dan abstrak. Artikel yang tidak sesuai dengan ruang lingkup kajian, bukan artikel ilmiah, atau tidak dalam bahasa Indonesia maupun Inggris, dikeluarkan dari proses analisis. Artikel yang memenuhi syarat *screening awal* kemudian masuk ke proses analisis teks lengkap berdasarkan kriteria eligibilitas yang telah ditentukan. Artikel yang memenuhi kriteria inklusi selanjutnya digunakan dalam proses tinjauan literatur.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Studi**

Lima belas artikel yang dianalisis menunjukkan konteks penelitian yang beragam, namun pendekatan metodologinya relatif seragam. Hampir seluruh studi menggunakan desain kuantitatif *cross-sectional* berbasis survei tunggal (Dong *et al.*, 2025; Garcia & Cabrera-García, 2024; Sari *et al.*, 2024), sehingga temuan bersifat asosiatif dan tidak menggambarkan perubahan WFH dan *Work-Family Conflict* (WFC) dari waktu ke waktu.

Instrumen untuk mengukur WFC menunjukkan variasi. Artikel internasional menggunakan skala terstandar yang umum dipakai dalam penelitian WFC global (Laß & Wooden, 2022; Love *et al.*, 2025), sedangkan beberapa penelitian Indonesia (Putrida, 2024; Sari *et al.*, 2025) menggunakan indikator yang dikembangkan sendiri yang pelaporan validitasnya. Variasi definisi operasional ini berpotensi memengaruhi komparabilitas temuan antarstudi.

Mayoritas penelitian melibatkan pekerja formal dengan akses teknologi, seperti pegawai pemerintahan, pekerja kantor, dan *teleworker* sektor jasa. Pekerja informal hampir tidak terwakili. Secara geografis, artikel tersebar di Asia, Amerika Latin, dan Australia, namun banyak temuan dipengaruhi konteks negara dengan norma keluarga patriarkal seperti Indonesia, Filipina, dan Kolombia (Adams & Schwarz, 2024; Garcia & Cabrera-García, 2024; Sari *et al.*, 2024). Faktor seperti struktur keluarga, ukuran rumah, dan pembagian kerja domestik menjadi elemen kontekstual yang memengaruhi pengalaman WFH pada pekerja dalam studi-studi tersebut.

Seluruh artikel telah memenuhi kriteria inklusi, namun tidak semua studi memberikan kontribusi yang setara terhadap pemahaman hubungan antara WFH dan WFC. Studi seperti yang dilakukan oleh Dong *et al.* (2025), Kalmanovich-Cohen dan Stanton (2025), Ahuja *et al.*

(2025), dan Love *et al.* (2025) secara langsung menguji hubungan tersebut dan memberikan kontribusi empiris yang jelas dan komprehensif dalam menjelaskan mekanisme hubungan yang terjadi. Sebaliknya, beberapa studi menempatkan WFC sebagai variabel tambahan atau mengkajinya dalam konteks yang lebih luas, seperti *work-life balance* atau *well-being*, sehingga kontribusinya terhadap pemahaman hubungan utama dalam tinjauan ini relatif lebih terbatas.

