

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP WORK FAMILY CONFLICT DRIVER OJEK ONLINE DI KOTA TOMOHON

Yesaya Angkow

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email: 20101126@unima.ac.id

Tellma M. Tiwa

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email: tellmatywa@unima.ac.id

Jofie H. Mandang

Program Studi Psikologi Universitas Negeri Manado
Email: jofiemandang@unima.ac.id

Abstrak: Penelitian ini merujuk pada pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Work Family Conflict driver ojek online di Kota Tomohon. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif simple random sampling dengan jumlah sample sebanyak 96 yang mencakup ojek online di Kota Tomohon. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Work Family Conflict driver ojek online di Kota Tomohon. Hasil penelitian menunjukkan nilai constant sebesar 44,180 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Work Family Conflict (Y) adalah sebesar 44,180. Angka koefisien regresi variabel fleksibilitas kerja (X) sebesar 0,534 dengan signifikansi $0,000 <$ dari probabilitas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara fleksibilitas kerja terhadap Work Family Conflict, dan besar pengaruh pada penelitian ini dengan nilai r square sebesar 0,153. Nilai ini berarti bahwa pengaruh fleksibilitas kerja terhadap work family conflict adalah sebesar 15,3% dan sisanya 84,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Semakin meningkat Fleksibilitas Kerja maka semakin meningkat pula Work Family Conflict driver ojek online di Kota Tomohon.

Kata Kunci: Fleksibilitas Kerja, Ojek Online, *Work Family Conflict*

Abstract: *This research refers to the influence of work flexibility on work family conflict for online motorcycle taxi drivers in Tomohon City. This research used a quantitative simple random sampling method with a sample size of 96 which included online motorcycle taxis in Tomohon City. The purpose of this research is to determine the effect of work flexibility on work family conflict for online motorcycle taxi drivers in Tomohon City. The research results show a constant value of 44.180, which means that the consistent value of the Work Family Conflict (Y) variable is 44.180. The regression coefficient figure for the work flexibility variable (X) is 0.534 with a significance of $0.000 <$ with a probability of 0.05. This shows that there is a positive and significant relationship between work flexibility and Work Family Conflict, and the influence in this research is large with an r square value of 0.153. This value means that The influence of work flexibility on work family conflict is 15.3% and the remaining 84.7% is influenced by other factors. The more work flexibility increases, the more work family conflict for online motorcycle taxi drivers in Tomohon City increases.*

Keywords: *Work Flexibility, Online Motorbike Taxi, Work Family Conflict*

PENDAHULUAN

Transportasi merupakan salah satu unsur penting dalam mendukung kegiatan dan perputaran roda pembangunan nasional. Kawasan kota merupakan tempat kegiatan penduduk dengan segala aktivitasnya. Sarana dan prasarana diperlukan untuk mendukung aktivitas kota. Kota dapat di artikan sebagai suatu sistem jaringan kehidupan manusia yang di tandai dengan pendapatan penduduk yang tinggi dan diwarnai dengan strata sosial-ekonomi yang heterogen dan coraknya yang materialistis. Manusia tidak akan mengalami yang namanya perkembangan dan kegiatan apabila tidak ditunjang oleh transportasi. Transportasi dikatakan baik jika merupakan suatu sistem yang memberikan pelayanan yang cukup, baik itu kepada masyarakat secara umum maupun secara pribadi dan memberikan rasa aman, nyaman, serta dapat di andalkan oleh para penggunanya.

Indonesia telah mengalami transformasi termasuk dalam bidang transportasi. Dengan kemajuan teknologi saat ini membuat mobilitas masyarakat juga meningkat, masyarakat memerlukan sarana transportasi yang bisa memberikan kemudahan berpindah dari tempat satu ke tempat lain secara cepat, walaupun jarak dari tempat satu ke tempat lain itu jauh. Dengan munculnya terobosan baru yaitu aplikasi online yang banyak bermunculan saat ini, dan yang paling terkenal dikalangan masyarakat saat ini adalah Grab dan Go-Jek. Kedua

perusahaan ini telah memberikan teknologi dalam jasa transportasi, hal ini membuat masyarakat bingung untuk menentukan transportasi mana yang menjadi minat setiap individu.

