**PENGARUH *FLEXIBLE WORKING PLACE* DAN *FLEXIBLE WORKING TIME* TERHADAP *JOB SATISFACTION* DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI MASA PANDEMI COVID-19**

**Dwira Sena Adila**

Fakultas Ilmu Administrasi,

Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia,

Universitas Indonesia

Email: [dwira.sena@gmail.com](mailto:dwira.sena@gmail.com)

**Pantius Drahen Soeling**

Fakultas Ilmu Administrasi,

Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia,

Universitas Indonesia

Email: [pantiusdrahen.gmail.com](mailto:dwira.sena@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *flexible working place* dan *flexible working time* dengan *job satisfaction*, baik hubungan secara langsung maupun tidak langsung melalui *work-life balance* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan kepada pegawai di instansi Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) baik pegawai tetap/Aparatur Sipil Negara (ASN) ataupun pegawai kontrak/Non-ASN menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan degan menyebarkan kuesioner kepada 148 responden serta dilakukan analisis dengan aplikasi Smart PLS versi 3.0 melalui metode Penelitian SEM PLS. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kedua variabel yaitu *flexible working place* dan *flexible working time* berpengaruh positif terhadap variabel *job satisfaction.* Sementara itu hubungan kedua variabel yaitu *flexible working place* dan *flexible working time* terhadap variabel *job satisfaction* yang dimediasi oleh variabel *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa penerapan *flexible working time* dan *flexible working time* dapat dikatakan berhasil dan berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* dikarenakan terdapat peningkatan *work-life balance* yang dirasakan oleh pegawai Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK).

Kata Kunci: Job Satisfaction*, Flexible Working, Work Life Balance*

**PENDAHULUAN**

Penyebaran Novel Coronavirus (Covid-19) atau yang lebih dikenal dengan istilah virus korona telah menyebar di seluruh belahan dunia sejak awal tahun 2020 lalu, tepatnya pada awal Bulan Maret tahun 2020 dimana penyebaran virus ini terbilang sangat cepat serta menimbulkan dampak serta tantangan yang besar dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Indonesia termasuk dalam salah satu negara yang terpapar virus Covid-19 ini, dan berdampak pada seluruh aspek kehidupan salah satunya adalah aspek ekonomi. Oleh karena itu pemerintah Indonesia membuat aturan yang bertujuan untuk menekan jumlah kasus penyebaran Covid-19 ini dengan menetapkan peraturan mengenai pelaksanaan bekerja dari rumah atau yang lebih dikenal dengan istilah *Work From Home* (WFH). Aturan ini didasari pada Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Nomor 58 Tahun 2020 yang ditandatangani pada 29 Mei tahun 2020 mengenai Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Tatanan Normal Baru *(New Normal)* dimana bertujuan untuk beradaptasi pada situasi pendemi namun tetap produktif dan aman dari Covid 19.

*Work from home* sebetulnya merupakan salah satu implementasi dari teori flexible working, yang mana flexible working merupakan cara kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dalam hal ini dicontohkan yakni memiliki kebebasan waktu untuk memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan atau sistem bekerja dari rumah (gov.uk, 2020).

Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) telah melaksanakan *flexible working* selama kurang lebih 1 (satu) tahun ini. Baik flexible working place ataupun flexible working time. Hal ini dituang dalam peraturan PPATK nomor : T/41/OT.01.03/IV/2021. Salah satunya adalah kewajiban share location harian pada saat pelaksaan kegiatan di kantor ataupun di rumah kepada setiap unit kerja. Selain itu pegawai di instansi PPATK juga menerapkan sistem kerja bergantian dan terjadwal setiap minggunya sehingga masing-masing pegawai memiliki porsi atau total hari yang berbeda untuk menyelesaikan pekerjaannya di kantor atau secara *Work From Office (WFO)* berdasarkan oleh urgensi tugas yang dimiliki. Selain itu terdapat pencatatan waktu pegawai meninggalkan kantor selepas pekerjaannya telah selesai dilakukan, jadi pegawai tidak terikat oleh waktu kerja yang *rigid* seperti saat sebelum pandemi berlangsung.

Selama pelaksanaan *flexible working*, Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) telah melakukan penilaian internal melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada pegawai (ASN dan Non ASN) di beberapa unit kerja dengan indikator 1 – 5 yang merepresentasikan keefektifan bekerja berdasarkan tingkatannya, 1 berarti sangat tidak efektif dan 5 berarti sangat efektif. Berikut terdapat hasil penilaian di salah satu unit kerja di PPATK dimana menghasilkan nilai rata-rata cenderung antara 2,96 sampai 3,5 dari skala 1 sampai 5, dengan responden sebanyak 28 orang.