Tabel. 2 Ekstrasi Data

Judul	Variabel Penelitian	Tujuan	Temuan Utama
<i>Work from home and employee well-being: a double-edged sword</i>	WFH, <i>Work-Family Conflict (WFC)</i> , <i>Employee Well-being</i> , <i>Work-Family Balance</i> , <i>Self-Efficacy</i> , <i>Family Support</i> , dan <i>Job Engagement</i>	Menjelaskan hubungan WFH terhadap <i>employee well-being</i> melalui dua jalur sekaligus ( <i>positive</i> dan <i>negatif</i> ), dengan menganalisis variable WFH dengan <i>Family-Work Conflict (FWC)</i> dan WFH dengan <i>Job Engagement</i> sebagai mediator.	WFH tidak berpengaruh langsung pada kesejahteraan ( <i>well-being</i> ), efeknya sangat dipengaruhi oleh dinamika keluarga dan pekerjaan. Konflik peran domestik masih dominan pada masyarakat Asia Timur di mana hal tersebut memperkuat efek FWC. <i>Self-efficacy</i> memoderasi efek antara WFH dan FWC, sehingga efek negatif WFH pada FWC melemah bila <i>self-efficacy</i> tinggi. WFH bisa meningkatkan konflik antara pekerjaan dan keluarga (WFC) sehingga menurunkan kesejahteraan. Di sisi lain, WFH bisa meningkatkan motivasi dan semangat kerja, sehingga membuat kesejahteraan membaik
<i>Exploring the Impacts of Post-COVID-19 on Remote Work for Working from Home Effectiveness.</i>	<i>Role Conflict</i> , <i>Environmental Constraints</i> , <i>Resource Constraints</i> , <i>Remote Work Acceptance</i> , <i>Mental Health</i> , dan <i>WFH Effectiveness</i>	Menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas WFH pasca pandemi. Faktor-faktor tersebut meliputi: <i>role conflict</i> , <i>resource constraints</i> , <i>acceptance</i> , dan <i>mental health</i>	<i>Role conflict</i> dan <i>resource constraints</i> berhubungan negatif dengan <i>remote work effectiveness</i> . <i>Acceptance</i> berhubungan positif dengan efektivitas WFH. <i>Mental health</i> memediasi beberapa hubungan ( <i>role conflict</i> , <i>environmental/resource constraints</i> ) terhadap efektivitas. <i>Mental health</i> sendiri tidak signifikan langsung pada beberapa analisis. WFH tidak efektif jika: Tugas rumah dan pekerjaan bertabrakan ( <i>role conflict</i> ); Fasilitas di rumah kurang memadai; Sumber daya (misalnya internet, perangkat kerja) terbatas. WFH lebih efektif jika karyawan benar-benar menerima dan nyaman dengan pola kerja WFH.
<i>Blurred lines. Gendered implications of digitally extended availability and work demands on work-family conflict for parents working from home</i>	<i>Work From Home Frequency</i> , <i>Digitally Extended Availability (DEA)</i> , <i>Work-to-Family Demands (WFD)</i> , <i>Work-Family Conflict (WFC)</i> , <i>Work Demands</i> , dan <i>Gender (Laki-laki/Perempuan)</i>	Menguji bagaimana <i>digitally extended availability (DEA)</i> dan <i>Work-To-Family Demands (WFD)</i> memengaruhi <i>Work-Family Conflict (WFC)</i> pada orang tua yang bekerja dari rumah, serta untuk menguji perbedaan efek tersebut berdasarkan gender.	DEA berefek signifikan positif pada WFC, DEA secara langsung meningkatkan konflik kerja-keluarga. Karena karyawan harus “selalu tersedia”, batas kerja-keluarga menjadi tidak jelas. Antara WFD dan WFC berefek signifikan sangat kuat, di mana beban kerja yang tinggi berkontribusi besar terhadap konflik keluarga. Pengaruh DEA dan WFD terhadap WFC lebih kuat pada perempuan (ibu) dibanding laki-laki (ayah). Hal ini sesuai teori gender di mana perempuan lebih sering mengalami

Judul	Variabel Penelitian	Tujuan	Temuan Utama
			beban emosional dan tugas pengasuhan
<i>Implications of remote work in post-pandemic times: a gender risk profile in Colombian workers</i>	<i>Remote Work, Telework, Work-Life Balance, Work-Family Conflict (WFC), Gender (Male vs Female), dan Family Responsibilities</i>	Menganalisis keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi atau keluarga ( <i>work-personal/family life balance</i> ) bagi pekerja di Kolombia yang melakukan <i>remote work</i> setelah pandemi. Melihat bagaimana <i>remote work</i> memengaruhi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi/keluarga, serta profil risiko berdasarkan gender	<i>Remote work</i> memengaruhi dampak keseimbangan <i>work-life</i> secara berbeda antara laki-laki dan perempuan; pekerja perempuan cenderung menghadapi risiko lebih tinggi terkait beban pengasuhan dan konflik kerja-keluarga ( <i>profil gender-risk</i> ). Perempuan, terutama yang memiliki anak, lebih berisiko mengalami gangguan keseimbangan kerja-keluarga. Tanggung jawab rumah dan pengasuhan membuat perempuan lebih mudah mengalami WFC apabila bekerja dari rumah.
<i>When working from home leads to burnout: the role of work-family conflict, job stress and partner work practices.</i>	<i>Work-Family Conflict (WFC), Work from Home (WFH), Job Stress, Burnout, dan Partner's Work Practices</i>	Menguji peran moderasi praktik kerja pasangan/ <i>partner</i> terhadap hubungan ini, artinya bagaimana kondisi pasangan kerja ikut menentukan seberapa besar WFH memengaruhi <i>burnout</i> .	WFH dapat menyebabkan <i>burnout</i> bila: pekerjaan mengganggu waktu keluarga (WFC), dan pekerjaan menimbulkan <i>stress</i> berlebih. Jika pasangan juga bekerja dari rumah atau memiliki jadwal kerja yang tidak fleksibel, tingkat stress dapat meningkat. Artinya, kondisi rumah tangga dan pola kerja pasangan dapat memperkuat atau melemahkan risiko <i>burnout</i> selama WFH.
<i>Work-Family Frustration When You and Your Partner Both Work from Home: The Role of ICT Permeability, Planning, and Gender</i>	<i>ICT Permeability, Work-Family Frustration, Planning Practices, Gender</i>	Menganalisis dampak permeabilitas ICT terhadap frustrasi setelah bekerja di kalangan individu dalam hubungan tinggal bersama di mana kedua pasangan bekerja dari rumah, dengan memperhatikan dinamika unik rumah tangga dual- <i>remote</i>	Permeabilitas ICT meningkatkan frustrasi WFH dan keluarga. Praktik perencanaan pasangan menurunkan konflik. Efeknya lebih kuat pada perempuan, menunjukkan adanya bias gender.
<i>Home as a Workplace: Demographic Profiles and Their Implications to Work-Family Conflict</i>	<i>Work From Home, Work-Family Conflict, Usia, Status Keluarga, Jenis Kelamin</i>	Mendeskripsikan bagaimana profil demografis memengaruhi tingkat <i>work-family conflict</i> pada pekerja yang bekerja dari rumah	Perempuan, pekerja dengan anak kecil, dan pekerja menikah menunjukkan tingkat WFC lebih tinggi. Faktor demografis berpengaruh signifikan terhadap intensitas konflik selama WFH.
<i>Work from Home on Work Performance of Women through Work Family Conflict: Comparison between Female Employees and Female Entrepreneurs</i>	<i>ICT Permeability, Work-Family Frustration, Planning Practices, Gender</i>	Membandingkan konflik kerja dan keluarga pada pegawai perempuan dan entrepreneur perempuan serta dampaknya pada performa kerja	Perempuan pegawai mengalami WFC lebih tinggi dibanding <i>entrepreneur</i> . WFC menurunkan performa keduanya, namun dampak negatifnya lebih besar pada kelompok pegawai.

