

MODERASI PANDEMI COVID-19, TERHADAP HUBUNGAN POLA KERJA DAN WORK LIFE BALANCE DENGAN STRESS KERJA

Puji Ambarukmi¹ , Indarto²), Djoko Santoso²)

Program Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia
puji_aneyra@yahoo.com¹); indarto@usm.ac.id²) ; djoko_hw@usm.ac.id³)

Abstract. *This study aims to analyze the effect of changes in work patterns on work stress in marketing employees of UOB Bank Semarang Branch, to analyze the effect of work life balance on work stress on marketing employees of UOB Bank Semarang Branch, to analyze the effect of changes in work patterns on work stress with the effect of work life balance against work stress with the Covid-19 pandemic as a moderating variable.*

This study uses a sample of 34 marketing people at Bank UOB Semarang Branch, and the data analysis technique is using validity tests, reliability tests, and classical assumption tests, as well as regression tests with moderating variables. Then the t test was also carried out to test the hypothesis, the F test to test the fit of the model and test the coefficient of determination.

The test results from this study indicate that the value of the Coefficient of Determination (R^2) after moderation is greater than before moderation. This means that the Covid19 pandemic can strengthen the relationship between changes in work patterns and work life balance to work stress.

Keywords: work patterns; Covid-19; stress, Work life balance.

Abstraksi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perubahan pola kerja terhadap stress kerja pada karyawan marketing Bank UOB Cabang Semarang, untuk menganalisis pengaruh work life balance terhadap stress kerja pada karyawan marketing Bank UOB Cabang Semarang, untuk menganalisis pengaruh perubahan pola kerja terhadap stress kerja dengan pengaruh work life balance terhadap stress kerja dengan pandemi Covid-19 sebagai variabel moderasi.

Penelitian ini menggunakan sampel 34 orang marketing Bank UOB Cabang Semarang, dan teknik analisis datanya adalah menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik, serta uji regresi dengan variabel moderating. Kemudian juga dilakukan uji t untuk uji hipotesis, uji F untuk uji fit model dan uji koefisien determinasi.

Hasil pengujian dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Koefisien Determinasi (R^2) setelah moderasi lebih besar dibandingkan dengan sebelum moderasi. Artinya Pandemi Covid19 dapat memperkuat hubungan antara perubahan pola kerja dan work life balance terhadap stres kerja.

Kata kunci: pola kerja; Covid-19; stress, Work life balance

PENDAHULUAN

Dikala pandemi covid-19 ini, tidak hanya lembaga-lembaga besar saja yang terkena dampaknya. Pandemi ini mengubah tatanan masyarakat dunia. Dengan meningkatnya angka positif, dan di sisi lain kehidupan masyarakat juga sudah mulai memburuk dengan tidak mampu lagi membiayai kehidupan diri sendiri, sehingga pemerintah menerapkan Pola Hidup Baru (New Normal). Dengan kebijakan *work from home* dari pemerintah yang disampaikan pada tanggal 13 Maret 2020 ini, seluruh perusahaan BUMN maupun swasta harus merumahkan para karyawannya untuk bekerja di rumah. Pada beberapa perusahaan kebijakan ini tidak mengalami kendala atau permasalahan, namun beberapa perusahaannya umumnya melayani jasa atau perusahaan investor merasakan dampak yang cukup signifikan akibat kebijakan pemerintah ini. Bekerja di rumah memberikan tantangan sendiri yaitu setiap orang harus mengatur ulang kebiasaan selama di kantor untuk dibawa ke rumah. Wanita yang bekerja khususnya harus dapat membagi waktu untuk bekerja dan mengurus keperluan di rumah dalam satu waktu. Hal inilah yang menimbulkan beberapa orang menjadi stress. Stress dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sebuah keadaan yang dialami seseorang ketika ada sebuah ketidaksesuaian antara tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya.

Ketika karyawan merasakan stress kerja secara berlebihan maka hal tersebut juga dipengaruhi oleh *work life balance* karyawan. Penelitian Lahat dan Santosa (2018) mendapatkan temuan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan; Artinya, ketika karyawan mengalami stress secara nyata kinerja mereka menurun. Karyawan yang mengalami stress juga tidak bisa membangun hubungan baik dengan pelanggan sehingga bisa menyebabkan pelanggan berpindah ke tempat lainnya. Untuk itu, stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu pada karyawan bagian marketing Bank UOB Semarang, Pandemi Covid-19 ini sangat mempengaruhi kinerja mereka. Hal tersebut dikarenakan pada saat Pandemi Covid-19 pemerintah menganjurkan perusahaan untuk menerapkan WFH pada karyawannya, sedangkan pekerjaan mereka menuntut mereka untuk dapat berhubungan langsung dengan nasabah. Maka hal tersebutlah yang menyebabkan tingkat stress kerja yang tinggi pada karyawan bagian marketing Bank UOB Semarang.

