

SISI CERAH KEPEMIMPINAN: MENJELAJAHI PERAN HUMOR DALAM MENYEIMBANGKAN TUNTUTAN PEKERJAAN DAN KELUARGA DI UNIVERSITAS LANCANG KUNING

Maherizal¹, Adi Rahmat², Fahmi Oemar³ Didik Siswanto⁴

Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru

e-mail: ¹maherizal2021@gmail.com, ²adirahmat@unilak.ac.id

,³fahmioemar@unilak.ac.id, ⁴didik@unilak.ac.id

Abstract: *This study is motivated by the increasing work family conflict experienced by university lecturers due to high academic job demands. One leadership approach that is considered capable of alleviating this conflict is leadership humor. This research aims to examine the effect of positive leadership humor on work family conflict, with coworker socializing as a mediating variable among lecturers at Universitas Lancang Kuning. The study is grounded in the Stimulus Organism Response (SOR) theory and Conservation of Resources (COR) theory, which conceptualize leader humor as a social stimulus and a socioemotional resource. A quantitative approach with a causal research design was employed. Data were collected through structured questionnaires using a Likert scale from 186 lecturers selected through proportional stratified random sampling. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS). The findings indicate that positive leadership humor has a negative effect on work family conflict and a positive effect on coworker socializing. Furthermore, coworker socializing negatively affects work family conflict and significantly mediates the relationship between leadership humor and work family conflict. The study concludes that positive leadership humor plays a strategic role in fostering a supportive work environment and helping lecturers balance professional and family demands.*

Keywords: *leadership humor, work–family conflict, and coworker socializing.*

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya konflik pekerjaan keluarga yang dialami dosen di perguruan tinggi akibat tingginya tuntutan kerja akademik. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang dinilai berpotensi mereduksi konflik tersebut adalah kepemimpinan humor. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh sisi positif kepemimpinan humor terhadap konflik pekerjaan keluarga dengan sosialisasi antar rekan kerja sebagai variabel mediasi pada dosen Universitas Lancang Kuning. Landasan teori yang digunakan meliputi teori Stimulus Organisme Respon (SOR) dan teori Conservation of Resources (COR), yang menempatkan humor pemimpin sebagai stimulus sosial dan sumber daya sosioemosional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert terhadap 186 dosen yang dipilih menggunakan teknik proportional stratified random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan humor berpengaruh negatif terhadap konflik pekerjaan keluarga dan berpengaruh positif terhadap sosialisasi antar rekan kerja. Selain itu, sosialisasi rekan kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap konflik pekerjaan keluarga serta memediasi hubungan antara kepemimpinan humor dan konflik pekerjaan keluarga. Penelitian ini menyimpulkan bahwa humor positif pemimpin berperan strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan membantu dosen menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga.

Kata kunci: kepemimpinan humor, konflik pekerjaan–keluarga, dan sosialisasi rekan kerja.

PENDAHULUAN

Pemimpin yang efektif di seluruh dunia dikenal memiliki berbagai keterampilan, salah satunya adalah selera humor yang baik. Humor merupakan alat yang sangat efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, menyenangkan, dan mengurangi ketegangan. Sebagai contoh, kepemimpinan humor telah terbukti memiliki dampak positif dalam membangun hubungan yang lebih baik dengan bawahan dan menciptakan atmosfer yang mendukung kesejahteraan psikososial mereka. Humor dalam kepemimpinan tidak hanya menjadi cara untuk mengurangi stres, tetapi juga untuk memperkuat hubungan interpersonal, membangun rasa kebersamaan, serta meningkatkan kinerja tim di berbagai organisasi, termasuk perguruan tinggi (Yuan et al., 2023).

Sejumlah perguruan tinggi terkemuka seperti Universitas Gadjah Mada, Universitas Indonesia, dan Universitas Airlangga telah berhasil mengintegrasikan humor dalam budaya organisasi mereka, yang berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang positif bagi dosen dan staf akademik. Humor yang diterapkan dengan bijaksana oleh pemimpin dapat memotivasi staf untuk bekerja lebih efektif dan mengurangi tingkat stres yang sering dihadapi dalam pekerjaan yang penuh tuntutan (L. Tan et al., 2022).