Judul	Variabel Penelitian	Tujuan	Temuan Utama
Pengaruh <i>Work from Home</i> terhadap <i>Employee Performance</i> dengan <i>Work Family Conflict</i> dan <i>Happiness</i> sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai DPRD DKI Jakarta	<i>Work From Home, Work-Family Conflict, Happiness, Employee Performance</i>	Menguji pengaruh WFH terhadap kinerja pegawai melalui WFC dan <i>happiness</i> sebagai mediator	WFH meningkatkan WFC dan menurunkan kebahagiaan. WFC berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan kebahagiaan berpengaruh positif. Efek WFH terhadap performa sebagian dimediasi oleh WFC dan <i>happiness</i> .
<i>Effect of Work-Family Conflict on Job Performance: Moderating Effect of Social Support among Teleworkers</i>	<i>Work-Family Conflict, Job Performance, Social Support</i>	Menilai efek WFC terhadap job performance dan bagaimana dukungan sosial memoderasi hubungan tersebut pada <i>teleworkers</i>	WFC menurunkan kinerja <i>teleworkers</i> secara signifikan. Dukungan sosial melemahkan pengaruh negatif WFC terhadap kinerja. Semakin tinggi dukungan, semakin kecil dampak WFC pada performa.
<i>Impact of work from home on work-life balance: Mediating effects of work-family conflict and work motivation.</i>	<i>WFH, Work-Life Balance, Work-Family Conflict, dan Motivasi Kerja</i>	Untuk menentukan bagaimana WFH memengaruhi <i>work-life balance</i> melalui efek mediasi potensial dari <i>work-family conflict</i> dan motivasi kerja	WFH meningkatkan <i>work-family conflict</i> dan berdampak positif pada motivasi kerja. Pengaruh WFH terhadap <i>work-life balance</i> dimediasi oleh WFC, namun motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara WFH dan <i>work-life balance</i>
Kerja di Rumah tapi Tertekan: Implikasi <i>Work from Home</i> , Tekanan Kerja, Kelelahan Digital terhadap Produktivitas Generasi <i>Sandwich</i> .	<i>WFH, Work Pressure, Digital Fatigue, dan Work-Life Balance</i>	Untuk mengevaluasi dampak <i>work pressure</i> , kelelahan digital, dan <i>work-life balance</i> terhadap produktivitas dan kesejahteraan generasi <i>sandwich</i> dalam konteks <i>work from home</i>	<i>Work pressure, digital fatigue, dan Work-Life Balance (WLB)</i> berperan sebagai mediator yang signifikan terhadap produktivitas generasi <i>sandwich</i> dalam konteks <i>Work from Home (WFH)</i>
<i>Mismatch between actual and preferred number of days working from home: parental status, work-family conflict, and stress.</i>	<i>Actual WFH Days, Preferred WFH Days, WFH Mismatch, Work-Family Conflict, Stress</i>	Menyelidiki apakah ketidakcocokan antara jumlah hari WFH yang sebenarnya dengan yang diinginkan berkaitan dengan <i>work-to-family conflict, family-to-work conflict</i> , serta empat indikator stres (kelelahan, stres umum, stres fisik, dan stres kognitif)	Tidak ada pendekatan yang cocok untuk semua dalam menentukan seberapa optimal bekerja dari rumah, tetapi ketidakcocokan dalam preferensi bekerja dari rumah dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan, terutama konflik antara pekerjaan dan keluarga bagi orang tua
<i>Working from home and mental well-being at different stages of the COVID-19 pandemic.</i>	<i>WFH, Work-Family Conflict, dan Mental well-being</i>	Menguji hubungan antara WFH dan <i>mental well-being</i>	Tidak ada efek langsung WFH terhadap <i>mental well-being</i> pasca pandemi.
<i>Working from Home and Work-Family Conflict</i>	<i>Work From Home, Work-Family Conflict, Work Performance</i>	Untuk menyelidiki apakah bekerja dari rumah mengurangi atau meningkatkan konflik kerja dan keluarga pada orang tua di Australia, serta menjelaskan faktor mediator (kontrol jadwal, waktu komuter, dan jam kerja tidak teratur) dan moderator (gender, proporsi jam kerja dari rumah).	Perempuan pegawai mengalami WFC lebih tinggi dibanding <i>entrepreneur</i> . WFC menurunkan performa keduanya, namun dampak negatifnya lebih besar pada kelompok pegawai.

