

PENGARUH FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT TERHADAP ROLE CONFLICT, ROLE OVERLOAD, REDUCED PERSONAL ACCOMPLISHMENT, JOB SATISFACTION DAN INTENTION TO STAY

RAHMAWATI HANNY YUSTRIANTHE

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I., Jl. Kramat Raya 98 Jakarta,
rahmawatihanny_yustrianthe@yahoo.com

The objective of this study is to test the effect of flex time and standard time to role conflict, role overload, reduced personal accomplishment, job satisfaction and intention to stay. This study uses 128 accounting educators in Jogjakarta as the respondents. Analysis is conducted using Mancova. The result shows that those accounting educators who work in flex time tend to have lower role overload and reduced personal accomplishment than those who work in standard time. However, this study fails to show that accounting educators who work in flex time tend to have lower role conflict, job satisfaction and intention to stay with the firms.

Keywords: Role conflict, role overload, reduced personal accomplishment job satisfaction, intention to stay and flexible work arrangements.

PENDAHULUAN

Angkatan kerja di Indonesia telah mengalami perubahan struktur, dimana menunjukkan semakin banyak pasangan suami istri bekerja yang sering disebut *two-income couples*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin banyak wanita bekerja yang ditunjukkan oleh adanya kenaikan hampir dua kali lipat untuk kurun waktu 30 tahun dari 29,3% tahun 60an menjadi 40,5% tahun 90an dan meningkat lagi pada tahun 2000an sebesar 44%. Kondisi tersebut menuntut laki-laki/suami harus mulai bisa membagi tanggung jawab untuk merawat anak dan melakukan pekerjaan rumah tangga. Tuntutan peran baru ini dimaksudkan agar laki-laki lebih terlibat dalam keluarganya (Eagle *et al.* 1998). Alasan penyebabnya adalah adanya tekanan ekonomi di dalam keluarga dan atau kesadaran akan kebutuhan untuk mengembangkan identitas diri (Duxbury dan Higgins 1991).

Fenomena tersebut mendorong munculnya permasalahan lain yaitu konflik antara kerja dan keluarga. Sumber utama permasalahan tersebut dapat berasal dari ketidakmampuan *two-income couples* dalam mengatur perannya di rumah karena keduanya sama-sama bekerja di luar rumah. Hal tersebut pada akhirnya juga akan menyebabkan permasalahan bagi perusahaan, diantaranya tingginya tingkat *role conflict*, *role overload*, *reduced personal accomplishment* (Almer dan Kaplan 2002) dan rendahnya tingkat *job satisfaction* dan *intention to stay* (Mattis 1990).

Menurut Walls *et al.* (2001), hal tersebut dapat dikurangi dengan meningkatkan pemahaman terhadap penyebab timbulnya konflik dengan menawarkan suatu bentuk kerja yang fleksibel (*flexible work arrangement*), sehingga memungkinkan *two-income couples* dalam mengelola kerja dan keluarga. *Flexible work arrangement* mulai populer pada awal tahun 1970an (Sullivan dan Lussier 1995). Ada berbagai bentuk *flexible work arrangement*, seperti *flex time*, *telecommuting*, *job share*, dsb. *Flex time* dapat berupa bekerja dengan jam kerja per hari yang lebih sedikit atau bekerja pada jumlah jam yang sama tetapi dengan fleksibilitas yang lebih besar. *Flex time* membawa perubahan di lingkungan kerja, dimana profesional tidak perlu lama bekerja dalam jam yang sama dan atau sebanyak jam yang ditetapkan kantor (Hooks dan Higgs 2000). Fleksibilitas pada jam kerja (*flex time*) dalam studi ini untuk selanjutnya disebut jam kerja fleksibel. Pendukung jam kerja fleksibel berpendapat bahwa jam kerja fleksibel dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keinginan kuat untuk tetap tinggal di perusahaan (Mattis 1990).

Studi Cohen dan Single (2001) secara khusus meneliti mengenai pengaruh negatif *flex time* terhadap kesempatan profesional mengembangkan diri. Partisipan studi itu adalah para senior dan manajer "*the big five*". Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan pada *flex time* akan mempunyai peluang pengembangan diri yang lebih rendah di masa datang dan akan lebih tinggi jika meninggalkan perusahaan.