Di Universitas Lancang Kuning, fenomena konflik kerja-keluarga (WFC) semakin menjadi perhatian, terutama di kalangan dosen dan staf akademik yang sering menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi. Banyak dosen yang terjebak dalam situasi di mana tuntutan pekerjaan yang intens di universitas berkonflik dengan tanggung jawab keluarga mereka. Hal ini menyebabkan ketegangan dan stres yang dapat memengaruhi kinerja mereka baik di tempat kerja maupun di rumah. Dalam konteks ini, humor positif dari pemimpin di universitas memiliki potensi besar untuk mengurangi konflik

tersebut.

Pemimpin yang menggunakan humor dalam interaksi mereka dengan staf akademik dapat menciptakan suasana yang lebih santai dan penuh rasa hormat, yang secara langsung dapat mengurangi ketegangan akibat tekanan pekerjaan. Humor positif juga berperan sebagai mekanisme koping yang memungkinkan staf akademik untuk lebih mudah menghadapi stres yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi dan konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Humor dari pemimpin di Universitas Lancang Kuning tidak hanya menciptakan iklim kerja yang lebih inklusif, tetapi juga berperan dalam membangun rasa kebersamaan antar rekan kerja. Hal ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kooperatif dan mendukung dalam mengatasi tantangan yang dihadapi oleh staf akademik (Cooper et al., 2018).

Konflik kerja-keluarga (WFC) adalah tantangan besar yang dihadapi banyak pekerja di abad ke-21. Dalam sektor pendidikan tinggi, terutama di perguruan tinggi seperti Universitas Lancang Kuning, masalah ini semakin nyata. Konflik ini muncul ketika tuntutan pekerjaan yang tinggi mengganggu kemampuan individu untuk memenuhi kewajiban keluarga mereka, yang sering kali menyebabkan ketegangan emosional dan menurunkan kesejahteraan pribadi mereka (Maertz et al., 2019). Dalam banyak kasus, ini dapat menyebabkan penurunan motivasi, kinerja yang menurun, dan ketidakpuasan kerja.

Humor positif pemimpin berfungsi sebagai mekanisme koping yang sangat efektif untuk mengurangi konflik kerja-keluarga (WFC) di perguruan tinggi. Dengan menggunakan humor, pemimpin dapat menciptakan suasana yang lebih inklusif dan membangun hubungan yang lebih baik dengan staf akademik. Humor dapat mendorong keterbukaan dan memfasilitasi komunikasi yang lebih baik antara pemimpin dan bawahannya, yang berkontribusi pada pembentukan iklim

kerja yang lebih positif dan produktif (Ford et al., 2014).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam bagaimana humor positif yang diterapkan oleh pemimpin di perguruan tinggi dapat mengurangi konflik kerja-keluarga pada dosen dan staf akademik di Universitas Lancang Kuning. Penelitian ini juga bertujuan untuk memahami dalam kondisi apa humor positif paling efektif dan bagaimana hal tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja staf akademik. Wawasan yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat membantu universitas menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan mengurangi ketegangan yang timbul akibat konflik kerja-keluarga. Humor positif dari pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan dapat mengurangi konflik kerja-keluarga yang sering terjadi di perguruan tinggi. Di Universitas Lancang Kuning, pemimpin yang menerapkan humor dengan cara yang bijaksana dapat meningkatkan kesejahteraan staf akademik, mengurangi stres, dan menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan harmonis. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin di perguruan tinggi untuk memahami dan memanfaatkan humor sebagai alat untuk meningkatkan hubungan interpersonal, keseimbangan kerja-keluarga, serta kepuasan kerja staf akademik mereka.