### **Dampak WFH terhadap *Work-Family Conflict* (WFC)**

Temuan lintas studi menunjukkan pola yang sangat konsisten bahwa WFH pada periode pasca pandemi meningkatkan intensitas *Work-Family Conflict*. Empat belas dari lima belas artikel yang direview (Adams & Schwarz, 2024; Dong *et al.*, 2025; Laß & Wooden, 2022; Sari *et al.*, 2025) melaporkan bahwa WFH memperbesar tumpang tindih peran karena batas fisik dan temporal antara pekerjaan dan rumah menjadi sangat permeabel. Ketersediaan digital yang tinggi menimbulkan ekspektasi respons cepat dari atasan, memperpanjang jam kerja secara tidak resmi, serta meningkatkan intrusi pekerjaan ke waktu keluarga. Rumah yang tidak dirancang sebagai ruang kerja juga memperbesar gangguan, terutama pada keluarga dengan anak kecil, sehingga pekerja lebih sulit mempertahankan fokus dan alokasi waktu.

Konflik yang paling dominan muncul adalah *work-to-family conflict*, yakni ketika tuntutan pekerjaan mengganggu pemenuhan peran keluarga. Studi Kalmanovich-Cohen dan Stanton (2025) dan Love *et al.* (2025) menegaskan bahwa beban kerja yang tetap tinggi dalam kondisi WFH mendorong pekerja terus berpindah fokus antara tugas profesional dan kebutuhan keluarga. Sebaliknya, hanya sedikit artikel yang menemukan bahwa WFH dapat menurunkan WFC, dan kondisi itu biasanya terjadi ketika pekerja memiliki preferensi tinggi terhadap WFH, akses dukungan yang kuat, serta kontrol terhadap penjadwalan kerja (Leitner, 2024). Namun temuan positif seperti ini tidak konsisten lintas negara dan tidak muncul di konteks dengan beban domestik yang berat. Secara keseluruhan, WFH cenderung meningkatkan konflik peran ketika organisasi tidak menyediakan pedoman kerja, batas waktu, atau dukungan operasional yang memadai.

### **Faktor Moderator dan Mediator dalam Hubungan WFH–WFC**

Analisis dari lima belas artikel menunjukkan bahwa mekanisme munculnya WFC pada pekerja WFH terutama dimediasi oleh faktor yang berkaitan dengan tekanan kerja. Variabel seperti *job stress*, *work pressure*, dan *digital fatigue* menjadi mediator paling kuat yang menjelaskan bagaimana WFH berujung pada konflik antarperan (Dong *et al.*, 2025; Kalmanovich-Cohen & Stanton, 2025; Sari *et al.*, 2025; Riyami *et al.*, 2023). Peningkatan tuntutan digital dan intensitas komunikasi berbasis teknologi menguras energi dan waktu pekerja, sehingga memperbesar gangguan pekerjaan terhadap keluarga. Mediator lain seperti *job engagement* dan *happiness* ditemukan dalam beberapa studi Indonesia (Putrida, 2024; Sari *et al.*, 2024), namun hasilnya tidak stabil; *engagement* hanya berperan protektif pada kondisi tertentu seperti dukungan organisasi atau otonomi yang tinggi.