Grab dan Go-Jek adalah perusahaan jasa transportasi yang lebih mengutamakan sumber daya manusia yang dapat berada di garis terdepan untuk bertemu langsung dengan masyarakat, tentu hal ini dapat sangat mempengaruhi citra perusahaan ke depan dan Ojek sendiri juga merupakan alat transportasi yang sudah lama ada di Indonesia. Karena ada modernisasi maka ojek sekarang bisa dipesan melalui smartphone masyarakat, ditambah lagi perkembangan ojek online di Indonesiasaat ini sudah banyak menjamur, banyak mitra ojek online yang sudah tersebar di beberapa wilayah Negara Republik Indonesia ini. Grab dan Go-Jek adalah aplikasi yang menyediakan berbagai kebutuhan dan layanan hanya dalam satu aplikasi saja atau biasa disebut dengan *One Stop Application*. Banyak layanan yang diberikan dari kedua perusahaan ini mulai dari transportasi, pengiriman barang, pemesanan makanan, layanan kebersihan, peminjaman pickup untuk pindah, hiburan, pembayaran, dan masih banyak lagi.

Alasan pengemudi ojek online banyak peminatnya adalah fleksibilitas dalam bekerja yang cukup tinggi, Fleksibilitas adalah kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya atau pengaturan informal terkait dengan fleksibilitas di suatu perusahaan (Carlson et al, 2010). Lebih

lanjut, Carlson mengartikan *schedule flexibility* sebagai pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi pekerja dalam kebijakan berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan di mana (*place flexibility*) karyawan bekerja.

Tetapi tidak bisa dipungkiri bahwa pekerjaan yang memiliki fleksibilitas kerja ternyata juga bisa berdampak buruk dan menimbulkan masalah dalam keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk konflik interrole di mana tuntutan berfungsi dalam dua domain pekerjaan dan keluarga tidak sesuai dalam beberapa hal (Greenhaus & Beutell, 1985). Dengan demikian, pekerjaan teoretis dan empiris mengakui bahwa konflik pekerjaan-keluarga berfungsi secara dua arah: pekerjaan dapat mengganggu keluarga, dan keluarga dapat mengganggu pekerjaan (Frone, 2003). Sebagian besar ukuran yang saat ini digunakan oleh peneliti pekerjaan-keluarga mengakui sifat konflik dua arah, dan beberapa ukuran relatif standar dari konflik pekerjaan-keluarga sekarang ada. Selain mengusulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga bersifat dua arah, Greenhaus dan Beutell mengusulkan bahwa tiga jenis tekanan berkontribusi pada pengalaman konflik pekerjaan-keluarga: tekanan berbasis waktu, ketegangan, dan perilaku.

Konflik berdasarkan waktu, adalah fungsi mencurahkan waktu untuk satu peran, sehingga sulit mencurahkan waktu untuk peran lain (misalnya, harus

membawa anak yang sakit ke dokter selama jam kerja, jadwal makan malam keluarga atau pertemuan orang tua murid dan guru. Itu sangat tidak mungkin berada dalam dua tempat dalam waktu yang sama.

Konflik berdasarkan tekanan, adalah fungsi ketegangan yang dihasilkan dari satu peran yang secara negatif memengaruhi partisipasi dalam peran lain (misalnya, berada dalam suasana hati yang buruk karena hari kerja yang sulit, yang menyebabkan kemarahan singkat dengan keluarga seseorang), Beban lebih adalah sebuah komponen utama dari konflik pekerjaan-keluarga, yang muncul ketika tuntutan total terhadap waktu dan tenaga yang berhubungan dengan peran pekerjaan dan keluarga yang ditentukan terlalu besar untuk melakukan perannya secara memadai (Greenhaus dan Beutell, 1985).

