

## Pengaruh Flexible Working Arrangement terhadap Job Satisfaction

Rr Hawik Ervina<sup>1</sup>, Noni Setyorini<sup>2</sup>, Prianka Ratri Nastiti<sup>3</sup>, Noventia Karina Putri<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Manajemen, Universitas PGRI Semarang  
Email: [hawikervina@upgris.ac.id](mailto:hawikervina@upgris.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh flexible working arrangement (FWA) terhadap kepuasan kerja karyawan dengan wellbeing sebagai variabel pemediasi. Teknik pengolahan data menggunakan SMART PLS 3.0 dengan menggunakan proses pengujian mediasi berdasarkan Hayes. Adapun pengumpulan data menggunakan online survey dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria adalah karyawan dengan system kerja fleksibel. Jumlah responden dalam penelitian ini sejumlah 108 responden. Hasil penelitian diungkapkan bahwa FWA tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun setelah dilakukan proses pemediasi FWA memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja melalui wellbeing karyawan. Didasarkan hal tersebut, maka implikasi praktisnya adalah Perusahaan perlu untuk memperhatikan Batasan waktu kerja dan beban kerja yang diberikan agar jam kerja fleksibel tidak membuat karyawan seolah bekerja tanpa henti dengan waktu yang tidak terbatas, sehingga wellbeing karyawan tetap dapat dipenuhi sehingga akan tercipta kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Flexible working arrangement, kepuasan kerja, wellbeing

### ABSTRACT

*This study aims to examine the impact of Flexible Working Arrangement (FWA) on employee job satisfaction with wellbeing as a mediating variable. Data processing techniques used SMART PLS 3.0, with mediation testing based on Hayes' process. Data collection was conducted through an online survey, using purposive sampling technique with the criteria being employees with a flexible work system. The total number of respondents in this study was 108. The results of the study revealed that FWA does not have a direct influence on employee job satisfaction. However, after the mediation process, FWA does have an impact on job satisfaction through employee wellbeing. Based on this, the practical implication is that companies need to pay attention to the limitations of working hours and workload to ensure that flexible working hours do not make employees feel like they are working endlessly with unlimited time, so that employee wellbeing can be maintained and job satisfaction can be achieved.*

*Kata Kunci : Flexible working arrangement, job satisfaction, wellbeing*

## **PENDAHULUAN**

Prevalensi pengaturan kerja fleksibel (FWA) telah meningkat tajam selama dekade terakhir dan telah mengalami lonjakan yang luar biasa setelah merebaknya pandemi COVID-19 (Shifrin & Michel, 2022a). Beberapa penelitian terdahulu telah memeriksa dampak pengaturan kerja yang fleksibel secara umum menunjukkan bahwa pengaturan kerja fleksibel (FWA) memiliki pengaruh positif pada sikap kerja dan sikap non-kerja karyawan (Choi, 2020). Untuk lebih memahami hasil dari investigasi pengaturan kerja fleksibel sebelumnya, perhatian semakin terfokus pada elemen dasar dari praktik kerja fleksibel yang dapat dikaitkan dengan hasil karyawan yang positif.

FWA secara umum didefinisikan sebagai opsi kerja yang memberikan kontrol bagi karyawan dalam hal “di mana” dan/atau “kapan” untuk melakukan tugas pekerjaan (Tsen et al., 2021). FWA dapat dibedakan berdasarkan di mana lokasi kerja (flexplace) dan kapan waktu kerja (flexitime) seseorang pekerjaan dilakukan. Waktu fleksibel (flexitime) mengacu pada kontrol atas jam kerja individu dan termasuk waktu mulai dan berakhir yang disesuaikan, minggu kerja yang dikompresi, jam kerja yang dikurangi, dan kemudahan mengambil hari libur. Di sisi lain, lokasi kerja fleksibel (flexplace) mengacu pada kebijakan yang memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka dari lokasi di luar tempat kerja fisik dan mencakup telecommuting/pekerjaan jarak jauh, bekerja dari lokasi perusahaan yang berbeda, dan bekerja dari rumah. Kebijakan

waktu fleksibel dan tempat fleksibel dirancang untuk mengakomodasi kebutuhan lokasi atau penjadwalan spesifik individu dan berbagai bentuk FWA dapat digabungkan untuk memaksimalkan hasil positif bagi kedua karyawan dan organisasi (Kossek & Michel, 2011)

Penelitian ini dimaksudkan untuk melakukan pengujian anteseden dan konsekuen dari FWA. Adapun anteseden yang diajukan dalam penelitian ini adalah *perceived organizational support*, budaya kerja, *job characteristic*, dan *perceived usability*. Sedangkan konsekuen dari FWA adalah *work life balance*, *employee engagement*, *mental health*, *physical health*, *role ambiguity*, dan produktivitas kerja karyawan.