Pada sisi moderator, gender muncul sebagai faktor yang paling konsisten dan signifikan. Enam artikel menunjukkan bahwa perempuan mengalami peningkatan WFC lebih besar dibanding laki-laki, terutama ketika mereka memikul beban domestik dan pengasuhan yang tidak seimbang (Adams & Schwarz, 2024; Garcia & Cabrera-García, 2024; Sari *et al.*, 2024). Moderator lain yang penting adalah *social support*, baik dari pasangan maupun organisasi. Dukungan pasangan berupa pembagian tugas domestik dan perencanaan rumah tangga terbukti menurunkan efek negatif WFH terhadap WFC (Peiris & Sellar, 2024; Ahuja *et al.*, 2025). Sebaliknya, *ICT permeability*—ketiadaan batas penggunaan perangkat kerja—dilaporkan memperkuat konflik, terutama pada pasangan yang sama-sama bekerja dari rumah (Ahuja *et al.*, 2025). Pola ini menunjukkan bahwa dampak WFH terhadap WFC sangat bergantung pada kondisi psikososial dan relasional di lingkungan pekerja.

### **Dimensi Gender dan Konteks Keluarga**

Dimensi gender menjadi salah satu determinan utama dalam variasi pengalaman WFH. Delapan dari lima belas artikel melaporkan bahwa perempuan menghadapi tingkat WFC yang lebih tinggi akibat beban domestik yang tidak proporsional, tanggung jawab pengasuhan yang

berat, dan fragmentasi waktu kerja akibat interupsi dari anggota keluarga (Adams & Schwarz, 2024; Sari *et al.*, 2024; Garcia & Cabrera-García, 2024). Dimensi ini tidak hanya konsisten secara kuantitas tetapi juga didukung oleh studi-studi dengan kualitas metodologis yang baik, terutama pada penelitian Garcia dan Cabrera-García (2024) yang menggunakan sampel besar serta penelitian dengan desain komparatif oleh Adams dan Schwarz (2024), sehingga memberikan bukti empiris yang lebih kuat dibandingkan temuan dari studi dengan cakupan sampel terbatas.

Konteks keluarga juga menjadi faktor penentu dalam membentuk intensitas WFC. Artikel Love *et al.* (2025) menegaskan bahwa pekerja dengan anak kecil menunjukkan tingkat WFC paling tinggi, terutama ketika sekolah belum sepenuhnya kembali ke mode tatap muka atau fasilitas pengasuhan terbatas. Pada keluarga di mana kedua pasangan bekerja dari rumah, peningkatan konflik terjadi ketika pembagian tugas domestik tidak dinegosiasikan secara jelas. Ahuja *et al.* (2025) menunjukkan bahwa pasangan yang tidak menetapkan aturan mengenai waktu kerja, pembagian pengasuhan, dan penggunaan teknologi mengalami peningkatan frustrasi baik dalam domain kerja maupun keluarga.

Secara lintas negara, pola WFC berbeda tergantung norma sosial. Laß dan Wooden (2022) menemukan bahwa pekerja di negara Barat lebih banyak mengalami konflik akibat digital demands dan jam kerja tidak teratur, bukan beban domestik. Sebaliknya, negara dengan norma patriarkal yang kuat seperti Indonesia, Filipina, dan Kolombia memperlihatkan konflik yang dipicu oleh distribusi kerja domestik yang tidak setara. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman WFH sangat kontekstual dan berakar pada struktur peran keluarga, budaya kerja nasional, serta norma gender yang berlaku.

### **Konteks Budaya dan Negara**

Temuan dari lima belas artikel menunjukkan bahwa pengalaman WFH dan *Work–Family Conflict* sangat dipengaruhi oleh konteks budaya dan karakteristik negara tempat studi dilakukan. Pada negara-negara dengan norma keluarga patriarkal dan beban domestik tinggi, seperti Indonesia, Filipina, dan Kolombia, WFC cenderung meningkat karena pembagian tugas rumah tangga tidak seimbang, struktur keluarga yang multigenerasi, serta ukuran rumah yang terbatas untuk aktivitas bekerja (Sari *et al.*, 2024; Garcia & Cabrera-García, 2024; Sari *et al.*, 2025). Pekerja perempuan di negara-negara ini menghadapi tekanan yang lebih berat karena ekspektasi keluarga terhadap peran pengasuhan tetap tinggi meskipun pekerjaan formal dilakukan dari rumah.

Studi di kawasan Asia lainnya juga menunjukkan pola yang mirip. Riyami *et al.* (2023) menggambarkan bahwa pekerja di kawasan Timur Tengah mengalami WFC karena tuntutan pekerjaan yang tidak menurun selama WFH, sementara nilai budaya menempatkan keluarga sebagai prioritas utama sehingga muncul ketegangan antara peran kerja dan rumah. Sebaliknya, artikel dari negara Barat seperti Australia dan sebagian Eropa menunjukkan konfigurasi konflik yang berbeda. Laß dan Wooden (2023) dan Leitner (2024) menemukan bahwa konflik lebih dipengaruhi oleh digital demands, jam kerja tidak teratur, dan ekspektasi kinerja yang tinggi daripada oleh tekanan domestik. Akses terhadap fasilitas teknologi yang baik, ukuran rumah yang lebih memadai, serta pembagian peran keluarga yang lebih egaliter membuat sumber konflik cenderung berasal dari organisasi, bukan dari lingkungan rumah.