Studi Almer dan Kaplan (2002) menguji pengaruh jenis jam kerja, baik fleksibel maupun standar terhadap beberapa variabel inti pekerjaan yaitu *stressors*, *burnout* dan *behavioral job outcomes*. Partisipan dalam studi tersebut adalah para akuntan publik dari 5 Kantor Akuntan Publik. Hasil riset menunjukkan bahwa profesional lebih memilih jam kerja fleksibel yang ternyata mengindikasikan peningkatan secara signifikan dalam kepuasan kerja dan keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan serta menunjukkan penurunan pada *reduced personal accomplishment* dan *role conflict*, *role ambiguity* dan *role overload*. Hasil dari kedua studi di atas menunjukkan adanya saling kontradiksi. Di satu pihak jam kerja fleksibel (*flex time*) dinilai menguntungkan dan di lain pihak dinyatakan tidak menguntungkan. Bahkan riset Cohen dan Single (2001) menemukan bahwa jam kerja fleksibel menyebabkan keinginan berpindah yang lebih tinggi daripada jam kerja standar, karena kesempatan pengembangan diri dinilai rendah. Selain itu, juga konflik yang dialami profesional pada jam kerja fleksibel lebih tinggi. Sedangkan dalam studi Almer dan Kaplan (2002) justru menyebutkan bahwa partisipan pada jam kerja fleksibel akan mempunyai keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan yang lebih kuat daripada partisipan pada jam kerja standar dan konflik yang dialami juga menjadi lebih rendah.

Studi ini berusaha menggeneralisasi hasil kedua studi di atas dengan menguji kembali pengaruh jam kerja standar dan jam kerja fleksibel terhadap *role conflict*, *role overload* *reduced personal accomplishment*, kepuasan kerja dan *intention to stay with firm*. Selain itu, penyetelan dan responden dalam penelitian ini berbeda, yaitu akuntan pendidik di Jogjakarta. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah Apakah akuntan pendidik yang bekerja pada jam kerja fleksibel menunjukkan lebih rendah *role conflict*, *role overload* dan *reduced personal accomplishment* daripada yang bekerja pada jam kerja standar? Apakah akuntan pendidik yang bekerja pada jam kerja fleksibel menunjukkan lebih tinggi kepuasan kerja dan *intention to stay with firm* daripada profesional yang bekerja pada jam kerja standar?

Penelitian ini disusun dengan urutan penulisan sebagai berikut pertama, pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang, perumusan penelitian dan organisasi penulisan. Kedua, *flexible work arrangement*, *role conflict*, *role overload* dan hubungannya dengan *flex time*, *reduced personal accomplishment* dan hubungannya dengan *flex time*, kepuasan kerja, serta *intention to stay* dan hubungannya dengan *flex time*. Ketiga, metoda penelitian terdiri atas pemilihan sampel dan pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel. Keempat, hasil penelitian yang berisi statistik deskriptif serta hasil dan interpretasi pengujian hipotesis. Terakhir, penutup yang berisi simpulan, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

RERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Flexible Work Arrangement

Flexible work arrangement merupakan suatu bentuk praktik-praktik kerja yang fleksibel, seperti *job share*, *telecommuting*, *flex time* dan sebagainya. Praktik-praktik kerja yang fleksibel telah banyak diaplikasikan dalam perusahaan untuk mengakomodasi kebutuhan karyawan dalam mengelola kerja dan keluarga sehingga diharapkan dapat menurunkan *role conflict*, *role overload*, *reduced personal accomplishment* kepuasan kerja dan meningkatkan *intention to stay with firm*.

Jam kerja fleksibel (*flex time*) merupakan salah satu bentuk praktik *flexible work arrangement*, dimana profesional diarahkan untuk bekerja dengan jumlah jam tertentu dengan fleksibilitas yang lebih besar atau bekerja tidak sebanyak jam kerja yang telah ditetapkan di kantor (Hook dan Higgs, 2000). Dengan demikian, jam kerja fleksibel telah dinilai telah banyak membawa perubahan dalam lingkungan kerja profesional saat ini.

Dilain pihak, profesional yang bekerja di lingkungan yang menggunakan jam kerja standar mensyaratkan agar mereka untuk berkerja dalam waktu tertentu dan sebanyak jam yang ditetapkan kantor. Ketetapan jumlah jam kerja standar umumnya mengacu pada aturan ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh pemerintah sebanyak 8 jam per hari mulai jam 08:00 sampai 17:00 WIB. Akan tetapi, aplikasi yang sesungguhnya sangat tergantung pada kebijakan perusahaan.

Role Conflict, Role Overload dan Hubungannya dengan Flex Time

Role Conflict (konflik peran) terjadi ketika seseorang berada pada situasi tekanan untuk melakukan tugas yang berbeda dan tidak konsisten dalam waktu yang bersamaan. Definisi lain mengenai hal di atas diungkapkan oleh Cherington (1994), dimana konflik peran dapat terjadi ketika seseorang menghadapi inkonsistensi antara peran yang tidak dapat ditolak (*received role*) dan perilaku peran (*behavior role*) tersebut.

Role Overload (kelebihan peran) akan terjadi ketika seorang karyawan atau profesional mempunyai terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan di bawah tekanan jadwal waktu yang sangat ketat (Beehr et.al., 1976). Selain itu, *role overload* dapat juga diartikan sebagai kelebihan peran yang terjadi ketika pekerjaan dirasa terlalu berlebihan dan tidak sesuai dengan waktu dan kemampuan.

