

ANALISIS *JOB STRESS* PADA DOSEN PERGURUAN TINGGI DI SEMARANG SELAMA PERKULIAHAN JARAK JAUH (PJJ)

Amanda Dyla Pramadanti¹, Awanis Linati Haziroh², Raden Ayu Aminah Rizkia Puspita Sari³

¹Jurusan Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang 50139

E-mail : amandadyla.udinus@gmail.com

²Jurusan Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang 50139

E-mail : awanislinati@gmail.com

³Jurusan Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang 50139

E-mail : radenayu.riskia@gmail.com

ABSTRAK

Work from home saat ini menjadi perhatian lebih karena kondisi dunia dihadapi dengan wabah COVID-19 yang memaksa perusahaan untuk merubah jam kerja di kantor menjadi bekerja di rumah. *Flexible time* atau *work schedule flexibility* mulai diterapkan di banyak perusahaan terutama di kota besar seperti Semarang. Beberapa pekerja di Semarang merasakan stres ketika menjalankan *work schedule flexibility* yang berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work schedule flexibility* berhubungan negatif dengan *job stress*. Tujuan penelitian ini untuk menguji kembali pengaruh *work schedule flexibility* dan *work family conflict* terhadap *job stress* di kondisi adanya wabah COVID-19. Menggunakan sampel Dosen Perguruan Tinggi di Kota Semarang yang menerapkan *work from home*. Regresi linear logistik digunakan dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan negatif antara *work schedule flexibility* terhadap *job stress* dan juga adanya pengaruh signifikan antara *work family conflict* dan *job stress*. *Job stress* pada dosen di perguruan tinggi bisa dipengaruhi oleh *work schedule flexibility* dan *work family conflict*.

Kata Kunci

Work Schedule Flexibility, Work Family Conflict, Job Stress

1. PENDAHULUAN

Panduan Penyelenggaraan Pembelajaran pada Tahun Ajaran 2020/2021 dan Tahun Akademik 2020/2021 di Masa Pandemi Corona Virus Disease (Covid-19) dalam Keputusan Bersama Empat Menteri Nomor 01/KB/2020 tanggal 15 Juni 2020 tentang bahwa pada semua zona metode pembelajaran di perguruan tinggi wajib dilakukan secara daring untuk mata kuliah teori dan praktik (Kemendikbud, 2020). Pemerintah telah memiliki kebijakan untuk menerapkan WFH (*Work from Home*) di NKRI, yang dimaksudkan untuk menjadi peluang perusahaan maupun pemerintah untuk menerapkan kerja dari rumah begitu pula menguji benefit yang bisa didapati dari penerapan WFH di pemerintah/perusahaan (Keuangan, 2020).

Regulasi ini dapat artikan bahwa pengaplikasian kerja dari rumah di pemerintahan adalah perubahan global pada pola kerja. Guna mendukung hal tersebut, pemerintah telah mengeluarkan sebuah peraturan, yaitu dengan Peraturan

Presiden No. 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Pemanfaatan teknologi bisa membuat kerja dari rumah di pemerintahan dapat ditunjukkan di Perpres SPBE di dalam Bab IV Peta Rencana Strategis, yang menginstruksikan bahwasanya portal pelayanan publik bisa diakses semua lapisan masyarakat, diperlukan penyediaan kanal-kanal yang terintegrasi seperti kanal web, email, kanal media sosial, kanal *mobile* dan kanal yang mendukung internet of things (Keuangan, 2020).

Penyebaran virus Covid-19 pada bulan Juni 2020 di wilayah Indonesia belum juga menunjukkan tanda-tanda penurunan, hal tersebut mendorong Kemendikbud mengambil langkah strategi di lingkungan pendidikan dalam rangka pencegahan penularan dengan membuat Surat Keputusan Bersama 4 Menteri yang menyetujui tentang proses pembelajaran pada semester gasal tahun akademik 2020/2021 khususnya di jenjang pendidikan tinggi di semua zona wajib dilakukan secara daring untuk 2 mata kuliah teori. Di samping itu, untuk mata

kuliah yang membutuhkan praktik juga tetap dilakukan dengan cara daring sebisa mungkin (Kemendikbud, 2020).

Wickramasinghe & Jayabandu (2007) melaporkan bahwa pekerja mengalami pengurangan stres dengan penerapan jadwal kerja yang fleksibel. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, *work schedule flexibility* diteliti sebagai bentuk dukungan instrumental yang diterima secara formal melalui inisiatif organisasi, yang dapat berdampak pada *job stress* yang dialami oleh karyawan. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) individu stres, ketegangan, gangguan, kecemasan dan kelelahan yang terjadi karena keluarganya atau pekerjaan itu sendiri menyebabkan beberapa pengekangan untuk memenuhi tugasnya yang lain. Beberapa penelitian menyatakan temuan yang menggaris bawahi adanya korelasi positif antara *work family conflict* dan *job stress* (Wallace, 2005). Dalam penelitian ini Kim dan Ling (2001; 210) melakukan penelitian tentang hubungan antara *work family conflict* dan *job stress* dan mereka membangun korelasi positif antara kedua kondisi ini. Netemeyer, Brashear-Alejandro, & Boles (2004) juga menemukan bahwa *work family conflict* memiliki efek pada *job stress*.

