

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada bisnis yang terus berkembang, perusahaan menghadapi tantangan yang semakin kompleks, seperti persaingan global, perkembangan teknologi, dan perubahan dalam kebutuhan pasar. Perusahaan mulai merumuskan dan menerapkan kebijakan baru yang mendukung adaptasi terhadap situasi ini. Beberapa perusahaan berupaya meningkatkan infrastruktur teknologi, sementara yang lain menyesuaikan model bisnis mereka dengan mempertimbangkan perubahan dalam perilaku konsumen dan pasar. Penyesuaian kebijakan internal, dukungan mental dan emosional bagi karyawan, serta inovasi dalam manajemen sumber daya manusia menjadi langkah-langkah strategis yang diambil oleh perusahaan untuk menghadapi tantangan tersebut.

Begitupun di industri es krim, Es krim menjadi favorit semua kalangan umur di Indonesia, bahkan orang dewasa., mengingat di Indonesia merupakan negara tropis, sehingga banyak orang yang menyukai es krim. Di Indonesia sendiri terdapat beberapa merek es krim yang sudah beredar sejak lama seperti Wall's, Campina, Diamond dan Aice. Dengan banyaknya merek es krim yang sudah beredar, maka persaingan industri es krim semakin kompetitif. Berdasarkan data Top Brand Index pada tahun 2023 yang ditampilkan dalam tabel 1.1 di bawah ini.

**Tabel 1. 1 Top Brand Index Es Krim Tahun 2023**

<b>Brand</b>	<b>TBI Tahun 2023</b>	
Walls	43.8%	<b>TOP</b>
Campina	28.30%	<b>TOP</b>
Aice	10.40%	<b>TOP</b>
Diamond	7.60%	

Sumber : Top Brand Award (2024)

Tabel di atas menunjukkan bahwa es krim pada tahun 2023, Walls menguasai pangsa pasar dengan presentase 43.80%, diikuti dengan Campina dengan presentase sebesar 28.30%, Aice sebesar 10.40% dan Diamond sebesar 7.60%. Perusahaan Aice yang baru didirikan pada tahun 2014 mampu bersaing dengan merek lama dalam pasar es krim. Keberhasilan Aice dalam menargetkan pasar Indonesia telah membawa merek ini mencapai sekitar 10% dalam Top Brand Index.

Perusahaan Aice Indonesia adalah bagian dari lini produk *food and beverage*. Berawal dari Singapura, Aice memasuki pasar Indonesia dengan membuat perusahaan yang memproduksi es krim yang pertama dipimpin oleh PT Alpen Food Industri. Sebagai pemain baru dalam industri es krim Indonesia, Aice mulai beroperasi di Indonesia sejak tahun 2015. Fokus produksi AICE adalah pada kualitas, dengan memberikan es krim berkualitas tinggi dengan harga terjangkau kepada masyarakat. Selain memberikan manfaat bagi konsumen, AICE juga memberikan keuntungan kepada pemilik toko dengan meningkatkan pendapatan mereka. AICE telah memiliki pasar di Indonesia dan Vietnam, dan memiliki rencana untuk ekspansi ke Singapura, Thailand, dan Malaysia di masa yang akan mendatang. Saat ini, Aice telah memiliki banyak

cabang dan distributor di seluruh Indonesia, salah satunya perusahaan distributor di daerah Tangerang Selatan yaitu PT Andalan Utama Foodindo.

Berbagai pesaing yang menawarkan produk baru, fasilitas, dan pelayanan dengan keunikan masing-masing, bahkan ketersediaan layanan untuk acara besar. Dalam persaingan yang ketat ini, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) unggul yang mampu berkontribusi semaksimal mungkin untuk mencapai tujuannya.