Dengan penambahan analisis lebih lanjut dan referensi penelitian yang relevan, penelitian ini mengarah pada pemahaman yang lebih dalam tentang pengaruh humor positif dalam konteks perguruan tinggi dan pentingnya peran pemimpin dalam mengelola konflik kerja-keluarga. Dengan memperhatikan mekanisme koping yang dihasilkan dari humor, serta mediasi sosialisasi rekan kerja, para pemimpin dapat membangun iklim kerja yang lebih kondusif, mendorong kolaborasi, dan meningkatkan kesejahteraan psikologis serta produktivitas staf akademik mereka. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja

yang lebih sehat dan seimbang, yang pada gilirannya memberikan dampak positif bagi kinerja perguruan tinggi secara keseluruhan.

METODE

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Menurut Anwar Sanusi (2016), desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang dirancang untuk meneliti kemungkinan adanya sebab akibat antar variabel. Desain penelitian kausalitas dianggap sesuai dengan penelitian ini karena penelitian kausalitas digunakan untuk memahami variabel mana yang merupakan sebab dan variabel mana yang merupakan akibat, serta untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan di Universitas Lancang Kuning. Penelitian ini menghabiskan waktu kurang lebih 4 bulan dimulai dari proses penyusunan proposal, pengumpulan data awal, melakukan studi kepustakaan, mendesain model penelitian, mengumpulkan data dari kuisioner.

Populasi pada penelitian ini adalah Dosen yang bekerja di Universitas Lancang Kuning dengan jumlah total populasi sebanyak 346 orang. Sampel yang menjadi sasaran penelitian adalah unsur-unsur yang berada dalam populasi. Teknik sampling yang dipilih adalah Proportional Stratified Random Sampling yaitu, proses memilih satuan sampling dari populasi yang diambil secara proporsional berdasarkan strata kepangkatan sehingga setiap satuan sampling dalam populasi memiliki keterwakilan untuk diambil sebagai sampel.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS melalui software WarPLS 7.0. PLS merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan evaluasi

terhadap model pengukuran sekaligus model struktural.

Selanjutnya, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian (Hartono, 2011; Abdillah dan Hartono, 2015; Hartono, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity dari model pengukuran dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor konstruksinya (loading factor). Menurut Chin dalam Latan dan Ghazali (2012), pada tahap awal dari pengembangan nilai loading factor lebih besar ($>$) dari 0.5 – 0.6 dapat dikatakan Valid. Adapun nilai loading factor dari setiap indikator adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Nilai Loading Factor Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Loading Faktor	Keterangan
Kepemimpinan Humor	KH01	0.683	Valid
	KH02	0.877	Valid
	KH03	0.900	Valid
	KH04	0.823	Valid
	KH05	0.877	Valid
Konflik Pekerjaan Dengan Keluarga	KP01	0.850	Valid
	KP02	0.900	Valid
	KP03	0.898	Valid
	KP04	0.904	Valid
	KP05	0.677	Valid
Sosialisasi Antar Rekan Kerja	SA01	0.833	Valid
	SA02	0.886	Valid
	SA03	0.823	Valid
	SA04	0.809	Valid

Sumber: Data Olahan, 2025

Selain mengamati nilai cross loading, discriminant validity juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu

dengan melihat nilai average variant extracted (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus $>$ 0,5 untuk model yang baik.

Tabel 2 Nilai AVE Kuadrat Variabel Penelitian

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kepemimpinan Humor	0.699	Valid
Konflik Pekerjaan Dengan Keluarga	0.723	Valid
Sosialisasi Antar Rekan Kerja	0.703	Valid

Sumber: Data Olahan, 2025

Composite Reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability $>$ 0,7 Berikut ini adalah nilai composite reliability dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3 Composite Reliability Variable

VARIABEL	Composite Reliability	Keterangan
Kepemimpinan Humor	0.920	Reliabel
Konflik Pekerjaan Dengan Keluarga	0.928	Reliabel
Sosialisasi Antar Rekan Kerja	0.904	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2025

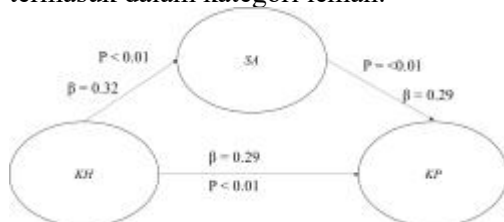
Uji realibilitas dengan composite reability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilbel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach alpha apabila memiliki nilai cronbach alpha $>$ 0,7. Berikut ini adalah nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel:

Tabel 4 Cronbach Alpha Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Humor	0.890	Reliabel
Konflik Pekerjaan Dengan Keluarga	0.901	Reliabel
Sosialisasi Antar Rekan Kerja	0.859	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2025

Chin menyebutkan Hasil R² sebesar 0,216 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah.



