
PENGARUH *FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT* DAN *WORK LIFE BALANCE* SEBAGAI PARADIGMA BARU DI TENGAH PANDEMI COVID-19

Oleh :

Putri Wulandari,

Fakultas Komunikasi dan Bisnis/Administrasi Bisnis,
Telkom University

Email : putriwulandarii@student.telkomuniversity.ac.id

Bachruddin Saleh Luturlean

Fakultas Komunikasi dan Bisnis/Administrasi Bisnis,
Telkom University

Articel Info

Article History :

Received 24 February - 2022

Accepted 24 March - 2022

*Available Online 04 April -
2022*

Abstract

This research aims to prove the effect of flexible work arrangements on employee performance in the Covid-19 period on employees of THE BMT Dharmasraya IT Elementary Foundation. The methods used in this study are quantitative with descriptive and causality types of research. The population used in this study was an employee in the Human Resources Section at the Dharmasraya BMT Foundation with a sample number of 60 respondents with sampling using Saturated sampling technique. The analytical techniques used are descriptive analysis, and multiple linear regression analysis with the help of spss application version 24 for windows. The results showed that flexible work arrangements had a positive and significant effect on employee performance. By having the advantages all employees can manage work time according to their own wishes.

Keywords :

Employee Performance,
Flexible Work
Arrangement, Work Life
Balance.

1. PENDAHULUAN

Saat ini semua Negara di dunia dikejutkan oleh wabah virus corona yang mematikan dan menginfeksi semua negara mulai dari benua Asia sampai dengan benua Eropa yang hampir menginfeksi hampir 126.000 orang di 123 negara dan kasus yang paling tinggi terjadi di India dengan total kasus lebih dari 5 juta orang dan Indonesia dengan kasus lebih dari 200 ribu orang.

Dengan adanya wabah pandemi ini sehingga mengganggu segala aspek mulai dari ekonomi, sosial, bisnis, lingkungan serta aktivitas dalam kehidupan sehari-hari yang menyebabkan banyak orang kehilangan mata pencahariannya dan banyak para pegawai yang di PHK dan menjadi pengangguran .

Social Distancing atau yang biasa pula disebut sebagai pembatasan sosial atau pembatasan jarak

fisik telah dirancang sedemikian rupa demi mengurangi interaksi langsung antara masyarakat luas, karena setiap individu berpotensi sebagai carrier atau yang menularkan virus bahkan menjadi pasien tertular tanpa gejala (Wilder-Smith & Freedman,2020). Hal ini sangat berbahaya mengingat penularan virus tersebut tergolong mudah yaitu dengan berbagai macam kontak fisik. Namun hal ini masih diupayakan pencegahannya salah satunya yaitu himbauan belajar dari rumah atau bekerja dari rumah (Darmalaksana,2020).

Namun dengan keadaan wabah virus yang tidak terkendali dan belum ditemukan obatnya muncullah berbagai klaster varian baru yang lebih mematikan di tengah masyarakat, menambah panjang daftar orang yang terpapar virus tersebut. Khususnya pada sector public atau perkantoran yang menjadi salah satu tingginya angka

penyebaran virus dan menyebabkan banyaknya orang yang meninggal. Untuk menyikapi hal ini Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN RB) mengeluarkan Surat Edaran Nomor 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai dalam Tata Normal Baru sebagaimana diubah lagi melalui SE Nomor 67 Tahun 2020. Didalamnya telah diatur kriteria penerapan pegawai melalui Work From Home (WFH) dan Work From Office (WFO) berdasarkan peta penyebaran COVID-19 yang dikeluarkan oleh Satuan Tugas Penanganan COVID-19.

Dengan diberlakukannya surat edaran dari Satgas COVID-19 justru memberikan dampak serius terutama pada bidang Pendidikan, karena Pendidikan aspek paling penting dalam kehidupan manusia. Guru merupakan faktor pendukung paling penting dalam sistem Pendidikan formal dalam kegiatan belajar mengajar. Namun dengan diterapkannya sistem pembelajaran secara daring atau pembelajaran jarak jauh memiliki banyak kendala diantaranya adalah, lemahnya jaringan internet, minimnya pengetahuan guru akan teknologi sehingga kesulitan menggunakan Zoom, Meet, dan Microsoft Teams yang akan memengaruhi proses kegiatan belajar mengajar, keterbatasan akses teknologi seperti jaringan dan fasilitas seperti laptop dan tidak semua siswa bisa memahami materi yang diberikan guru secara daring. Masalah ini berdampak pada kinerja guru dalam menjalankan tugas utamanya yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didiknya. Kualitas proses Pendidikan dalam hal ini kinerja guru sangat menentukan kualitas hasil Pendidikan di Indonesia pun menurun.