Menurut pendapat Riani dan Handayani (2020) menyatakan bahwa pandemic covid-19 dapat menjadi variabel yang mempengaruhi stress kerja. Maka untuk kebaruan atau orisinalitas pada penelitian ini akan menjadikan pandemic covid-19 sebagai variabel moderasi untuk *close the gap*. Berdasarkan research gap perbedaan hasil penelitian terdahulu tentang stress kerja dengan kinerja. Perbedaan yang terdapat pada penelitian tersebut membuat peneliti ingin meneliti tentang pengaruh perubahan pola kerja dan *work life balance* selama pandemi Covid-19.

Merujuk pada kajian research gap yaitu adanya perbedaan hasil penelitian yang sudah dijelaskan diatas dan fenomena mengenai penelitian tersebut. *Research gap* penelitian terdahulu mengenai stress kerja pernah dilakukan oleh Biru dkk (2016)

yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres pada karyawan maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatikhin dkk (2017) bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh 19 dapat memoderasi karena itu dapat dirumuskan masalah penelitian adalah apakah Pandemi Covid dapat memoderasi pengaruh perubahan pola kerja dan *work life balance* terhadap stress kerja karyawan marketing Bank UOB Cabang Semarang, Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh perubahan pola kerja terhadap stress kerja pada karyawan marketing Bank UOB Cabang Semarang, untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap stress kerja pada karyawan marketing Bank UOB Cabang Semarang, untuk menganalisis pengaruh perubahan pola kerja terhadap stress kerja dengan pandemi covid-19 sebagai variabel moderasi, untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap stress kerja dengan pandemi covid-19 sebagai variabel moderasi.

TELAAH PUSTAKA

Hubungan Perubahan Pola Kerja dengan Stres Kerja

Stres dapat mengakibatkan dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Pada saat tingkat stres yang dialami karyawan rendah dan tidak ada stressor sama sekali, karyawan akan cenderung bekerja pada tingkat prestasi yang akan dicapai. Stres dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi atau dorongan seseorang untuk meningkatkan kinerja. Ketika stres mengalami peningkatan sampai

tingkat yang tinggi, kinerja akan semakin menurun disebabkan orang tersebut akan menggunakan tenaganya untuk mengatasi stres daripada untuk melakukan tugasnya.

Mangkunegara (2000) penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak stabil, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Lahat dan Santosa (2018) hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang positif antara perubahan pola kerja terhadap stress kerja karyawan. Jadi semakin baik pola kerja maka akan menurunkan stress kerja dan sebaliknya jika pola kerja buruk maka stress kerja akan meningkat. Maka dengan demikian hipotesisnya adalah:

H1: Terdapat pengaruh perubahan pola kerja terhadap stress kerja

Hubungan Work Life Balance dengan Stress Kerja

Keseimbangan dalam bekerja ini merupakan faktor penting yang dapat mendukung meningkatnya kinerja kerja terhadap suatu pekerjaan. Work-life balance adalah sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Program work-life balance yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu

meningkatkan tingkat kinerja kerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan (Weckstein, 2008).

Worklife balance berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan (Sayekti, 2019). Hal ini juga didukung oleh penelitian Hidayat dkk (2012). Jadi semakin tinggi work life balance semakin menurunkan stress kerja karyawan dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Terdapat pengaruh *work life balance* terhadap stress kerja

Hubungan Work Life Balance dengan Stress Kerja dimoderasi oleh Pandemic Covid-19

Tidak jarang jika situasi dan kondisi pada lingkungan kerja menjadi suatu faktor yang rata-rata dapat menimbulkan stres. Adapun yang menimbulkan stres pada diri seseorang adalah bersumber pada stres kerja atau penyebab stres kerja seseorang itu sendiri. Menurut Suryanto & Sasi (2017) setiap orang mempunyai respon yang berbeda-beda terhadap sumber stres sehingga ada sebagian orang yang mengalami stres, sementara sebagian yang lain tidak mengalami gangguan stres. Perasaan yang cemas dan stres tentu sangatlah wajar dirasakan oleh sebagian besar orang ketika berada ditengah pandemi Covid-19 saat ini. Mengingat bahwa persebaran virus Covid-19 khususnya di Indonesia mengalami peningkatan yang sangat drastis. Hal ini juga didukung oleh penelitian Budaya (2018). Jadi semakin tinggi perubahan pola kerja maka akan semakin meningkatkan stress kerja, terlebih

lagi dalam kondisi pademi covid. Maka hipotesisnya adalah:

H3: Terdapat pengaruh perubahan pola kerja terhadap stress kerja dengan pandemi covid-19 sebagai variabel moderasi.