Dari fenomena yang telah terlampir perlu mempertimbangkan *schedule flexibility* para dosen untuk mengurangi tekanan-tekanan di tengah pandemic virus Covid-19 di wilayah Kota Semarang. Kemudian dengan adanya *schedule flexibility* para dosen dapat memiliki waktu yang lebih fleksibel untuk berinteraksi dengan keluarganya. *Schedule flexibility* yang diberikan pada setiap dosen akan menetralsir dan mengurangi terjadinya *work family conflict* dan *job stress*. Berdasarkan lampiran uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *schedule flexibility* terhadap *job stress* dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *job stress* pada Dosen Perguruan Tinggi di Semarang.

2. TINJAUAN LITERATUR

2.1 *Work schedule flexibility*

Work schedule Flexibility dilihat secara luas dalam hal kebijakan fleksibilitas formal yang ditetapkan oleh sumber daya manusia atau pengaturan informal mengenai fleksibilitas dalam pengaturan organisasi. *Flexibility* harus dipertimbangkan dari perspektif ketersediaan kebijakan, penggunaan kebijakan, dan efek dari penggunaan (Kossek, 2005). *Work schedule flexibility* pada dasarnya menunjukkan bahwa perusahaan yang memberikan kepada pekerja dengan kebijaksanaan kapan, di mana, dan berapa lama mereka dapat bekerja (Hill, et al., 2008). Beberapa contoh strategi yang digunakan organisasi untuk mencapai fleksibilitas termasuk fleksibilitas jadwal, minggu kerja yang dikompresi, paruh waktu, dan telecommuting. Penelitian

sebelumnya menunjukkan bahwa *work schedule flexibility* berkontribusi terhadap hasil organisasi yang dinilai seperti produktivitas, absensi, dan kepuasan kerja (Casey & Grzywacz, 2008).

Program *work schedule flexibility* yang diberikan kejelasan bagi karyawan juga akan meningkatkan kemungkinan bahwa program tersebut akan digunakan. Prosedur yang tidak jelas sebagai alasan utama karyawan gagal memanfaatkan waktu kerja ketika ditawarkan. (Galinsky, Bond, Sakai, Kim, & Giuntoli (2008) melaporkan bahwa 80 persen karyawan menginginkan lebih banyak fleksibilitas dalam jam kerja, tetapi karyawan yang sama ini juga khawatir dengan konsekuensi negatif yang terkait dengan penggunaan jadwal fleksibel. Karyawan sering takut akan konsekuensi karena menggunakan *work schedule flexibility* (Casey & Grzywacz, 2008). Masalah-masalah ini diperkuat oleh kesulitan yang dihadapi karyawan dalam mendapatkan informasi yang andal dan konsisten tentang program fleksibilitas jadwal kerja yang ada (Wickramasinghe & Jayabandu, 2007). Berdasarkan literatur sebelumnya yang menunjukkan bahwa *work schedule flexibility* berhubungan negatif dengan *job stress*, sehingga untuk penelitian ini, diusulkan bahwa;

H1. Penggunaan *work schedule flexibility* akan berhubungan negatif dengan *job stress*

2.2 *Work conflict family*

Work conflict family didefinisikan sebagai situasi di mana tuntutan pekerjaan dan peran keluarga saling tidak kompatibel (Greenhaus & Beutell, 1985). Pekerjaan dapat mengganggu keluarga dikenal sebagai *work conflict family* (WFC) dan keluarga dapat mengganggu pekerjaan dikenal sebagai *family work conflict* (FWC).

Dalam bidang literatur, *work conflict family* biasanya dispesifikasikan sebagai bentuk konflik antar-peran di mana tekanan peran pekerjaan dan domain keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhaus & Beutell, 1985). Kondisi ini umumnya diuji dalam dua dimensi, yang didefinisikan sebagai *work family conflict* dan *family-work conflict* dan kondisi ini digunakan dalam substansi yang sama. Dimensi pertama, yaitu *work family conflict* terjadi karena perampasan tanggung jawab individu ketika dia tidak dapat melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan kehidupan rumah tangga (Frone & Cooper, 1992). Dimensi kedua, yang didefinisikan sebagai *family-work conflict* terjadi ketika seseorang tidak dapat melaksanakan tugasnya terkait dengan kehidupan kerja (Voydanoff, 2005). *Work family conflict* (WFC) mengacu pada tekanan peran yang tidak kompatibel

antara domain pekerjaan dan keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Ini mencerminkan dampak negatif dari *work family conflict* (Frone & Cooper, 1992). Konflik-konflik ini dapat mengakibatkan sikap dan perilaku penarikan diri, dan telah diidentifikasi sebagai prekursor kritis dari stres kerja (Allen & Meyer, 1990).

