

PENDAHULUAN

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut menurut Lahti (2017) adalah fleksibilitas jam kerja, Menurut Bal & De Lange (2015) *flexible working arrangement* Karyawan memiliki kesempatan untuk memilih berapa lama, di mana, dan kapan mereka menghabiskan waktu untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Adanya kebebasan akan hal tersebut muncul beberapa permasalahan karena merasa pekerjaannya boleh dilakukan dirumah/di mana saja. Hal ini menyebabkan penurunan kinerja karena pekerja lebih fokus dengan kehidupan pribadinya dan pekerjaan lainnya. Sehingga akan berdampak pada kualitas dari kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian Hal ini didukung hasil penelitian *Flexibel Working Arrangement* terhadap kinerja Fanda & Slamet (2019) menyatakan bawah *Flexibel Working Arrangement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung Gunawan & Franksiska (2020), Mallafi & Silvianita, (2021)

Adapun Work-life balance merupakan salah satu aspek yang juga berdampak pada kinerja karyawan. Ketika seseorang memilih untuk bekerja, mereka segera memikul kewajiban kepada majikan yang tidak dapat mereka lalai. Selain itu, pekerja harus siap menghadapi tuntutan pekerjaan di mana terdapat beberapa ekspektasi yang menyulitkan pekerja untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka. Terciptanya *Work Life Balance* juga berdampak pada peningkatan atau penurunan kinerja. *Work Life Balance* adalah Hada et al., (2020) ialah suatu keadaan pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang yang seimbang. Apabila *Work Life Balance* terpenuhi maka dapat menjadi sumber motivasi bagi pekerja tersebut. Hal ini didukung penelitian Dina (2018) menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung Lukmiati et al., (2020), Muliawati (2020), Anugrah & Priyambodo (2021) dan Mallafi & Silvianita (2021). Berdasarkan penelitian diatas terkait dengan pendukung penelitian, masih ditemukan Gap riset Saifullah (2020) menyatakan bahwa *Flexibel Working Arrangement* dan *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga menjadi celah peneliti untuk melakukan penelitian ulang pada PT Chahra Event Sidoarjo.

Platform pendidikan milenial bernama PT Chahra Event Sidoarjo memiliki penekanan pada penciptaan kompetensi dan kemampuan yang dapat menunjang profesi. Pelatihan PT Chahra Event Sidoarjo mendukung kebutuhan masyarakat akan peningkatan soft skill SDM untuk mendongkrak daya saing dan membantu individu membuka lapangan kerja di masa depan. Perusahaan ini menerapkan jam kerja yang Fleksibel yaitu dengan menerapkan WFA *Work Form Anywhere* yang dalam satu minggu saja pergi ke kantor, terlepas dari itu semuanya dilakukan secara Hybrid. dan diwajibkan menghadiri meeting. Namun dalam hal ini masih terdapat kelalaian seperti halnya masih ada data di dalam presensi yang tidak hadir, banyak yang terlambat dan lain sebagainya. Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa karyawan tidak mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kepentingan pribadi. Tabel dibawah merupakan bukti ketidak disiplin karyawan karena adanya penerapan *flexible working arrangement* selain itu ditinjau dari kualitas kerja yang sudah disepakati sesuai dengan target dari perusahaan bahwa masih terjadi kesenjangan antara target dengan kenyataan. Hal ini disebabkan karena fflexibilitas kerja yang tidak bisa dipantau secara detail oleh pimpinannya sehingga perlu dilakukan analisis ulang.

Berdasarkan permasalahan yang dialami oleh narasumber, oleh karena itu penulis tertarik untuk mengambil variabel “*Flexibel Working Arrangement* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Chahra Sidoarjo”

KAJIAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, atau HRM, adalah studi dan praktik mengkoordinasikan upaya manajemen organisasi, staf, dan pemangku kepentingan lainnya untuk mencapai misi dan visi jangka panjang yang dinyatakan. Irmayani (2022). Menurut Susan (2019) Manajemen sumber daya manusia mencakup semua aspek berurusan dengan karyawan dan wiraswasta, termasuk penanaman, penggunaan, dan keamanan mereka.