Hubungan Perubahan Pola Kerja dengan Stress Kerja dimoderasi oleh Pandemic Covid-19

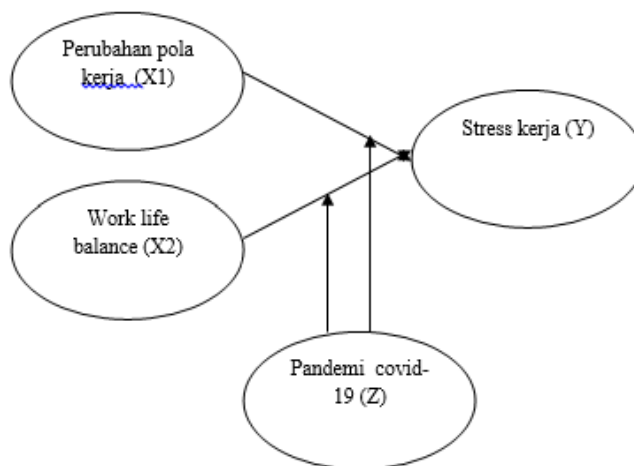
Keseimbangan kehidupan dan kerja merupakan sejauh mana individu secara seimbang dapat terlibat dan merasa puas dengan peran di dalam kehidupan pekerjaan ataupun di luar pekerjaannya (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003 dalam (Pertiwi et al., 2019). Karyawan tidak hanya menghabiskan waktu untuk melakukan tugas pekerjaan, namun memiliki kehidupan lain di luar pekerjaan, seperti kehidupan keluarga dan kehidupan sosial sehingga terbentuk suatu keseimbangan yang akan membuat karyawan menjadi puas dan bahagia dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Rafsanjani (2019). Jadi semakin rendah work life balance maka akan meningkatkan stress kerja, terlebih lagi dalam kondisi pademi covid. Maka hipotesisnya adalah:

H4: Terdapat pengaruh *work life balance* terhadap stress kerja dengan pandemi covid-19 sebagai variabel moderasi

Kerangka Pemikiran Teoritis

Stres kerja sangat membantu tetapi dapat berperan salah atau merusak kinerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, bila tidak ada stres tantangan kerja juga tidak ada dan

kinerja cenderung rendah (Ashlihah, 2015). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disusun kerangka teoritis sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

Variabel independen:

X1 = Perubahan pola kerja

X2 = *Work life balance*

Variabel dependen:

Y = stress kerja

Variabel moderasi:

Z = pandemic Covid-19

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif. Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari

pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Pendekatan ini juga dihubungkan dengan variabel penelitian yang memfokuskan pada masalah-masalah terkini dan fenomena yang sedang terjadi pada saat sekarang dengan bentuk hasil penelitian berupa angka-angka yang memiliki makna.

Populasi adalah keseluruhan subyek dimana sebagian daripadanya akan diambil untuk dilakukan pengukuran yang hasilnya akan dijadikan dasar untuk

generalisasi (Aris Santjaka, 2011). Populasi dalam penelitian ini yaitu para karyawan Bank UOB cabang Semarang. Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil dengan cara tertentu, dimana pengukuran dilakukan. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan pada kemudahan peneliti dan kriteria tertentu, yaitu:

1. Merupakan karyawan bagian marketing Bank UOB cabang Semarang.

(Teknik sensus) adalah karena sudah memenuhi syarat jumlah sampel minimum menurut Sugiyono (2016).

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner tentang stress kerja karyawan akan perubahan pola kerja selama pandemi covid-19. Kuesioner adalah form yang disebarakan kepada responden berisi pertanyaan terstruktur tentang variabel penelitian melalui *google form*.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolonieritas, heteroskedastisitas) (Ghozali, 2016). Penelitian ini menggunakan aplikasi program SPSS dengan analisis regresi berganda dengan uji t, dan uji F, serta uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dapat diperoleh hasil bahwa dengan analisis statistik deskriptif dapat diketahui jumlah sampel (N) ada 34 responden. Di mana pada variabel Stres_Kerja dengan mean sebesar

2. Bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi.
3. Minimal telah bekerja 3 bulan. Alasannya dalam 3 bulan adalah telah melewati masa percobaan.

