

PENGARUH FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN WORK LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DPRD PROVINSI JAMBI

A Irfan Yussa^{1)*}, Shofia Amin²⁾ Sumarni³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi^{1,2,3)}

E-mail: irfanyussaahmad@gmail.com^{1)*}, Shofiaamin@unja.ac.id²⁾, Sumarni@unja.ac.id³⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh Flexible Working Arrangement terhadap Employees Performance melalui Work Life Balance. Dengan menggunakan metode kuantitatif, teknik pengambilan data yang digunakan melalui observasi, kuisioner dan dokumentasi. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik Structural Equation Model (SEM) dengan program smartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Flexible Working arrangement berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap employee Performance, 2) Flexible Working arrangement berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Work Life Balance, 3) Work Life Balance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Employees Performance, 4) Flexible Working Arrangement berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Employees Performance dengan Work Life Balance sebagai variabel intervening.

Kata kunci : *Employees Performance, Flexibel Working Arrangement, Work Life Balance*

Abstract

This study aims to examine and analyze the impact of Flexible Working Arrangements on Employees' Performance through Work-Life Balance. Using a quantitative method, data collection techniques included observation, questionnaires, and documentation. Hypothesis testing was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) techniques with the SmartPLS program. The results of the study show that: 1) Flexible Working Arrangements have a positive and significant effect on Employees' Performance, 2) Flexible Working Arrangements have a positive and significant effect on Work-Life Balance, 3) Work-Life Balance has a positive and significant effect on Employees' Performance, 4) Flexible Working Arrangements have a positive and significant effect on Employees' Performance with Work-Life Balance as an intervening variable.

Keywords: *Employees' Performance, Flexible Working Arrangement, Work-Life Balance*

1. LATAR BELAKANG

Sebuah organisasi atau sebuah perusahaan selalu mengalami perubahan yang cepat dan terus berkembang untuk bersaing dengan perusahaan yang lain. Dalam rangka peningkatan kualitas perusahaan, SDM merupakan hal yang sangat berpengaruh untuk perkembangan perusahaan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memaksimalkan sumber daya manusia (SDM) guna mendapat karyawan-karyawan yang mampu melaksanakan tugas dengan benar serta dapat meningkatkan efektifitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam pengelolaan SDM apabila karyawan/individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Perusahaan wajib memiliki karyawan- karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Kinerja karyawan berkontribusi pada perbaikan keseluruhan proses organisasi khususnya dalam hal efisiensi dan produktivitas. Kinerja karyawan juga memiliki

keterkaitan dengan kegiatan dan tugas yang dilaksanakan karyawan secara efektif dan efisien, dan menentukan seberapa besar kontribusi karyawan kepada organisasi. Dijelaskan pula bahwa kinerja karyawan memiliki keterkaitan dengan tugas yang dilaksanakan karyawan secara efektif dan efisien, dan juga kontribusi karyawan kepada organisasi seperti kuantitas output, kehadiran kerja, dan sikap akomodatif yang ditampilkan.

Dari sisi karyawan, adanya kebutuhan akan keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan, terutama di kota besar seperti Jakarta. Global Talent Trend (2020) melaporkan bahwa 69% profesional HR sepakat bahwa *worklife balance* atau keseimbangan kerja dengan aktivitas sehari-hari adalah faktor utama yang mempengaruhi kinerja dengan kemampuan sebuah perusahaan untuk bisa memberikan keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi menempati posisi pertama yang mendorong motivasi karyawan untuk bekerja, namun masih banyak organisasi yang belum mampu menawarkan keseimbangan melalui *flexible working arrangement* untuk karyawannya.

Praktik *flexible working arrangement* biasanya diterapkan untuk memberi karyawan suatu tingkat pilihan atas berapa banyak (*operational flexibility*), kapan (*time flexibility*) dan dimana (*location flexibility*) karyawan harus bekerja, dan membantu karyawan mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang memuaskan (Kelliher, 2010). Perusahaan harus menyadari pentingnya *work-life balance* secara konsisten yang menyangkut produktivitas, kinerja karyawan, dan peningkatan kualitas hidup.