Role conflict dan *role overload* yang terjadi pada seseorang akan menyebabkan timbulnya stres yang dapat merusak dan merugikan dalam pencapaian tujuan seseorang. Apabila stres terjadi secara terus-menerus dan berkepanjangan, maka akan menyebabkan timbulnya *reduced personal accomplishment* pada pada akhirnya akan menyebabkan tingkat kepuasan kerja dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan/institusi yang rendah.

Ada pendapat yang saling kontradiksi mengenai stres akibat konflik kerja yang dialami profesional yang bekerja di bawah jam kerja fleksibel, dapat tinggi atau rendah. Sebagian berpendapat bahwa profesional yang bekerja pada jam kerja fleksibel akan mengalami stres yang tinggi. Hal tersebut didukung adanya anekdot bahwa profesional yang bekerja pada jam kerja fleksibel merasa dirinya bukan menjadi "*team player*" sejak mereka tidak merasa bekerja sekeras temannya di kantor (Almer dan Kaplan 2000). Hasil studi Cohen dan Single (2001) juga menyatakan bahwa profesional yang bekerja di bawah jam kerja fleksibel tidak menguntungkan dan mungkin mengalami stres kerja yang tinggi. Argumen lain menyatakan bahwa profesional yang bekerja di bawah jam kerja fleksibel akan mengalami stres kerja akibat konflik akan menjadi lebih rendah daripada yang bekerja pada jam kerja standar. Hal tersebut dikarenakan, profesional tersebut menegosiasikan antara isi dan harapan pekerjaan (*job content*) dengan memperhatikan kebutuhan profesional (keluarga) dan pekerjaan. Satu keuntungan adanya komunikasi terbuka mengenai hal tersebut dinilai dapat menurunkan penolakan pengaruh dari perubahan lingkungan pekerjaan. Dengan demikian aplikasi jam kerja fleksibel dinilai dapat menurunkan stres akibat konflik yang dikaitkan dengan ambiguitas harapan pekerjaan. Studi Almer dan Kaplan (2002) menemukan bahwa profesional pada jam kerja fleksibel mempunyai level *role conflict* dan *role overload* yang lebih rendah daripada profesional yang bekerja pada jam kerja fleksibel (Fogarty 2000, Almer dan Kaplan 2002). Konflik peran terjadi ketika seorang karyawan menghadapi situasi tekanan untuk melakukan tugas yang berbeda dan tidak konsisten dalam waktu bersamaan (Cherington 1994). *Role overload* terjadi ketika seorang karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak sesuai dengan waktu dan kemampuan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

- H₁: Profesional yang bekerja pada jam kerja fleksibel akan mengalami *role conflict* yang lebih rendah daripada profesional yang bekerja pada jam kerja standar.
- H₂: Profesional yang bekerja pada jam kerja fleksibel akan mengalami *role overload* yang lebih rendah daripada profesional yang bekerja pada jam kerja standar.

Reduced Personal Accomplishment dan Hubungannya dengan Flex Time

Reduced personal accomplishment merupakan salah satu tanda terjadinya *burnout* (Cordes dan Dougherty 1993). *Burnout* merupakan sekumpulan gejala yang merupakan akibat dari kontak panjang dengan *stressors* seperti *role conflict* dan *role overload* (Greenberg dan Baron 2000).

Dampak negatif yang dapat terjadi apabila profesional mengalami *role conflict* dan *role overload* berkepanjangan pada akhirnya akan mengalami penurunan prestasi (*reduced personal accomplishment*). Penurunan prestasi disini dapat didefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk mengevaluasi diri secara negatif sehubungan dengan prestasi yang dicapainya. Profesional yang mengalaminya akan merasa bahwa dia tidak banyak berprestasi dimasa lalu dan juga dimasa datang (Greenberg dan Baron 2000).

Selain mengalami *role conflict* dan *role overload* dalam pekerjaannya, profesional juga mengalami stres akibat konflik antara kerja dan keluarga (Collins, 1993). Menurut Mattis (1990), jam kerja fleksibel dimaksudkan untuk mengurangi konflik antara kerja dan keluarga. Dengan memasuki jam kerja fleksibel profesional dapat mengurangi stres yang diciptakan oleh kerja dan keluarga. Oleh karena itu, jam kerja fleksibel dapat menurunkan konflik akibat pekerjaan, keluarga atau keduanya. Jadi pengaruh kumulatif dari konflik tersebut akan lebih rendah dan konsekuensinya *reduced personal accomplishment* juga akan lebih rendah. Hal ini didukung oleh hasil studi Almer dan Kaplan (2002), bahwa profesional pada jam kerja fleksibel akan mengalami penurunan prestasi (*reduced personal accomplishment*) yang lebih rendah daripada profesional pada jam kerja standar. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H₃: Profesional yang bekerja pada jam kerja fleksibel akan mengalami *reduced personal accomplishment* yang lebih rendah daripada profesional yang bekerja pada jam kerja standar.