Kinerja Guru menurut Mulyasa (2020) adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan, kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja seorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan menjalankan serta kualitas dalam menjalankan tugas tersebut.

Fenomena ini yang terjadi di Yayasan Sekolah BMT Dharmasraya bahwa kinerja karyawan selama pandemic covid-19 kurang maksimal. Hal ini dibenarkan oleh pimpinan Unit Sekolah Yayasan BMT Dharmasraya melalui wawancara yang menyatakan bahwa kinerja guru kurang maksimal disebabkan karena banyak guru dan murid yang belum mampu karena ada kendala jaringan dan murid yang tidak memiliki media pembelajarannya. Dengan kendala yang terjadi saat ini akan berdampak pada kinerja para guru yang ada di sekolah Sd IT Yayasan BMT Dharmasraya serta

berdampak pada kualitas pembelajaran murid, dimana murid tidak mampu menangkap atau memahami materi dengan baik dan tidak mampu belajar dengan efektif dan efisien.

Wabah COVID-19 ini menyebabkan sistem pembelajaran dari rumah tidak berjalan dengan baik bagi para murid karena kinerja guru yang menurun dan kurang maksimal. Perkembangan kinerja individu tentunya dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal individu itu sendiri. Disamping itu menurut teori atau pandangan beberapa ahli serta penelitian terdahulu ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu.

Dalam kaitannya dengan kinerja guru di masa pandemic ada beberapa faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah penerapan Work From Home (WFH). Di Masa pandemic COVID-19 ini teknologi kini menjadi penunjang utama agar operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik. *Telecommuting* atau *Teleworking* adalah bekerja menggunakan teknologi komunikasi untuk kepentingan suatu perusahaan dengan memberikan izin kepada seluruh karyawan yang bersangkutan untuk mengakses berbagai data perusahaan dimanapun tanpa harus yang bersangkutan berada di kantor (Ye, 2012). Tujuan *Telecommuting* diterapkan untuk menjaga keamanan, keselamatan, dan Kesehatan individu agar tetap produktif dan dapat menyelesaikan pekerjaannya masing-masing (potter, 2003). Dengan adanya hal ini bisa merubah sistem kerja konvensional menjadi online. Khususnya di dunia pendidikan saat ini. Beberapa akademisi menjelaskan dengan rinci mengenai pembelajaran daring atau online.

Pada masa flexible work arrangement yang realisasinya berupa work from home seluruh tingkatan pendidikannya mulai dari sekolah dasar hingga Pendidikan tinggi perlu melakukan penguatan secara daring (W. Darmalaksana, 2020). Model pembelajaran yang seperti ini bukanlah hal yang baru. Menurut He et al (2014) belajar dengan media internet bukanlah hal yang baru karena telah menjadi wacana anjuran dunia Pendidikan selama beberapa tahun belakangan ini. Hal ini disebabkan karena cara belajar secara langsung atau tatap muka dirasa tertinggal zaman dan dianggap model pembelajaran yang kurang maju. Selain itu mellonjaknya kasus COVID-19 sehingga diusunglah wacana bekerja dan belajar secara daring yang lebih baik dengan memanfaatkan teknologi informasi modern seperti smartphone, internet, dan berbagai aplikasi pendukung sistem daring masa kini (Panigrahi et al, 2018)

Sehingga dengan adanya Penerapan Flexible Work Arrangement atau kebebasan dalam

memilih waktu kerja memberikan dampak positif bagi karyawan seperti Peningkatan Kinerja, meningkatkan kepuasan kerja, Komitmen dan Loyalitas Karyawan serta seimbang dalam dunia kerja dan kehidupan sehari-hari yang mendorong karyawan melakukan yang terbaik untuk perusahaan dalam mencapai output yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Salah satu bagian dari Flexible Work Arrangement adalah Work From Home yang dilakukan untuk pencegahan penyebaran virus corona.

Flexible work arrangement ini didukung juga oleh perkembangan dunia digital dan teknologi yang sangat pesat pada era 5.0 saat ini sehingga memudahkan para pekerja kantor bisa melakukan pekerjaan kantor, rapat, dan melakukan kegiatan lainnya tanpa harus bertatap muka secara langsung melalui platform google meet, zoom, microsoft teams, dan lain-lainnya.