Keseimbangan dalam kehidupan kerja memang menjadi perhatian utama bagi karyawan yang ingin memiliki kualitas hidup yang baik (Breitenecker dan Shah 2018). Dalam hal ini, keseimbangan tercapai bila ada keharmonisan antarpekerjaan dan kehidupan (Semlali dan Hassi 2016). Di negara maju telah banyak praktik penerapan konsep *work-life balance* di perusahaan seperti Starbucks, Etsy, dan Zoom (Wilson, 2020), sementara itu di Indonesia variabel ini telah menjadi faktor yang dipertimbangkan bagi karyawan dalam memilih perusahaan tempat bekerja (Wahyudi, 2015).

Work life balance merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Dalam pandangan karyawan *work life balance* merupakan pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga, sedangkan dalam pandangan perusahaan *work life balance* merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung diperusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara di tempat kerja. Hafid (2017) berpendapat bahwa *work-life balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya.

2. TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Menurut (Suparyadi, 2015) mengatakan bahwa Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan. Menurut (Fahmi, 2016) mengatakan bahwa kinerja hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu." Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung dimana dalam proses ini organisasi dapat menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Fahmi (2016:142) mengatakan bahwa terdapat sepuluh komponen data untuk mengukur kinerja yaitu:

1. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kejujuran karyawan dalam bekerja.
3. Inisiatif yang dimunculkan demi tercapainya efektivitas kelompok.
4. Tingkat kehadiran.
5. Sikap yang ditampilkan dalam kegiatan sehari-hari.
6. Kerja sama antara anggota tim.
7. Keandalan mengerjakan suatu tugas tertentu.
8. Pengetahuan tentang pekerjaannya.
9. Tanggung jawab terkait penyelesaian tugas.
10. Pemanfaatan waktu luang.

Flexible Working Arrangement

Fleksibel adalah kelenturan atau mudah diatur. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, fleksibel diartikan dengan lentur, mudah dibengkokkan, luwes, mudah dan cepat menyesuaikan diri. Flexible working arrangement dapat diartikan sebagai sebuah alternatif pilihan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya untuk menentukan jadwal dan tempat bekerja (Rau & Hyland, 2022). Fleksibilitas tempat kerja didefinisikan sebagai pengaturan jam kerja fleksibel merupakan salah satu spektrum struktur kerja yang mengubah waktu kerja atau tempat kerja selesai dilakukan secara teratur. Pengaturan jam kerja fleksibel mengubah waktu pada tempat kerja dilakukan secara regular dengan cara dapat dikelola dan dapat diprediksi oleh perusahaan dan karyawan (Pandiangan, 2018). Indikator Flexible working arrangement menurut (Carlson, 2010) terbagi sebagai berikut:

1. Time Flexibility

Time Flexibility merupakan fleksibilitas karyawan dalam memodifikasi durasi kerja yang mereka butuhkan. Hal yang dapat mengukur time flexibility ini terbagi menjadi dua yaitu:

- a) Fleksibel dalam durasi kerja.
- b) Dapat memodifikasi waktu kerja.

2. Timing Flexibility

Timing Flexibility merupakan fleksibilitas karyawan dalam memilih jadwal kerjanya sendiri. Timing flexibility ini dapat diukur berdasarkan:

- a) Dapat memilih jadwal kerja.
- b) Dapat menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi.

3. Place Flexibility

Place Flexibility merupakan fleksibilitas karyawan dalam memilih tempat kerjanya agar lebih merasa nyaman. Dalam pengukuran place flexibility terdapat beberapa hal, yaitu:

- a) Dapat memilih tempat kerja yang nyaman.
- b) Bekerja berdasarkan lokasi yang dibutuhkan.