Konflik Berdasarkan perilaku adalah fungsi dari perilaku tertentu yang diperlukan dalam satu peran yang tidak sesuai dengan ekspektasi perilaku dalam peran lain (misalnya, menjadi berwibawa di tempat kerja dapat memfasilitasi penyelesaian pekerjaan, tetapi menjadi berwibawa di rumah dapat menyebabkan konflik dengan keluarga), Konflik ini berkaitan dengan "keterlibatan keluarga". Keterlibatan keluarga (*Family Involvement*) didefinisikan dengan seberapa besar seseorang akan memihak secara psikologis dalam perannya sebagai pasangan suami atau istri ataupun sebagai orang tua (Greenhaus & Beutell, 1985).

Keterlibatan keluarga ini dapat diketahui dari persepsi seseorang bahwa dirinya merasa mengalami peristiwa penting ketika dilibatkan dalam keluarganya. Keterlibatan seseorang yang berperan sebagai orang tua dapat diketahui dari persepsi bahwa dirinya mengalami peristiwa penting ketika melibatkan anak-anaknya, sehingga membuat sebagian perhatiannya tercurah pada kehidupan anak-anak dan keluarga. Keterlibatan seseorang yang berperan sebagai suami atau istri diketahui dari persepsi mereka bahwa dirinya mengalami peristiwa penting ketika melibatkan pasangan perkawinannya, sehingga membuat sebagian perhatiannya berpusat pada kehidupan sebagai pasangan suami atau istri dalam keluarga (Frone et al., 1994). Keterlibatan keluarga secara teoritis akan mampu mengurangi munculnya konflik pekerjaan-keluarga, namun dalam beberapa studi (Aini, 2002) ditemukan berpengaruh positif. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin terlibat dalam keluarga bahkan akan semakin meningkatkan konflik. Dalam beberapa konsep yang peneliti temukan bahwa, konflik pekerjaan-keluarga dapat dipengaruhi oleh dukungan keluarga dan tekanan/tuntutan keluarga.

Berdasarkan hal ini, maka peneliti mengemukakan gagasan bahwa secara logika antara dukungan keluarga dan tekanan/ tuntutan keluarga terjadi secara simultan, sehingga akan dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap konflik pekerjaan- keluarga. Hal ini berarti bahwa saat dukungan keluarga tinggi, maka akan berpengaruh

negatif terhadap konflik pekerjaan-keluarga, dengan kata lain adanya dukungan keluarga akan mengurangi konflik pekerjaan-keluarga. Sebaliknya, ketika tekanan/tuntutan keluarga lebih tinggi maka akan berpengaruh positif terhadap konflik pekerjaan-keluarga, dengan kata lain bahwa tekanan/ tuntutan keluarga akan meningkatkan konflik pekerjaan-keluarga.

METODE

Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017). Berdasarkan hal tersebut pada pendekatan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Pada penelitian ini pengujian menguji hipotesis penelitian ini menggunakan uji analisis regresi sederhana. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel bebas *Fleksibilitas Kerja* dan variabel terikat *Work Family Conflict*.

Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi tak terbatas atau populasi tak terhingga, yakni populasi yang tidak dapat ditemukan batas- batasnya, sehingga tidak dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah. Dalam keadaan seperti itu jumlahnya tidak dapat dihitung, hanya dapat digambarkan suatu jumlah objek secara kualitas dengan karakteristik yang bersifat umum. Dan populasi dalam penelitian ini adalah pengemudi Ojek Online yang berdomisili di Kota Tomohon. Kemudian Metode yang digunakan untuk mengambil sampel dalam

penelitian ini adalah *accidental sampling*. *Accidental sampling* adalah mengambil responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2018). Peneliti memakai metode simple random sampling. Simple Random Sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2018). Karena populasi pada penelitian ini bersifat homogen yaitu Ojek Online yang berdomisili di Kota Tomohon, penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow, hal ini dikarenakan jumlah populasi tidak diketahui (Lemeshow, 1997). Maka diperoleh hasil jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 96 responden. Alasan peneliti menggunakan rumus dari Lemeshow karena populasi yang dituju terlalu besar dengan jumlah yang berubah-ubah.