Gambar 1 Hasil Model Penelitian

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program WarpPLS 7.0, diperoleh nilai R-Square sebagai berikut:

Tabel 5 Nilai R-Square

Variabel	Nilai R-Square
Sosialisasi antar rekan kerja	0.103
Konflik pekerjaan dengan keluarga	0.216

Sumber: Data Olahan, 2025

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya

dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software WarpPLS 7.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value <0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif (I. Ghozali, 2014). Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 6:

Tabel 4 Direct and Indirect Effect Path Coefficients & P Values

Hipotesis	Path Coefficient t	P Values	Keterangan
Direct			
Kepemimpinan Humor > Sosialisasi antar rekan kerja	0.320	<0.001	Diterima
Kepemimpinan Humor > Konflik pekerjaan dengan keluarga	0.294	<0.001	Diterima
Sosialisasi antar rekan kerja > Konflik pekerjaan dengan keluarga	0.294	<0.001	Diterima
Indirect			
Kepemimpinan Humor > Sosialisasi antar rekan kerja > Konflik pekerjaan dengan keluarga	0.094	<0.001	Diterima

Sumber: Data olahan 2025

Pengaruh Kepemimpinan Humor

Terhadap Sosialisasi Antar Rekan Kerja

Pada Hipotesis pertama menguji apakah Kepemimpinan Humor berpengaruh positif dan signifikan terhadap sosialisasi antar rekan kerja. Dari hasil ini dinyatakan kepemimpinan humor memiliki koefisien beta sebesar 0,320 dan p value <0,001 terhadap sosialisasi antar rekan kerja. Nilai koefisien beta dengan arah positif dan dengan nilai P-value < dari 0,05 (signifikan) menunjukkan bahwa kepemimpinan humor berpengaruh positif dan signifikan terhadap sosialisasian antar rekan kerja (hipotesis 1 diterima).

Pengaruh Kepemimpinan Humor Terhadap Konflik Pekerjaan Dengan Keluarga

Pada Hipotesis kedua menguji apakah kepemimpinan humor berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik pekerjaan dengan keluarga. Dari hasil ini dinyatakan kepemimpinan humor memiliki koefisien beta sebesar 0,294 dan p value <0,001 terhadap konflik pekerjaan dengan keluarga. Nilai koefisien beta dengan arah positif dan dengan nilai P-value < dari 0,05 (signifikan) menunjukkan bahwa kepemimpinan humor berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik pekerjaan dengan keluarga (hipotesis 2 diterima).

Pengaruh Sosialisasi Antar Rekan Kerja Terhadap Konflik Pekerjaan Dengan Keluarga

Pada Hipotesis ketiga menguji apakah sosialisasi antar rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik pekerjaan dengan keluarga. Dari hasil ini dinyatakan sosialisasi antar rekan kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,294 dan p value <0,001 terhadap konflik pekerjaan dengan keluarga. Nilai koefisien beta dengan arah positif dan dengan nilai P-value < dari 0,05 (signifikan) menunjukkan bahwa sosialisasi antar rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik pekerjaan dengan keluarga. (hipotesis 3 diterima).

Pengaruh Kepemimpinan Humor Terhadap Konflik Pekerjaan Dengan Keluarga melalui Sosialisasi Antar Rekan Kerja

Pada Hipotesis keempat menguji apakah kepemimpinan humor berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik pekerjaan dengan keluarga melalui sosialisasi antar rekan kerja. Dari hasil ini dinyatakan kepemimpinan humor memiliki koefisien beta sebesar 0,094 dan p value <0,001 terhadap konflik pekerjaan dengan keluarga melalui sosialisasi antar rekan kerja. Nilai koefisien beta dengan arah positif dan dengan nilai P-value < dari 0,05 (signifikan) menunjukkan bahwa kepemimpinan humor berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik antar rekan kerja melalui sosialisasi antar rekan kerja. (hipotesis 4 diterima).