Work Life Balance

Frase 'work-life balance' mengacu kepada istilah 'kehidupan kerja' mencakup bermacam-macam konstruksi yang beragam yang mencakup hubungan antara pekerjaan berbayar dan aktivitas non-kerja lainnya yang dapat disebut sebagai 'kehidupan' (Chang, McDonald, & Burton, 2010). Work life balance didefinisikan sebagai keadaan di mana karyawan memandang bahwa mereka dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya tanpa mengganggu pemenuhan kebutuhannya di luar pekerjaannya, dan sebaliknya, mereka dapat memenuhi kebutuhannya di luar pekerjaannya tanpa mengganggu tuntutan pekerjaannya (Fisher, 2009).

Indikator-indikator untuk mengukur work-life balance menurut (Greenhaus, 2002) terdiri dari:

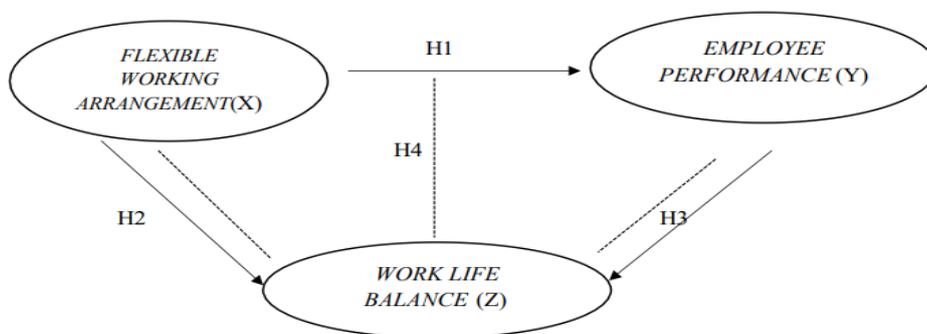
1. Time balance (keseimbangan waktu), Time balance merujuk pada jumlah waktu yang dapat diberikan oleh individu, baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
2. Involvement balance (keseimbangan keterlibatan), Involvement balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya.
3. Satisfaction balance (keseimbangan kepuasan), Adapun satisfaction balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya.

Hipotesis

Hipotesis ialah asumsi yang bisa jadi betul ataupun bisa jadi saja pula dapat salah. Anggapan hendak ditolak bila salah ataupun ilegal serta hendak diperoleh bila fakta- fakta yang terdapat membenarkannya. Bersumber pada hasil sudah pustaka yang relevan, ada sebesar 3 anggapan yang dibesarkan serta dihimpun dalam riset ini. Ada pula hipotesisnya merupakan selaku selanjutnya:

- H1 : Flexible working arrangement berpengaruh positif dan signifikan dengan employee performance
- H2 : Flexible working arrangement berpengaruh positif dan signifikan dengan work life balance
- H3 : Employee performancenberpengaruh positif dan signifikan dengan work life balance
- H4 : Flexible working arrangement dimediasikan oleh employees performance melalui work life balance.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



3. METODE PENELITIAN

Tata cara riset yang dipakai dalam riset ini merupakan tata cara deskriptif kuantitatif. Memilah tata cara kuantitatif dengan tujuan buat mencoba ketergantungan serta akibat dampingi elastis yang hendak diawasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor sekretariat DPRD Provinsi Jambi sebanyak 65 orang

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
 Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari kantor sekretariat DPRD Provinsi Jambi dalam bentuk angka – angka yang masih perlu dianalisis kembali, seperti : jumlah pegawai serta data lainnya yang menunjang pembahasan ini. Menurut Sugiyono (2010), “Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan”. Data

Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari kantor sekretariat DPRD Provinsi Jambi dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, yang berperan sebagai data pendukung dalam pembahasan ini.

Metode Analisis Data

Dalam riset ini pengarang mengakulasi informasi memakai sebagian metode semacam pemantauan, dataset statistik industri serta fitur angket. Pemantauan ialah observasi langsung kepada industri yang dijadikan subjek dari riset. Dataset statistik industri dipakai buat melukiskan informasi dini variabel- variabel riset, ialah elastis kemampuan karyawan, komitmen badan, serta keikutsertaan kegiatan.