Flexible Working Arrangement

Flexibel Working Arrangement adalah cara berpikir yang mendorong karyawan untuk memiliki kelonggaran dalam bagaimana mereka menangani kinerja mereka sambil tetap menghasilkan hasil yang berkualitas. (Irawati,2019). Dalam (Sasmita et al., 2019), Rau & Hyland ditawarkan opsi Pengaturan Kerja Fleksibel (FWA) untuk menentukan jadwal dan lokasi kerja mereka. Fleksibilitas tempat kerja, atau pengaturan kerja yang fleksibel, adalah berbagai pengaturan kerja yang bergeser kapan dan di mana tugas dilakukan secara teratur, seperti dikemukakan oleh Selby dan Wilson (2016) dalam (Mallafi & Silvianita, 2021). Menurut (Bal & De Lange, 2015) *Flexibel Working Arrangement* Karyawan memiliki kesempatan untuk memutuskan sendiri di mana, kapan, dan berapa lama mereka melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Perusahaan dan pekerja sama-sama mendapat manfaat dari stabilitas dan prediktabilitas yang datang dengan jadwal kerja yang fleksibel. Jadwal kerja alternatif (seperti mengakomodasi jadwal yang diinginkan) adalah bagian dari apa yang kami maksud ketika kami berbicara tentang fleksibilitas jadwal. Bekerja lebih sedikit atau membagi tanggung jawab di antara banyak orang adalah salah satu contoh fleksibilitas tempat kerja, sedangkan bekerja dari rumah atau lokasi terpencil adalah contoh lainnya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan *Flexibel Working Arrangement* adalah Karyawan yang memiliki akses ke jadwal kerja yang lebih fleksibel dapat mengakomodasi kewajiban pribadi dan keluarganya dengan lebih baik. Kemampuan untuk memilih jadwal kerja sendiri membantu individu mengatur waktu mereka dengan lebih baik dan mengurangi pertengkaran di rumah. Selain itu, anggota staf dapat memutuskan waktu dan lokasi hari pertama mereka bekerja.

Work Life Balance

Work-Life Balance, seperti yang dijelaskan oleh Hill (2001) dalam (Hada et al., 2020), tercapai ketika seseorang dapat menyeimbangkan tuntutan waktu, emosi, sikap, dan kewajiban dalam bekerja. Menurut Lockwood (2003) dalam (Hada et al., 2020) *Work Life Balance* adalah ketika pekerjaan dan tanggung jawab pribadi seseorang didistribusikan secara merata sepanjang waktu. Sesuai dengan prinsip tersebut di atas, kami mengatakan bahwa seseorang telah mencapai Work Life Balance ketika mereka berhasil menyeimbangkan kewajiban profesional dan pribadi mereka. "Delecta," 2011, dalam "Ganapathi" (2016). Menurut (Pangemanan et al., 2017), *work-life balance* didefinisikan sebagai "sejauh mana seorang individu melaporkan kepuasan dengan kinerjanya dari semua peran utama kehidupan," termasuk namun tidak terbatas pada

pekerjaan. Salah satu cara di mana kesenangan berkontribusi pada keharmonisan dalam diri seseorang adalah dengan membantu orang menjaga prioritas mereka tetap lurus.

keseimbangan pekerjaan-kehidupan, mengingat hal tersebut di atas, terdiri dari tidak membiarkan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi seseorang. Kemampuan seseorang untuk mengkotakkan kehidupan profesional dan pribadi mereka sangat penting.

Kinerja Karyawan

Menurut (Nastiti & Lisandri, 2022) Kinerja adalah ketika tujuan perusahaan untuk tenaga kerja karyawannya terpenuhi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Menurut (Hasibuan, 2019), kinerja adalah konsekuensi dari upaya individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Menurut (Terry et al., 2016), kinerja seorang karyawan diukur dari seberapa baik mereka melakukan tugas yang dituntut dari jabatannya.

Menurut Priansa dalam (Kumajas et al., 2016), kinerja karyawan adalah demonstrasi kompetensi mereka berupa pekerjaan nyata yang dilakukan dan hasil yang diperoleh selama menjalankan kewajiban dan tugas yang dibebankan pada usaha. Kinerja seseorang dapat didefinisikan sebagai hasil dari upaya mereka atas nama pemberi kerja untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dan mewujudkan tujuan mereka. Karyawan harus bekerja dengan kemampuan terbaiknya.

METODE PENELITIAN

Metodologi investigasi ini bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), pengumpulan dan analisis data numerik dengan menggunakan statistika sebagai instrumen tes berhitung merupakan penelitian kuantitatif yang merupakan metode positivistik (data konkrit). Seperti yang telah dibahas di atas, metode penelitian kuantitatif adalah bagian dari teknik penelitian yang digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu, dengan data dikumpulkan melalui peralatan penelitian dan dianalisis menggunakan metode kuantitatif dan statistik. untuk tujuan menempatkan dan menilai hipotesis.