Fokus utama dari persaingan ini adalah pada *job performance* karyawan, yang menjadi sorotan utama dalam upaya perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (Silas et al., 2019). Faktor teknis hanyalah salah satu faktor yang menentukan *job performance* perusahaan. Sedangkan, faktor lainnya adalah kemampuan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusianya dengan efektif. Memastikan *job performance* karyawan berada pada tingkat optimal menjadi hal penting bagi perusahaan guna menghadapi tantangan yang terus berkembang ini. Proses memaksimalkan *job performance* menjadi suatu upaya yang tidak hanya berkaitan dengan pencapaian individu, melainkan juga menyangkut pencapaian visi dan misi perusahaan secara menyeluruh.

*Job performance* pada prinsipnya merujuk pada partisipasi yang diberikan oleh karyawan untuk menilai sejauh mana mereka berkontribusi pada perusahaan melalui hasil kerja yang diberikan. Secara mendasar, *job performance* memiliki dampak signifikan terhadap kualitas suatu perusahaan, di mana *job performance* menjadi penentu keberhasilan suatu unit usaha

dengan berjalannya waktu. Keterlibatan SDM yang mengikuti ketentuan kerja yang ditentukan menjadi faktor penentu keberhasilan ini (Farisi et al., 2020).

*Job performance* yang kurang memuaskan di dalam suatu perusahaan menjadi permasalahan yang sering dihadapi. Situmorang (2021) menyebutkan bahwa *job performance* yang buruk merupakan tanda bahwa organisasi tidak mendorong pegawai yang berdasarkan pada ketentuan suatu unit usaha atau meraih apa yang ingin dicapai dari suatu unit usaha. Apabila perusahaan tidak dengan cepat mengambil tindakan untuk meningkatkan *job performance*, hal ini dapat menimbulkan ancaman besar. Situasi ini menunjukkan bahwa perusahaan harus terus beradaptasi dengan perubahan di pasar dan memastikan bahwa mereka memiliki tim yang kompeten untuk menghadapi persaingan yang semakin kompleks salah satunya memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

Untuk mengetahui *job performance* PT Andalan Utama Foodindo dapat dilihat melalui laporan penjualan berikut ini:

**Tabel 1. 2 Laporan Penjualan PT Andalan Utama Foodindo 2023**

Bulan	Total Penjualan (Karton)
Januari	25.807
Februari	19.611
Maret	23.787
April	20.751
Mei	28.406
Juni	25.513
Juli	26.908
Agustus	25.912
September	23.618

<b>Bulan</b>	<b>Total Penjualan (Karton)</b>
Oktober	23.539
November	22.414
Desember	22.759
Rata-Rata Penjualan/ Bulan	24.085

Sumber : PT Andalan Utama Foodindo (2024)

Menurut dengan tabel tersebut ditampilkan jika penjualan PT Andalan Utama Foodindo selama satu tahun terakhir mengalami fluktuatif. Pada bulan Mei memiliki total penjualan tertinggi dengan 28.406, sementara bulan Februari memiliki total penjualan terendah dengan 19.611. Secara keseluruhan, terlihat ada peningkatan dari awal tahun (Januari) ke pertengahan tahun (Mei-Juli), diikuti dengan penurunan di akhir tahun (September-Desember). Namun, rerata terjualnya barang pada Januari hingga Desember tidak cukup memenuhi target pemasaran. Hal ini data dilihat dari divisi sales yang tidak memenuhi target terjualnya barang yang ditentukan suatu unit usaha yang mana semua pegawai sales wajib memenuhi target sejumlah 2000 karton/ bulan. Sehingga, seharusnya capaian produk dari bulan Januari- Desember sebesar 44.000 karton/ bulan dari total 22 karyawan *sales*.

Berdasarkan wawancara awal dengan Kepala HRD PT Andalan Utama Foodindo, informan juga menjelaskan untuk karyawan divisi *office* terkadang masih terdapat kesalahan dalam mencetak faktur untuk diberikan kepada divisi pengiriman sehingga dapat menghambat proses pengiriman. Untuk divisi *sales* pun tidak cukup mempunyai kapabilitas yang baik untuk menarik pelanggan. Begitupula dengan divisi logistik seringkali keliru dalam menyiapkan barang sesuai dengan faktur *loading* serta kurang teliti untuk mengecek *stock opname*

yang terkadang tidak sesuai dengan produk yang ada di *cool storage*, sama halnya pada karyawan bagian pengiriman masih kurang cekatan dan responsif.