2.3 Job stress

Job stress secara umum diidentifikasi sebagai reaksi negatif yang harus dihadapi orang terhadap tekanan berlebih atau tuntutan yang diberikan pada mereka di tempat kerja. Dengan kata lain, variabel yang berhubungan dengan *job stress* ketika ditafsirkan oleh individu pekerjaan yang dapat menyebabkan stres (Dua, 1994). Oleh karena itu, stresor menunjukkan kekuatan eksternal atau situasi yang bekerja pada peristiwa objektif individu (Le Fevre, Kolt, & Matheny, 2006). Literatur menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi dikaitkan dengan tidak hanya penurunan kesehatan pribadi tetapi juga gangguan fungsi individu di tempat kerja (Cooper & Marshall, 1976). Penelitian sebelumnya memberikan bukti bahwa tingkat stres yang tinggi dikaitkan dengan penurunan kapasitas untuk melakukan, mengurangi inisiatif dan mengurangi minat dalam bekerja, meningkatkan kekakuan pemikiran, dan kurangnya kepedulian terhadap organisasi dan rekan kerja (Cooper & Marshall, 1976).

Penelitian terbaru menggaris bawahi pentingnya hubungan antara *work family conflict* dan *job stress* (Voydanoff, 2005). Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) individu stres, ketegangan, gangguan, kecemasan dan kelelahan yang terjadi karena keluarganya atau pekerjaan itu sendiri menyebabkan beberapa pengekangan untuk memenuhi tugasnya yang lain. Beberapa penelitian menyatakan temuan yang menggaris bawahi adanya korelasi positif antara *work family conflict* dan *job stress* (Wallace, 2005). Dalam penelitian ini Kim dan Ling (2001; 210) melakukan penelitian tentang hubungan antara *work family conflict* dan *job stress* dan mereka membangun korelasi positif antara kedua kondisi ini. Netemeyer, Brashear-Alejandro, & Boles (2004) juga menemukan bahwa *work family conflict* memiliki efek pada *job stress*. Sehingga berdasarkan penelitian sebelumnya penelitian ini menarik hipotesis kedua yaitu;

H2: Ada korelasi positif antara *work family conflict* dan *job stress*.

3. METODE PENELITIAN

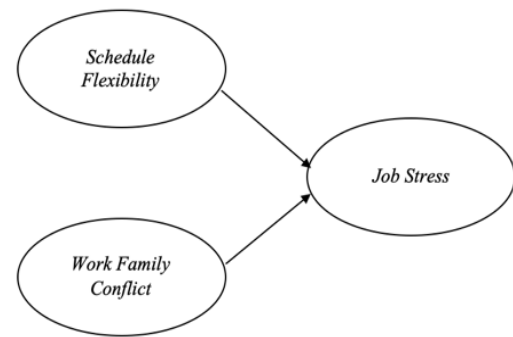
3.1 Sampel Penelitian

Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer yang didapatkan dari pendistribusian kuesioner secara online maupun *offline*. Sampel pada penelitian ini menggunakan metode purposive sampling yaitu

pengambilan sampel dengan kriteria tertentu yaitu merupakan dosen Perguruan Tinggi di Semarang yang sedang melakukan *work from home*

3.2 Model Penelitian

Model (Gambar 2) yang dibentuk tergantung pada tujuan penelitian mengusulkan pengaruh *schedule flexibility* dan *work family conflict* terhadap *job stress*.



GAMBAR 2 MODEL PENELITIAN

3.3 Teknik Analisis Data

Variabel independen dan dependen diukur menggunakan skala respon Likert lima poin. Skala Likert lima poin di mana 1 sangat tidak setuju dan 5 sangat setuju. Pada penelitian ini membuat rata-rata item dalam skala untuk membuat ukuran gabungan untuk setiap variabel. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana Kelayakan model regresi dinilai dengan menggunakan Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test untuk menguji hipotesis nol bahwa data empiris sesuai dengan model. Goodness of fit test dapat dilakukan dengan memperhatikan out put dari Hosmer and Lemeshow's Goodness of fit test, dengan hipotesis

H0 : Model yang dihipotesiskan fit dengan data

HA : Model yang dihipotesiskan tidak fit dengan data

Job stress diukur menggunakan lima item dari Lambert, Hogan, Camp, & Ventura (2006) Contoh item termasuk "Banyak waktu pekerjaan saya membuat saya sangat frustrasi atau marah" dan "Saya biasanya di bawah banyak tekanan ketika saya sedang bekerja". Tanggapan dilaporkan pada skala Likert lima poin dari (5) sangat setuju hingga (1) tidak setuju. Nilai yang lebih tinggi menunjukkan tingkat stres kerja yang lebih tinggi.