Kepuasan Kerja , Intention to Stay dan Hubungannya dengan Flex Time

Menurut Hammer (1982), kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Individu yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sementara yang tidak merasa puas akan bersikap sebaliknya. Sedangkan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan (*intention to stay with firms*) didefinisikan sebagai keinginan individu untuk tetap loyal kepada perusahaan.

Jam kerja fleksibel akan dinilai sukses apabila karyawan yang menggunakannya merasa puas, kinerja optimal dan mempunyai keinginan kuat untuk tetap tinggal di perusahaan. Jam kerja fleksibel diduga kuat dapat meningkatkan kepuasan

kerja dan *turnover* yang lebih rendah (Mattis, 1990). Selain itu, didukung pula oleh studi dalam bidang non akuntansi yang menyimpulkan bahwa penawaran jam kerja fleksibel akan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Scandura dan Lankau, 1997). Jam kerja fleksibel dapat membantu mempertemukan kebutuhan karyawan untuk otonomi dan independensi yang pada gilirannya akan membantu memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dan kepuasan kerja (Baltes *et al.* 1999). Studi Almer dan Kaplan (2002) menunjukkan bahwa jam kerja fleksibel dapat meningkatkan kepuasan kerja Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₄: Profesional yang bekerja pada jam kerja fleksibel akan mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada profesional pada jam kerja standar.

Dalam studi Collins (1993) menemukan bahwa stres akibat konflik antara kerja dan keluarga sangat mempengaruhi pengambilan keputusan untuk perempuan dan laki-laki. Selain itu, juga ditemukan bahwa fleksibilitas yang besar pada jam kerja dapat mereduksi stres yang dialami karyawan dan mekanisme ini penting untuk menaikkan *intention to stay with firm*, terutama laki-laki. Studi Hooks *et al.* (1997) menguji hubungan antara kerja dan variabel hidup personal, gender dan keinginan berpindah. Studi melaporkan bahwa keinginan berpindah lebih tinggi pada wanita bukan karena gender tapi dikendalikan oleh variabel pekerjaan dan hidup personal. Jam kerja fleksibel dinilai membantu profesional dalam menghadapi isu-isu hidup personal tersebut. Implikasi studi Hook, *et al.*, (1997) menunjukkan bahwa keinginan untuk tetap tinggal akan lebih tinggi diantara profesional yang bekerja pada jam kerja fleksibel.

Studi Almer dan Kaplan (2002) menguji pengaruh jam kerja fleksibel pada *behavioral job outcomes*, yang terdiri dari dua konstruk, yaitu *intentions to stay with firms* dan kepuasan kerja. Hasil menunjukkan bahwa profesional pada jam kerja fleksibel mempunyai kepuasan kerja dan *intentions to stay with firms* yang lebih tinggi daripada profesional pada jam kerja standar. Hasil studi di atas menyimpulkan bahwa profesional pada jam kerja fleksibel akan mempunyai keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan yang lebih kuat daripada profesional pada jam kerja standar. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₅: Profesional yang bekerja pada jam kerja fleksibel akan mempunyai keinginan untuk tetap tinggal yang lebih tinggi daripada profesional pada jam kerja standar

METODA PENELITIAN

Pemilihan Sampel dan Pengumpulan Data

Studi ini dilakukan dengan metoda survey. Responden studi ini adalah pendidik (dosen) akuntansi yang ada di Jogjakarta. Metoda pemilihan sampel yang dipakai adalah metoda *purposive sampling* dengan teknik *judgement sampling*. Data diperoleh dengan menggunakan kuisioner yang disampaikan secara langsung dan

selanjutnya responden mengisi sendiri kuisioner tersebut, sehingga kuisioner yang telah terisi dapat langsung diterima kembali oleh peneliti. Dari 150 kuisioner yang dibagikan, hanya 138 kuisioner yang dikembalikan (*response rate* 92%). Terdapat 10 kuisioner yang tidak diisi secara lengkap jadi hanya 128 kuisioner yang dapat digunakan (*response rate* 85,33%).

Defnisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Role conflict dan **role overload** adalah anteseden yang bersumber dari organisasi atau individu yang dapat menyebabkan stres akibat individu merasa tertekan. *Role conflict* diukur dengan instrumen Rizzo *et al.*, (1970) yang terdiri dari tiga pertanyaan. *Role overload* diukur dengan menggunakan *three-item scale* dari Beehr *et al.*, (1976) yang terdiri dari tiga pertanyaan. Pengukuran ini sudah sering digunakan (Jackson dan Schuler, 1985). Oleh karena itu, pertanyaan mengenai hal tersebut seluruhnya berjumlah 6 pertanyaan. Untuk tiap pengukuran diasumsikan semakin tinggi skor maka *role conflict* dan *role overload* yang dialami semakin kecil. Pengukuran variabel tersebut dengan menggunakan tujuh point skala *Likert*.