Variasi temuan antarnegara ini menegaskan bahwa WFH bukan kebijakan yang memberikan dampak seragam. Norma gender, struktur rumah tangga, tingkat dukungan keluarga, kondisi fisik tempat tinggal, serta pola kerja nasional menjadi faktor yang membentuk intensitas dan jenis konflik yang dialami pekerja. Konteks budaya menentukan apakah WFH menjadi sumber fleksibilitas atau justru pemicu ketegangan peran yang lebih besar.

### **Konsekuensi WFC terhadap Kinerja dan *Well-being***

Lima belas artikel yang ditinjau memberikan bukti konsisten bahwa meningkatnya WFC selama WFH berkaitan dengan penurunan kinerja dan kesejahteraan pekerja. Studi-studi di Indonesia dan negara berkembang menunjukkan pengaruh negatif yang kuat terhadap produktivitas dan performa kerja. Putrida (2024) dan Sari *et al.* (2024) menemukan bahwa WFC menurunkan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas secara efektif, baik pada pegawai pemerintahan maupun pekerja perempuan di sektor formal dan wirausaha. Peiris dan Sellar (2024) menunjukkan bahwa WFC mengurangi kualitas kinerja teleworker karena energi dan fokus pekerja tersedot oleh kebutuhan rumah yang berlangsung bersamaan dengan tuntutan pekerjaan.

Dampak terhadap *well-being* muncul lebih kuat dan lebih stabil dibanding dampak terhadap kinerja. Dong *et al.* (2025) menunjukkan bahwa WFH memiliki sisi positif dan negatif, namun sisi negatif mendominasi ketika WFC meningkat, berupa penurunan kesehatan mental dan emosional. Kalmanovich-Cohen dan Stanton (2025) menemukan bahwa WFC yang diikuti *job stress* dan *digital overload* memicu *burnout* pada pekerja yang bekerja dari rumah, terutama pada pasangan yang sama-sama menjalani WFH. Sari *et al.* (2025) menunjukkan bahwa generasi *sandwich* mengalami tekanan psikologis dan kelelahan digital yang tinggi, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas dan kesejahteraan mereka.

Hanya sedikit studi yang menunjukkan efek positif WFH terhadap *well-being*, dan itu pun pada kondisi yang sangat spesifik. Leitner (2024) menemukan bahwa pekerja yang memiliki preferensi tinggi terhadap WFH dan dukungan struktural dari organisasi mengalami kesejahteraan yang lebih baik. Namun, pola ini muncul pada konteks negara dengan fasilitas teknologi memadai dan beban domestik lebih ringan. Secara keseluruhan, temuan lintas artikel menunjukkan bahwa WFC merupakan prediktor kuat penurunan kinerja dan *well-being* pada periode pasca pandemi, sehingga keberhasilan WFH sangat bergantung pada kemampuan pekerja mengatur batas peran dan kualitas lingkungan rumah sebagai tempat kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil tinjauan secara keseluruhan menunjukkan bahwa WFH memiliki potensi besar untuk meningkatkan fleksibilitas dan kesejahteraan pekerja, tetapi efek positif tersebut sangat bergantung pada konteks keluarga, budaya, dan dukungan organisasi. WFC merupakan mekanisme kunci yang menjelaskan bagaimana WFH dapat berujung pada stres, *burnout*, dan penurunan kinerja, terutama ketika batas waktu kerja menjadi kabur atau beban rumah tangga tinggi. Konteks negara dan norma gender berperan besar dalam menentukan intensitas dan keparahan WFC. Oleh karena itu, kebijakan organisasi maupun kebijakan publik harus mempertimbangkan konteks budaya dan kondisi domestik agar dapat memaksimalkan manfaat WFH sekaligus meminimalkan risiko WFC. Tinjauan ini berkontribusi terhadap penelitian mengenai hubungan WFH dan WFC melalui sintesis temuan empiris lintas studi, sehingga tidak hanya mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi hubungan tersebut, tetapi juga menegaskan faktor-faktor kunci serta mekanisme yang menjelaskan bagaimana WFH berkontribusi terhadap munculnya WFC.