Pengaturan kerja yang fleksibel cenderung menarik baik dari sudut pandang organisasi maupun sudut pandang karyawan. Ayman, Ashoush dan Younis (2015) berpendapat bahwa organisasi menghargai hasil seperti penurunan tingkat turnover, absensi yang lebih rendah, peningkatan loyalitas dan produktivitas, dan sikap kerja yang lebih positif. Demikian pula, karyawan lebih menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan tuntutan keluarga, menurunkan stres beban kerja, dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Terlepas dari hasil positif ini, akses ke dan penggunaan FWA sangat bervariasi di dalam dan di seluruh konteks organisasi dan nasional seperti yang dijelaskan nanti (Bessa & Tomlinson, 2017).

## **METODE PENELITIAN**

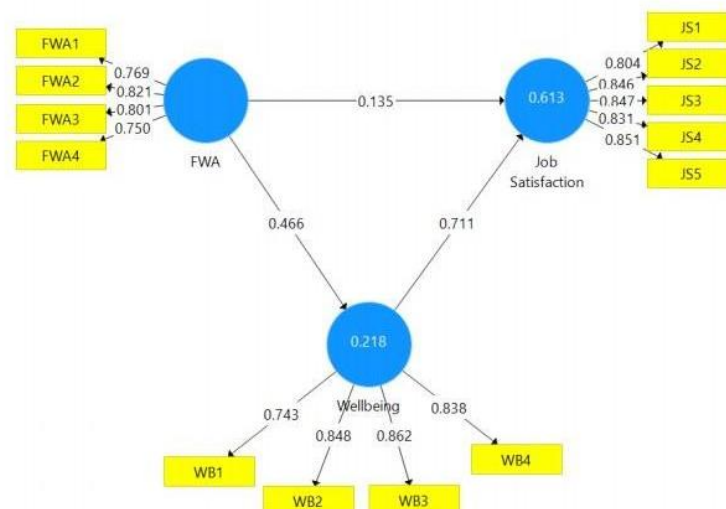
Penelitian yang akan kami lakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan pengujian hipotesis.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, *purposive sampling* adalah sampel acak di mana peneliti menentukan parameter dan indikator dalam melakukan pemilihan responden. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan secara pribadi (*self-administrated survey*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses penelitian ini dimulai dengan melakukan pengujian instrument penelitian. Pengujian instrument penelitian dilakukan dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada model penelitian. Uji validitas digunakan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian mampu mencerminkan variabel penelitian. Adapun proses pengujian validitas mengadopsi Discriminant validity digunakan dalam penelitian ini dengan memastikan nilai AVE (Average variance Extracted) dan outer loading pada setiap indikator penelitian. Sedangkan uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Cronbach alpha dan composite reliability sebagai parameternya.

Variable	AVE	Result	Composite Reliability	Cronbach Alpha	Result
Flexible Working Arrangement	0.617	Valid	0.866	0.793	Reliable
Job Satisfaction	0.699	Valid	0.921	0.892	Reliable
Wellbeing	0.679	Valid	0.894	0.843	Reliable



Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas pada model penelitian diketahui bahwa seluruh indikator yang dikembangkan pada penelitian telah memenuhi uji validitas dan



reliabilitas. Adapun proses selanjutnya adalah pengujian model yang dikembangkan dengan SRMR, Chi Square, NFI, d\_Uls, d\_G, dan RMS Theta. Berikut adalah hasil pengujian model penelitian

	Saturated	Estimated
SRMR	0.085	0.085
d_Uls	0.661	0.661
d_G	0.384	0.384
NFI	225.052	225.052
RMS Theta	0.745	0.745

Hypothesis	Original	Sample	Standard	T Statistic	P Value
<b>FWA =&gt; Job Satisfaction</b>	0.135	0.134	0.082	1.645	0.101
<b>FWA =&gt; Wellbeing</b>	0.466	0.483	0.072	6.461	0.000
<b>Wellbeing =&gt; Job Satisfaction</b>	0.711	0.716	0.067	10.669	0.000
<b>FWA=&gt;Wellbeing =&gt; Job Satisfaction</b>	0.332	0.346	0.064	5.146	0.000