Reduced personal accomplishment merupakan salah satu tanda terjadinya *burnout* yang merupakan sekumpulan gejala yang merupakan akibat dari kontak panjang dengan penyebab stres seperti *role conflict* dan *role overload* (Greenberg dan Baron 2000, Ray dan Miller 1994). Penurunan prestasi (*reduced personal accomplishment*) diukur dengan menggunakan sekumpulan item dari *Maslach Burnout Inventory (MBI)* (Maslach dan Jackson 1981). Variabel ini diukur dengan menggunakan tiga item pernyataan dari MBI. Semakin kecil skor mengindikasikan semakin besar pula perasaan *burnout* yang dialami. Pengukuran variabel tersebut menggunakan tujuh point skala *Likert*.

Job Satisfaction dan **Intention to Stay with Firms** dapat diartikan sebagai konsekuensi antara stres dalam pekerjaan terhadap perilaku. Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan tiga dari empat pertanyaan *Happock's Scale* (McNichols *et al.* 1978). Dua pernyataan dikembangkan oleh Rasch dan Harrell (1990) digunakan untuk mengukur keinginan untuk tetap tinggal. Skor yang lebih tinggi mengindikasikan kepuasan kerja dan keinginan untuk tetap tinggal yang lebih besar. Pengukuran variabel tersebut menggunakan tujuh point skala *Likert*.

Jenis jam kerja diidentifikasi dari informasi umum yang diisi oleh responden dan juga hasil *interview*. Responden penelitian ini dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu kelompok pertama terdiri dari responden yang bekerja pada jenis jam kerja fleksibel dan kelompok kedua terdiri dari responden yang bekerja pada jenis jam kerja standar. Pengelompokan ini didasarkan pada posisi responden di kantor (menduduki jabatan struktural tertentu ataukah tidak), karena realita yang ada menunjukkan bahwa dosen yang menduduki jabatan struktural tertentu mempunyai jam kerja yang lebih ketat daripada dosen tanpa jabatan struktural. Responden yang digolongkan bekerja pada jenis jam kerja standar adalah responden yang merupakan dosen dan menduduki jabatan struktural tertentu di institusi tempatnya bekerja. Responden yang digolongkan dalam jenis jam kerja fleksibel berarti responden merupakan dosen yang tidak menduduki jabatan tertentu di institusinya.

HASIL PENELITIAN

Profil responden berupa informasi mengenai usia, tingkat pendidikan, status, institusi asal, jenis jam kerja, jumlah jam kerja, ada tidaknya mentor, jumlah tanggungan, gender, jabatan akademik, jabatan struktural dan golongan guna mengidentifikasi karakteristik responden dan menjawab rumusan masalah yang ada. Adapun gambaran mengenai profil responden adalah secara umum nampak bahwa responden didominasi oleh mereka yang berjenis kelamin perempuan (55,649%), berusia antara 23-32 tahun (58,593%), jenis jam kerja fleksibel (53,125%), masa kerja 1-10 tahun (78,906%), pendidikan SI (57,813%), tidak mempunyai jabatan struktural (76,562%), asisten ahli (45,312%), golongan IIIA (50,781%), menikah (73,437%), dan jumlah tanggungan antara 1-3 orang (46,094%).

Hasil pengujian hipotesis 1 dan hipotesis 2 nampak pada tabel 1 yang menunjukkan bahwa dosen yang bekerja pada jam kerja fleksibel akan menunjukkan tingkat *role conflict* yang lebih tinggi daripada dosen yang bekerja pada jam kerja standar. Sedangkan dosen yang bekerja pada jam kerja fleksibel akan mengalami *role overload* lebih rendah daripada dosen yang bekerja pada jam kerja standar. Berdasarkan hal tersebut berarti H_1 tidak terdukung dan H_2 terdukung.

Hasil pengujian H_1 dapat mengkonfirmasi hasil studi Almer dan Kaplan (2000) bahwa profesional yang bekerja pada jam kerja fleksibel akan mengalami stres yang tinggi, karena mereka merasa dirinya bukan menjadi "*team player*" sejak mereka tidak merasa bekerja sekeras temannya di kantor (Almer dan Kaplan 2000). Namun demikian, hasil riset tersebut bertentangan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Almer dan Kaplan (2002), Cohen dan Single (2001), Mattis (1990). Peneliti menduga kemungkinan karena perbedaan *setting* dan penelitian sebelumnya. Selain itu, kemungkinan juga karena respondennya yang berbeda. Studi sebelumnya menggunakan responden akuntan publik dan penelitian ini menggunakan responden pendidik akuntansi. Peneliti menilai bahwa akuntan publik lebih besar mengalami stres kerja dibandingkan pendidik akuntansi. Hal ini dapat disebabkan karena akuntan publik mempunyai pekerjaan berat dan waktu kerja yang sangat padat.