## **IMPLIKASI**

Secara teoretis, temuan dari kelima belas artikel ini memperluas pemahaman mengenai pengembangan teori-teori psikologi kerja dalam konteks kerja digital. Pertama, dari teori *Job Demands-Resources* (JD-R) perlu diperluas dengan memasukkan teknologi digital sebagai *demand* maupun *resource*, karena temuan menunjukkan bahwa teknologi memiliki dua sisi di

mana dapat meningkatkan otonomi namun juga menambah beban digital (Dong *et al.*, 2025; Adams & Schwarz, 2024). Kedua, temuan memperkuat pentingnya mengintegrasikan *boundary theory* dengan *gender role theory*, mengingat perbedaan pengalaman WFC pada laki-laki dan perempuan sangat dipengaruhi norma sosial dan struktur keluarga (García & Cabrera-García, 2024). Ketiga, analisis berbasis pasangan (*dyadic analysis*) perlu menjadi bagian dari model teoretis karena praktik kerja pasangan terbukti memoderasi stres dan konflik peran, sebagaimana ditunjukkan oleh Ahuja *et al.* (2025).

Hasil temuan dari seluruh artikel juga memberikan sejumlah implikasi penting bagi organisasi dan pembuat kebijakan. Pertama, organisasi perlu mengembangkan kebijakan *digital boundary management* yang membatasi ekspektasi respons cepat di luar jam kerja dan mendorong pemisahan yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi. Kedua, fleksibilitas perlu diberikan dalam bentuk struktur fleksibilitas yang terencana, seperti *core working hours*, bukan fleksibilitas tanpa batas yang justru meningkatkan kelelahan. Ketiga, dukungan supervisor yang empatik dan manajemen beban kerja terbukti dapat menurunkan WFC sehingga perlu dijadikan prioritas dalam pelatihan manajerial (Dong *et al.*, 2025).

Keempat, perusahaan di negara dengan norma gender tradisional perlu menerapkan kebijakan sensitif gender, seperti menyesuaikan ekspektasi kerja bagi pekerja dengan tanggung jawab pengasuhan atau menyediakan fasilitas *daycare*. Kelima, menyediakan dukungan teknis berupa perangkat kerja, kursi ergonomis, atau bantuan internet yang dapat membantu pekerja dengan infrastruktur rumah yang terbatas. Selain itu, intervensi keluarga yang mendorong pembagian kerja domestik yang lebih adil terbukti dapat mengurangi WFC dalam konteks rumah tangga dua pekerja (Ahuja *et al.*, 2025).

## REKOMENDASI PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian selanjutnya yang membahas terkait WFH dan WFC sebaiknya menggunakan desain longitudinal atau eksperimental untuk dapat memetakan mekanisme sebab-akibat antara WFH, WFC, stres, dan kinerja. Penelitian juga perlu mengadopsi model *actor-partner interdependence*, mengingat peran pasangan terbukti signifikan dalam memengaruhi stres dan keseimbangan kerja-keluarga. Selain itu, riset intervensi berbasis organisasi atau kebijakan publik perlu dilakukan untuk menguji efektivitas kebijakan batas digital, subsidi peralatan kerja, serta dukungan pengasuhan terhadap penurunan WFC. Penelitian juga perlu memperluas sampel ke pekerja informal, buruh sektor produksi, serta kelompok rentan lain yang jarang masuk dalam studi WFH. Mengembangkan instrumen pengukuran WFC yang standar dan kompatibel lintas budaya juga menjadi agenda penting untuk memperkuat kualitas komparasi global.

## KETERBATASAN

Meskipun sintetis dari kelima belas artikel ini memberikan gambaran yang kuat mengenai hubungan antara *Work From Home* (WFH), *Work-Family Conflict* (WFC), kinerja, dan kesejahteraan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, sebagian besar penelitian dalam dataset SLR ini menggunakan desain *cross-sectional* sehingga hubungan kausal tidak dapat ditetapkan secara pasti. Hal ini juga diakui dalam studi Dong *et al.* (2025), Adams dan Schwarz (2024), dan Putrida (2024), yang menyatakan bahwa desain potong lintang tidak memungkinkan pengamatan perubahan kondisi WFC atau *well-being* dari waktu ke waktu. Kedua, metode *self-report* mendominasi seluruh studi, sehingga risiko *common method bias* dan bias persepsi tetap tinggi, meskipun beberapa penelitian telah melakukan uji statistik untuk meminimalkan bias tersebut. Ketiga, terdapat variasi yang beragam instrumen

pengukuran WFC mulai dari skala Netemeyer, Carlson, hingga instrumen lokal tanpa validasi penuh membuat perbandingan langsung antar penelitian menjadi kurang ideal (Laß & Wooden, 2023; Sari *et al.*, 2024). Keempat, sebagian besar sampel penelitian berasal dari pekerja formal sektor jasa, administrasi, maupun akademisi, sehingga pengalaman kelompok pekerja informal, pekerja fisik, atau mereka yang tidak dapat WFH tidak terwakili secara memadai (Peiris & Sellar, 2024; Sangil, 2025). Selain itu, heterogenitas konteks negara memperkaya wawasan, namun tanpa pengendalian faktor budaya, hasil sulit digeneralisasi secara universal.