Pengumpulan data dalam penelitian ini akan menggunakan skala kuesioner atau angket. Angket/kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya menggunakan skala dengan 4 opsi pilihan jawaban (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini, angket/kuesioner dibagikan dengan bentuk printout dan google form pada sampel responden yang ditetapkan oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS for windows versi 25 (SPSS). Hasil uji normalitas dari variabel penelitian ini (Fleksibilitas Kerja dan Work Family Conflict) dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize dResidual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.54868223
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.079
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.202 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound Upper Bound

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 1 di atas menunjukkan Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,202 lebih besar dari probabilitas 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian hasil uji normalitas variabel (X) dan (Y) pada penelitian ini dikatakan normal.

Hasil uji linearitas yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data sebagaimana tertera pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Family	Between	(Combined)	7259.858	31	234.189	1.940	.012
Conflict *	Groups	Linearity	2290.988	1	2290.988	19.038	.000
Fleksibilitas Kerja		Deviation from Linearity	4968.871	30	165.629	1.376	.142
Within Groups			7701.475	64	120.336		
Total			14961.333	95			

Berdasarkan tabel 2 diperoleh F defiation from linearity kedua variabel diatas yaitu $F = 1,376$ dengan $p = 0,142$ ($p > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Fleksibilitas Kerja dan Work Family Conflict.

Hasil uji hipotesis yang dilakukan terhadap dua variable penelitian ini diperoleh data sebagaimana tertera pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	44.180	8.129		5.435	.000
Fleksibilitas Kerja	.534	.129	.391	4.123	.000

a. Dependent Variable: Work Family Conflict

Berdasarkan tabel 3 di atas bisa dilihat bahwa nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari < probalitas 0,05. angka konstan dari *unstandardized coefficients* adalah sebesar 44,180 artinya jika tidak ada fleksibilitas kerja (X) maka nilai Work Family Conflict (Y) adalah sebesar 44,180. Angka koefisien regresi adalah sebesar 0,534 artinya jika ditambahkan 1% tingkat pada variabel (X) yaitu fleksibilitas kerja, maka fleksibilitas kerja terhadap Work Family Conflict pada driver ojek online di Kota

Tomohon sebesar 0,534. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja (X) berpengaruh positif terhadap Work Family Conflict (Y) pada driver ojek online di Kota Tomohon. Persamaan regresinya $Y = 44,180 + 0,534 (X)$.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.391 ^a	.153	.144	11.610

a. Predictors: (Constant), Fleksibilitas Kerja

Berdasarkan tabel 4 di atas diketahuinilai R Square sebesar 0,153. Nilai ini berarti bahwa pengaruh fleksibilitas kerja terhadap *Work Family Conflict* adalah sebesar 15,3% dan sisanya 84,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja terhadap Work Family Conflict pada Driver ojek online di Kota Tomohon, untuk responden sampel pada penelitian ini sebanyak 96 responden. Penelitian ini berlangsung pada bulan oktober hingga desember 2023. Pengambilan data dilakukan dengan cara menyebarkan skala fleksibilitas kerja dan Work Family Conflict melalui link google form kepada subjek sesuai kriteria.

Pada tahap persiapan penelitian, peneliti mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan untuk penelitian ini. Alat ukur yang digunakan yaitu

kuesioner (angket) yang terdiri dari skala alat ukur p fleksibilitas kerja dan Work Family Conflict. Alat ukur ini disusun berdasarkan blueprint yang peneliti buat sebelumnya. Sebelum peneliti menyebarkan kuesioner (angket) pada subjek penelitian yang sebenarnya, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba skala alat ukur kepada subjek penelitian sebanyak 30 responden.