Sedangkan, hasil pengujian H_2 dapat mengkonfirmasi hasil studi Almer dan Kaplan (2002); Mattis (1990) bahwa akuntan yang bekerja pada jam kerja fleksibel umumnya mempunyai level *role overload* yang lebih rendah daripada akuntan yang bekerja pada jam standar. Mattis (1990) menyatakan bahwa jam kerja fleksibel dimaksudkan untuk mengurangi konflik yang terjadi antara kerja dan keluarga. Jadi jam kerja fleksibel dinilai dapat menurunkan stres terhadap isu-isu keluarga, isu-isu kerja, atau isu-isu antara kerja dan keluarga. Studi ini menyimpulkan bahwa pendidik atau dosen yang bekerja di bawah jam kerja fleksibel akan mempunyai level *role overload* yang lebih rendah daripada yang bekerja pada jam kerja standar. Dugaan peneliti terkait dengan hal tersebut adalah karena pejabat struktural di lingkungan Perguruan Tinggi memiliki tugas dan tanggung jawab yang lebih besar dan lebih banyak dibandingkan dengan dosen yang hanya sekedar mengajar saja di institusi.

Tabel 1
Hasil Analisis Mancova terhadap *Role Conflict* dan *Role Overload*

Dependen Variabel	Parameter	β	Sig.
<i>Role Conflict</i>	Jam Kerja Standar	0,139	0,3015
	Jam Kerja Fleksibel	0 ^a	
<i>Role Overload</i>	Jam Kerja Standar	0,591	0,0095
	Jam Kerja Fleksibel	0 ^a	

Hasil pengujian hipotesis 3 nampak pada tabel 2 yang menunjukkan bahwa level *reduced personal accomplishment* pada akuntan pendidik yang bekerja pada jam kerja fleksibel lebih tinggi daripada akuntan pendidik yang bekerja pada jam kerja standar. Berdasar hasil tersebut berarti H₃ tidak terdukung, hal tersebut terjadi kemungkinan karena dalam profesi dosen penurunan prestasi bukan disebabkan karena bentuk praktik jam kerjanya, tapi dikarenakan oleh sebab lain, seperti pribadinya yang kurang percaya diri ataupun faktor lain.

Tabel 2
Hasil Analisis Mancova terhadap *Reduced Personal Accomplishment*

Dependen Variabel	Parameter	β	Sig.
<i>Reduced Personal Accomplishment</i>	Jam Kerja Standar	0,131	0,2445
	Jam Kerja Fleksibel	0 ^a	

Hasil pengujian hipotesis 4 dan hipotesis 5 nampak pada tabel 3 yang menunjukkan bahwa level *job satisfaction* secara signifikan lebih besar pada akuntan pendidik yang bekerja pada jam kerja fleksibel daripada yang bekerja pada jam kerja standar. Sedangkan level *intention to stay with firms* pada akuntan pendidik yang bekerja pada jam kerja fleksibel lebih kecil daripada akuntan pendidik yang bekerja pada jam kerja standar. Berdasar hasil tersebut berarti H₄ terdukung dan H₅ tidak terdukung.

Hasil pengujian H₄ konsisten dengan studi Almer dan Kaplan (2002), dan Cohen dan Single (2001), kecuali keinginan untuk tetap tinggal. Studi Almer dan Kaplan (2002) menyatakan bahwa akuntan yang bekerja pada jam kerja fleksibel umumnya mempunyai level *job satisfaction* dan *intentions to remain with firms* yang lebih tinggi daripada profesional yang bekerja pada jam standar. Cohen dan Single (2001) menyatakan bahwa jam kerja fleksibel dapat mengantisipasi terjadinya *turnover* dan menjadikan karyawan menjadi lebih sukses. Penelitian ini menemukan bahwa para pendidik atau dosen akuntansi di Jogjakarta yang bekerja pada jam kerja fleksibel akan mempunyai kepuasan kerja lebih tinggi daripada yang bekerja pada jam kerja standar. Hal ini diduga karena mereka lebih mudah mengelola segala aktivitasnya terkait dengan kerja dan keluarga sehingga mereka merasa lebih

puas. Sedangkan penolakan terhadap H_5 diduga karena dalam profesi dosen konstruk keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan tidak dipengaruhi oleh bentuk praktik jam kerja, tetapi kemungkinan dipengaruhi oleh hal lain. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka jam kerja fleksibel dinilai hanya dapat menciptakan kepuasan kerja bagi para dosen di Jogjakarta.