Analisa informasi yang dipakai pada riset ini merupakan partial least square(PLS). Setelah itu diukur dengan memakai aplikasi SmartPLS(Partial Least Square) mulai dari pengetesan anggapan. Bentuk pengukuran(outer bentuk) dengan memakai percobaan Convergent Validity, Discriminant Validity, serta Composit Reliability. Dalam memperhitungkan sistemis diawali dengan memandang angka R- squares buat tiap angka elastis endogen selaku daya perkiraan dari bentuk sistemis. Dalam memperhitungkan signifikansi akibat dampingi elastis, butuh dicoba metode bootstrapping. Dalam tata cara resampling bootstrap, angka signifikansi yang dipakai(two- tailed) t- value 1, 65(significance tingkat= 10 Persen), 1, 96(significance tingkat= 5 Persen serta 2, 58(significance tingkat= 1 Persen).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent validity

Menilai Memperhitungkan outer bentuk yang awal ialah dengan Convergent Validity, Convergent Validity dari bentuk pengukuran dengan reflektif penanda ditaksir bersumber pada hubungan antara item score atau component score yang diestimasi dengan Aplikasi SmartPLS 3. Dimensi reflektif perseorangan dibilang besar bila berkorelasi lebih dari 0, 70 dengan konstruk yang diukur, buat riset Exploratory Research ataupun riset langkah dini dari pengembangan rasio pengukuran angka loading 0, 5 hingga 0, 6 dikira lumayan mencukupi, pada riset ini memakai 0, 5.

Gambar 1. Outer Model



Discriminant Validity

Bersumber pada persembahan informasi dibawah bisa dikenal kalau tiap- tiap penanda pada elastis riset mempunyai angka cross loading terbanyak pada elastis yang dibentuknya, dibanding dengan angka cross loading pada elastis yang lain. Bersumber pada hasil yang didapat itu, bisa diklaim kalau indikator- indikator yang dipakai dalam

riset ini sudah mempunyai discriminant validity yang bagus dalam menata variabelnya tiap- tiap.

Tabel 1. Discriminant Validity

Variabel	FWA	EP	WLB
FWA1	0.858	0.292	0.283
FWA2	0.771	0.344	0.267
FWA3	0.823	0.298	0.334
FWA4	0.82	0.331	0.151
FWA5	0.729	0.271	0.301
FWA6	0.748	0.236	0.202
FWA7	0.834	0.462	0.32
EP1	0.223	0.732	0.386
EP2	0.216	0.804	0.416
EP3	0.319	0.807	0.436
EP4	0.289	0.726	0.42
EP5	0.241	0.771	0.408
EP6	0.328	0.762	0.371
EP7	0.329	0.8	0.408
EP8	0.472	0.765	0.475
EP9	0.367	0.741	0.278
WLB1	0.139	0.382	0.703
WLB2	0.151	0.358	0.829
WLB3	0.17	0.305	0.716
WLB4	0.169	0.444	0.793
WLB5	0.315	0.408	0.798
WLB6	0.403	0.44	0.833
WLB7	0.316	0.484	0.83
WLB8	0.367	0.458	0.813

Composite Reliability

Patokan reliabilitas pula bisa diamati dari angka reliabilitas sesuatu konstruk, konstruk dibidang mempunyai reliabilitas yang besar bila nilainya 0, 70. Pada bagan 5. 6 hendak dihadirkan angka Composite Reliability buat semua elastis.

Tabel 2. Composite Reliability

	Cronbach' Alpa
FWA	0.906
EP	0.913
WLB	0.915

R-square dan Adjusted R Square

Dalam menilai model struktural dengan PLS, dimulai dengan melihat nilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural.