Capem Bank UOB di Semarang, yaitu Gang Tengah, Agus Salim, Siliwangi, Majapahit, Mataram, Salatiga, Tegal dengan total karyawan sebanyak 140 orang. Jumlah karyawan bagian marketing di cabang Semarang sebanyak 34 orang. Alasan dipilihnya 34 orang menjadi sampel

15,00. Jika dilihat dari nilai minimum variabel Stres Kerja sebesar 8 dan nilai maksimumnya adalah sebesar 19 dengan standar deviasi sebesar 2,696799.

Variabel *Work Life Balace* menunjukkan nilai minimum sebesar 13 dan nilai maksimum 25 dengan nilai *mean* sebesar 18,794118. Standar deviasi dari *Work_Life_Balace* adalah 3,282455. Jika dilihat dari Variabel Pola Kerja dapat dilihat bahwa nilai minimum sebesar 13 dan nilai maksimum sebesar 23 dengan nilai *mean* sebesar 18,735294 dan Standar deviasi sebesar 3,048187. Pada variabel Covid, menunjukkan nilai minimum sebesar 10 dan nilai maksimum sebesar 20 dan nilai *mean* sebesar 15,00 dengan nilai Standar deviasi sebesar 2,839121.

Analisis Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas menunjukkan ketelitian serta ketepatan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Untuk mengetahui validitas data pertanyaan dari setiap variabel, maka digunakan uji korelasi pearson. Uji korelasi pearson disebut juga dengan uji validitas data yang membuktikan bahwa item yang digunakan untuk mengukur sebuah konstruk benar-

benar memenuhi prasyarat layak ukur sehingga dapat dibuktikan kebenarannya. Korelasi pearson yang disyaratkan adalah nilai r-hitung korelasi pearson yang diatas r-tabel sehingga item pernyataan indikator konstruk tersebut dikatakan valid. Untuk r-tabel dengan n=34 responden dengan nilai sebesar 0.339. Pengujian Validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
SK1	0,696	0,339	Valid
SK2	0,746	0,339	Valid
SK3	0,824	0,339	Valid
SK4	0,734	0,339	Valid
WLB1	0,892	0,339	Valid
WLB2	0,804	0,339	Valid
WLB3	0,852	0,339	Valid
WLB4	0,591	0,339	Valid
WLB5	0,619	0,339	Valid
PK1	0,609	0,339	Valid
PK2	0,659	0,339	Valid
PK3	0,622	0,339	Valid
PK4	0,68	0,339	Valid
PK5	0,522	0,339	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pertanyaan menunjukkan variabel Stress kerja, Perubahan pola kerja, Work life balance, dan *Pandemi Covid-19* adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai R-hitung > R-tabel (0.339). Hal ini dapat diartikan bahwa indikator tepat sebagai pengukur konstruk sesuai yang dipersyaratkan.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016).

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistic *Cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70 (Ghozali, 2016). Hasil perhitungan reliabilitas dapat dilihat dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Stres Kerja	0.884	Reliabel
<i>Work Life Balance</i>	0.896	Reliabel
Pola Kerja	0.818	Reliabel
Covid19	0.891	Reliabel

Pengujian reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan sebagai instrumen adalah reliabel atau dapat dipercaya dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. Reliabilitas instrumen yang semakin tinggi, menunjukkan hasil ukur yang didapatkan semakin terpercaya. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien lebih besar dari 0,70.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Untuk mendeteksi normalitas model dapat dilakukan dengan uji statistic non-parametik Kolmogrov-Smirnov.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,31122670
	Most Extreme Absolute Differences	,129
	Positive	,129
	Negative	-,115
Test Statistic		,129
Asymp. Sig. (2-tailed)		,165 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel 3. diketahui bahwa hasil pengujian untuk normalitas dapat dilihat dari nilai *Kolmogorof-Smirnov sig.* sebesar $0,165 > 0,05$ dapat dikatakan bahwa data ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang menjelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai yang umum dipakai untuk mengukur tidak adanya gejala multikolinearitas minimal nilai

tolerance 0,10 atau VIF maksimal 10. Dasar analisis untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai tolerance mendekati angka 1, maka tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai tolerance menjauhi angka 1, maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF < 10 maka bebas dari multikolinearitas, dan jika nilai VIF > 10 maka terkena multikolinearitas.