Tabel 3
Hasil Analisis Mancova terhadap *Job Satisfaction* dan *Intention to Stay*

Dependen Variabel	Parameter	β	Sig.
<i>Job Satisfaction</i>	Jam Kerja Standar	- 0,406	0,075
	Jam Kerja Fleksibel	0 ^a	
<i>Intention to Stay with firms</i>	Jam Kerja Standar	- 0,229	0,365
	Jam Kerja Fleksibel	0'	

PENUTUP

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hipotesis-hipotesis yang diajukan ada yang didukung dan ada yang tidak didukung oleh data yang diperoleh dalam penelitian ini. Penelitian ini menemukan bahwa bentuk praktik *flexible work arrangement*, seperti *flex time* ternyata dapat menyebabkan *role conflict* dan kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada jam kerja standar. Jadi jenis jam kerja yang berbeda (yaitu fleksibel atau standar) akan memberikan tingkat *role conflict*, *role overload*, *reduced personal accomplishment*, *job satisfaction* dan *intention to stay with firms* yang berbeda pula, khususnya untuk akuntan pendidik.

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang dimiliki. Walaupun demikian penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam praktek dan pengembangan literatur akuntansi keperilakuan di Indonesia terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia di institusi pendidikan. Berikut akan diuraikan keterbatasan dan implikasi penelitian ini.

Pertama, berkaitan dengan pengambilan sampel. Penelitian ini menggunakan subyek penelitian yang terbatas yaitu hanya pendidik akuntansi yang ada di Jogjakarta, sehingga ada kemungkinan hasilnya tidak bisa digeneralisasi untuk wilayah yang lebih luas dan pada *setting* yang berbeda. Penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih luas dengan *setting* yang berbeda dan mungkin akan memberikan hasil yang berbeda pula sehingga diharapkan peneliti mendatang dengan subyek yang lebih luas dan topik yang sama akan dapat digeneralisasi dengan baik.

Kedua, penelitian ini tidak dilakukan pengujian bias responden dengan alasan melakukan survei dengan cara menemui respondennya secara langsung dan pada saat itu juga responden langsung memberikan jawaban terhadap kuisisioner yang diajukan oleh peneliti.

Ketiga, pemakaian instrumen yang berasal dari luar negeri juga memungkinkan timbulnya bias yang berkaitan dengan penerjemahan dari bahasa asing ke dalam bahasa Indonesia. Pemaknaan yang kurang tepat mungkin dapat menimbulkan penafsiran yang berbeda. Berikutnya berkaitan dengan budaya, yang mana sesuatu biasa dialami negara lain belum tentu terjadi juga di Indonesia. Saran untuk penelitian selanjutnya agar lebih hati-hati dalam pemaknaan apabila menggunakan instrumen dari asing.

Keempat, penelitian ini hanya menggunakan variabel yang terbatas, misalnya *role conflict*, *role overload*, padahal menurut Kreitner dan Kinicki (1999) masih banyak variabel lain yang dapat dipertimbangkan seperti *role ambiguity*, *responsibility for other people*, *performance*. Penelitian selanjutnya dapat dikembangkan lebih jauh dengan menambahkan variabel lain tersebut.

Kelima, pengidentifikasian responden ke dalam kelompok jenis jam kerja fleksibel maupun standar, karena pengelompokan responden hanya dilakukan atas dasar jabatan struktural yang dimiliki responden di institusi, sehingga peneliti menilai pengelompokan ini masih lemah dan kurang pas. Hal ini akan berdampak pada hasil. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperbaiki cara pengelompokan responden penelitian ini, sehingga hasil dapat lebih baik.

REFERENSI:

- Almer, E. D. dan E. Kaplan. 2000. Myths and Realities of Flexible Work ' Arrangements. *The CPA Journal* LXX (4), hlm. 14-19.
- _____. 2002. The Effects of Flexible Work Arrangements on Stressors, Burnout, and Behavioral Job Outcome in Public Accounting. *Behavioral Research In Accounting Vol. 14*, hlm. 1-34.
- Baltes, B. B., T. E. Briggs, J. W. Huff, J. A. Wright, dan G. A. Neuman. 1999. Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology* 84 (4), hlm. 496-513.
- Beehr, T. A., J. T. Walsh, dan T. D. Taber. 1976. Relationship of Stress to Individually and Organizationally Valued States: Higher order needs as a moderator. *Journal of Applied Psychology* 61 (1), hlm. 41 -47.
- Cherington, D. J. 1994. *Organizational Behavior*, Second Edition, by Allyn and Bacon.
- Cohen, J. R. dan L. E. Single. 2001. An Examination of Perceived Impact of Flexible Work Arrangement on Profesional Opportunities in Public Accounting. *Journal of Business Ethics* 32 (4), hlm. 317-318.
- Collins, K. M. 1993. Stress and Departures from the Public Accounting Profession: A study of Gender Differences, *Accounting Horizons* (1), hlm. 29-38.
- Cordes, C. L. dan T. W. Dougherty. 1993, A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*. 18, hlm. 621-656.
- Duxbury, L. E. dan Higgins, C. A. 1991. Gender Differences in Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), hlm. 60-74.
- Eagle, P. W., dan Miles, E. W. 1998. The Importance of Employee Demographic Profiles for Understanding Experiences of Work-Family Interrole Conflicts. *The Journal of Social Psychology*. Washington 138 (6), hlm. 690-709.
- Fimian, M. J. 1984. The Development of an Instrument to Measure Occupational Stres in Teachers: The Teacher Inventory. *Journal of Occupational Psychology* No. 57, hlm. 272-293.