Untuk memahami lebih lanjut mengenai *job performance*, Sutrisno (2017) mengungkapkan jika beberapa faktor yang memberikan keberpengaruhan *job performance* meliputi *work life balance*, minat kerja, rekan kerja, *flexible working arrangement*, fasilitas, gaji, dan promosi. Peneliti melakukan pra-riset terhadap faktor-faktor terkait yang mempengaruhi *job performance* dilakukan peneliti guna memperkuat pendapat para ahli mengenai masalah yang telah diuraikan sebelumnya.

**Tabel 1. 3 Hasil Pra Riset Faktor yang Mempengaruhi *Job Performance***

No	Faktor-Faktor	Ya		Tidak		Jumlah	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	<i>Work Life Balance</i>	8	80%	2	20%	10	<b>100%</b>
2	Gaji	6	60%	4	40%	10	<b>100%</b>
3	<i>Flexible Working Arrangement</i>	7	70%	3	30%	10	<b>100%</b>
4	Rekan Kerja	3	30%	7	70%	10	<b>100%</b>
5	Promosi	5	50%	5	50%	10	<b>100%</b>
6	Minat Kerja	2	20%	8	80%	10	<b>100%</b>
7	Fasilitas	2	20%	8	80%	10	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2024)

Pra riset dilaksanakan terhadap 10 individu yang terdiri dari 3 orang divisi *office*, 4 orang divisi logistik, dan 3 orang divisi *sales* PT Andalan Utama Foodindo. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan faktor tertinggi yang mempengaruhi *job performance* adalah *work life balance* yang memiliki presentase 80% dan *flexible working arrangement* yang memiliki presentase 70%.

Gaji merupakan bentuk pembayaran yang diberikan dari pimpinan pada karyawannya. Jika gaji tidak sesuai dengan jerih payah dan kemampuan

karyawan serta tidak adanya bonus membuat *job performance* karyawan tersebut rendah. Pada perusahaan ini, gaji bukan merupakan faktor tertinggi karena karyawan selain mendapatkan gaji pokok, mereka juga mendapatkan upah insentif, bonus penjualan harian, dan upah kerajinan. Faktor lain seperti promosi yang adalah tindakan memindahkan posisi pegawai atau kedudukan pegawai. Karyawan pada perusahaan ini tidak memiliki ekspektasi untuk naik jabatan atau memperoleh promosi dalam hierarki perusahaan. Sebaliknya, karyawan lebih cenderung memusatkan perhatian mereka pada pekerjaan yang diberikan.

Teman kerja merupakan individu yang memiliki keterkaitan yang saling memberikan manfaat pada suatu organisasi. Rekan kerja yang mendukung dapat membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas secara efektif. Namun, pekerjaan yang dilakukan pada perusahaan ini lebih bersifat mandiri dan tidak memerlukan banyak interaksi dengan rekan kerja, sehingga faktor rekan kerja tidak memiliki dampak besar pada *job performance* mereka. Serta faktor lainnya terdapat fasilitas, jika fasilitas perusahaan mendukung tentu akan mempermudah karyawan. Apabila pegawai mempunyai minat bekerja yang rendah, hal itu menyebabkan *job performance* pun dapat menjadi rendah. Serta faktor lainnya terdapat fasilitas, jika fasilitas perusahaan mendukung tentu akan mempermudah karyawan. Namun, masih banyak perusahaan yang memfasilitasi seadanya saja sehingga dapat mengurangi *job performance* karyawan.

Berdasarkan pra-riset di atas, variabel yang diteliti untuk melihat bagaimana hubungannya dengan *job performance* ialah *flexible working arrangement* dan *work life balance*.