Konteks budaya Universitas Lancang Kuning (Unilak) secara khusus dicirikan oleh kecenderungan kuat terhadap penggunaan humor dalam interaksi sosial. Humor sering berfungsi sebagai alat komunikasi yang efektif dan sebagai pelumas sosial yang mempermudah hubungan interpersonal. Ciri budaya ini tercermin dalam persepsi umum bahwa sivitas akademika Unilak memiliki kecerdasan sosial yang tinggi, sehingga penggunaan humor sebagai strategi kepemimpinan dipandang dapat diterima secara positif dan efektif dalam konteks organisasi pendidikan (Fayyad, 2020). Dengan demikian, pemanfaatan humor positif pemimpin dalam kerangka budaya ini berpotensi besar untuk meningkatkan kualitas hubungan kerja, memperkuat moral dosen, dan menciptakan iklim organisasi yang lebih kondusif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa humor positif pemimpin memiliki hubungan negatif dengan konflik kerja–keluarga (Work–Family Conflict/WFC) (H1). Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian McGraw dan Warren (2010) serta Abel (2002), yang menegaskan bahwa humor berfungsi sebagai mekanisme koping yang mampu

meredakan stres dan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Humor positif memungkinkan karyawan memproses tekanan pekerjaan secara lebih adaptif, sehingga tekanan tersebut tidak menimbulkan konflik dengan tanggung jawab domestik. Dalam konteks dosen Unilak, humor pemimpin yang konstruktif berpotensi meningkatkan suasana kerja yang positif, mendorong motivasi dalam pemberian layanan akademik, memperkuat kesejahteraan mental, dan meningkatkan retensi tenaga pendidik. Hal ini pada akhirnya memberikan manfaat organisasi berupa peningkatan keterlibatan dosen, kualitas layanan pendidikan yang lebih baik, serta terciptanya lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Selanjutnya, penelitian menemukan bahwa humor positif pemimpin (LPH) berhubungan positif dengan sosialisasi rekan kerja (Coworker Socialization/CWS) (H2). Temuan ini sejalan dengan penelitian Cooper et al. (2018) dan Goswami et al. (2016), yang menekankan bahwa humor pemimpin mampu membangun suasana kerja yang ramah, egaliter, dan berorientasi pada hubungan interpersonal yang kuat. Humor positif mendorong terciptanya keakraban, meningkatkan komunikasi informal, serta memperkuat rasa kebersamaan dalam tim kerja. Dalam konteks organisasi pendidikan, termasuk Unilak, hubungan tersebut dapat menghasilkan peningkatan kerja sama tim, dukungan sosial antar-dosen, dan moral kerja, sebagaimana ditegaskan dalam temuan Yuan et al. (2023). Peningkatan CWS ini pada akhirnya berkontribusi pada pengalaman kerja yang lebih positif bagi dosen, mendukung kolaborasi akademik, dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan, terutama dalam lingkungan kerja bertekanan tinggi.

Terkait hipotesis ketiga (H3), hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif antara sosialisasi rekan kerja (CWS) dan konflik kerja-keluarga (WFC). Temuan ini sejalan dengan studi Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2009)

serta M. Wan et al. (2022). CWS dipahami sebagai sumber dukungan sosial yang signifikan, meliputi dukungan emosional, instrumental, dan sosial-psikologis. Rekan kerja yang suportif dapat membantu dosen mengelola tekanan pekerjaan, memberikan bantuan praktis, serta menciptakan rasa kebersamaan yang mengurangi isolasi sosial. Interaksi sosial yang positif berperan sebagai penyangga terhadap stres kerja (stress buffer), sehingga dosen lebih mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Dalam konteks Unilak, lingkungan kerja yang suportif melalui peningkatan sosialisasi rekan kerja dapat menurunkan tingkat WFC, meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan tingkat turnover, dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa CWS berperan sebagai mediator dalam hubungan antara humor positif pemimpin (LPH) dan WFC (H4). Peran mediasi ini menunjukkan bahwa humor pemimpin bukan hanya memiliki dampak langsung terhadap penurunan konflik kerja-keluarga, tetapi juga memberikan dampak tidak langsung melalui peningkatan kualitas hubungan sosial antar rekan kerja. Ketika humor positif digunakan secara efektif, hal ini mendorong keakraban, memperkuat dukungan sosial, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kooperatif (M. Wan et al., 2022; Tan et al., 2022). Dukungan sosial tersebut melindungi dosen dari dampak stres kerja dan mengurangi potensi konflik peran. Dengan demikian, humor positif pemimpin paling efektif ketika diikuti oleh hubungan sosial yang kuat dan dukungan antar rekan kerja di lingkungan akademik.