Selain itu, terdapat juga penelitian mengenai pengumpulan data terkait kelebihan dan kekurangan yang dirasakan oleh pegawai selama pelaksanaan WFH di Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK), berikut di bawah ini adalah tiga urutan teratas dari masing-masing kelebihan dan kekurangan pelaksanaan WFH sebagai bagian dari *flexible working*:

**Tabel 1.** **Kelebihan dan Kekurangan Pelaksanaan *Flexible Working***

**di lingkungan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Kelebihan** | **Kekurangan** |
| 1 | Jam kerja lebih fleksibel | Jaringan internet tidak stabil |
| 2 | Biaya akomodasi lebih sedikit | Sering bekerja di hari libur dan malam hari |
| 3 | Waktu untuk keluarga lebih banyak | Fasilitas pendukung pekerjaan kurang memadai |

**Sumber: Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan**

Tabel diatas merupakan ringkasan evaluasi mengenai kelebihan dan kekurangan penyelenggaraan *Felxible Working* salh satu unit kerja pada Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK). Terlihat pada poin ke-2 pada bagian kekurangan, yaitu “sering bekerja di hari libur dan malam hari”. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Reissner dan Izak. (2017) dari University of Roehampton menjelaskan bahwa terdapat peningkatan tekanan dalam bekerja dan penurunan evektifitas bekerja ketika dilakukan *mobile working* sehingga berpengaruh pada menurunnya kualitas keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi *(Work-Life Balance).* Sebagai contoh yaitu seseorang yang harus tetap melakukan pekerjaannya ketika sudah larut malam atau bahkan saat akhir pekan, dan hal ini berlaku saat bekerja secara jarak jauh/*working remotely.*

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada bagian latar belakang diatas khususnya pada data evaluasi implementasi *flexible working* pada instansi Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi keuangan, dapat terlihat dari beberapa aspek pelaksanaan *Work From Home (WFH)* secara umum sudah baik. Namun terlihat dari tabel kelebihan dan kekurangan dapat terlihat masih ada ketiadkpuasan mengenai sistem pekerjaan jarak jauh ini, khususnya disebabkan oleh waktu kerja yang melewati batas. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penellitian tentang pengaruh *flexible working place* dan *flexible working time* terhadap *job satisfaction* dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi (Studi Pada Instansi Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan),

**Teori Penelitian**

***Flexible Working Place***

Istilah fleksibilitas mengenai pemilihan tempat kerja didefinisikan sebagai kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan yang dinamis (Svensson, 2011), atau kemampuan untuk mengkonfigurasi ulang sumber daya untuk menanggapi dinamika lingkungan (Sánchez et al., 2007). Berbagai jenis fleksibilitas tempat kerja seperti waktu fleksibel, kerja jarak jauh, dan lain sebagainya akan membantu karyawan untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja (Prowse, 2015). Bonney (2005) mengatakan bahwa yang terpenting dalam tempat bekerja/*workplace* adalah peningkatan level stres, kompetisi, dan perasaan tidak nyaman *(insecurities)* yang dapat mengganggu keseimbangan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Golden dan Veiga (2005) memiliki hasil bahwa *job satisfaction* dapat meningkat apabila seorang pegawai melakukan *flexible work/telework* tidak lebih dari 15 jam dalam satu minggu, sedangkan *job satisfaction* akan menurun apabila pekerjaan berlangsung lebih dari 15 jam per minggu.

***Flexible Working Time***

Gagasan mendasar dari konsep ini adalah, jam kerja bisa fleksibel lebih bermanfaat dibandingkan dengan mengikuti jadwal kerja yang kaku (Rubin, 1979). Kebijakan fleksibel yang ramah keluarga (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014) adalah praktik manajemen di mana pegawai diizinkan untuk memilih waktu mulai dan berakhir pekerjaan mereka (Wickramasinghe & Jayabandu, 2007), yang juga disebut sebagai waktu fleksibel dan jam fleksibel. Terdapat pengertian lain mengenai flexible working time/flextime dimana seseorang dapat mengatur kapan seorang bekerja, tidak terpaku oleh jam kerja yang telah ditentukan. (Thompson et al, 2015). Dengan diterapkannya flexible working time, seorang pegawai dapat bekerja sekaligus menemani anaknya ke dokter atau dapat bertemu dengan guru dari anak-anaknya sebelum mulai bekerja. (Charalampous et al., 2019 dalam Dilmaghani, 2020).

***Job Satisfaction***

Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan emosi positif yang muncul atas suatu pekerjaan, lingkungan tempat bekarja, dan interaksi sosial dalam pekerjaan, juga atas nilai yang muncul dari penilaian pegawai atas harapan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang sebenarnya (Locke, 1976 dalam Celik et al., 2015).