Berdasarkan penjabaran di atas, Flexible Work Arrangement merupakan solusi sistem kerja baru yang bisa dilaksanakan dengan adanya pandemic covid-19 saat ini. Hal ini bertujuan untuk mengurangi kepadatan yang ada di klaster perkantoran, oleh karena ini penulis ingin melihat apakah pelaksanaan FWA efisien dan efektif serta memberikan dampak yang positif atau memberikan dampak negatif. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh *Flexible Work Arrangement* dan *Work Life Balance* Sebagai Paradigma Baru Di Tengah Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan BMT Dharmasraya”.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah proses tentang masalah yang ada di ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya, yang berfungsi untuk menunjang segala aktivitas organisasi atau perusahaan demi tercapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan ruang lingkup dan unit kerjanya pada jabatan yang sesuai, serta memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan untuk mencapai sasaran output secara efektif dan efisien sehingga memperoleh hasil yang optimal.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu konsep yang berlandaskan bahwa setiap karyawan/pegawai adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis atau objek dari sebuah bisnis. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kebijakan

dan praktek-praktek yang harus dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek-aspek berkaitan dengan manusia sebagai karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga bisa diartikan sebagai ilmu dan sebuah seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

Menurut Kaswan (2012) manajemen sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan yang dapat menghasilkan output yang besar dan sulit untuk diikuti oleh pesaing. Selain itu, MSDM menjelaskan manusia atau tenaga kerja yang memiliki keunggulan kompetitif yang sangat produktif dan terdapat motivasi yang tinggi di dalamnya. Meskipun di zaman sekarang ini teknologi serba canggih, manajemen sumber daya tetap memiliki peranan penting dan merupakan aset bagi perusahaan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan organisasinya. Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material atau non financial) didalam suatu organisasi bisnis yang dapat diwujudkan eksistensi organisasi. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi (Sulistiyani dan Rosidah, 2003). Menurut Robbins (2006) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem manajemen yang sengaja dirancang untuk memastikan bahwa potensi atau bakat individu dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien. Pengembangan individu tersebut dimaksud untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2008) MSDM adalah salah satu bidang dari manajemen dan pengendalian. Proses tersebut terdapat pada bagian fungsi ataupun unit produksi. Pemasaran, Kepegawaian, maupun keuangan, karena Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap perannya semakin penting dalam pencapaian tujuan perusahaan atau institusi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM secara sistematis dan teratur yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia.

“The practice of human resource management (HRM) is concerned with all aspect of how people are employed managed in organizations ...” yang maknanya adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu komponen yang berkaitan erat

dengan segala aspek tentang bagaimana cara tata kerja yang dikelola dalam sebuah organisasi (Amstrong, 2009). Selain itu pakar lain Bernardin dan Russel (2003) menyatakan MSDM berhubungan erat dengan rekrutmen, seleksi, pengembangan, kompensasi, relevansi, evaluasi dan promosi pegawai dalam suatu institusi. Dari beberapa pendapat pendapat, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu hal yang mengatur tentang tata kepegawaian atau karyawan sebagaimana urutan dan fungsi-fungsinya agar bisa mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh institusi, karyawan, maupun masyarakat.

3. METODE PENELITIAN

Dalam metode analisis data penelitian akan dianalisis dengan dua pendekatan secara kualitatif dan secara kuantitatif. Berikut dibawah ini adalah langkah-langkah metode analisis data yang diperoleh baik secara kualitatif dan kuantitatif yang terdiri dari beberapa tahapan yaitu;

a. Kualitatif (Uji Keabsahan Data)

Dalam pengujian keabsahan data peneliti menggunakan teknik uji keabsahan data yaitu *credibility* (validitas internal) yang dimana dalam penelitian ini pengujian kredibilitas data penelitian dilakukan dengan cara sebagai berikut;

- 1) Meningkatkan ketekunan yang dilakukan dengan melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan.
- 2) Triangulasi yang dilakukan dengan jenis triangulasi; teknik, sumber, dan waktu. Teknik ini merupakan teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau pembandingan terhadap data.
- 3) Menggunakan bahan referenced yang dimaksudkannya adalah untuk melengkapi data-data yang ditemukan dalam penelitian dengan menggunakan berbagai bahan pendukung seperti; rekaman hasil wawancara sebagai pendukung data hasil wawancara, kemudian foto-foto sebagai pendukung data untuk saling melengkapi data-data pengujian keabsahan data.

b. Kuantitatif

Sedangkan langkah-langkah metode analisis data yang diperoleh secara kuantitatif yang terdiri dari beberapa tahapan yaitu :

1) Uji Validitas

Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita (2011) mengatakan bahwa uji validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Tujuan validitas adalah untuk mengukur valid atau tidaknya valid dalam suatu item pertanyaan.

