

HUBUNGAN ANTARA FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT DENGAN KEPUASAN KERJA YANG DIMEDIASI OLEH WORK-LIFE BALANCE PADA PT. TIARA IMPRESA GUGUS ARTHA

Prof. Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus¹

¹Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia
dpurwana@unj.ac.id

Widya Parimita, SE., MPA²

²Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia
widya_parimita@unj.ac.id

Aulia Dwi Yuniarti³

³Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
Jakarta, Indonesia
Auliadwiy13@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Flexible Working Arrangement (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y) yang dimediasi oleh Work-life Balance (Z) pada PT Tiara Impresa Gugus Artha. Penelitian ini dilakukan selama enam bulan terhitung sejak Desember 2020 sampai dengan Juni 2021. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Populasi terjangkau dalam penelitian ini berjumlah 110 karyawan. Berdasarkan tabel Isaac dan Michael, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 86 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah: (1) uji persyaratan analisis yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil pengujian menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut valid dengan nilai reliabel untuk variabel kepuasan kerja yaitu 0,867, variabel pengaturan kerja yang fleksibel, 0,706 dan variabel work-life balance 0,840; (2) Uji kesesuaian model yang terdiri dari absolute fit index, incremental fit index dan parsimony fit index. Hasil pengujian menyatakan bahwa ketiga variabel fit; (3) Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan SEM AMOS 22. Dalam penelitian ini, uji deteksi variabel intervening dilakukan dengan menggunakan uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance memediasi hubungan antara pengaturan kerja yang fleksibel dan kepuasan kerja.

Kata kunci: pengaturan kerja fleksibel, *work-life balance*, *flexible working*, kepuasan kerja

PENGANTAR

Setiap perusahaan yang didirikan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan yang ingin dicapai tergantung pada kebijakan masing-masing perusahaan. Namun secara umum, baik perusahaan besar maupun kecil memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Oleh karena itu, salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak nyaman dalam bekerja, tidak dihargai, dan tidak dapat mengembangkan seluruh potensinya, secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi penuh pada pekerjaan yang dilakukannya. Suatu organisasi tidak

akan berjalan secara maksimal jika karyawan tidak bekerja secara maksimal, dan salah satu hal yang mempengaruhi hal tersebut adalah kepuasan kerja. Hal ini juga berdampak pada perusahaan PT Tiara Impresa Gugus Artha. Perusahaan mengambil keputusan untuk mengurangi jumlah karyawan untuk melakukan efisiensi dalam menekan biaya di beberapa lini bisnis. Dengan demikian, karyawan lain diharuskan untuk *multitask* atau mengerjakan deskripsi pekerjaan selain pekerjaan inti mereka karena ada beberapa posisi pekerjaan yang kosong karena karyawan tersebut tidak lagi bekerja untuk perusahaan. Hal ini mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja karyawan karena beban kerja yang bertambah. Hal ini membuat karyawan bekerja di bawah tekanan dan sulit mengatur fleksibilitas waktu dan tempat kerja. Kemudian faktor lain menurut pra penelitian adalah *work-life balance*. Konsep *work-life balance* menjelaskan bahwa sebagai manusia kita memiliki komitmen yang sama terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi kita. Ini membantu karyawan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka bersama dengan komitmen kehidupan pribadi mereka. Hal ini juga meningkatkan kepuasan, baik dalam kehidupan profesional maupun pribadi. Keberhasilan suatu lembaga ditentukan oleh kinerja sumber daya manusianya, yang pada gilirannya tergantung pada berbagai faktor.

TINJAUAN LITERATUR

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang (Siddiqi, 2016). Demikian pula menurut Agha et al., (2017) Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan orang tentang pekerjaannya. Itu tergantung pada sejauh mana orang puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka. Aziz-Ur-Rehman & Siddiqui (2020) juga berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai keselarasan kerja yang diberikan oleh pekerjaan itu sendiri atau sikap emosional dan perasaan positif. Agbozo menjelaskan tentang kepuasan kerja, yaitu secara umum sebagian besar definisi mencakup perasaan emosional yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Ini bisa berupa pekerjaan secara umum atau sikap mereka terhadap fitur spesifiknya, seperti: rekan kerja, gaji, atau kondisi kerja mereka (Kafui Agbozo, 2017).

Pengaturan Kerja yang Fleksibel

Menurut Chung & van der Lippe (2020) kerja fleksibel, yaitu kontrol pekerja atas kapan dan di mana mereka bekerja, telah meningkat secara substansial selama bertahun-tahun di sebagian besar negara industri. Kipkoech, (2018) berpendapat bahwa pengaturan kerja fleksibel adalah pengaturan kerja yang memungkinkan karyawan untuk dialokasikan tugas sesuai dengan ketersediaannya dalam hal waktu dan pekerjaan yang harus dilakukan. Pernyataan sebelumnya diperkuat oleh Maharani et al., (2020) yang mengatakan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel adalah perubahan suasana kerja,

seperti tidak harus bekerja dengan jam kerja yang sama dengan yang ditetapkan perusahaan dan tidak memerlukan pengurangan total jam kerja. .