*Job satisfaction* adalah hasil dari bagaimana seseorang memiliki persepsi atas pekerjaannya dan dapat dipuaskan atas kebutuhan pekerjaan seseorang tersebut (Henne & Locke, 1985 dalam Bryce Lee, 2020), kebutuhan-kebutuhan seseorang ini dapat disebut sebagai dimensi, dan kepuasan atas terpenuhinya dimensi-dimensi ini akan mengarah kepada *job satisfaction.* Dimensi yang dimaksud antara lain adalah: *pay, operating procedures, coworkers, supervision*, dan *nature of work* (Basol, 2016). Penelitian berikutnya menghasilkan beberapa dimensi yang baru dan dapat ditambahkan, antara lain yaitu: *fringe benefits, promotion, communication*, dan *contingent rewards* (Basol, 2016). Dimensi inilah yang digunakan pada penelitian modern saat ini, disebut juga sebagai instrumen pada *job satisfaction.*

***Work-Life Balance***

Konsep work life balance seperti yang telah dikemukakan oleh Bryne (2005) adalah bahwa work life balance sebagai cara untuk “menyeimbangkan lima aspek kehidupan yang kita miliki pada saat yang sama. Yaitu pekerjaan, keluarga, pertemanan, kesehatan, dan keagamaan”. Terdapat juga penelitian awal yang menyebutkan bahwa work life balance dimana hanya berfokus pada konflik di dunia kerja (Casper et al., 2018). Seiring berkembangnya waktu dan para peneliti mulai menyadari bahwa terdapat faktor lain yang mempengaruhi work life balance yakni pekerjaan dan kehidupan berkeluarga, sehingga definisi in yang digunakan hingga saat ini

Kebijakan work-life balance yang paling efektif dilaksanakan setelah adanya dialog antara perusahaan dan karyawan (Oa et al., 2018). Beberapa strategi work-life balance formal yang dapat diadopsi oleh perusahaan, yaitu:

* 1. Waktu kerja yang fleksibel meski tanpa kehadiran, namun target kinerja karyawan harus terpenuhi dan pada akhirnya akan tercipta kepuasan karyawan (Meenakshi et al., 2013); (Oa et al., 2018); (Lazar et al., 2010).
  2. Teleconference dan Telecommuting dimana karyawan tetap dapat bekerja dari rumah tanpa membebani kehidupan rumah tangga dan dapat menghemat tenaga, waktu dan uang (Meenakshi et al., 2013); (Oa et al., 2018); (Lazar et al., 2010).
  3. Pemberian kebijakan kepada pegawai yang ingin menambah beban waktu kerja semakin lama di a waktu tertentu bagi karyawan untuk mengurangi hari kerja dalam seminggu (Meenakshi et al., 2013); (Oa et al., 2018); (Lazar et al., 2010).
  4. Kebijakan untuk mengizinkan kerja shift bagi karyawan yang ingin melanjutkan studinya untuk meningkatkan kapasitas karyawan tersebut (Meenakshi et al., 2013); (Oa et al., 2018); (Lazar et al., 2010).
  5. Program cuti karyawan lebih baik jika ditetapkan di awal tahun, sehingga tidak mengganggu aktivitas perusahaan (Oa et al., 2018).

**METODE PENELITIAN**

Berdasarkan tinjauan literatur diatas, peneliti membangun beberapa hipotesis antar variabel yang ada, antara lain *flexible working place*, *flexible working time*, *job satisfaction*, dan *work-life balance*. Berikut di bawah ini terdapat 7 hipotesis yang ada pada penelitian ini:

1. Ho1 : *Flexible working place* tidak berpengaruh positif terhadap *work life balance*

Ha1 : *Flexible working place* berpengaruh positif terhadap *work life balance*

1. Ho2 : *Flexibility working place* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*

Ha2 : *Flexibility working place* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*

1. Ho3 : *Flexible Working Time* berpengaruh positif terhadap *work life balance*

Ha3 : *Flexible Working Time* berpengaruh positif terhadap *work life balance*

1. Ho4 : *Flexible Working Time* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction.*

Ha4 : *Flexible Working Time* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction.*

1. Ho5 : *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

Ha5 : *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction*

1. Ho6 : *Work Life Balance memediasi pengaruh Flexible Working Place terhadap Job Satisfaction.*

Ha6 : *Work Life Balance memediasi pengaruh Flexible Working Place terhadap Job Satisfaction.*

1. Ho7 : *Work Life Balance* memediasi pengaruh *Flexible Working Time* terhadap *Job Satisfaction.*

Ha7 : *Work Life Balance* memediasi pengaruh *Flexible Working Time* terhadap *Job Satisfaction.*