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik *Bivariate Pearson* (korelasi produk momen pearson) analisis ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing nilai item pertanyaan dengan nilai total keseluruhan pertanyaan. Nilai total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan nilai total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang diungkap, berikut dibawah ini adalah rumus untuk uji validitas dengan bantuan *software* SPSS versi 22 sebagai berikut;

rhitung =

keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi

Σx_i = Jumlah skor item

ΣY_i = Jumlah Skor total (seluruh item) n = Jumlah responden

Untuk menentukan apakah instrumen valid atau tidak maka digunakan ketentuan sebagai berikut;

- (1) Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen tersebut valid.
- (2) Jika nilai r hitung \leq r tabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.
- (3) Uji reliabilitas

Sarjono dkk (2011) mengatakan bahwa uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan di dalam sebuah kuesioner. Reliabilitas berarti dapat dipercaya artinya instrumen dapat memberikan hasil yang tepat. Alat ukur instrumen dikategorikan reliabel jika menunjukkan konstanta hasil pengukuran dan mempunyai ketepatan hasil pengukuran sehingga terbukti bahwa alat ukur itu benar-benar dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Koefisien reliabel dapat diperoleh dari rumus *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *software* SPSS versi 22 sebagai berikut:

Keterangan:

r_1 = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\Sigma \sigma^2$ = Jumlah varian butir

σ^2 = Varian total

Syarat uji reliabilitas:

Jika nilai $\alpha \geq r$ tabel, maka instrumen penelitian dikatakan reliabel. Jika nilai $\alpha <$ r tabel, maka instrumen dikatakan reliabel.

2) Analisis Regresi

Analisis regresi ini digunakan untuk mendapatkan gambaran penyebaran data hasil penelitian masing-masing variabel secara kategorial. Adapun tahap pelaksanaan analisis regresi meliputi; uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji t dan koefisien determinasi (R^2).

3) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, residual memiliki distribusi normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika residualnya memiliki distribusi normal. Pedoman yang digunakan untuk mengetahui residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dari nilai signifikansi pada bagian *Kolmogorov-Smirnov* (Asymp.Sig), apabila nilai signifikansi (Asymp.Sig) > 0,05 maka residual berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Asymp.Sig) ≤ 0,05 maka residual tidak berdistribusi normal. Pengujian ini dengan bantuan *software* SPSS 22.

4) Uji regresi linier berganda

Menurut setia (2019:46) model regresi linear berganda merupakan pengembangan dari model regresi linear sederhana. Jika pada regresi linear sederhana hanya terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka pada regresi linear berganda jumlah variabel bebasnya lebih dari satu dan satu variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019) regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ , = Koefisien regresi variabel independen

X₁ = Variabel Kemampuan Kerja

X₂ = Variabel Keterlibatan Kerja

X₂ = Variabel Keterlibatan Kerja

Pengujian t ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pada penelitian ini digunakan uji terhadap *flexible working arrangement* sebesar 0,05. Pengujian perumusan hipotesis ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Merumuskan hipotesis nihil (H₀) dan hipotesis alternatif (H_a).

(1) H₀: *flexible working arrangement* tidak berpengaruh positif terhadap *kinerja karyawan*

(2) H_a: *flexible working arrangement* berpengaruh positif terhadap *kinerja karyawan*

(a) Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

H₀ ditolak dan H_a diterima, apabila t hitung ≤ t tabel. H₀ diterima dan H_a ditolak, apabila t hitung > t tabel.

(b) Membuat Kesimpulan

Apabila H₀ diterima dan H_a ditolak, maka *flexible working arrangement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Begitu juga sebaliknya jika H₀ ditolak dan H_a

diterima, maka *flexible working arrangement* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, apabila jika hasil semakin mendekati angka 0 maka semakin lemah atau kecil hubungannya. Sebaliknya jika hasil semakin mendekati nilai angka 1 maka semakin besar atau kuat hubungan variabel atau sempurna.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 60 responden sebagai sampel dengan profil mayoritas perempuan dengan persentase sebesar 60% atau sebanyak 36 responden dan laki-laki dengan persentase sebesar 40% atau sebanyak 24 responden, mayoritas usia 21-25 tahun dengan persentase sebesar 42% atau sebanyak 25 responden dilanjut usia 26-30 tahun dengan persentase sebesar 33% atau sebanyak 20 responden dilanjut usia > 30 tahun dengan persentase sebesar 17% atau sebanyak 10 responden serta yang terakhir usia < 20 tahun dengan persentase sebesar 8% atau sebanyak 5 responden. Hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil Analisis Deskriptif *Flexible Work Arrangement*

Berdasarkan analisis deskriptif, tanggapan responden mengenai *Flexible Work Arrangement* karyawan Yayasan BMT Dharmasraya sebagai paradigma baru di tengah pandemi Covid-19 pada dimensi tempat kerja dengan rata-rata 82,08% dan dimensi waktu kerja dengan rata-rata 80,20%.. Secara keseluruhan variabel *Flexible Work Arrangement* memperoleh skor 81,15% dan pada garis kotinum berada dalam kategori baik. Hal ini menyatakan bahwa mengenai *Flexible Work Arrangement* pada karyawan Yayasan BMT Dharmasraya sebagai paradigma baru di tengah pandemi Covid-19 secara keseluruhan baik.