Keseimbangan kehidupan kerja

Work life balance adalah mengelola tanggung jawab pekerjaan dan keluarga tanpa pengaruh baik menjadi tanggung jawab pekerjaan maupun keluarga.” (Kipkoech, 2018). Berdasarkan Agha et al., (2017) work-life balance (WLB) adalah tentang menemukan keseimbangan yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan, dan tentang perasaan nyaman dengan komitmen pekerjaan dan keluarga. Panwala et al., (2017) work life balance adalah sebuah konsep yang mendukung upaya karyawan untuk menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan aspek penting mereka sendiri dalam kehidupan mereka. (Capnary et al., 2018) mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan individu untuk memenuhi komitmen terhadap pekerjaan dan keluarga, serta tanggung jawab dan aktivitas non-pekerjaan lainnya.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

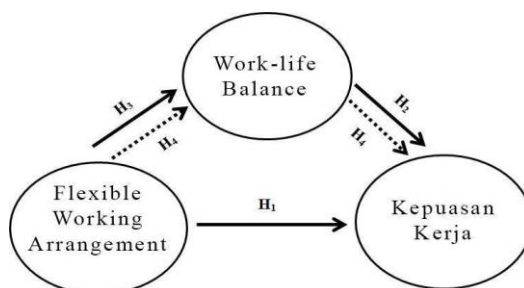
Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Tiara Impresa Gugus Artha dan dilaksanakan selama 6 bulan terhitung sejak Desember 2020 – Juni 2021. Saat ini merupakan waktu yang tepat dan dianggap paling efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

Teknik Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program AMOS versi 22.

Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variabel dapat digambarkan dalam konstelasi sebagai berikut:



Gambar 1 Konstelasi Hubungan Antar Variabel

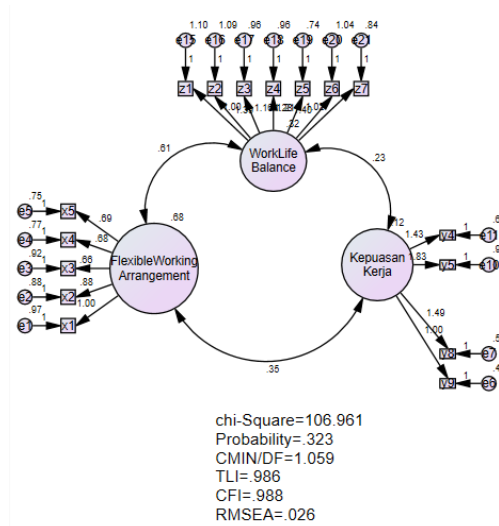
HASIL DAN DISKUSI

Uji Validitas dan Reliabilitas

Terdapat sembilan item dalam variabel kepuasan kerja dengan keseluruhan factor loading melebihi >0,6 yang menyatakan bahwa semua item dikatakan valid. Cronbach's alpha variabel kepuasan kerja sebesar 0,867, sehingga dapat dinyatakan reliabel. (Anderson, 2014). Variabel pengaturan kerja fleksibel terdapat lima item dengan keseluruhan factor loading melebihi >0,6 dan cronbach's alpha

variabel tersebut sebesar 0,706 sehingga dapat dinyatakan reliabel. Terdapat tujuh item dalam variabel work-life balance dengan keseluruhan factor loading melebihi >0,6 dan cronbach's alpha variabel tersebut sebesar 0,840, sehingga dapat dinyatakan reliabel.

Uji Kesesuaian Model



Gambar 2 Output Confirmatory Factor Analysis Fit Model

Tabel 1 Regression Weight: (Nomor grup 1 - Model default)

			Estimate	SE	CR	P
WorkLife_Balance	<	FlexibleWorking_Arrangement	.898	.175	5.129	**
tujuan_Kerja	<	WorkLife_Balance	.390	.104	3.769	**
tujuan_Kerja	<	FlexibleWorking_Arrangement	.166	.043	3.849	**

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Tabel 2 Standardized Regression Weight: (Nomor grup 1 - Model default)

			Estimate
WorkLife_Balance	<	FlexibleWorking_Arrangement	1.298
tujuan_Kerja	<	WorkLife_Balance	0,652
tujuan_Kerja	<	FlexibleWorking_Arrangement	.400

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Tabel 3 Standardized Direct Effects (Nomor grup 1 - Model default)

	FlexibleWorking_Arrangement	WorkLife_Balance	Kepuasan_Kerja
WorkLife_Balance	1.298	.000	.000
Kepuasan_Kerja	.400	.652	.000