**Model Analisis**

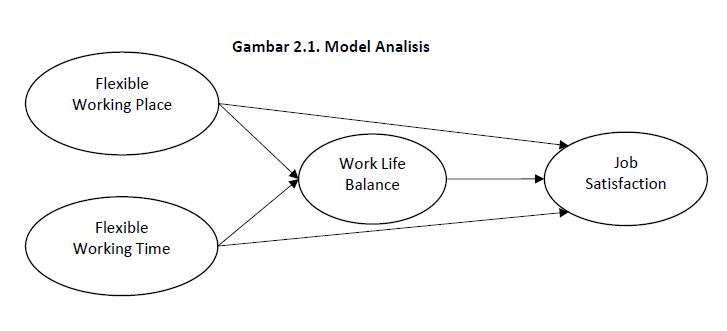
Pada penelitian ini terdapat 4 variabel yang diteliti, antara lain 2 (dua) variabel bebas atau yang lebih dikenal dengan variabel eksogen, dan variabel terikat atau bahasa lainnya adalah variabel endogen.

1. Variabel eksogen

Variabel eksogen merupakan variabel yang ada di dalam penelitian dan dapat mempengaruhi variabel lainnya, namun tidak dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Pada penelitian ini yang termasuk ke dalam variabel eksogen adalah variabel *flexible working place* (X1) dan *flexible working time* (X2)

1. Variabel endogen

Variabel endogen merupakan variabel yang memiliki ketergantungan, dimana nilainya dapat berubah sesuai dengan apa yang mempengaruhinya, biasanya dikenal dengan istilah *dependent variables*. Pada penelitian ini yang termasuk variabel endogen adalah *job satisfaction* (Y2)dan *work-life balance* sebagai variabel mediasi (Y1).



**Gambar 1. Model Analisis**

**Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2021**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan melalui dua cara, yaitu data primer dan sekunder. Data primer digunakan peneliti untuk tujuan yang spesifik dalam menangani permasalahan yang diteliti. Sedangkan data sekunder merupakan data yang telah didapatkan sebelumnya yang bertujuan untuk medukung penelitian, selain untuk menangani permasalahan yang diteliti. (Malhotra, 2006). Untuk memperoleh data yang dibutuhkan tersebut, peneliti melakukan pengumpulan data dengan dua cara antara lain dengan penelitian lapangan dan studi pustaka.

Ketika melakukan pengambilan data, perlu dilakukan pra-penelitian atau *pre-test*. Hal ini dilakukan untuk melihat kesahihan kuesioner yang telah disusun, dengan melihat validitas dan reliabilitasnya. *Pre-test* dilakukan terhadap 30 responden dengan jumlah pertanyaan sebanyak 20 buah. Skala yang digunakan adalah 1 sampai dengan 5 dimana skala 1 menyatakan sangat tidak setuju dan 5 menyatakan sangat setuju.

**Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan berdasarkan instrumen yang ada, bertujuan untuk mengukur ketepatan data tiap-tiap pertanyaan yang tercantum pada kuesioner. Menurut Ghozali (2016) suatu indikator dinyatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner dapat mengungkapkan dengan jelas hal yang diukur. Cara mengukurnya adalah dengan melihat nilai yang tercantum pada r hitung dan r tabel, jika r hitung > r tabel maka item dinyatakan valid.

1. Hasil uji validitas butir instrumen *Flexible Working Place*

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas pada Variabel Flexible Working Place**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nama Item** | **r hitung** | **r tabel** | **Keterangan** | **Kesimpulan** |
| FWP 1 | 0.691 | 0.3610 | r hitung > r tabel | **Valid** |
| FWP 2 | 0.704 | 0.3610 | r hitung > r tabel | **Valid** |
| FWP 3 | 0.502 | 0.3610 | r hitung > r tabel | **Valid** |
| FWP 4 | 0.472 | 0.3610 | r hitung > r tabel | **Valid** |

**Sumber: Hasil olahan peneliti (2021)**

1. Hasil uji validitas butir instrumen *Flexible Working Time*

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas pada Variabel Flexible Working Time**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nama Item** | **r hitung** | **r tabel** | **Keterangan** | **Kesimpulan** |
| FWT 1 | 0.703 | 0.3610 | r hitung > r tabel | **Valid** |
| FWT 2 | - 0.373 | 0.3610 | r hitung < r tabel | **Tidak Valid** |
| FWT 3 | 0.784 | 0.3610 | r hitung > r tabel | **Valid** |
| FWT 4 | 0.769 | 0.3610 | r hitung > r tabel | **Valid** |
| FWT 5 | 0.646 | 0.3610 | r hitung > r tabel | **Valid** |
| FWT 6 | 0.439 | 0.3610 | r hitung > r tabel | **Valid** |
| FWT 7 | 0.773 | 0.3610 | r hitung > r tabel | **Valid** |