1. Analisis Deskriptif Dimensi Tempat Kerja

Dimensi penggunaan dana secara keseluruhan sudah berada dalam kategori sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai presentase sebesar 82,08% . Nilai paling tinggi pada dimensi yaitu pada pernyataan “Dengan adanya system kerja fleksibel, memungkinkan saya untuk mengatur lokasi kerja sesuai dengan yang saya inginkan” dengan presentase sebesar 83,75%. Berdasarkan data yang ada

peneliti menganalisis dan mendapatkan hasil pembahasan yaitu bahwa pada saat pandemic Covid-19 adanya system kerja yang fleksibel membuat karyawan Yayasan BMT Dharmasraya dapat mengatur lokasi kerja sesuai dengan yang diinginkannya. Hal ini dapat menjadikan paradigma baru di tengah pandemic Covid-19 yang mana karyawan dapat melakukan pekerjaan baik di rumah di perjalanan, dan pekerjaan dapat dilakukan melalui telekomunikasi local, yakni komunikasi jarak jauh yang memungkinkan melalui internet. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner yang disebar pada dimensi Tempat Kerja pada variabel *flexible work arrangement*.

2. Analisis Deskriptif Dimensi Waktu Kerja
Dimensi waktu kerja secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai presentase 80,20% . Nilai paling tinggi pada dimensi ini yaitu pada pernyataan “Saya mempunyai kebebasan dalam memilih waktu untuk bekerja” dengan presentase sebesar 82,08%. Berdasarkan data yang ada peneliti menganalisa dan mendapatkan hasil pembahasan yaitu karyawan mempunyai kebebasan dalam memilih waktu untuk bekerja. Oleh karena itu karyawan dapat bekerja kapan saja nauman hal ini harus dapat dibarengi dengan ketepatan dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan yang telah ditentukan. Hal ini terbukti berdasarkan dengan kuesioner yang disebar berdasarkan dimensi waktu kerja pada variabel *Flexible work arrangement*.

Hasil Analisis Deskriptif Work Life Balance

Berdasarkan analisis deskriptif, tanggapan responden mengenai *work life balance* karyawan Yayasan BMT Dharmasraya sebagai paradigma baru di tengah pandemi Covid-19 pada dimensi WIPL (*work interface with personal life*) dengan rata-rata 81,46%, dimensi PLIW (*Personal life interfanace with work*) dengan rata-rata 81,88% dan dimensi WPLE (*Work personal Life Enhancment*) dengan rata-rata 80,21%. Secara keseluruhan variabel *Work Life Balance* memperoleh skor 81,18% dan pada garis kotinum berada dalam kategori baik. Hal ini menyatakan bahwa *work life balance* karyawan Yayasan BMT Dharmasraya sebagai paradigma baru di tengah pandemi Covid-19 secara keseluruhan baik.

- a. Analisis Deskriptif Dimensi WIPL (*work interface with personal life*)
Dimensi WIPL (*work interface with personal life*) secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai

presentase 81,46% . Nilai paling tinggi pada dimensi ini yaitu pada pernyataan “kehidupan pribadi saya terabaikan karena pekerjaan” dengan presentase sebesar 82,08%. Berdasarkan data tersebut peneliti menganalisa dan mendapatkan hasil yaitu karyawan Yayasan BMT Dharmasraya merasa kehidupan pribadinya terabaikan karena pekerjaan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang terlalu sibuk dengan aktivitas didalam pekerjaan seperti *meeting*, *deadline* dan lembur dapat menurunkan kualitas kehidupan pribadi seperti berkurangnya waktu terhadap keluarga dan sahabt serta meninggalkan hobi yang dimiliki. Hal ini terbukti dengan kuesioner yang disebar berdasarkan dimensi WIPL (*work interface with personal life*) pada variabel *Work Life Balance*.

- b. Analisis Deskriptif Dimensi PLIW (*Personal life interfanace with work*)
Dimensi PLIW (*Personal life interfanace with work*) secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai presentase 81,88% . Nilai paling tinggi pada dimensi ini yaitu pada pernyataan “Masalah pribadi membuat saya sulit berkonsentrasi ketika bekerja” dengan presentase sebesar 82,92%. Berdasarkan data tersebut peneliti menganalisa dan mendapatkan hasil yaitu karyawan yang kurang mampu menyelesaikan permasalahan pribadinya maka akan menghasilkan kualitas pekerjaan yang kurang maksimal. Kondisi tersebut akan berdampak pada karyawan yang kurang focus terhadap target dan pekerjaan, motivasi bekerja menjadi menurun serta terjadi ketidakpuasan dalam bekerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil kuesioner yang tersebar berdasarkan dimensi PLIW (*Personal life interfanace with work*) pada variabel *work life balance*.
- c. Analisis Deskriptif Dimensi WPLE (*Work personal Life Enhancment*)
Dimensi WPLE (*Work personal Life Enhancment*) secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai presentase 80,21% . Nilai paling tinggi pada dimensi ini yaitu pada pernyataan “pekerjaan membuat saya merasa lebih baik dalam menjalani hidup” dengan presentase sebesar 80,42%. Berdasarkan data tersebut peneliti menganalisis dan mendapatkan hasil yaitu karyawan memerasa pekerjaan dapat membuat hidupnya berjalan lebih baik. Hal ini disebabkan karena karyawan yang mampu mengelola kualitas kehidupan pribadi dan