Berdasarkan Hipotesis 1 yang menguji pengaruh Pengaturan kerja fleksibel (FWA) terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien sebesar ( $\beta= 0.135$ ,  $p=0.101$ ) sehingga hipotesis 1 tidak didukung. Adapun hipotesis 2, Pengaturan kerja fleksibel berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan dengan nilai ( $\beta=0.466$ ,  $p=0.000$ ) sehingga hipotesis 2 didukung. Hipotesis 3, kesejahteraan karyawan mempengaruhi kepuasan kerja mempunyai koefisien ( $\beta=0.711$ ,  $\text{sig}=0.000$ ) sehingga hipotesis 3 didukung. Hipotesis 4 yang menguji pengaruh kesejahteraan sebagai memediasi hubungan antara pengaturan kerja fleksibel terhadap kepuasan kerja memiliki koefisien sebesar ( $\beta= 0.332$ ,  $p=0.000$ ) sehingga hipotesis 4 didukung.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hipotesis yang telah dikembangkan flexible working arrangement tidak berpengaruh secara langsung terhadap job satisfaction karyawan. Namun berdasarkan pengujian dibutuhkan pemediasi yaitu wellbeing. Setelah dilakukan proses mediasi diketahui bahwa fleksibel working berpengaruh positif signifikan melalui well being karyawan. Oleh karena itu, perlu untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan agar tercipta wellbeing yang kemudian akan meningkatkan kepuasan karyawan setelah diterapkan system kerja fleksibel. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah jumlah sampel yang didapat yang hanya didapatkan dari sektor pekerjaan tertentu. Sehingga saran penelitian mendatang adalah penggunaan sampel dari Perusahaan privat dan public untuk mendapatkan komparasi perbandingan antara keduanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Choi, S. (2020). Flexible work arrangements and employee retention: A longitudinal analysis of the federal workforces. *Public Personnel Management*, 49(3), 470-495.
- HW, J. (2015). Investigating relationships between internal marketing practices and employee organizational commitment in the foodservice industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(7), 1618-1640.
- Janib, J., Rasdi, R. M., Omar, Z., Alias, S. N., Zaremohzzabieh, Z., & Ahrari, S. (2021). The Relationship between Workload and Performance of Research University Academics in Malaysia: The Mediating Effects of Career Commitment and Job Satisfaction. *Asian Journal of University Education*, 17(2), 85-99.  
<https://doi.org/10.24191/AJUE.V17I2.13394>
- Khateeb Károly, F. R. (2021). Work life balance: A review of theories, definitions and policies. *Cross-Cultural Management Journal*, XXIII(1), 27-55.
- rzywacz, Joseph G. PhD; Casey, Patrick R. BS; Jones, F. A. P. (2017). The Effects of Workplace Flexibility on Health Behaviors: A Cross-Sectional and Longitudinal Analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 49(12), 1302-1309.
- Shifrin, N. V., & Michel, J. S. (2022a). Flexible work arrangements and employee health: A meta-analytic review. *Work and Stress*, 36(1), 60-85.  
<https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1936287>
- Shiri, R., Turunen, J., Kausto, J., Leino-Arjas, P., Varje, P., Väänänen, A., & Ervasti, J. (2022). The Effect of Employee-Oriented Flexible Work on Mental Health: A Systematic Review. *Healthcare (Switzerland)*, 10(5). <https://doi.org/10.3390/healthcare10050883>
- Thompson, R. J., Payne, S. C., & Taylor, A. B. (2015). Applicant attraction to flexible work

arrangements: Separating the influence of flextime and flexplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 726–749.  
<https://doi.org/10.1111/joop.12095>

Tsen, M. K., Gu, M., Tan, C. M., & Goh, S. K. (2021). Effect of Flexible Work Arrangements on Turnover Intention: Does Job Independence Matter? *International Journal of Sociology*, 51(6), 451–472.  
<https://doi.org/10.1080/00207659.2021.1925409>

Weideman, M. (2018). The Influence of Flexible Work Arrangements on Employee Engagement: An Explorative Study. *Gordon Institute of Business Science*, 1, 133.