**Sumber: Hasil olahan peneliti (2021)**

1. Hasil uji validitas butir instrumen *Work Life Balance*

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas pada Variabel Work Life Balance**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nama Item** | **r hitung** | **r tabel** | **Keterangan** | **Kesimpulan** |
| WLB 1 | 0.604 | 0.3610 | r hitung > r tabel | **Valid** |
| WLB 2 | 0.588 | 0.3610 | r hitung > r tabel | **Valid** |
| WLB 3 | 0.177 | 0.3610 | r hitung < r tabel | **Tidak Valid** |
| WLB 4 | 0.516 | 0.3610 | r hitung > r tabel | **Valid** |
| WLB 5 | 0.542 | 0.3610 | r hitung > r tabel | **Valid** |
| WLB 6 | 0.487 | 0.3610 | r hitung > r tabel | **Valid** |

**Sumber: Hasil olahan peneliti (2021)**

1. Hasil uji validitas butir instrumen *Job Satisfaction*

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas pada Variabel Job Satisfaction**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nama Item** | **r hitung** | **r tabel** | **Keterangan** | **Kesimpulan** |
| JS 1 | 0.691 | 0.3610 | r hitung > r tabel | **Valid** |
| JS 2 | 0.704 | 0.3610 | r hitung > r tabel | **Valid** |
| JS 3 | 0.502 | 0.3610 | r hitung > r tabel | **Valid** |

**Sumber: Hasil olahan peneliti (2021)**

Berdasarkan tabel 2 sampai 5 diatas, terdapat dua indikator yang memiliki nilai r hitung kurang dari r tabel, kedua indikator tersebut diberi nama FWT2 dan WLB3, oleh karena itu item/indikator yang tidak valid ini tidak digunakan ke dalam kuesioner secara utuh yang disebarkan ke seluruh sampel

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian instrumen dimana hasilnya dapat menggambarkan tingkat konsistensi dari kuesioner, sehingga dapat digunakan di masa yang akan datang. Gronlund dan Linn (1990) mengatakan bahwa sebuah reliabilitas adalah sebuah ketepatan hasil yang diperoleh dari sebuah pengukuran. Instrumen kuesioner yang memiliki cronbach’s alpha lebih besar atau sama dengan 0.60 mengartikan bahwa instrumen yang terdapat dalam kuesioner penelitian tersebut bersifat reliabel

**Tabel 6. Hasil Pengujian Reliablitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nama Variabel** | **Nilai *Cronbach’s Alpha*** | **Nilai Kritis** | **Keterangan** |
| *Flexible Working Place* | **0.775** | 0.6 | **Reliabel** |
| *Flexible Working Time* | **0.768** | 0.6 | **Reliabel** |
| *Work-Life Balance* | **0.744** | 0.6 | **Reliabel** |
| *Job Satisfaction* | **0.753** | 0.6 | **Reliabel** |

**Sumber: Olahan Peneliti (2021)**

Dapat dilihat pada tabel hasil pengolahan reliabilitas menggunakan SPSS versi 26 di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki reliabilitas yang baik dikarenakan memiliki nilai *cronbach’s alpha* lebih dari 0.6.

**Analisis Deskriptif**

**Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 7**

**Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | | | | | |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-Laki | 86 | 58.1 | 58.1 | 58.1 |
| Perempuan | 62 | 41.9 | 41.9 | 100.0 |
| Total | 148 | 100.0 | 100.0 |  |

**Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)**

Berdasarkan tabel 7 diatas, setelah dilakukan penyebaran kuesioner secara menyeluruh, didapatkan sejumlah 148 data dari responden. responden dalam penelitian ini terdiri dari 58.1% laki-laki dan 41.9% perempuan, sehingga dapat disumpulkan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

**Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Tabel 8**

**Pendidikan Terakhir**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pendidikan Terakhir** | | | | | |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | DI/DII/DII | 15 | 10.1 | 10.1 | 10.1 |
| DIV/ Strata 1 (S1) | 127 | 85.8 | 85.8 | 95.9 |
| Strata 2 (S2) | 6 | 4.1 | 4.1 | 100.0 |
| Total | 148 | 100.0 | 100.0 |  |

**Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)**

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 10.1% (15 responden) memiliki tingkat pendidikan terakhir DI/DII/DIII. Lalu 85.8% (127 responden) memiliki tingkat pendidikan terakhir DIV/Strata 1 (S1). Kemudian 4.1% (6 responden) memiliki tingkat pendidikan terakhir Strata 2 (S2). Dengan demikian dapat diketahui bahwa responden yang digunakan dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir DIV/Strata 1 (S1).