professional dalam pekerjaan akan membantu karyawan dalam meningkatkan kualitas hidup. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil kuesioner yang tersebar berdasarkan dimensi WPLE (*Work Personal Life Enhancement*) pada dimensi *Work Life Balance*.

Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis deskriptif, tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan Yayasan BMT Dharmasraya sebagai paradigma baru di tengah pandemi Covid-19 pada dimensi kualitas dengan rata-rata 81,88%, dimensi kuantitas dengan rata-rata 82,08%, dimensi ketepatan waktu dengan rata-rata 79,38 dan dimensi kemandirian dengan rata-rata 81,67%. Secara keseluruhan variabel kinerja karyawan memperoleh skor 81,19% dan pada garis kotinum berada dalam kategori baik. Hal ini menyatakan bahwa karyawan Yayasan BMT Dharmasraya sebagai paradigma baru di tengah pandemi Covid-19 secara keseluruhan baik.

- a. Analisis Deskriptif Dimensi Kualitas
Dimensi kualitas secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai presentase 81,88% . Nilai paling tinggi pada dimensi ini yaitupada pernyataan “saya selalu mengevaluasi pekerjaan yang sudah diselesaikan” dengan presentase sebesar 82,92%. Berdasarkan data tersebut peneliti menganalisa dan mendapatkan kesimpulan yaitu karyawan seringkali mengevaluasi kembali pekerjaan agar dapat memastikan pekerjaan yang dikerjakan tidak ada kesalahan sehingga kualitas kerja dapat terkendali. Hal ini dibuktikan dengan kuesioner yang disebarkan berdasarkan terhadap dimensi kualitas pada variabel kinerja karyawan.
- b. Analisis Deskriptif Dimensi Kuantitas
Dimensi kuantitas secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai presentase 82,08% . Nilai paling tinggi pada dimensi ini yaitu pada pernyataan “saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan” dengan presentase sebesar 82,08% dan “saya selalu menentukan target dalam bekerja” dengan presentase sebesar 82,08%. Berdasarkan data tersebut peneliti menganalisa dan mendapatkan kesimpulan yaitu bahwa karyawan sudah sesuai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. Bila suatu pekerjaan diselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan hal tersebut bukan hanya menguntungkan bagi Yayasan BMT dharmasraya namun dapat menguntungkan

bagi karyawan itu sendiri. Hal tersebut terbukti dengan hasil kuesioner yang tersebar terhadap dimensi kuantitas pada variabel kinerja karyawan.

- c. Analisis Deskriptif Dimensi Ketepatan Waktu
Dimensi ketepatan waktu secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai presentase 79,38% . Nilai paling tinggi pada dimensi ini yaitupada pernyataan “saya sangat disiplin perihal waktu saat bekerja” dengan presentase sebesar 80,42%. Berdasarkan data tersebut peneliti menganalisa dan mendapatkan kesimpulan yaitu karyawan Yayasan BMT Dharmasraya sudah sangat disiplin perihal waktu saat bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan Yayasan BMT Dharmasraya memiliki kesadaran yang tinggi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan teapt pada waktunya. Hal tersebut terbukti berdasarkan hasil kuesioner terhadap dimensi ketepatan waktu pada variabel kinerja karyawan.
 - d. Analisis Deskriptif Dimensi Kemandirian
Dimensi kemandiran secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai presentase 81,67%. Nilai paling tinggi pada dimensi ini yaitu pada pertanyaan “saya selalu mengerjakan pekerjaan tanpa harus meminta bantuan orang lain” dengan presentase sebesar 81,67%. Berdasarkan data tersebut peneliti menganalisa dan mendapatkan kesimpulan yaitu karyawan dapat mengerjakan suatu pekerjaan tanpa bantuan dari orang lain. Hal tersebut dikarenakan karyawan Yayasan BMT Dharmasraya sudah sangat paham denga napa yang dikerjakan sehingga tidak perlu lagi bantuan dari orang lain. Hal tersebut terbukti berdasarkan hasil kuesioner terhadap dimensi kemandiraian pada variable kinerja karyawan
- ### **Pengaruh Flexible Work Arrangement terhadap Kinerja Karyawan**
- Hasil dari penelitian ini berdasarkan analisis deskriptif *Flexivble Work Arrangement* termasuk kedalam kategori baik serta Kinerja Karyawan masuk kedalam kategori baik. Berdasarkan uji t (parsial) terdapat pengaruh *Flexivble Work Arrangement* secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,539 > 1,672$) dan nilai signifikan $< 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka hipotesis penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh dari variabel *Flexivble Work Arrangement* terhadap Kinerja Karyawan Yayasan BMT