Penggunaan *work schedule flexibility* diukur dengan tingkat penggunaan tiga jenis *work schedule flexibility*, yaitu, waktu flexi berkala, waktu flexi harian, dan waktu istirahat. Ini ditemukan sebagai *work schedule flexibility* yang paling sering digunakan di perusahaan (Premarathna, 2007). Waktu flexi berkala mengacu untuk memperbaiki waktu masuk dan keluar mereka pada hari kerja untuk periode waktu tertentu. Dalam

waktu fleksibel harian, karyawan diberi kebebasan untuk mengubah jam kerja mereka sehari-hari. Tiga item pada skala Likert lima poin dari (5) sangat setuju hingga (1) tidak setuju digunakan untuk memperoleh respons. Contoh pernyataan yang diberikan ini adalah "Seberapa sering Anda diizinkan untuk menentukan waktu awal dan akhir pekerjaan Anda untuk periode waktu tertentu (misalnya dua minggu)", "Seberapa sering Anda diizinkan untuk menentukan awal dan akhir kali setiap hari", dan "Seberapa sering Anda diperbolehkan mengambil cuti selama jam kerja pada hari tertentu karena alasan tertentu, seperti janji medis". *Work family conflict* dioperasionalkan menggunakan sebelas pertanyaan terdiri dari enam item *mengukur work family conflict*, dan lima item *mengukur family work conflict* (Grandey, Cordeiro, & Crouter, 2005).

3.4 Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode analisis yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Package for The Social Science) untuk mengolah data penelitian. Analisis data dilakukan untuk memperoleh dan menjaga hasil dari data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat tingkat kemampuan sebuah instrumen atau kuesioner untuk mengukur sesuatu yang menjadi pengukuran tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan CFA (Confirmatory Factor Analysis). CFA merupakan uji yang digunakan untuk mengonfirmasi faktor-faktor yang paling dominan dalam satu kelompok variabel. Syarat ke valid-an dari uji validitas ini adalah apabila nilai dari standardized loading estimate > 0.5 (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau uji keandalan suatu instrumen merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat relatif konsisten apabila pengukuran kembali dilakukan atau diulangi. Uji reliabilitas dapat dilakukan menggunakan Internal Consistency Method dengan teknik *Alpa Cronbach's*. Kuesioner dianggap reliabel apabila nilai r dihitung lebih dari nilai r tabel (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).

c. Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik apabila model tersebut memenuhi kriteria yang mana dapat dicapai apabila model tersebut memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang harus dilakukan terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data dengan bentuk lonceng (bell shaped). Data yang dinilai baik apabila data

tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah uji normalitas atau sampel Kolmogorov-Smirnov. Hasil analisis kemudian dibandingkan dengan nilai kritisnya (Ghozali, 2005).

1. Angka Signifikansi (Sig) $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal

2. Angka Signifikansi (Sig) $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

f. Uji Regresi

Analisis regresi pada dasarnya mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan suatu atau lebih variabel bebas dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel terikat berdasarkan variabel bebas yang diketahui. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel bebas (Ghozali, 2005).

4. HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

4.1 Hasil

a. Demografi responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diolah dari 123 responden dapat dilakukan pengklasifikasian berdasarkan profil responden yaitu jenis perguruan tinggi, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Netenmeyer, Brashear-Alejandro, & Boles (2004) menggunakan demografi responden sebagai variabel kontrol karena variabel ini dapat memengaruhi hasil penelitian.

Tabel 4.1 Profil responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	45	36,59%
Wanita	78	63,41%
Total	123	100%

Sumber: Hasil olahan penulis

Berdasarkan hasil olah data yang ditunjukkan pada Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa dari total kuesioner yang terkumpul dan dapat diolah adalah sebanyak 123 buah. Dosen menjadi salah satu pekerjaan utama yang dipilih wanita karena memiliki waktu yang lebih flexi dibandingkan pekerja kantoran. Dimana bagi pekerja perempuan bisa bekerja tidak harus penuh waktu di

kantor atau kampus sehingga bisa membagi waktu terutama bagi wanita yang telah menikah.

Tabel 4.2 Profil Responden berdasarkan status

Status	Jumlah	Presentase
Menikah	86	69,92%
Belum menikah	37	30,08%
Total	123	100%

Dari tabel 4.2 dalam segi status terlihat bahwa persentase responden paling banyak berada di kategori telah menikah. Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk melihat persepsi dosen yang telah menikah mengenai pengaruh *work time flexibility*, *work family conflict* terhadap *job stress*. Responden yang menikah paling banyak di dominasi oleh dosen wanita hal ini menjadikan pendukung penelitian ini yang akan menemukan temuan bahwa adanya perbedaan antara dosen laki-laki dan dosen perempuan yang telah menikah memiliki kecenderungan untuk bekerja dengan pekerjaan yang memiliki karakter *flexi time*. Dimana dosen wanita yang telah menikah memiliki peran ganda yaitu perempuan karir dan ibu rumah tangga. Sehingga peran ganda yang menjadi pemicu perempuan untuk memilih pekerjaan yang *flexi time* yaitu menjadi dosen.