**Profil Responden Berdasarkan Lama Berkerja**

**Tabel 9**

**Lama Berkerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Lama Bekerja** | | | | | |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | <5 Tahun | 127 | 85.8 | 85.8 | 85.8 |
| 6 - 10 Tahun | 16 | 10.8 | 10.8 | 96.6 |
| 11 - 15 Tahun | 3 | 2.0 | 2.0 | 98.6 |
| 16 - 20 Tahun | 2 | 1.4 | 1.4 | 100.0 |
| Total | 148 | 100.0 | 100.0 |  |

**Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)**

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 85.8% (127 responden) telah bekerja <5 tahun. Lalu 10.8% (16 responden) telah berkerja selama 6-10tahun. Kemudian 2% (3 responden) telah berkerja selama 11-15 tahun. Lalu 1.4% (2 responden) telah bekerja selama 16-20 tahun. Dengan demikian dapat diketahui bahwa responden yang digunakan dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang telah bekerja <5 tahun.

**Profil Responden Berdasarkan Status Kepegawaian**

**Tabel 10. Status Kepegawaian**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Status Kepegawaian** | | | | | |
|  |  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | PNS / Tetap | 135 | 91.2 | 91.2 | 91.2 |
| Non PNS / Kontrak | 13 | 8.8 | 8.8 | 100.0 |
| Total | 148 | 100.0 | 100.0 |  |

**Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)**

Berdasarkan tabel 10 di atas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 91.2% (135 responden) berstatus kepegawaian PNS/Tetap. Lalu 8.8% (13 responden) berstatus kepegawaian Non PNS/Kontrak. Dengan demikian dapat diketahui bahwa responden yang digunakan dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berstatus kepegawaian PNS/Tetap.

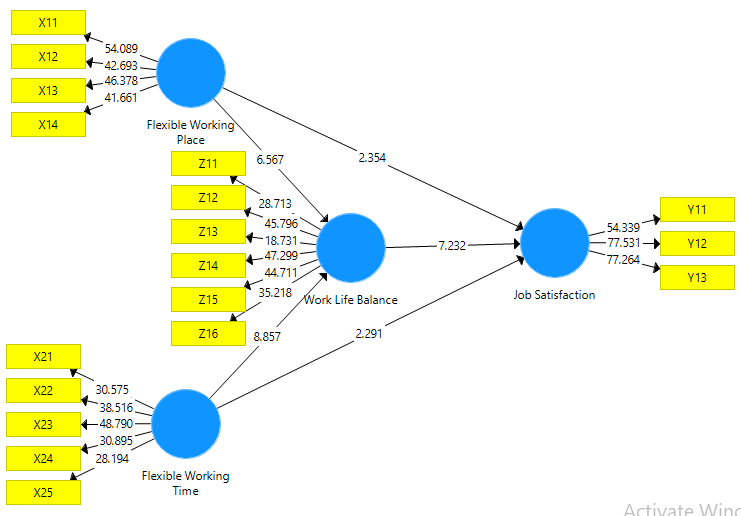
**Hasil penelitian**

**Uji Validitas Konfergen**

Tahapan pertama yang dilakukan adalah melihat validitas konfergen, dimana suatu indikator diaktakan memiliki validitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun jika nilai *loading factor* berada di antara 0,5 sampai dengan 0,6 maka tetap dapat dipertahankan pada model yang sedang dalam pengembangan (Ghozali, 2014). Berdasarkan teori yaang ada berikut adalah hasil dari estimasi pengukuran uji validitas menggunakan aplikasi smartpls versi 3.0. dan didapatkan hasil pada gambar 2 di bawah ini yang menunjukkan nilai *loading factor* tiap-tiap indikator. Berdasarkan gambar di bawah ini dapat dikatakan seluruh *loading factor* memiliki validitas yang baik

**Gambar 2.**

**Outer Model Evaluation Loading Factor Value Chat**



Pada penelitian ini dilakukan uji validitas konvergen, dimana setidaknya variabel laten memiliki nilai AVE ≥ 0,5. Dan didapatkan hasil pada seluruh variabel memiliki nilai masing masing diatas 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tiap variabel independen dapat merefleksikan variabel dependennya. Selain itu dilakukan juga uji reliabilitas *(composite reliability)* dan memiliki hasil > 0,07 pada semua variabel, dimana nilai minimal adalah kisaran 0.7 sampai 0.9. sehingga dapat disimpiulkan bahwa konsistensi data baik dan model dapat digunakan. Selain itu dilakukan juga uji multikolineritas antar indikator dalam variabel, dimana pada pengujian ini seluruh indikator memiliki hasil/nilai VIF < 10 dan dapat disimpulkan maka uji multikolineritas terpenuhi.