Berdasarkan tabel *coefficient* pada output regresi dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Work_Life_Balace	,174	5,758
Pola_Kerja	,174	5,758

- a. Dependent Variable: Stres_Kerja

Dilihat dari tabel 4. nilai untuk Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 . Jadi dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini bebas dari multikolinearitas. Artinya tidak ada korelasi antara variabel independen pada penelitian ini.

3. Uji Heterokedastisitas

Pada penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dapat diketahui dengan melakukan Uji Glejse

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,785	1,042		1,713	,097
Work_Life_Balace	-,039	,122	-,136	-,321	,751
Pola_Kerja	-,008	,132	-,026	-,061	,952

a. Dependent Variable: abs_res

Pada tabel 5. dapat diketahui bahwa ternyata hasil pengujian heteroskedastisitas untuk masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 sehingga dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,710	1,468		,483	,632
Work_Life_Balace	-,387	,172	-,471	-2,246	,032
Pola_Kerja	-,375	,185	-,424	-2,022	,042

a. Dependent Variable: Stres_Kerja

Tabel 7. Hasil Uji t Moderasi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,363	1,604		,850	,402
WLB_C	-,193	,190	-,415	-2,012	,019
PK_C	-,211	,199	-,435	-2,061	,027

a. Dependent Variable: Stres_Kerja

1. Hipotesis Pertama

Dari tabel 6. diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *work life balance* adalah sebesar $0.032 < 0.05$ sehingga artinya hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Jadi terdapat pengaruh antara *work life balance* terhadap

stres kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sayekti (2019) menyatakan bahwa *Worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Hidayat dkk (2012). Jadi semakin tinggi *work life*

balance semakin menurunkan stress kerja karyawan.

2. Hipotesis Kedua

Dari tabel 6. diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel pola kerja adalah sebesar $0.042 < 0.05$ sehingga artinya hipotesis kedua pada penelitian ini diterima. Jadi terdapat pengaruh antara pola kerja terhadap stres kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lahat dan Santosa (2018) hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang positif antara perubahan pola kerja terhadap stress kerja karyawan. Jadi semakin baik pola kerja maka akan menurunkan stress kerja dan sebaliknya jika pola kerja buruk maka stress kerja akan meningkat.

3. Hipotesis Ketiga

Dari tabel 7. diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *work life balance* dengan variabel covid sebagai moderasi adalah sebesar $0.019 < 0.05$ sehingga artinya hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima. Jadi Covid19 dapat memoderasi pengaruh antara *work life balance* terhadap stres kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Rafsanjani

(2019). Jadi semakin rendah *work life balance* maka akan meningkatkan stress kerja, terlebih lagi dalam kondisi pandemi covid-19.

4. Hipotesis Keempat

Dari tabel 7. diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel pola kerja dengan variabel covid sebagai moderasi adalah sebesar $0.027 < 0.05$ sehingga artinya hipotesis keempat pada penelitian ini diterima. Jadi Covid19 dapat memoderasi pengaruh antara pola kerja terhadap stres kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Budaya (2018). Jadi semakin tinggi perubahan pola kerja maka akan semakin meningkatkan stress kerja, terlebih lagi dalam kondisi pandemi covid-19.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Tabel 8. hasil dari Koefisien Determinasi (R^2).

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Sebelum Moderasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,874 ^a	,764	,748	1,35286	1,836

a. Predictors: (Constant), Pola_Kerja, Work_Life_Balace

b. Dependent Variable: Stres_Kerja

Pada tabel 8. tersebut diketahui bahwa adjusted R Square sebesar 0,748 yang artinya variabel independen dapat

mempengaruhi variabel dependen sebesar 74.8% dan sisanya sebesar 25.2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Setelah Moderasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,844 ^a	,812	,793	1,49322	1,994

a. Predictors: (Constant), PK_C, WLB_C

b. Dependent Variable: Stres_Kerja

Dari tabel 9. Tersebut diketahui bahwa adjusted R Square sebesar 0,793 yang artinya variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 79.3% dan sisanya sebesar 20.7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 10. Kesimpulan Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Sebelum dan Setelah Moderasi

	Koefisien Determinasi (R^2)
Sebelum Moderasi	0,748
Setelah Moderasi	0,793

Berdasarkan pada tabel 10. diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi (R^2) setelah moderasi lebih besar dibandingkan dengan sebelum moderasi. Artinya Pandemi Covid19 dapat memperkuat hubungan antara perubahan pola kerja dan work life balance terhadap stres kerja.

Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183,263	2	91,631	50,065	,000 ^b
	Residual	56,737	31	1,830		
	Total	240,000	33			

a. Dependent Variable: Stres_Kerja

b. Predictors: (Constant), Pola_Kerja, Work_Life_Balace

Berdasarkan pada tabel 11. tersebut diketahui bahwa nilai sig.F sebesar 0.000 < 0,05 yang artinya model fit. Artinya variabel independent dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

PEMBAHASAN

Pengaruh Perubahan Pola Kerja terhadap Stress kerja Selama Pandemi Covid-19

Berdasarkan pada hasil pengujian H1 diketahui bahwa nilai signifikansi $t < 0.05$ maka H1 diterima. Artinya terdapat

pengaruh perubahan pola kerja terhadap stress kerja. Stress dapat mengakibatkan dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini dilihat dari statistik deskriptifnya diketahui bahwa variabel Perubahan Pola Kerja Karyawan Marketing UOB Cabang Semarang (X1) yang terdiri dari 5 indikator dan semua indikator memiliki nilai rata-rata dengan skor 3,89. Perhitungan indeks tertinggi adalah mampu terlibat dalam bekerja tetapi masih bisa meluangkan waktu untuk kegemaran atau hobi (PK.4) adalah sebesar 4,06 yang tergolong Setuju. Hal ini sejalan dengan pendapat responden bahwa kondisi pada Perubahan Pola Kerja menjadi suatu faktor yang rata-rata dapat menimbulkan stress kerja. Perhitungan indeks rata-rata Perubahan Pola Kerja (X1), adalah sebesar 3,89 yang tergolong setuju. Artinya tanggapan responden terhadap pernyataan indikator dari variabel Perubahan Pola Kerja menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan pola kerja ini karyawan mampu terlibat dalam bekerja tetapi masih bisa meluangkan waktu untuk kegiatan yang lain. Meskipun demikian masih banyak responden yang tidak mampu dalam menghadapi perubahan pola kerja, sehingga mereka masih belum mampu untuk beradaptasi dengan keadaan, hal tersebut dapat dilihat masih banyak responden yang menjawab tidak setuju dengan indikator yang diajukan. Dengan adanya semakin baik perubahan pola kerja maka akan menurunkan stress kerja dan sebaliknya. Oleh karena itu untuk mengurangi stress kerja karyawan UOB dapat dilakukan dengan membuat pola kerayang lebih baik dimana karyawan marketing lebih dilibatkan dalam kondisi

perubahan pola kerja yang dapat beradaptasi lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lahat dan Santosa (2018) hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang positif antara perubahan pola kerja terhadap stress kerja karyawan. Jadi semakin baik pola kerja maka akan menurunkan stress kerja dan sebaliknya jika pola kerja buruk maka stress kerja akan meningkat.

Pengaruh *Work life balance* Terhadap Stress Kerja Selama Pandemi Covid-19

Berdasarkan pada hasil pengujian H2 diketahui bahwa nilai signifikansi $t < 0.05$ maka H2 diterima. Artinya terdapat pengaruh *work life balance* terhadap stress kerja.

Hasil penelitian ini dilihat dari statistik deskriptifnya diketahui *Work life balance* karyawan marketing UOB Cabang Semarang (X2) terdiri dari 5 indikator dan semua indikator memiliki nilai rata-rata dengan skor 3,91. Perhitungan indeks tertinggi adalah memiliki kehidupan sosial diluar pekerjaan (WLB.3) adalah sebesar 4,00 yang tergolong Setuju. Hal ini sejalan dengan pendapat responden bahwa kondisi pada *Work life balance* menjadi suatu faktor yang dapat menimbulkan stress kerja. Perhitungan indeks rata-rata *Work life balance* (X2), adalah sebesar 3,91 yang tergolong baik. Artinya tanggapan responden terhadap pernyataan indikator dari variabel *Work life balance* menunjukkan bahwa karyawan mampu menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi mereka. Meskipun demikian masih banyak responden yang tidak mampu

menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi mereka, sehingga mereka masih belum mampu membagi waktu antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi, hal tersebut dapat dilihat masih banyak responden yang menjawab tidak setuju dengan indikator yang diajukan. Oleh karena itu untuk mengurangi stress kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan *Worklife balance*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sayekti (2019) menyatakan bahwa *Worklife balance* berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Hidayat dkk (2012). Jadi semakin tinggi *work life balance* semakin menurunkan stress kerja karyawan.