Tabel 3. Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjust
KP	0.338	0.317
WLB	0.116	0.102

Dapat dilihat bahwa nilai R-Square pada variabel Kinerja Pegawai dan Work Life Balance berturut-turut sebesar 0,338 dan 0,116. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Flexible work arrangement memiliki kontribusi dalam menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 33,8% sedangkan 66,2% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Nilai ini terkategori moderat karena lebih dari 0,33, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Flexible Work Arrangement memberikan pengaruh yang sedang terhadap variabel Kinerja Pegawai. Selain itu variabel Flexible Work Arrangement dan Kinerja Pegawai mampu menjelaskan variabel Work Life Balance sebesar 11,6% sedangkan 88,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Nilai ini terkategori lemah karena kurang dari 0,33, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Flexible Work arrangement

dan Kinerja Pegawai memberikan pengaruh dan tingkat yang lemah terhadap variabel work Life Balance.

Bootstrapping

Evaluasi model dilakukan dengan melihat signifikansi untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur jackknifing atau bootstrapping, dalam penelitian ini nilai signifikan yang digunakan (two-tailed) t-value 1,96 (signifikansi level = 5%).

Tabel 4. Result for Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
FWA - KP	0.262	0.274	0.108	2.432	0.015	Diterima
FWA – WLB	0.341	0.362	0.100	3.410	0.001	Diterima
WLB – KP	0.438	0.446	0.091	4.801	0.000	Diterima
FWA -WLB - KP	0.149	0.161	0.057	2.615	0.009	Diterima

Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Flexible Working Arrangement terhadap Employee Performance pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Flexible Work arrangement berpengaruh signifikan terhadap employe performance pada pegawai kantor sekretariat DPRD Provinsi Jambi, berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Flexible Working Arrangement terhadap Employee Performance pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi berpengaruh secara positif dan signifikan sehingga hipotesis pertama dapat diterima.. Artinya Ketika Flexible Working Arrangement meningkat, hal ini dapat menyebabkan peningkatan pada Employee Performance pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2022) Flexible Working Arrangement memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Employee Performance dimana Pengaturan kerja yang fleksibel dapat dipilih oleh karyawan berdasarkan jadwal kerja yang berbeda untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau keluarga. Lalu penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari & Luturlean, 2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh flexible work arrangement secara parsial terhadap Employee Perfoemance . Dimana seiring dengan kemajuan teknologi maka bertambah pula minat karyawan dalam hal pengaturan kerja yang fleksibel yang sekarang menjadi salah satu hal yang meningkatkan efisiensi kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan & Franksiska, 2020) Flexible Working Arrangement memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Employee Performance. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan sistem kerja yang fleksibel perusahaan dapat semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Flexible Working Arrangement terhadap Work Life Balance pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Flexible Work Arrangement berpengaruh signifikan terhadap work life balance pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Flexible Working Arrangement terhadap Work Life Balance pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi berpengaruh secara positif dan signifikan sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Artinya Ketika Flexible Working Arrangement meningkat, hal ini dapat menyebabkan peningkatan pada Work Life Balance pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Flexible Working

Arrangement memungkinkan pegawai untuk memiliki fleksibilitas dalam menentukan waktu kerja, baik di kantor maupun di luar kantor.

Hal ini mengurangi tekanan terkait keharusan hadir di kantor secara fisik setiap hari dan memungkinkan mereka untuk menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan pribadi dan keluarga mereka. Sebagai hasilnya, pegawai memiliki lebih banyak kontrol atas hidup mereka, mengurangi stres yang disebabkan oleh kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, Flexible Working Arrangement tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas, tetapi juga menghasilkan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan berkelanjutan bagi pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hada et al., 2020) yang membuktikan bahwa variabel flexible working arrangement berpengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance. Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari & Luturlean, 2022).

Pengaruh Employee Performance terhadap Work Life Balance pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Work life balance berpengaruh signifikan terhadap employee performance Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Employee Performance terhadap Work Life Balance pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi berpengaruh secara positif dan signifikan sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Artinya Ketika Flexible Working Arrangement meningkat, hal ini dapat menyebabkan peningkatan pada Work Life Balance pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Employee Performance sendiri memiliki 4 dimensi yaitu kualitas kerja, kemandirian, inisiatif dan kerjasama. dimana hampir seluruh dari indikator dari setiap dimensi mendapat kategori jawaban sangat tinggi dari para responden.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Gunawan & Franksiska, 2020) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara Employee Performance dan Work Life Balance dan penelitian (Asari, 2022) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan Employee Performance dan Work Life Balance. (Witriaryani et al., 2022) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara Employee Performance dan Work Life Balance.