**Tabel 11. Nilai Tabel f² pada *output fsquare***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Cut Of Value | Hasil Output | Keterangan |
| Flexible Working Place 🡪 Job Satisfaction | <0.35 | 0.052 | cukup |
| Flexible Working Place 🡪 Work Life Balance | ≥ 0.35 | 0,285 | kuat |
| Flexible Working Time 🡪 Job Satisfaction | < 0,35 | 0,049 | cukup |
| Flexible Working Time 🡪 Work Life Balance | ≥ 0.35 | 0,408 | kuat |
| Work Life Balance 🡪 Job Satisfaction | ≥ 0.35 | 0,504 | kuat |

**Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)**

**Uji Goodness of Fit**

**Tabel 12. R² pada ouput *R Square***

|  |  |
| --- | --- |
|  | R Square |
| Job Satisfaction | 0,766 |
| Work Life Balance | 0,676 |

**Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)**

Melihat tabel 12 diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *job satisfaction* dipengaruhi oleh ketiga variabel lainnya sebesar 76,6%; kemudian variabel work-life balance dipengaruhi ileh variabel flexible working place dan flexible working time sebesar 67,6%. Juga didapatkan nilai Q square sebesar 92,4% sehingga dapat dikatakan memiliki *goodness of fit* yang baik.

**Tabel 13. Uji Hiptotesis pada output *path* koefisien**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (|O/STDEV|) | P Values |
| Flexible Working Place -> Job Satisfaction | **0,168** | **0,166** | **0,072** | **2,345** | 0,019 |
| Flexible Working Place -> Work Life Balance | **0,409** | **0,409** | **0,064** | **6,369** | 0,000 |
| Flexible Working Time -> Job Satisfaction | **0,171** | **0,172** | **0,069** | **2,490** | 0,013 |
| Flexible Working Time -> Work Life Balance | **0,490** | **0,493** | **0,057** | **8,616** | 0,000 |
| Work Life Balance -> Job Satisfaction | **0,603** | **0,603** | **0,076** | **7,944** | 0,000 |

**Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)**

Dilihat pada tabel 13 diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel *flexible working place* dengan *job satisfaction* adalah signifikan dengan nilai original sample sebesar 0,168 sehingga arah hubungannya adalah positif; kemudian hubungan antara variabel *flexible working place* dengan *work life balance* adalah signifikan dengan niliai T > 1,96 serta memiliki arah pengaruh positif; selanjutnya hubungan antara *flexible working time* terhadap *job satisfaction* adalah signifikan dikarenakan nilai T statistik sebesar 2,490 dimana lebih besar dari 1,96 dan memiliki nilai *original sample* positif sehingga dapat disimpulkan bahwa hasilnya adalah berpengaruh positif; selanjutnya adalah pengaruh variabel flexible working time terhadap work life balance yang memiliki nilai T statistik sebesar 8,616 sehingga dapat dikatakan pengaruhnya signifikan dan positif karena nilai original samplenya sebesar 0,490; kemudian pengaruh work life balance terhadap job satisfaction adalah signifikan dan arahnya positif dikarenakan nilai T statistik sebesar 7,344 yakni lebih besar dari 1,96 dan memiliki nilai original sample positif.

**Tabel 14. Uji Hipotesis pengaruh tidak langsung (dimediasi)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (|O/STDEV|) | P Values |
| Flexible Working Place -> Work Life Balance -> Job Satisfaction | **0,247** | **0,245** | **0,045** | **5,494** | 0,000 |
| Flexible Working Time -> Work Life Balance -> Job Satisfaction | **0,295** | **0,297** | **0,052** | **5,725** | 0,000 |

**Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2021)**

Selain itu terdapat uji pengaruh secara tidak langsung melainkan pengaruh antar variabel yang dimediasi oleh variabel *work life balance,* dan didapatkan hasil hubungan antara variabel *flexible working place* terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh *work life balance* adalah signifkan dikarenakan nilai t statistik sebesar 5,494 (lebih dari 1,96) dengan nilai *orginal sample* positif. Selanjutnya hubungan antara variabel *flexible working time* terhadap *job satisfaction* dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi memiliki hasil 5,725 sehingga dapat dikatakan signifikan dan positif dikarenakan nilai *original sample* sebesar 0,295.

**PENUTUP**

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil uji dan analisis mengenai hubungan antar variabel eksogen dan endogen yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki hubungan yang signifikan dan memiliki arah yang positif, hal ini berlaku terhadap jenis hubungan langung maupun hubungan antara variabel yang dmediasi oleh variabel *work-life balance*. Hal ini didasari terhadap nilai T statistik yang lebih besar dari 1,96 dan memiliki hasil *original sample* yang positif. Sehingga dapat dikatakan seluruh hipotesis H01 hingga H07 tidak diterima. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa penerapan *flexible working* di masa pandemi covid-19 yang berlangsung menghasilkan kepuasan dalam bekerja *(job satisfaction)* pegawai, dan terjadi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan non-kerja/kehidupan pribadi. Meski awalnya terdapat beberapa kekurangan seperti tetap bekerja di larut malam dan hari libur, dan terdapat kendala koneksi internet juga kendala teknis seperti proses penandatanganan dokumen oleh pimpinan terasa sulit. Namun pada akhirnya kepuasan kerja tetap dirasakan oleh pegawai dan *work life balance* dapat timbul.