Pengaruh Perubahan Pola Kerja Terhadap Stress Kerja Dengan Pandemi Covid-19 Sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan pada hasil pengujian H3 diketahui bahwa nilai signifikansi $t < 0.05$ maka H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh perubahan pola kerja terhadap stress kerja dengan pandemi covid-19 sebagai variabel moderasi.

Hasil penelitian ini dilihat dari statistik deskriptifnya diketahui untuk variabel Stress kerja karyawan *Marketing* UOB Cabang Semarang (Y) yang terdiri dari 4 indikator dan semua indikator memiliki nilai rata-rata dengan skor 3,86. Perhitungan indeks tertinggi adalah merasa tertekan dalam bekerja (SK.3) adalah sebesar 3,88 yang tergolong Setuju. Perhitungan indeks rata-rata Stress kerja (Y), adalah sebesar 3,86 yang tergolong

baik. Artinya tanggapan responden terhadap pernyataan indikator dari variabel Stress kerja menunjukkan bahwa karyawan merasakan tekanan dalam bekerja. Meskipun demikian masih banyak responden yang tidak merasakan tekanan dalam bekerja, hal tersebut dapat dilihat masih banyak responden yang menjawab tidak setuju dengan indikator yang diajukan. Oleh karena itu untuk mengurangi stress kerja dimasa pandemic covid-19 ini dapat dilakukan dengan cara melakukan adaptasi pola kerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Budaya (2018). Jadi semakin tinggi perubahan pola kerja maka akan semakin meningkatkan stress kerja, terlebih lagi dalam kondisi pademi covid.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Stress Kerja Dengan Pandemi Covid-19 Sebagai Moderasi

Berdasarkan pada hasil pengujian H4 diketahui bahwa nilai signifikansi $t < 0.05$ maka H4 diterima. Artinya terdapat pengaruh *work life balance* terhadap stress kerja dengan pandemi covid-19 sebagai variabel moderasi.

Hasil penelitian ini dilihat dari statistik deskriptifnya diketahui untuk variabel Stress kerja karyawan *Marketing* UOB Cabang Semarang (Y) yang terdiri dari 4 indikator dan semua indikator memiliki nilai rata-rata dengan skor 3,86. Perhitungan indeks tertinggi adalah merasa tertekan dalam bekerja (SK.3) adalah sebesar 3,88 yang tergolong Setuju. Perhitungan indeks rata-rata Stress kerja (Y), adalah sebesar 3,86 yang tergolong baik. Artinya tanggapan responden terhadap pernyataan indikator dari variabel Stress kerja menunjukkan bahwa karyawan

merasakan tekanan dalam bekerja. Meskipun demikian masih banyak responden yang tidak merasakan tekanan dalam bekerja, hal tersebut dapat dilihat masih banyak responden yang menjawab tidak setuju dengan indikator yang diajukan. Oleh karena itu untuk mengurangi stress kerja dimasa pandemic covid-19 ini dapat dilakukan dengan cara melakukan peningkatan *work life balance*.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Rafsanjani (2019). Jadi semakin rendah *work life balance* maka akan meningkatkan stress kerja, terlebih lagi dalam kondisi pandemi covid-19.

PENUTUP

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pandemic Covid-19 dapat memoderasi pengaruh antara perubahan pola kerja dan WLB terhadap stress kerja. Hasil peneltian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) setelah moderasi lebih besar dibandingkan dengan sebelum moderasi. Artinya Pandemi Covid19 dapat memperkuat hubungan antara perubahan pola kerja dan work life balance terhadap stres kerja. Dari hasil penelitian tersebut maka implikasi utama dalam penelitian ini secara teoritis sebagai dukungan empiris bagaimana pengaruh perubahan pola kerja dan *work life balance* terhadap stress kerja serta pandemic covid-19 sebagai variabel moderasi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Studi ini memperkuat penelitian Lahat dan Santosa (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yang positif antara perubahan pola kerja terhadap stress kerja karyawan. Studi ini memperkuat

penelitian Sayekti (2019) menyatakan bahwa Worklife balance berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Hidayat dkk (2012). Studi ini memperkuat penelitian Budaya (2018) yang menyatkan bahwa semakin tinggi perubahan pola kerja maka akan semakin meningkatkan stress kerja, terlebih lagi dalam kondisi pademi covid.