Dharmasraya sebagai paradigma baru di tengah pandemi Covid-19.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Theodora *et al.*, (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah masalah klasik yang terus menjadi perhatian perusahaan. Seiring dengan kemajuan teknologi maka bertambah pulalah minat karyawan dalam hal pengaturan kerja fleksibel. Kinerja yang dikhawatirkan akan menurun ketika pengaturan kerja fleksibel dilaksanakan, sekarang menjadi salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini berdasarkan analisis deskriptif *Work Life Balance* termasuk kedalam kategori baik serta Kinerja Karyawan masuk kedalam kategori baik. Berdasarkan uji t (parsial) terdapat pengaruh *work life balance* secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil uji t dengan nilai thitung > ttabel ($7,195 > 1,672$) dan nilai signifikan < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka hipotesis penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh dari variabel *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Yayasan BMT Dharmasraya sebagai paradigma baru di tengah pandemi Covid-19..

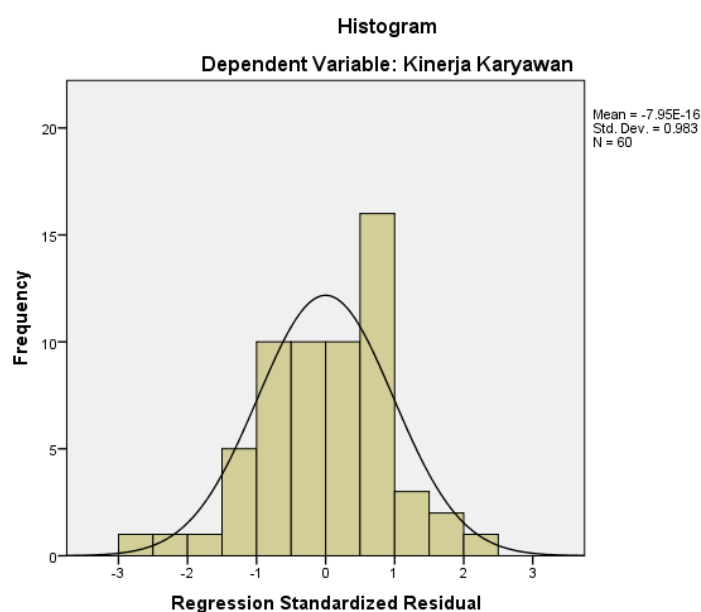
Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irene (2022) menyatakan bahwa *work life balance* dibutuhkan untuk dapat menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Tetapi, penerapan *work life balance* membutuhkan dukungan dari perusahaan dan organisasi. Apabila karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kerjanya maka karyawan dapat merasa Bahagia dan bersemangat dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam perusahaan. Sehingga pada akhirnya kinerja karyawan yang dihasilkan untuk mencapai tujuan perusahaan dapat meningkat.

Pengaruh *Flexible Work Arrangement* dan *Work life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

a. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari *Flexible Work Arrangement* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil uji T dengan nilai thitung > ttabel dan nilai signifikan < 0,05 serta hasil uji F dengan nilai Fhitung > Ftabel ($120,840 > 3,158$) dan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka hipotesis dalam penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh dari variabel *Flexible Work Arrangement* dan *Work Life Balance* secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yayasan BMT

Dharmasraya sebagai paradigma baru di tengah pandemi Covid-19..

b. Sementara itu, hasil uji korelasi menunjukkan korelasi antara *Flexible Work Arrangement* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan tergolong positif. Hal tersebut menggambarkan apabila terjadi kenaikan pada variabel *Flexible Work Arrangement* dan *Work Life Balance* maka akan terjadi kenaikan pada variabel Kinerja Karyawan, demikian sebaliknya. Dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan *Flexible Work Arrangement* dan *Work Life Balance* berpengaruh sebesar 80,9% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *Flexible Work Arrangement* dan *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan adalah 80,9% sedangkan sisanya 19,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel *Flexible Work Arrangement* dan *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sudah tergolong normal dan cukup kuat.