Selanjutnya setelah dilakukan uji coba peneliti melakukan dengan mengukur skala uji validitas dan reliabilitas, peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner melalui google form kepada driver ojek online di Kota Tomohon yang telah didapat dengan sebanyak 96 responden, dengan menggunakan random sampling. Sebelum melakukan analisis data, maka terlebih dahulu dilakukan uji coba normalitas dan linearitas dengan menggunakan sistem bantuan (SPSS) for windows vers 25.

Setelah mengukur hasil normalitas dan linearitas nya, peneliti mengukur hasil uji hipotesis dan norma kategorisasi pada penelitian ini dimana hasil uji hipotesis tersebut diperoleh dengan nilai t konstan dari unstandardized coefficients adalah sebesar 44,180 pada variabel X yaitu fleksibilitas kerja dan variabel Y yaitu Work Family Conflict, untuk hasil r tabel koefisien pada penelitian ini sebesar 0,534 dengan Signifikansi 0,000 kurang dari probabilitas 0,05. Dimana hasil uji hipotesis penelitian bisa disimpulkan bahwa terdapat

adanya hubungan yang positif pada fleksibilitas kerja dengan p Work Family Conflict pada Driver ojek online yang ada di Kota Tomohon, dengan terjawabnya hipotesis pada penelitian ini menerima H_1 dan menolak H_0 . Dan nilai norma kategorisasi pada penelitian ini yaitu nilai mean pada variabel X sebesar 62.125 dan nilai standart deviasi 9.154063 nilai norma kategorisasi pada variabel X menunjukkan hasil norma yang rendah dengan nilai N sebesar 49 dan nilai presentase nya sebesar 51.04%, pada nilai norma kategorisasi variabel Y memperoleh nilai mean sebesar 77.333 dan standart deviasi sebesar 12.48388 yang menunjukkan hasil norma yang sedang dengan nilai N sebesar 59 dan nilai presentasenya sebesar 61.46%. Untuk hasil besarnya pengaruh pada penelitian yang menunjukkan hasil sebesar 0.153 yang artinya bahwa pengaruh fleksibilitas kerja terhadap Work Family Conflict pada Driver ojek online yang ada di Kota Tomohon sebesar 15,3% dan sisanya 84,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan judul penelitian ini mengenai pengaruh fleksibilitas kerja terhadap Work Family Conflict pada ojek online yang ada di Kota Tomohon. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh eksibilitas kerja terhadap Work Family Conflict pada ojek online yang ada di Kota

Tomohon dengan arah positif dapat diartikan bahwa jika variable (X) fleksibilitas kerja meningkat maka variabel (Y) Work Family Conflict juga akan meningkat begitu juga sebaliknya.

Peneliti selanjutnya diharapkan mencoba meneliti mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi Work Family Conflict, atau bahkan kepada subjek yang lebih luas dan lebih bervariasi.

Lemeshow, 1997, Besar Sampel Dalam Penelitian Kesehatan, Yogyakarta, UGM

Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta

Sugiyono, (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini S Hutasoid. (2002). Panduan Praktik Aromaterapi untuk Pemula. Jakarta : Gramedia
- Carlson et al, 2010, The Relationship of Schedule Flexibility and Outcomes Via the Work-Family Interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25 (4)
- Frone, M. R., Russel, M and Cooper, M. L., (1994). Relationship Between Job Family and Family Satisfaction: Causal or Noncausal Covariation, *Journal of Management*, Vol. 20 No. 3. 565-579.
- Frone, M.R.(2003). Work-family balance. In Quick J.C., Tetrick L.R (Eds) *Handbook of occupational health psychology*. American Psychology Association, Washington, DC, pp 143-162.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, Vol. 10 No.1, 76-88.