- Fisher, R. T., 2001, Role Stress, The Type a Behavior Pattern, and External Auditor Job Satisfaction and Performance. *Behavioral Research in Accounting* 13, hlm. 143-170.
- Fogarty, T. J., J. Singh, G. K. Rhoads dan R. K. Moore. 2000. Antecedents and Consequences of Burnout in Accounting: Beyond the Role Stress Model, *Behavioral Research in Accounting* 12, hlm. 31-67.
- Greenberg, J. dan Baron, R. A. 2000. *Behavior in Organization Understanding and Managing The Human Side of Work*, New Jersey: Prentice Hall.
- Gozali, I. 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi 2, Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hooks, K. L., P. Thomas, and W. Stout, 1997, Retention of Women in Public Accounting, *Advances in Accounting* 15, hlm. 17-48.
- ____ dan J. L. Higgs. 2000. Changing Environmental Productivity Relationships in Profesional Service Firm, *Working Paper*, Florida Atlantic University.
- Jackson, S. dan R. Schuler. 1985. A Meta Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Working Setting, *Organizational Behavior and Human Performance* 36(1), hlm. 16-78.
- Kreitner, R. dan Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Maslach, C. dan S. E. Jackson. 1981. The Measurement of Experienced Burnout, *Journal Occupational Behavior* 2, hlm. 99-113.
- Mattis, M. C. 1990. New forms of Flexible Work Arrangement for Managemers and Professionals: Myths and realities, *Human Resources Planning* 13 (2), hlm. 133-146.
- Mc.Nichols, C. W., M. J. Stahl, and T. R. Manley, 1978, A Validation of Happock's Job Satisfaction Measure, *Academy of Management Journal* (December), hlm. 737-742.
- Miner, J. B. dan Crane, D. P. 1992. *Human Resources Management: The Strategic Perspective*, New York: Harper Collins.
- Muttaqiyathun, A. 2002. Kinerja and Kepuasan Karir Dosen PTS di Kopertis Wilayah V, *Tesis S2*, Tidak Dipublikasikan.
- Rasch, R. H. dan A. Harrell. 1990. The Impact of Personal Characteristics on The Turnover Behavior of Accounting Professionals, *Auditing: A Journal of Practice dan Theory* 9(2):9Q-IQ2.
- Ray, E. B. dan Miller, K. 1994. Social Support, Home Work Stress Factors and Burnout: Who can Help? *Journal of Applied Behavioral Science*, 30 (3), hlm. 357-373.
- Rebele, J. E., dan R. E., Michaels. 1990. Independent Auditors Role Stress: Antecedent, Outcome and Moderating Variables, *Behavioral Research in Accounting* 2, hlm. 124-153.
- Rizzo, J. R., R. J. House dan S. I. Lirtzman. 1970. Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations, *Administrative Science Quarterly* 15, hlm. 150-163.
- Scandura, T. A. dan M. J. Lankau. 1997. Relationship of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job satisfaction, *Journal of Organizational Behavior* 18, hlm. 377-391.
- Simanjuntak, P. J. 1997. *Kebijakan Pengaturan Tenaga Kerja Perempuan, Kesehatan Kerja dari Perspektif Perempuan, Kesehatan Kerja dari Perspektif Perempuan*, Disusun oleh Natalie Kollman, Jakarta: YLKI dan Ford Foundation.
- Sullivan, S. dan R. Lussier. 1995. Flexible Work Arrangement as Management Tool: Part I, *Supervision* 56 (8), hlm. 14-17.
- Tossi, Henry, L., John, R. Rizzo dan Stephen J. Carroll. 1990. *Managing Organizational Behavior*, Second Edition, Harper Collins Publishers.
- Walls, G. D., L. M. Capella, and Walter E. G. 2001. Toward a Source Stressors Model of Conflict between Work and Familiy. *Review of Bussiness* (Summer), hlm. 86-91.