Perusahaan ini menerapkan kebijakan sistem *flexible working arrangement* (FWA), yaitu menerapkan *flexitime* di mana kebijakan ini memberikan kelonggaran terhadap pegawai dalam pemilihan waktu yang tepat untuk melaksanakan tugasnya sesuai kebutuhan operasional di luar durasi kerja yang sudah ditentukan oleh suatu unit usaha yang ditetapkan oleh suatu unit usaha. Secara umum, *flexible working arrangement* (FWA) adalah tatanan pengelolaan kerja yang mengubah jadwal kerja dalam menyediakan kebebasan lebih terhadap pegawai dalam menentukan tempat dan kapan individu bekerja. Sistem ini memungkinkan fleksibilitas dalam lokasi tempat kerja, fleksibilitas dalam penjadwalan jam kerja, dan fleksibilitas dalam durasi jam kerja (Irawati, 2019). Jam kerja operasional perusahaan ini dibagi menjadi 8 jam dalam sehari 40 jam dalam seminggu, terbagi dalam 6 hari kerja. Waktu istirahat satu jam dimulai pada jam 12:00 sampai 13:00.WIB, tetapi untuk divisi *sales* dan logistik waktu istirahatnya lebih fleksibel. Jika karyawan sudah dapat menyelesaikan pekerjaannya kurang dari jam yang ditentukan, maka diperbolehkan untuk pulang lebih awal.

Divisi *sales* selalu bekerja di luar kantor dan seringkali berada di lokasi yang berbeda-beda, seperti kunjungan ke pelanggan. Mereka tidak diwajibkan untuk datang ke kantor setiap hari, kecuali ketika terdapat jadwal *meeting*. Sedangkan divisi logistik mereka bekerja di lapangan, seperti mengatur

pengiriman, mengawasi proses pengiriman atau pengambilan barang, serta menangani masalah logistik di lokasi pelanggan atau gudang.

Tentu hal ini mendorong efisiensi dengan memberikan keleluasaan kepada karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya lebih cepat. Kebijakan ini mencerminkan kepercayaan perusahaan terhadap karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan produktivitas yang tinggi. Fleksibilitas kerja seperti ini dianggap sebagai indikator dari praktik manajemen yang unggul, karena tidak hanya memacu produktivitas individu, tetapi juga diharapkan dapat meningkatkan *job performance* keseluruhan organisasi.

Industri distribusi seringkali melibatkan jadwal yang terkadang tidak teratur, pengiriman yang dapat berubah, dan kebutuhan yang bervariasi dari pelanggan. FWA memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan jadwal kerja karyawan dengan fluktuasi permintaan atau kegiatan distribusi yang intensif.

*Flexible working arrangement* (FWA) memiliki potensi untuk meningkatkan *job performance* karyawan dengan memberikan pilihan-pilihan dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan keterlibatan karyawan (Harter et al., 2002). Berdasarkan hasil Survei *Global Workspace* yang dilakukan oleh IWG, terlihat bahwa permintaan akan fleksibilitas kerja semakin meningkat di seluruh dunia, dengan 81% dari responden global meyakini bahwa fleksibilitas kerja merupakan kunci untuk menghadirkan keberagaman tenaga kerja dalam bisnis. Lebih lanjut, 78% dari responden juga setuju bahwa perusahaan menerapkan model kerja fleksibel untuk memperbaiki *work life balance* para karyawan (Cahya & Dewi, 2019).