Gambar 1. Histogram Kinerja Karyawan
(Sumber : Data Primer).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh *flexible work arrangement* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan di Yayasan Bmt Dharmasraya, Sebagai Paradigma Baru Ditengah Covid-19 dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian sebagai berikut :

a. Pengaruh *Flexible Work Arrangement* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t (parsial) terdapat pengaruh *flexible work arrangement* secara parsial. Dimana seiring dengan kemajuan teknologi maka bertambah pula minat karyawan dalam hal pengaturan kerja yang fleksibel yang sekarang menjadi salah satu hal yang meningkatkan efisiensi kinerja karyawan.

b. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan uji T parsial terdapat pengaruh *work life balance* secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga menyebabkan keseimbangan antara kehidupan pribadi antara kehidupan kerja dan pribadi. Dengan diterapkan karyawan bersemangat menyelesaikan tanggung jawab dalam perusahaan sehingga mencapai tujuan perusahaan.

6. REFERENSI

- Boxall, P. dan Purcell, J., (2011), *Strategy and Human Resource Management*, 3rd edn. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Cherrington, D.J., (1995), *The management of human resources*, 4th ed
- Choo Jasmine Lee Mee, Nasina Mat Desa dan Muhammad Hasmi Abu Hassan Asaari., (2016), *Flexible Working Arrangement toward Organizational Commitment and Work- Family Conflict*. Vol.3, No.1; 31, Januari 2016.
- Creswell, John .W., (2009), *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dex, S, dan Smith, C., (2002), *The Nature and Pattern of Family-Friendly Employment Policies in Britain*.
- Djajendra, “work-life balance menciptakan kerja yang unggul”.
- Donald Cooper R dan Emory William C., (1985), *Metode Penelitian Bisnis* Jakarta: Erlangga.
- Erin L Kelly, Phyllis Moen, J. Michael Oakes, dan Wen Fan., (2014), *Changing Work and Work-Family Conflict; Evidence from the Work, Family, and Health Network*.
- Grover, S. L., Dan Crooker, K.J., (1995), *Who appreciates family-responsive human resources policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents*. *Personnel Psychology*, 48, 271-288. <http://dx.doi.org/10.1111/j/1744-6570.1995.tb01757.x>
- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., dan Shaw, J.D., (2003), The relation between work family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63 510-531.
- Glass, J., dan Estes, S., (1997), *The Family Responsive Workplace*. *Annual Review of Sociology*, 23, 289-31 <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.soc.23.1.289>.
- Hammer, L. B., Allen, E., Dan Grigsby, T.D., (1997), Work-family conflict in dual- earner couples: Within individual and crossover effects of work and family, *Journal of Vocational Behavior*, 50, 185-203. <http://dx.doi.org/10.1002/smi.1049>.
- Hammer, L. B., Neal, M.B., Newsom, J.T., Brockwood, K.J, dan Colton, C.L., (2005), A longitudinal study of the effects of dual – earner couples’ utilization of family-friendly workplace supports on work and family outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 7799-810. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.799>.
- Handayani Titik, “membahas ulang hubungan kerja fleksibel di Indonesia”. 01 April 2013 http://lipi.go.id/siaran_pers/membahas-ulang-hubungan-kerja-fleksibel-di-indonesia/13619(diakses 3 Oktober 2017).
- Hill, J.E., Grzywacz, J.G., Allen, S., Blanchard, V.L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., dan Pitt-Catsophas, M., (2008), Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & Family*, 11 (2): 149-163.
- Hooks dan Higgs., (2000), *The objective of this study is to test the effect of flex time and standard*.
- Jain Bindu Dr, dan Yashika Swami., (2014), *Flexible Work Arrangements and Employee Retention in IT Sector*. Vol.2, Issue 12, Desember 2014.
- Jhonson and Christensen., (2013:404), “Research that involves the mixing of quantitative and

qualitative approach”.

Lockwood, N. R., (2003), *Work life balance: Challenges and solutions*, *HRMagazine*, Vol 48, Iss 6, p S1, Society for *Human Resource Management*, Alexandria.

Mattis, M. C., (1990), *Evaluations of Work Schedule Flexibility: Issues of Methodology, Measurement, effects of flexible work*.

Meyer dan Allen., (1997), *Model of Organizational Commitment: Measurement issues*

Moore, Fiona., (2007), *Work-life Balance: contrasting managers and workers in an MNC*, *Emerald Group Publishing Limited*, Vol. 29, Number 4.

Noor, K. M., (2011), *Work-life Balance and Intention to Leave among Academics in Malaysian Public Higher Education Institutions*. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2, No. 11.

Panggabean., (2007 hal, 15), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia,

Poulose, S., dan Sudarsan., (2014), *Work-life balance: A Conceptual Review*. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 17.

Purcell, J. dan Hutchinson, S., (2007), ‘Front-line managers as agents in the HRM-performance causal chain: theory, analysis and evidence’, *Human Resource Management Journal*, 17 (1):3-20

Preeti Singh dan Parul Khanna., (2011), *Intellectual Property and Human Development Through Work Life Balance in Knowledge*.

Rao Purba., (1996), *Populasi dan Sampel*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.