Pengaruh Flexible Working Arrangement terhadap Employees Performance dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi

Work life balance mampu memediasi flexible work arrangement terhadap employee performance pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Hasil ini membuktikan pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Flexible Working Arrangement terhadap Employees Performance dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi berpengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis ke 4 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa work life balance mampu memediasi flexible working arrangement terhadap employee performance.

Work Life Balance dapat bertindak sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara Flexible Working Arrangement dan Employee Performance. Ini berarti bahwa melalui menciptakan lingkungan kerja yang mendukung Work Life Balance melalui Flexible Working Arrangement, organisasi dapat secara langsung mempengaruhi kinerja

pegawai. Implementasi Flexible Working Arrangement yang efektif dan mendukung Work Life Balance dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan produktif di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan dan mengimplementasikan Flexible Working Arrangement dengan memperhatikan aspek Work Life Balance, bukan hanya untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pegawai, tetapi juga untuk memaksimalkan kinerja dan kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Gunawan & Franksiska, 2020) bahwa work life balance dapat diterima sebagai pemediasi antara variabel pengaturan kerja yang fleksibel dan variabel kinerja karyawan. work life balance berperan dalam menjembatani sistem kerja yang fleksibel di perusahaan agar mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil survei menunjukkan employee performance pada pegawai Kesekretariatan DPRD Provinsi Jambi secara keseluruhan dinilai sangat tinggi. Di sisi lain, responden menunjukkan bahwa perlu diimplementasikannya Flexible Working Arrangement dan work life balance pada pegawai Kesekretariatan DPRD Provinsi Jambi hal ini dikarenakan rata-rata penilaian responden terhadap variabel tersebut masuk ke dalam kategori tinggi.
2. Flexible Working Arrangement berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Employee Performance. fleksibilitas kerja meningkatkan motivasi, komitmen, dan efektivitas kerja mereka, karena mereka dapat menyesuaikan jadwal dan lokasi kerja dengan kebutuhan pribadi dan periode produktivitas maksimal. Kebebasan dalam mengatur waktu dan tempat kerja meningkatkan kontrol, kedisiplinan, dan kesejahteraan karyawan, yang secara keseluruhan berdampak positif terhadap kinerja mereka di tempat kerja.
3. Flexible Working Arrangement berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Work Life Balance. fleksibilitas dalam menentukan waktu dan tempat kerja mengurangi tekanan dan memungkinkan mereka menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan pribadi dan keluarga, meningkatkan kontrol atas hidup mereka dan mengurangi stres. Dengan demikian, Flexible Working Arrangement tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan berkelanjutan.
4. Work life balance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap employee performance. Kinerja karyawan yang baik, ditandai dengan kualitas kerja, kemandirian, inisiatif, dan kerjasama, menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan teliti, mandiri, proaktif, dan fleksibel, sehingga mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, mengurangi lembur, dan mengelola waktu dengan baik. Hal ini memberikan karyawan lebih banyak waktu untuk aktivitas pribadi dan keluarga, meningkatkan kesejahteraan mereka.
5. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Flexible Working Arrangement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Performance dengan Work Life Balance sebagai variabel intervening pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Employee Performance memungkinkan pegawai mengatur waktu dan lokasi kerja sesuai kebutuhan, meningkatkan Work Life Balance, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan mereka. Work Life Balance memediasi hubungan antara Employee Performance dan kinerja karyawan,

menunjukkan bahwa mendukung Work Life Balance melalui Employee Performance dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Saran

Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi perlu mempertimbangkan untuk mengimplementasikan Flexible Working Arrangement secara lebih luas. Ini termasuk fleksibilitas dalam waktu dan lokasi kerja, yang telah terbukti meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan.