*Flexible working arrangement* (FWA) menjadi salah satu konsep yang mampu mendukung pemeliharaan stabilitas pada dunia kerja dengan realitas kehidupannya sendiri, kesejahteraan pegawai, serta performa kerja (Caesens, et al., 2015; dalam Weideman & Hofmeyr, 2020). Selaras pada hasil studi yang dilaksanakan (Samuel Adebayo Idowu, 2020) yang menyampaikan jika bekerja secara fleksibel menjamin bahwa karyawan akan memiliki cukup waktu untuk aktivitas kerja serta kehidupan pribadi, sehingga membantu karyawan meningkatkan *performance*. Dengan memberikan ruang gerak kepada karyawan, diharapkan bisa menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung yang pada akhirnya diharapkan dapat menciptakan atmosfer positif dan meningkatkan *job performance* karyawan.

Berdasarkan wawancara kepada Kepala HRD PT Andalan Utama Foodindo yang menyatakan bahwa faktanya dalam praktik sistem *flexible working arrangement* (FWA) terkadang dapat memperburuk konflik kehidupan kerja terutama di bagian divisi logistik, mereka harus menyelesaikan pekerjaan mereka di hari yang sama meskipun sudah melebihi batas jam waktu operasional yaitu dari jam 08.00 – 16.00. Hal ini juga berdampak pada divisi lainnya seperti divisi *office*. Karyawan diwajibkan menunggu hingga divisi logistik menyelesaikan tugasnya, hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mengantisipasi pengiriman produk yang masih tertunda. Begitupun dengan divisi *sales*, mereka memiliki target harian untuk melakukan *visitor* ke 15 toko setiap harinya. Jika belum memenuhi target harian tersebut, maka para karyawan harus menyelesaikannya hingga selesai meskipun sudah melebihi

batas jam kerja operasional. Tidak jarang, ketika karyawan sudah menyelesaikan pekerjaannya, mereka diberikan pekerjaan tambahan secara mendadak. Menurutnya, sistem kerja fleksibel yang kurang optimal dapat menyebabkan karyawan mengabaikan istirahat sosial mereka.

Informan menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja seperti ini, meskipun memberikan keuntungan dalam hal penyesuaian waktu kerja, ternyata juga memiliki dampak negatif. Fleksibilitas ini dapat mengurangi interaksi antar individu di dalam tim maupun dengan divisi lain, karena masing-masing karyawan memiliki jadwal kerja yang berbeda-beda. Tentu hal ini dapat menyebabkan kesulitan dalam koordinasi jadwal antara karyawan, terutama dalam situasi di mana pekerjaan harus diselesaikan dalam waktu tertentu, seperti pengiriman. Fleksibilitas kerja dapat menyulitkan koordinasi di antara divisi *office*, *sales*, dan logistik sehingga dapat mengganggu efisiensi operasional perusahaan.

Informan juga menjelaskan kurangnya interaksi ini dapat menyebabkan kurangnya pemahaman terhadap tugas-tugas yang harus diselesaikan bersama-sama. Jika ada kekeliruan tentang siapa yang bertanggung jawab atas tugas tertentu dapat menyebabkan penundaan dalam pengiriman dan pemrosesan pesanan. Misalnya, interaksi yang kurang antara bagian logistik, *sales*, dan *office* dapat mengakibatkan kesalahan dalam proses koordinasi pengiriman dan layanan pelanggan. Selain itu, fleksibilitas kerja dapat mengakibatkan kehilangan kontrol dan pengawasan atas karyawan. Pimpinan mengalami kesulitan dalam memantau kinerja karyawan dengan memastikan bahwa

pekerjaan diselesaikan dengan standar yang diinginkan, meningkatkan risiko penyalahgunaan waktu kerja atau pelanggaran kebijakan perusahaan.

Kebijakan mengenai *flexible working arrangement* (FWA) di perusahaan ini mempunyai keberpengaruhan positif dan negatif. Di satu sisi, fleksibilitas ini memberikan karyawan kebebasan untuk menyelesaikan tugas mereka, tetapi di sisi lain, ada tekanan untuk menyelesaikan *jobdesck* sesuai dengan tenggat waktu yang berada di luar jam operasional perusahaan. Sehingga, perlu dipertimbangkan sejauh mana fleksibilitas kerja dapat diimplementasikan tanpa mengorbankan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap *job performance* mereka.