Tabel 4.3 Profil Responden berdasarkan jenis Universitas

Jenis Universitas	Jumlah	Presentase
Negeri	41	33,33%
Swasta	82	86,67%
Total	123	100%

Pada penelitian ini mayoritas responden yang mengisi kuesioner adalah dosen yang berada di universitas swasta di kota Semarang dengan jumlah sebesar 82 orang yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Hal ini sesuai dengan data laporan Kemendikbud (2020) yang menunjukkan bahwa dosen yang bekerja di universitas swasta jauh lebih mendominasi dibandingkan dosen yang bekerja di Universitas Negeri. Jumlah dosen yang bekerja di Universitas swasta lebih banyak dikarenakan universitas negeri di kota Semarang itu sendiri hanya terdiri dari empat universitas dari total 68 universitas di Semarang. Kategori universitas swasta dan negeri menjadi data tambahan untuk mengetahui perbedaan tingkat *work family conflict* dan *job stress* di antara kedua jenis universitas tersebut.

Work schedule flexibility secara keseluruhan diukur dengan 9 item terkait waktu di tempat kerja. Lima item diadopsi dari studi sebelumnya (Baltes, Briggs, Huff, Wright, & Neuman, 1999). Salah satu contoh item adalah: "Seberapa bebas Anda dalam menentukan jumlah jam kerja per hari?". Pada penelitian ini dilakukan pretest dengan menyebarkan kuesioner yang diuji pada 123 responden dosen di Kota Semarang. Pengujian validitas dan reliabilitas dari hasil penelitian ini menggunakan SPSS. Pengujian validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dengan menggunakan metode analisis faktor. Nilai loading faktor yang digunakan untuk setiap item dalam uji validitas adalah $\geq 0,5$. Untuk uji reliabilitas akan dinyatakan cukup reliabel dilihat melalui

hasil *Cronbach's Alpha* jika nilainya lebih dari 0,6. Dari hasil data yang telah dikumpulkan, berikut ini hasil analisis statistik deskriptif dari *Work schedule flexibility*.

Tabel 4.4 Nilai Mean Pernyataan Variabel *Work schedule flexibility*

Pernyataan	N	Mean	Kategori Mean
WS1	123	4,37	Tinggi
WS2	123	4,93	Tinggi
WS3	123	4,89	Tinggi
WS4	123	4,78	Tinggi
WS5	123	4,74	Tinggi
WS6	123	4,85	Tinggi
WS7	123	5,05	Tinggi
WS8	123	4,75	Tinggi
WS9	123	4,80	Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Penulis

Berdasarkan Tabel 4.4 terlihat bahwa *work schedule flexibility* yang terdiri dari sembilan pernyataan memiliki rata-rata sebesar 4,81 atau termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan dosen yang selama ini mereka jalani dengan responden yang berasal dari berbagai jenis universitas telah cukup menerapkan *work schedule flexibility*. Pernyataan dengan nilai tertinggi pada variabel *work schedule flexibility* adalah pada WS7 yaitu "Saya dapat menghentikan pekerjaan saya ketika ada kepentingan yang mendesak" yaitu sebesar 5,05. Sesuai dengan data yang didapatkan dari kuesioner yang telah diisi oleh responden dengan nomor 17 dalam jawaban atas pertanyaan terbuka yaitu "Bekerja menjadi seorang dosen sangat membantu peran saya sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga dimana saat bekerja bisa izin mendadak jika ada keperluan keluarga atau bisa mengganti jam mengajar menjadi kelas pengganti ketika menghadapi urusan yang mendesak".

Dosen yang memiliki *work schedule flexibility* yang tinggi akan menurunkan *job stress* saat bekerja terutama mereka yang telah menikah dan memiliki peran ganda. Dosen yang memiliki kemampuan yang lebih untuk bisa mengatur waktu kerjanya dibandingkan dengan jenis pekerjaan lainnya akan membuat tingkat *job stress* pekerja akan semakin rendah. Dosen yang memiliki *work schedule flexibility* akan membuat dosen bekerja menjadi lebih nyaman ketika memberikan pengajaran kepada mahasiswa tidak terganggu dengan hal-hal lain yang dimana bisa menurunkan *job stress*. *Job stress* yang tinggi akan menurunkan kinerja dosen dan akan merugikan mahasiswa sebagai konsumen atau yang mendapatkan pelayanan pengajaran dari dosen tersebut. Pengajaran yang disampaikan juga akan menjadi sulit untuk diterima mahasiswa karena kurang maksimalnya dalam menyampaikan pengajaran.