Selanjutnya, hipotesis kelima (H5) membuktikan bahwa sensitivitas terhadap perlakuan interpersonal yang baik (Sensitivity to Favorable Interpersonal Treatment/SFIT) memoderasi hubungan antara humor positif pemimpin dan sosialisasi rekan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wu et al. (2013; 2020)

dan Montoya-Pérez et al. (2024). Individu dengan tingkat SFIT tinggi lebih responsif terhadap humor positif pemimpin dan cenderung lebih aktif dalam membangun hubungan sosial. Dengan kata lain, karakteristik individu memengaruhi efektivitas humor pemimpin dalam mendorong dinamika sosial yang sehat. Dalam konteks Unilak, dosen dengan sensitivitas interpersonal tinggi lebih mudah merespons isyarat sosial yang positif, sehingga humor pemimpin lebih efektif dalam membangun suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kohesi tim, dan mendorong kerja sama akademik.

Secara lebih luas, budaya Unilak yang menghargai humor memiliki kemiripan dengan budaya lain yang menempatkan humor sebagai elemen penting dalam komunikasi sosial. Temuan Helmy dan Frerichs (2013) menunjukkan bahwa masyarakat yang menghargai humor pada umumnya mempersepsinya sebagai bentuk kecerdasan sosial dan alat efektif untuk membangun hubungan interpersonal. Dengan memanfaatkan kecenderungan budaya ini, para pemimpin di Unilak dapat menerapkan strategi kepemimpinan berbasis humor yang dapat mengurangi stres, memperkuat dukungan sosial, dan meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi para dosen.

SIMPULAN

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi studi manajemen, khususnya pada kajian manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini merupakan wujud nyata dalam upaya menguji bagaimana kepemimpinan humor mempengaruhi konflik pekerjaan dengan keluarga dengan mediasi sosialisasi antar rekan kerja. Dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini bahwa temuan ini menunjukkan pentingnya membangun kepercayaan diri dosen dan memastikan kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih

produktif dan inovatif. Dari hasil pengolahan data pada penelitian ini dapat terlihat bahwa :

1. Kepemimpinan Humor berpengaruh positif dan signifikan terhadap sosialisasi antar rekan kerja. Dari hasil ini dinyatakan kepemimpinan humor memiliki koefisien beta sebesar 0,320 dan p value <0,001.
2. kepemimpinan humor berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik pekerjaan dengan keluarga. Dari hasil ini dinyatakan kepemimpinan humor memiliki koefisien beta sebesar 0,294 dan p value <0,001.
3. sosialisasi antar rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik pekerjaan dengan keluarga. Dari hasil ini dinyatakan sosialisasi antar rekan kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,294 dan p value <0,001.
4. kepemimpinan humor berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik pekerjaan dengan keluarga melalui sosialisasi antar rekan kerja. Dari hasil ini dinyatakan kepemimpinan humor memiliki koefisien beta sebesar 0,094 dan p value <0,001.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS): Alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. Andi.
- Abel, M. H. (2002). Humor, stress, and coping strategies. *Humor: International Journal of Humor Research*, 15(4), 365–381. <https://doi.org/10.1515/humr.15.4.365>
- Anwar Sanusi. (2016). Metodologi penelitian bisnis. Salemba Empat.
- Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on

- perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082–1103. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1082>
- Cheng, D., Zhou, X., Guo, Y., & Yang, K. (2021). Work–family conflict and job burnout during the COVID-19 pandemic: A moderated mediation model. *Current Psychology*, 40, 1–12. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01803-6>
- Cooper, C. D., Kong, D. T., & Crossley, C. D. (2018). Leader humor as an interpersonal resource: Integrating three theoretical perspectives. *Academy of Management Journal*, 61(2), 769–796. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0358>
- Fayyad, S. (2020). Humor in organizational culture: A social intelligence perspective. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(4), 903–919. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2019-1941>
- Ford, T. E., McCreight, K. A., & Richardson, K. (2014). Affective style, humor styles, and happiness. *Europe's Journal of Psychology*, 10(3), 451–463. <https://doi.org/10.5964/ejop.v10i3.744>
- Ghozali, I. (2014). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (PLS) (4th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goswami, A., Nair, P., Beehr, T., & Grossenbacher, M. (2016). The relationship between leader humor and employee job satisfaction: A moderated mediation model. *Journal of Managerial Psychology*, 31(6), 1084–1098. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2015-0001>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414–433. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0261>
- Hartono, J. (2011). Konsep dan aplikasi structural equation modeling berbasis varian dalam penelitian bisnis. UPP STIM YKPN.
- Hartono, J. (2015). *Metodologi penelitian bisnis: Salah kaprah dan pengalaman-pengalaman*. BPFPE.
- Helmy, M., & Frerichs, S. (2013). Humor styles and social interaction across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(3), 473–490. <https://doi.org/10.1177/0022022112444892>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley.
- Latan, H., & Ghozali, I. (2012). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 2.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Maertz, C. P., Boyar, S. L., & Maloney, P. W. (2019). A theory of work–family conflict episode processing. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103331. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103331>
- Mao, J. Y., Chiang, J. T. J., Zhang, Y., & Gao, L. (2017). Humor as a relationship lubricant: The implications of leader humor on transformational leadership perceptions and team performance. *Journal of Business and Psychology*, 32(3), 287–303. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9451-9>
- McGraw, A. P., & Warren, C. (2010). *Benign violations: Making immoral*

- behavior funny. *Psychological Science*, 21(8), 1141–1149. <https://doi.org/10.1177/0956797610376073>
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2009). The role of the coworker in reducing work–family conflict. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 209–222. <https://doi.org/10.1037/a0015074>
- Montoya-Pérez, I., Ruiz-Palomino, P., & Martínez-Cañas, R. (2024). Sensitivity to interpersonal treatment and leadership effectiveness. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 31(1), 87–101. <https://doi.org/10.1177/15480518231198765>
- Morrison, E. W. (2002). Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1149–1160. <https://doi.org/10.5465/3069430>
- Solihin, M., & Ratmono, D. (2013). Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS. Andi.
- Sugiyono. (2014). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian manajemen. Alfabeta.
- Tan, L., Wang, Y., & Chen, Y. (2022). Leader humor and employee well-being: A moderated mediation approach. *International Journal of Human Resource Management*, 33(14), 2761–2786. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1875496>
- Vetter, E., & Gockel, C. (2016). Funny leader, happy employee? Leader humor and employee well-being. *Journal of Leadership Studies*, 10(2), 47–57. <https://doi.org/10.1002/jls.21450>
- Wan, M., Zhou, L., & Fang, Y. (2022). Coworker social support and work–family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(2), 359–381. <https://doi.org/10.1111/joop.12374>
- Wibowo. (2014). Manajemen kinerja. Rajawali Pers.
- Wu, L. Z., Liu, J., Kwan, H. K., & Lee, C. (2013). Why and when workplace ostracism inhibits organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 98(3), 589–602. <https://doi.org/10.1037/a0032158>
- Wu, L. Z., Kwan, H. K., Liu, J., & Resick, C. J. (2020). Work–family spillover and leader humor. *Human Relations*, 73(8), 1142–1167. <https://doi.org/10.1177/00187267198>
- Yuan, Z., Li, Y., & Lin, W. (2023). Leader humor and employee outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 239–258. <https://doi.org/10.1002/job.2621>