Pengaturan Kerja Fleksibel (X1), Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah jam kerja per minggu (X1), jam kerja per minggu per karyawan (X2), dan kinerja karyawan (Y).

Dimana Produktivitas adalah variabel dependen dan Work-Life Balance dan Jadwal Fleksibel adalah variabel independen. Metode umum pengumpulan data meliputi wawancara dan survei. Karyawan PT. Chahra Sidoarjo merupakan sampel populasi. Peneliti menggunakan pendekatan sampling di mana sampel acak diambil dari populasi yang lebih besar. Rumus reliabilitas dan validitas cronbach's alpha digunakan dalam penelitian ini. Skala tipe Likert digunakan untuk mengelola kuesioner.

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan penggunaan Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk menentukan dampak dari sekumpulan faktor independen pada satu variabel dependen. Tabel 1 menampilkan hasil dari berbagai analisis regresi linier:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,710	2,985		2,248	,029
	FLEXIBLE WROKING ARRANGEMENT	,300	,103	,331	2,906	,005
	WORK LIFE BALANCE	,397	,103	,438	3,842	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Seperti yang terlihat pada Tabel 1 di atas. Dengan menggunakan hasil uji regresi linier berganda tersebut di atas, seseorang dapat menentukan cara kerja persamaan di bawah ini:

$$Y = 6.710 + 0,300X_1 + 0,397X_2 + e$$

Tabel 2
Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.579	0.335	0.310	1,43716

Tabel 4.25 menampilkan hasil pengujian koefisien determinasi (R²) yang menunjukkan bahwa variabel pengaturan kerja yang fleksibel dan keseimbangan kehidupan kerja menjelaskan 33,5% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 66,5%.

Uji Signifikan secara Parsial (Uji T)

Tabel 3
Hasil Uji T

Variabel	T hitug	t-tabel	Signifikansi
<i>Flexible Working Arrangement (X1)</i>	2.906	2.006	0,005
<i>Work Life Balance (X2)</i>	3.842	2.006	0,000

Berdasarkan hasil uji T untuk X1 Tabel 4 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang substansial antara X1 (Flexible Working Arrangement), X2 (Work Life Balance),

dan Y (Kinerja Karyawan). Pengaruh X1 adalah 0,005 0,05, sedangkan pengaruh X2 adalah 0,000 0,05.

PEMBAHASAN

Dari apa yang telah diuraikan, jelaslah bahwa PT. Kebijakan Chahra Sidoarjo yang mempromosikan *Work Life Balance* dan Pengaturan Kerja yang Fleksibel memiliki pengaruh yang bermanfaat bagi produktivitas staf.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, kami dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengujian hasil hipotesis antara fleksibel working arrangement terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Maka hasil temuan dari pengujian ini *flexibel working arrangement* dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan PT. Chahra Sidoarjo.
- 2) Pengujian hasil hipotesis antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Maka hasil temuan dari pengujian ini *work life balance* dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan PT. Chahra Sidoarjo
- 3) Pengujian hasil hipotesis Dampak keseimbangan kehidupan kerja pada produktivitas lebih besar daripada jadwal kerja yang fleksibel, yang diukur dengan uji T. Oleh karena itu, hasil studi yang mengkaji dampak *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan tidak boleh diabaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrah, P. G., & Priyambodo, B. (2021). Peran Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan Work From Home (WFH) di Masa Pandemi COVID-19 : Studi Literatur. Buku Abstrak Seminar Nasional Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang, 19(April), 340–349.
- Devi Ayu Hedianti. (2022). ANALISIS WORK LIFE BALANCE PADA FREELANCER. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1), 44–48.
- Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81–95. <https://doi.org/10.30871/jama.v3i1.965>
- Flexi-Time, Jurus Perempuan dengan Karir. (2020). SRIKANDI, BUMN INDONESIA.
- Gunawan, T. M. E., & Franksiska, R. (2020). the Influence of Flexible Working Arrangement To Employee Performance With Work Life Balance As Mediating Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 308(3), 308–321. <https://doi.org/https://doi.org/10.35145/procuratio.v8i3.698>
- 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 : EkonomiBisnis & Manajemen*, 10(2), 162–171. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i2.111>

Irmayani, N. W. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.

Mallafi, F. R., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Department Internal Audit PT . Telkom Indonesia , Tbk Bandung). *E-Proceeding of Management* ISSN : 2355-9357, 8(6), 8596–8602.