Tabel 4.5 Nilai Mean Pernyataan Variabel *Work family conflict*

Pernyataan	N	Mean	Kategori Mean
WF1	123	1,11	Rendah
WF2	123	2,25	Rendah
WF3	123	2,18	Rendah
WF4	123	1,41	Rendah
WF5	123	1,15	Rendah
WF6	123	1,85	Rendah

Work family conflict yang terdiri dari enam pernyataan memiliki rata-rata sebesar 1,445 atau termasuk dalam kategori rendah dimana semua pernyataan pada variabel *work family conflict* berada di kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *work family conflict* untuk dosen yang bekerja di universitas di Semarang berada di kategori rendah. Pernyataan dengan nilai terendah pada variabel *work family conflict* adalah pada WF1 yaitu “Kehidupan keluarga dan rumah saya terganggu karena tuntutan pekerjaan dari perusahaan tempat saya bekerja” yaitu sebesar 1,11. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa dosen yang bekerja di kota Semarang tidak mengalami terjadinya *work family conflict* selama mereka bekerja menjadi dosen baik di Universitas negeri maupun swasta. Dimana dosen sebagai responden pada penelitian ini merasa bahwa maka merasakan kehidupan keluarga dan rumah tangga mereka tidak terganggu karena tuntutan pekerjaan dari universitas tempat mereka bekerja. Para dosen merasa tuntutan pekerjaan yang diberikan tidak menjadi penghalang untuk mereka menyelesaikan urusan keluarga. *Work schedule flexibility* yang dialami oleh para responden sebagai pendukung rendahnya tingkat *work family conflict* yang terjadi bahkan dengan keadaan pandemi Covid-19 seperti ini yang mendukung keadaan untuk terjadinya *work schedule flexibility*.

Tabel 4.6 Nilai Mean Pernyataan Variabel *Job stress*

Pernyataan	N	Mean	Kategori Mean
JS1	123	1,95	Rendah
JS2	123	1,78	Rendah
JS3	123	2,01	Rendah
JS4	123	1,84	Rendah
JS5	123	1,74	Rendah
JS6	123	1,68	Rendah
JS7	123	1,96	Rendah
JS8	123	1,75	Rendah

Dari hasil olahan data yang ditampilkan pada Tabel 4.6 terlihat bahwa *job stress* yang terdiri dari 8 pernyataan memiliki rata-rata sebesar 1,32 atau termasuk dalam kategori rendah. *Job stress* yang berada di kategori sedang menunjukkan bahwa rata-rata dosen yang bekerja baik di Universitas negeri maupun swasta memiliki tingkat *job stress* yang rendah. Pernyataan dengan nilai terendah pada variabel *job stress* terdapat pada pernyataan JS6 sebesar 1,68. Pernyataan dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa frustrasi dengan pekerjaans saya”. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa dosen tidak

merasa frustrasi selama bekerja di saat pandemi Covid-19 yang dimana *work schedule flexibility* begitu keras diterapkan yang ditakutkan akan berdampak pada *work family conflict* yang bisa meningkatkan *job stress*.

Sumber stres yang terjadi pada suatu bentuk kehidupan dapat berdampak pada bentuk kehidupan lain secara tidak terduga (Dua, 1994). Dengan kata lain, tuntutan yang datang baik dari pekerjaan karyawan maupun keluarganya dapat melebihi stamina seorang individu yang berujung pada meningkatnya ketegangan. Stres yang terjadi di tempat kerja umumnya terjadi karena atribusi pekerjaan, situasi hierarkis, hubungan antara rekan kerja dan pelanggan (Wallace, 2005). Tingkat *job stress* yang tinggi dapat menyebabkan beberapa konsekuensi negatif seperti ketidakhadiran, penurunan kinerja dan kecelakaan. Penelitian sebelumnya menggaris bawahi pentingnya hubungan antara *work family conflict* dan *job stress*. Menurut Greenhaus & Beutell (1985) stres, ketegangan, gangguan, kecemasan dan kelelahan individu yang terjadi karena adanya *work family conflict* menyebabkan kesulitan untuk memenuhi kewajibannya yang lain.

Tabel 4.7 Hasil Koefisien Regresi

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
X1	-0,167	0,044	-0,361	-3,816	0,000
X2	0,639	0,078	0,639	8,214	0,000

Sumber: Hasil Olahan Penulis

Berdasarkan tabel diperoleh temuan penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan negatif *work schedule flexibility* terhadap *job stress* yang dibuktikan dengan koefisien sig $0.000 < 0.05$. Seperti yang diharapkan ketika individu memiliki *work schedule flexibility*, dosen sebagai responden mengalami lebih rendah tingkat *job stress*. Hasil analisis regresi juga mendukung klaim tersebut. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya (Wickramasinghe & Jayabandu, 2007) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan negatif *work schedule flexibility* terhadap *job stress*, dimana semakin tingginya penerapan *work schedule flexibility* akan membuat semakin rendahnya *job stress* yang akan dialami dosen sehingga H1 diterima. Berdasarkan data yang diperoleh dapat diketahui bahwa *work schedule flexibility* yang diterapkan di universitas di Semarang ditambah dengan kondisi pandemi Covid-19 saat ini, *work schedule flexibility* semakin tinggi diterapkan di Universitas di Semarang sehingga i yang dirasakan dosen sebagai responden penelitian ini juga semakin rendah.