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat digunakan sebagai masukan pihak manajemen dalam mengambil kebijakan sesuai dengan prioritas permasalahan yang ada. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut perlu diperhatikan oleh para pengambil kebijakan di UOB Cabang Semarang yang meliputi: Untuk menekan stress karja karyawan, maka pihak manajemen dapat melakukan adaptasi perubanan pola kerjanya misalnya dengan cara melakukan adaptasi lebih baik serta meningkatkan *Work life balance* nya untuk menekan stress kerjanya, yaitu dengan cara melakukan *training* secara berkala sehingga karyawan dapat beradaptasi dengan baik pada perubahan pola kerja. Dalam era pandemic Covid-19 maka pihak manajemen UOB Cabang Semarang dapat melakukan rotasi dalam WFH sehingga dapat menekan stress kerja karyawannya dan meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan webinar online, saat karyawan WFH, webinar tentang WLB agar karyawan dapat lebih baik membagi waktu kehidupan keluarganya dan dapat melakukan manajemen waktu lebih baik. Dalam menghadapi kondisi pandemi Covid – 19 ini maka pihak manajemen UOB Cabang Semarang dapat terus memberikan

motivasi kepada karyawannya agar karyawan dapat terhindar dari stres kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan *engagement/ acara kebersamaan* misalnya, untuk membangkitkan kembali motivasi karyawan dan menghilangkan kejenuhan. Dalam menghadapi kondisi pandemi Covid – 19 ini maka karyawan sebaiknya terus memperbaiki tingkat kreativitas mereka dan terus mengembangkan kemampuan, agar keseimbangan kerja menjadi lebih baik sehingga dapat terhindar dari stres kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan sering mengikuti Webinar atau kursus singkat terkait inovasi dan kreativitas digitalisasi supaya lebih kreatif dalam menawarkan produk kepada nasabah secara online/tanpa bertemu langsung dengan nasabah.

Keterbatasan pada penelitian ini yaitu: hanya menggunakan studi kasus pada UOB cabang Semarang sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi untuk UOB Indonesia. Hasil penelitian ini masih banyak keterbatasan dan kelemahan yang ditemukan sehingga dapat dijadikan sumber ide dan masukan bagi pengembangan penelitian selanjutnya antara lain pada penelitian mendatang juga dapat ditambahkan beberapa variabel lain yang mempengaruhi, misalnya variabel *self efficacy (kepercayaan diri akan kemampuan)*, *locus of control*, budaya kerja, *employee engagement*, dan variabel lainnya yang mempengaruhi stress kerja. Pada penelitian mendatang dapat digunakan penelitian tidak hanya di UOB Cabang Semarang tetapi melakukan perbandingan dengan UOB cabang kota besar lain, misalnya di Jakarta atau Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashlihah, N. (2016). *Manajemen Guru dalam Pengelolaan Kelas Satu SD Muhammadiyah Wonogiri Tahun Pelajaran 2015/2016*. IAIN Surakarta: Tesis.
- Biru, Mega dkk. (2016). Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang). Malang : *Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi*, Universitas Barwijaya. Vol. 39, No. 2, hlm. 50-56.
- Farrell, K. (2017). *Working From Home: A Double Edged Sword*. Royal Society Of Medicine. Page: 1-26.
- Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 172-180.

- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Jurnal of Vocational Behavior*. Volume 63, 510-531.
- Lahat, M. A., Santosa, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan Pada PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2, No. 2.
- Mangkunegara, A.A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rafsanjani, A. (2019). Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Bussiness Strategy*.
- Riani dan Handayani. (2020). Dampak Stres Kerja Pustakawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Layanan Perpustakaan Perguruan Tinggi. Fihris. *Jurnal Ilmu Perpustakaan dan Informasi*. Vol. 15, No.1, Januari-Juni 2020. ISSN 1978-9637.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santjaka, Aris. (2011). *Statistik untuk Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medik.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Suryanto, dan Twista Rama Sasi. (2017). Technostress: Pengertian, Penyebab dan Koping Pustakawan. *Pustabilia: Journal of Library and Information Science*, 216.
- Weckstein, Stacey Hoffer. (2008). *How To Practice The Art Of Life Balance*. E-book. Copyright: Stacey Weckstein Hoffer.
- WHO. (2020). *WHO Director-General's remarks at the media briefing on 2019-nCov on 11 February 2020*.