## REFERENSI

- Adams, A., & Schwarz, A. (2024). Blurred lines: Gendered implications of digitally extended availability and work demands on work–family conflict for parents working from home. *Community, Work & Family*, 27(5), 673–697. <https://doi.org/10.1080/13668803.2024.2415374>
- Ahuja, M., Sundrup, R., & Magni, M. (2025). Work–family frustration when you and your partner both work from home: The role of ICT permeability, planning, and gender. *Journal of the Association for Information Systems*, 1(1), 1–12.
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2023). The evolution of work from home. *Journal of Economic Perspectives*, 37(4), 23–49. <https://doi.org/10.1257/jep.37.4.23>
- Dong, J., Tan, Z., Zhang, Y., Sun, Y., & Huang, Y. (2025). Work from home and employee well-being: A double-edged sword. *BMC Psychology*, 13(1), 1–19. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02994-5>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), e426–e432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Garcia, A. X. C., & Cabrera-García, V. E. (2024). Implications of remote work in post-pandemic times: A gender risk profile in Colombian workers. *Gender in Management: An International Journal*, 39(6), 729–744. <https://doi.org/10.1108/GM-11-2022-0361>
- Kalmanovich-Cohen, H., & Stanton, S. J. (2025). When working from home leads to burnout: The role of work–family conflict, job stress and partner work practices. *International Journal of Manpower*, 46(7), 1321–1336. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2024-0773>
- Kismono, G., & Danarilia, V. O. (2024). Exploring the impacts of post-COVID-19 on remote work for working-from-home effectiveness. *Ultima Management*, 16(2), 1–14. <https://doi.org/10.31937/manajemen.v16i1.3462>
- Laß, I., & Wooden, M. (2022). Working from home and work–family conflict. *Work, Employment and Society*, 37(1), 176–195. <https://doi.org/10.1177/09500170221082474>
- Leitner, S. M. (2024). Working from home and mental well-being at different stages of the COVID-19 pandemic. *PLOS ONE*, 19(7), 1–27. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0312299>
- Love, J., Lambert, K. A., Cooklin, A., Hokke, S., Leach, L., Giallo, R., Doan, T., Findley, H., & Oakman, J. (2025). Mismatch between actual and preferred number of days working from home: Parental status, work–family conflict, and stress. *Community, Work &*

- Family*, 1(1) 1–22. <https://doi.org/10.1080/13668803.2025.2584084>
- Mungkasa, Oswar. (2020). Bekerja dari rumah (working from home/WFH): Menuju tatanan baru era pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh work-family conflict dan work engagement terhadap task performance dan turnover intention dengan mediasi supervisor support. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 9(1), 414–430. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.40908>
- Peiris, M., & Sellar, T. (2024). Effect of work–family conflict on job performance: The moderating effect of social support among teleworkers. *Wayamba Journal of Management*, 15(1), 135–151. <https://doi.org/10.4038/wjm.v15i1.7623>
- Putrida, A., Santoso, B., & Handaru, A. W. (2024). Pengaruh work from home terhadap employee performance dengan work family conflict dan happiness sebagai variabel mediasi pada pegawai DPRD DKI Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(6), 149–168. <https://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/1704>
- Riyami, S. M. A., Razzak, M. R., Al-Busaidi, A. S., & Palalic, R. (2023). Impact of work from home on work–life balance: Mediating effects of work–family conflict and work motivation. *Heritage and Sustainable Development*, 5(1), 33–52. <https://doi.org/10.37868/hsd.v5i1.129>
- Sangil, F. I. C. (2025). Home as a workplace: Demographic profiles and their implications to work–family conflict. *Journal of Interdisciplinary Perspectives*, 3(2), 189–195. <https://doi.org/10.69569/jip.2024.0495>
- Sari, R. A. A. R. P., Putra, F. I. F. S., Suryawijaya, T. W. E., Reza, A., & Kristina, E. (2025). Kerja di rumah tapi tertekan: Implikasi work from home, tekanan kerja, dan kelelahan digital terhadap produktivitas generasi sandwich. *Modus*, 37(2), 282–299. <https://doi.org/10.24002/modus.v37i2.11383>
- Sari, S. J., Rimbano, D., Tiarasari, A., Vidiantara, C., & Ramadhan, F. D. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, work from home, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan (studi literatur). *Management and Accounting Research Journal*, 4(3), 44–69. <https://jurnal.ilrscentre.or.id/index.php/mars/article/view/121>
- Sulistiowati, S. (2024). The conflict and balance of work-family during the COVID-19 Pandemic. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 13(1), 1–12. <https://doi.org/10.23887/jish.v13i1.50101>
- Wahib, M. (2025). Dampak work from home terhadap kinerja karyawan dan strategi MSDM di masa pasca pandemi. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Bisnis*, 1(2), 40–45. <https://ijemabetsos.com/index.php/JUMASIS/article/view/36>
- Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429–442. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1800417>