Diharapkan pegawai mampu membentuk kualitas kerja yg produktif dan efisien, kemampuan pegawai dalam mengembangkan tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan org lain serta berfikir kritis serta diharapkan pegawai untuk inisiatif dalam menyelesaikan tugas yg artinya pegawai memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dgn benar meliputi pemberian ide. memiliki ketepatan waktu dan tanggung jawab.

Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk meluaskan jangkauan literatur yang dirujuk dan mengacu pada referensi yang lebih beragam. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya dan berkontribusi pada pemahaman yang lebih luas dalam bidang tersebut. Selain itu, direkomendasikan untuk memperkaya indikator yang digunakan agar hasil penelitian menjadi lebih beragam dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Asari, A. F. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan bpjs ketenagakerjaan. 10(2001), 843–852.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Kacmar, M. K. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330–355. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/02683941011035278>
- Clark SC (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations* 53(6): 747–770.
- Gunawan, T. M. E., & Franksiska, R. (2020). Pengaruh Pengaturan Kerja yang Fleksibel Terhadap Kinerja Karyawan dengan Work life Balance sebagai Variabel Mediasi. 8(3).
- Hada, R. I. P., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). Flexible Working Arrangement dan Pengaruhnya terhadap Work Life Balance pada Resellers online Shop. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 10, 162–171.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Haji Masagung.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kurniawan, V. K. (2022). Determinan Work from Home dan Flexible work arrangements terhadap Employee Performance PT CTI. *Jurnal Manajemen Binsis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 421–430.
- Maulana Y (2019) Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara
- Mangkunegara, A. P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung Pt Remaja Rosdakarya*
- McDonald, P. Bradley, L. and Brown, K. 2005. Explanations for The Provision Utilization Gap in Work-Family Policy. *Women in Management Review* (in press).
- Nurrohmah K (2015). Pengaruh Kondisi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Nova Furniture Di Boyolali

- Pandiangan, H. (2018). *Flexible Working Arrangement dan Pengaruhnya terhadap Work-life Balance pada Driver Layanan Jasa Transportasi Onlien di Kota Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Siagian, S. P (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio Manajemen*, 1(1), 59-70 *Jurnal Ilmiah Magister*
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (Cetakan 1 Tahun 2019)* Bandung Alfabeta Sun, 1 S. & Khair, H. (N.D.) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(2623-2634).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta.
- Hair jr, J. f, M. Hult, G. T., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2023). Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Hudson. 2005. *The Case for Work-Life Balance. The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*.
- Lazar, I. Osoian, C. dan Ratiu, P. 2010. The Role of Work-life Balance Practices in Order to Improve Organizational. *European Research Studies*. Vol. 13, pp. 201-214.
- Logahan, Jerry Marcelinus. 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT. Nemanac Rendem. Tarakanita.
- Priansa, D. (2017). *Perilaku Konsumen dalam Persaingan Bisnis Kontemporer*. ALFABETA.
- Ghozali I. dan Latan H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Ed. Ke-2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Greenhause, J.H., Collins, K.M., & Shaw, J.D.(2002). The relation between work family balance and quality. *Journal of Vocational Behaviour*, 510-513.
- Harahap, L. K., & Pd, M. (2016). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square) Oleh : 1.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja : Tinjauan Teori Border. *Jurnal Psikologi*, 21, 2.
- Kelliher, D. C., & Anderson, D. (2008). An Analysis of how Flexible Working Practices Influence Employees' Perceptions of Job Quality. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(3), 419-431. <https://doi.org/https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Lockwood, N. (2003). *Work/Life Balance: Challenges and Solutions*. USA: SHRM Research.
- Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., & Khairal, T. M. (2022). Pengaruh Work-life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement. 5(2), 932-947.
- Wulandari, P., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh flexible arrangement dan Work Life Balance sebagai Paradigma baru di tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2).