**SARAN**

Saran yang dapat peneliti berikan terhadap akademisi/peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya adalah dengan memperhatikan jumlah responden yang diteliti, pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan penelitian dengan manambahkan jumlah responden, atau dengan memilih cakupan lebih luas, tidak terbatas pada satu instansi saja, bisa dilakukan terhadap satu wilayah atau daerah tertentu, seperti yang diketahui. Penerapan *flexible working* dilakukan secara serentak oleh seluruh masyarakat Indonesia, sehingga hal ini bukan tidak mungkin dilakukan kedepannya.

Saran selanjutnya yang dapat diberikan adalah menggunakan pendekatan lain seperti pendekatan kualitatif, atau bahkan menggunakan metode gabungan *(mix method);* kemudian saran berikutnya adalah dengan melakukan penlitian lanjutan terhadap variabel yang ada namun dengan teori dan skala pengukuran yang berbeda.

**DAFTAR REFRENSI**

Adiningtiyas, Nurul. (2016). Work Life Balance Index Among Technician. Universitas Mercubuana, Jakarta. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Volume 5 Nomor 3.

Baltes, B.B., Briggs, T.E., Huff, J.W., Wright, J.A. and Neuman, G.A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: a meta-analysis of their effects on work-related criteria, Journal of Applied Psychology, Vol. 84 No. 4, p. 496.

Basol, O. (2016). Classic or modern? Enhancement of job satisfaction scale for green job workers. Management. (18544223), 11(2), 103-122.

Batura, N., Skordis-Worrall, J., Thapa, R., Basnyat, R., & Morrison, J. (2016). Is the job satisfaction survey a good tool to measure job satisfaction amongst health workers in Nepal? Results of a validation analysis. BMC Health Services Research

Brayfield, A. H., & Rothe, H.F., (1951). An Index of Job Satisfaction. Journal of Applied Psychology. 35, 307 – 311.

Cammann, C et, al,. (1979). Job Satisfaction Subscale of the Michigan Organizational Assessment Questionaire.

Davidescu, Adriana AnaMaria et al,. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees-Implications for Sustainable Human Resource Management. MDPI Journals of Sustainability, 12, 6086.

Duta Mustajab, A. B. (2020). Working From Home Phenomenon As An Effort To Prevent COVID-19 Attacks And Its Impacts On Work Productivity. The International Journal Of Applied Business, 13-21.

Fisher, G.G. (2002). Work/Personal Life Balance: A Construct Development Study. Dissertation Abstracts International: Section B. The Sciences and Engineering, 62(1), 575

Gagne, Marylene. (2007). Validation Of The Satisfaction With Work Scale. Ecole Nationale d’Administration Publique.

Gajendran, R. S., and D. A. Harrison. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. The Journal of Applied Psychology.

Gunawan, Gianti. (2019). Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work Life Balance. Universitas Padjajaran. Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi (JPPP).Vol 8 No 2.

Malik, A., Rosenberger, P.J., Fitzgerald, M. and Houlcroft, L. (2016). Factors affecting smart working:mevidence from Australia. International Journal of Manpower, Vol. 37 No. 6, pp. 1042-1066

Messenger, J. C., and L. Gschwind. (2016). Three Generations of Telework: New ICTs and the Rvolution from Home Office to Virtual Office. New Technology, Work and Employment.

Ritter, Monique de. (2020). Working At Home Practices During the COVID-19 Crisis. Frankfurt. M&L Communication Marketing.Work Environment and its Effects On Job Satisfaction in Coperative Sugar Factories in Maharashtra India.

Sang, Choi, et al. (2014). The Impact of transformational leadership Style on Job Satisfaction.

Semlali, S., & Hassi, A., (2016). Work-life balance: how can we help women IT professionals in Morocco?. Journal of Global Responsibility, 7(2), 210-225.

Spector, E. Paul. (1997). Job Satisfaction; Application, Assessment, Causes, and Consequences. Sage Publication, Inc.

Tabancali, E. (2016). The relationship between teachers job satisfaction and loneliness at the workplace. Eurasian Journal of Educational Research.

Thompson, R.J., Payne, S.C. and Taylor, A.B. (2015), Applicant attraction to flexible work arrangements: separating the influence of flextime and flexplace, Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 88 No. 4, pp. 726-749.