Work schedule flexibility yang semakin tinggi ditunjukkan dengan dosen dipermudah ketika mengatur jadwal kerja. Ketika dihadapkan dengan keadaan adanya urusan mendesak maka dosen bisa dengan

mudah untuk izin dengan mengatur kembali jadwal kerja atau merubah jadwal mengajar. Dosen yang memiliki tingkat *work schedule flexibility* yang tinggi memiliki tingkat *job stress* yang rendah karena berdasarkan data yang diperoleh dosen dapat menghentikan pekerjaannya ketika ada kepentingan yang mendesak sehingga tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja yang berakibat pada *job stress*. Semakin beragamnya pengaturan waktu kerja, diperlukan pemahaman yang lebih umum untuk mengkategorikan berbagai pengaturan mengenai *work schedule flexibility* untuk mengantisipasi atau mengevaluasi hasil tertentu. Oleh karena itu, alasan utama untuk penelitian ini adalah untuk menguji diferensiasi yang berguna dari komponen *work schedule flexibility* dan untuk melihat lebih dekat efek dari jenis fleksibilitas ini.

Sebagai hasil dari analisis regresi berganda yang ditunjukkan pada Tabel 1, variabel *work family conflict* memiliki pengaruh yang berarti ($p = 0,000 < 0,05$) terhadap *job stress*. Artinya H2 yang menyatakan “Ada hubungan positif antara *work family conflict* dengan *job stress* diterima. Hasil ini menyatakan bahwa persepsi *work family conflict* yang terjadi meningkatkan *job stress*. Begitu pula Netemeyer, Brashear-Alejandro, & Boles (2004) menggaris bawahi bahwa ada korelasi positif antara *work family conflict* dan *job stress*. Analisis menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki efek pada *job stress* dosen. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil temuan penelitian lainnya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel yaitu *work family conflict* memiliki pengaruh positif *job stress*. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Ahuja (2002) menekankan bahwa *work family conflict* memiliki efek yang cukup besar pada sikap karyawan terhadap tempat kerja mereka dan perilaku, ditemukan bahwa *work family conflict* dan tingkat *job stress* dosen memiliki efek yang berarti pada kinerja. Alasan lain yang mungkin adalah faktor demografi gender yang juga digaris bawahi, karena perbedaan gender membuktikan bahwa tingkat konflik antara perempuan jauh lebih tinggi daripada laki-laki.)

5. KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *work schedule flexibility* dan *work family conflict* terhadap *job stress*. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

A. *Work schedule flexibility* secara negatif berpengaruh signifikan terhadap *job stress* dosen di Universitas di kota Semarang. *Work schedule flexibility* yang diterapkan di Universitas di kota Semarang terhadap para dosen dimana dosen merasa memiliki waktu kerja yang bisa disesuaikan sehingga tidak menghalangi para dosen untuk menjalankan tugas rumah tangga. Hal ini

menunjukkan bahwa pekerjaan dosen yang selama ini mereka jalani dengan responden yang berasal dari berbagai jenis universitas telah cukup menerapkan *work schedule flexibility*. Pernyataan dengan nilai tertinggi pada variabel *work schedule flexibility* adalah pada WS7 yaitu “Saya dapat menghentikan pekerjaan saya ketika ada kepentingan yang mendesak” yaitu sebesar 5,05. Sesuai dengan data yang didapatkan dari kuesioner yang telah diisi oleh responden dengan nomor 17 dalam jawaban atas pertanyaan terbuka yaitu “Bekerja menjadi seorang dosen sangat membantu peran saya sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga dimana saat bekerja bisa izin mendadak jika ada keperluan keluarga atau bisa mengganti jam mengajar menjadi kelas pengganti ketika menghadapi urusan yang mendesak”. Sebagai kesimpulan, ditemukan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap *job stress*.