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

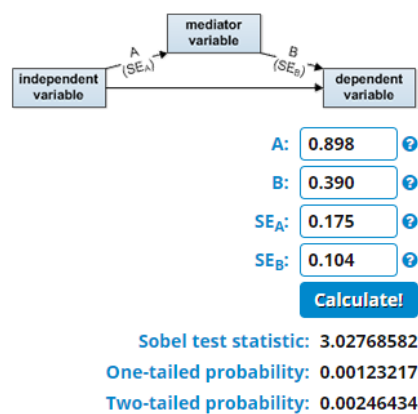
Tabel 4 Standardized Indirect Effects (Nomor grup 1 - Model default)

	FlexibleWorking_Arrangement	WorkLife_Balance	Kepuasan_Kerja
WorkLife_Balance	.000	.000	.000
Kepuasan_Kerja	.846	.000	.000

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Gambar 2 adalah diagram jalur hasil pengujian hipotesis, tabel 1, 2, 3 dan 4 digunakan sebagai acuan utama pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki hubungan yang positif dan signifikan dan work-life balance memediasi hubungan antara pengaturan kerja yang fleksibel dengan kepuasan kerja.

Tes Sobel

**Gambar 3 Hasil Sobel Test**

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan empiris dapat ditarik melalui deskripsi, pengolahan data statistik, interpretasi dan analisis data yang dijelaskan pada bab sebelumnya, peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal yaitu setiap variabel menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Kemudian keseimbangan kehidupan kerja memediasi hubungan antara pengaturan kerja yang fleksibel dan kepuasan kerja. Perusahaan harus meningkatkan indikator dengan hasil yang tinggi agar karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya dan meningkatkan

indikator yang rendah agar karyawan dapat merasa puas dalam bekerja dan juga merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Referensi

- Siddiqi, N. &. (2016). Kepercayaan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Kepercayaan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*. Abhigyan, XXXIII(2), 53–64.
- Agha, K., Azmi, FT, & Irfan, A. (2017). Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja: Sebuah studi Empiris Berfokus pada Guru Pendidikan Tinggi di Oman. *Jurnal Internasional Ilmu Sosial dan Kemanusiaan*, 7(3), 164-171. <https://doi.org/10.18178/ijssh.2017.v7.813>
- Aziz-Ur-Rehman, M., & Siddiqui, DA (2020). Hubungan Antara Pengaturan Kerja Fleksibel dan Kepuasan Kerja Dimediasi oleh Work-Life Balance: Bukti Dari Karyawan Universitas Sektor Publik Pakistan. *Jurnal Internasional Studi Sumber Daya Manusia*, 10(1), 104. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i1.15875>
- Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). Kerja Fleksibel, Keseimbangan Kerja-Hidup, dan Kesetaraan Gender: Pendahuluan. *Penelitian Indikator Sosial*, 151(2), 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Kipkoech, KV (2018). Pengaturan Kerja Fleksibel pada Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Rujukan Kabupaten Kericho, Kenya. <http://ir-library.ku.ac.ke/handle/123456789/18583>
- Maharani, A., Intan, S., Mahlani, SA, & Berlian, CW (2020). Pengaturan Kerja yang Fleksibel, Stres, Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Motivasi: Bukti Dari Mahasiswa Pascasarjana Sebagai Pekerja. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 16(2), 196–213. <https://doi.org/10.33830/jom.v16i2.1022.2020>
- Panwala, T., Rajdev, S., Mulla, S., Pérez Rodríguez, NM, Galloway, RL, Blau, DM, Traxler, R., Bhatnagar, J., Zaki, SR, Rivera, A., Torres, JV , Noyd, D., Santiago-Albizu, XE, García, BR, Tomashek, KM, Bower, WA, Sharp, TM, Technologique, E., Mwachui, MA, ... Levett, PN (2017). Tidak ada Judul. *Penyakit Tropis Terabaikan PLoS*, 9(5), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101607><https://doi.org/10.1016/j.ijssu.2020.02.034>
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/cjag.12228><https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104773><https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011><https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011>
- Capnary, MC, Rachmawati, R., & Agung, I. (2018). Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap loyalitas dan kepuasan karyawan yang dimediasi oleh work life balance pada karyawan dengan latar belakang generasi milenial di perusahaan startup Indonesia. *Bisnis: Teori dan Praktik*, 19, 217–227. <https://doi.org/10.3846/btp.2018.22>

- Kafui Agbozo, G. (2017). Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja: Bukti dari Sektor Perbankan di Ghana. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(1), 12.
<https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>
- Joseph F. Rambut Jr, William C. Black, Barry J. Babin, & Anderson, RE (2019). *Analisis Data Multivariat* (8 ed.). Inggris Raya: Cengage Learning.