Dengan demikian, perusahaan harus mampu meningkatkan *job performance* karyawannya dengan baik. Untuk meningkatkan *job performance* yang baik perusahaan juga harus memperhatikan faktor lain yang mampu mempengaruhi *job performance*. Faktor lain yang dapat berpengaruh pada *job performance* pegawai yaitu *work life balance*.

Berdasarkan penuturan Greenhaus et al., (2003), ketidakmampuan untuk mencapai *work life balance* dapat menyebabkan ketidakseimbangan yang memengaruhi kemampuan individu dalam menangani tanggung jawab, yang berujung pada peningkatan ketegangan. Ketidakseimbangan yang ditandai dengan *work life balance*, dapat menyebabkan peningkatan tekanan perasaan, penurunan *performance* dan penurunan kualitas hidup. Weerakkody & Mendis (2017) menyoroti pentingnya kebahagiaan karyawan untuk mencapai *job performance* optimal dan menyarankan bahwa sebuah contoh sumber

kesenangan pegawai berasal dari keluarga serta realitas kehidupan pribadinya. Sehingga, menjaga *work life balance* sangat penting dalam upaya membantu pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan optimal. Stabilitas pada pekerjaan dan realitas kehidupannya sendiri kadang bisa dijadikan sebagai tantangan bagi karyawan.

Pemahaman ini menekankan pentingnya memelihara hubungan positif antara karyawan dan pengusaha serta memberikan dukungan untuk inisiatif keseimbangan kehidupan kerja dalam organisasi. Dengan mengakui dan memperhatikan kebutuhan karyawan dalam hal ini, perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hizkia Panjaitan et al., (2023), pegawai yang mengalami kurangnya *work life balance* mungkin dapat menjadi lelah secara fisik dan mental, yang pada akhirnya dapat menyebabkan stres. Kondisi ini tidak hanya mempengaruhi kesehatan dan kinerja mereka di tempat kerja, tetapi juga dapat mengurangi produktivitas karena karyawan yang merasa tertekan dan lelah cenderung mengalami penurunan kinerja.

Sehingga ketersediaan *flexible working arrangement* memungkinkan karyawan menikmati *work life balance* mereka, serta menciptakan kepuasan secara pribadi ketika mereka mengelola tugas-tugas yang ada pada suatu unit usaha atau di luarnya. Tingkat keterlibatan pegawai dalam pekerjaan mereka langsung dipengaruhi oleh kemampuan dalam meraih stabilitas pada pekerjaan dengan kehidupannya sendiri dengan baik (Mallafi & Silvianita, 2021).

*Work life balance* tentu dijadikan sebagai hal yang diutamakan untuk diperhatikan bagi pegawai untuk memiliki mutu kehidupan yang lebih baik. Hal ini didukung dengan data yang dilaporkan *Global Talent Trend* pada tahun 2020 oleh Witriaryani et al., (2022) yaitu sebanyak 69% profesional sumber daya manusia setuju bahwa *work life balance* adalah faktor kunci signifikan dalam memengaruhi performa kerja, melalui kapasitas suatu unit usaha dalam menyediakan stabilitas pada kehidupan kerja dan kehidupan sendiri menduduki peringkat paling atas dalam mendukung kinerja pegawai.

Studi sebelumnya tentang *flexible work arrangements*, *work life balance* serta *job performance* mengindikasikan hasil yang bervariasi. Studi dari Farha et al., (2022) menyampaikan *flexible working arrangement* berpengaruh baik pada performa kerja pegawai. Selaras terhadap studi yang dilaksanakan Pamungkas (2023) dan Yuliandany et al., (2023) menunjukkan bahwa *flexible working arrangement* memiliki keberpengaruh positif dan nyata pada *job performance*. Namun, penelitian Panjaitan et al., (2022) jika *flexible working arrangement* tidak memiliki pengaruh langsung pada performa kerja karyawan. Begitupun pada studi yang dilaksanakan oleh Fanda & Slamet (2019) dan Saifullah (2020) menunjukkan jika tidak ditemukan adanya keberpengaruh yang nyata pada *flexible work arrangement* dan *job performance*.