B. *Work family conflict* secara positif berpengaruh signifikan terhadap *job stress* dosen di Universitas di kota Semarang. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa dosen yang bekerja di kota Semarang tidak mengalami terjadinya *work family conflict* selama mereka bekerja menjadi dosen baik di Universitas negeri maupun swasta. Dimana dosen sebagai responden pada penelitian ini merasa bahwa kehidupan keluarga dan rumah tangga mereka tidak terganggu karena tuntutan pekerjaan dari universitas tempat mereka bekerja. *Work schedule flexibility* yang dialami oleh para responden sebagai pendukung rendahnya tingkat *work family conflict* yang terjadi bahkan dengan keadaan pandemi Covid-19 seperti ini yang mendukung keadaan untuk terjadinya *work schedule flexibility*. Berdasarkan data yang telah diolah dapat ditunjukkan bahwa para dosen yang bekerja di kota Semarang mengalami *work schedule flexibility* yang tinggi dan *work family conflict* yang rendah sehingga mempengaruhi tingkat *job stress* yang rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahuja, M. (2002). . Overworked and Isolated? Predicting the Effect of Workfamily Conflict, Autonomy, and Workload on Organizational Commitment and Turnover of Virtual Workers. Hawaii International Conference on System Sciences, 1-8.
- [2] Allen, J. N., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- [3] Almer, E., & Kaplan, S. (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting. *Behavioral Research in Accounting*, 1-34.

- [4] Baltes, B., Briggs, T., Huff, J., Wright, J., & Neuman, G. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: a meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*, 496-513.
- [5] Casey, P., & Grzywacz, J. (2008). Employee health and well-being: the role of flexibility and work-family balance. *The Psychologist-Manager Journal*, 31-47.
- [6] Cohen, J., & Single, L. (2001). An examination of the perceived impact of flexible work arrangements on professional opportunities in public accounting. *Journal of Business Ethics*, 317-28.
- [7] Cooper, C., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 11-28.
- [8] Dua, J. (1994). Job stressors and their effects on physical health, emotional health, and job satisfaction in a university. *Journal of Educational Administration*, 59-78.
- [9] Dubrin, A. J. (1997). *Fundamentals of Organizational Behavior*. Southwestern College Publishing.
- [10] Galinsky, E., Bond, J., Sakai, K., Kim, S., & Giuntoli, N. (2008, June 12). 2008 National Study of Employers, May, Families and Work Institute, New York, NY. Retrieved from <http://familiesandwork.org/site/research/reports/2008nse.pdf>
- [11] Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [12] Grandey, A., Cordeiro, B., & Crouter, A. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 305-323.
- [13] Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 76-88.
- [14] Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, S. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. Upper Saddle River: Pearson Prentice.
- [15] Hill, E., Jacob, J., Shannon, L., Brennan, R., Blanchard, V., & Martinengo, G. (2008). "Exploring the relationship of workplace flexibility, gender, and life stage to family-to-work conflict, and stress and burnout. *Community, Work, and Family*, 165-81.
- [16] Kemendikbud. (2020, juni). Kemendikbud. Retrieved from Spada Kemendikbud: <https://spada.kemdikbud.go.id/static/Panduan%20Penyelenggara%20Semester%20Gasal%202020-2021%20di%20PT%20Edisi%20I.pdf>
- [17] Kossek, E. (2005). Workplace policies and practices to support work and families in Bianchi. *Work, Family Health, and Well-being*, 97-116.
- [18] KPCPEN. (2020, 12 10). Komite Penanganan Covid-19 dan Pemulihan Ekonomi Nasional. Retrieved from <https://covid19.go.id/peta-sebaran>
- [19] Lambert, E., Hogan, N., Camp, S., & Ventura, L. (2006). The impact of work-family conflict on correctional staff: a preliminary study. *Criminology and Criminal Justice*, 371-387.
- [20] Le Fevre, M., Kolt, G., & Matheny, J. (2006). Eustress, distress and their interpretation in primary and secondary occupational stress management interventions: which way first? *Journal of Managerial Psychology*, 547-565.
- [21] Magnus, J. M., & Viswesvaran, C. (2007). The Role of The Coworker in Reducing Work-Family Conflict: A Review and Directions for Future Research. *Journal of Pratiques psychologiques*, 13-214.
- [22] Netenmeyer, R. G., Brashear-Alejandro, T., & Boles, J. S. (2004). A Cross-National Model of Job-Related Outcomes of Work Role and Family Role Variables: A Retail Sales Context. *Academy of Marketing Science Journal*, 49-60.
- [23] Paat, G., Tewalm, B., & Jan, A. B. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Pusat PT. Bank Sulutgo Manado. EMMBA.
- [24] Premarathna, U. (2007). An investigation of work-life balance among software engineers. MBA dissertation University of Moratuwa.
- [25] Wallace, J. E. (2005). Job Stress, Depression and Work-to-Family Conflict A Test of the Strain and Buffer Hypotheses. *Relations Industrielles*.
- [26] Wickramasinghe, V., & Jayabandu, S. (2007). Towards workplace flexibility: flexitime arrangements in Sri Lanka. *Employee Relations*, 544-75.

HAK CIPTA

Kami menyatakan bahwa manu skip tersebut adalah benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan karya orang lain dan belum pernah diikuti sertakan dalam segala bentuk prosiding/jurnal ilmiah lainnya