Sementara pada studi yang dilaksanakan oleh Hada et al., (2020) menunjukkan hasil bahwa *flexible working arrangement* memiliki keberpengaruh positif dan signifikan pada *work-life balance*. Pernyataan tersebut didorong oleh studi yang dilaksanakan Silminawati & Rachmawati

(2022) dan Tongam et al., (2021) bahwa *flexible working arrangement* mempunyai keberpengaruh yang nyata serta baik pada *work-life balance*. Lain halnya pada temuan studi Chandra Putra et al., (2020) yang menunjukkan jika penerapan sistem kerja *flexible working arrangement* tidak memiliki keberpengaruh signifikan pada tingkat *work life balance* dari pekerja.

Hal yang berbeda dari studi yang dilaksanakan terhadap studi terdahulu yakni studi yang dilaksanakan mempergunakan variabel mediasi yang menjadikan keterkaitan pada variabel bebas yaitu *flexible working arrangement* terhadap variabel dependen yaitu *job performance*. Variabel yang dijadikan mediasi adalah *work life balance*. Hal itu menyebabkan terjadinya kesempatan untuk peneliti dalam melaksanakan studi kembali terhadap objek lain.

Berdasarkan penjabaran permasalahan di atas, sehingga penulis mempunyai ketertarikan dalam melaksanakan studi yang memiliki judul “**Pengaruh *Flexible Working Arrangement* Terhadap *Job Performance* Dimediasi oleh *Work Life Balance*”.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *job performance* pada karyawan?

2. Apakah terdapat pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *work life balance* pada karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *job performance* pada karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh *flexible working arrangement* melalui *work life balance* terhadap *job performance* pada karyawan?

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *job performance* pada karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *work life balance* pada karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *job performance* pada karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh *flexible working arrangement* melalui *work life balance* terhadap *job performance* pada karyawan?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang sudah peneliti kemukakan, tujuan umum peneliti mengangkat masalah penelitian ini ialah:

1. Mengetahui pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *job performance* pada karyawan.
2. Mengetahui pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *work life balance* pada karyawan.
3. Mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *job performance* pada karyawan.
4. Mengetahui pengaruh *flexible working arrangement* melalui *work life balance* terhadap *job performance* pada karyawan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari temuan penelitian ini baik dalam teori maupun praktik adalah sebagai berikut:

#### **1.5.1 Secara Teoritis**

Penelitian ini dapat mampu mengembangkan pemahaman pengelolaan SDM, terlebih *flexible working arrangement*, *work life balance*, dan *job performance* pada karyawan. Dengan demikian, diharapkan studi yang dilaksanakan dapat memberikan dampak positif dalam peningkatan *job performance* karyawan, serta mampu dijadikan dasar dalam studi yang akan dilaksanakan berikutnya.

#### **1.5.2 Secara Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pemecahan masalah bagi berbagai pihak, antara lain:

- a. Peneliti

Semua aktivitas serta temuan studi yang dilaksanakan diinginkan mampu meningkatkan pengetahuan serta wawasan, dan mampu dijadikan sebagai media dalam pengimplementasian pemahaman yang sudah diperoleh pada perguruan tinggi dan mampu menyediakan pengetahuan untuk melaksanakan studi.

b. Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan serta pemahaman untuk pihak yang berminat melakukan studi kasus ini dan memberikan tambahan sumber perbendaharaan literatur dalam perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

c. Perusahaan

Temuan dari studi yang dilaksanakan mampu dipergunakan menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan dan memperkembangkan kemampuan serta menambah tingkat mutu kebijakan suatu unit usaha yang berhubungan pada *flexible working arrangement*, *work life balance*, dan *job performance* pada pegawai.