

# Analisis Keseimbangan Antara Kehidupan Dan Waktu Kerja Fleksibel Selama Pandemi Covid-19 Menggunakan Smart-PLS

Safar Dwi Kurniawan<sup>1</sup>, Miftakhul Huda<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>, Politeknik Harapan Bersama Kota Tegal, Jl. Mataram No.9, Kel. pesurungan Lor,  
Kec. Margadana, Kota Tegal, Jawa Tengah 52147  
safar.kurniawan45@gmail.com<sup>1</sup>, mh\_iftah@poltektegal.ac.id<sup>2</sup>

## Abstrak

*Pada masa pandemi covid-19 sekarang ini dalam bidang pendidikan tinggi banyak perubahan dilakukan institusi pendidikan tinggi, salah satunya Sistem kerja yang fleksibel dan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Dengan kondisi khusus seperti masa Pandemi COVID-19, para civitas akademika di suatu institusi pendidikan tinggi diharuskan untuk melakukan pekerjaan mereka di luar kantor dengan jam kerja yang lebih fleksibel. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari bekerja dari rumah selama pandemi covid-19 pada flexible working hours and a work-life balance perspective terhadap civitas akademika di Politeknik Harapan Bersama Tegal. Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan metode kuantitatif, non probability, purposive sampling menggunakan kuesioner online dengan total responden valid berjumlah 100 orang yang digunakan untuk melakukan analisis terhadap variabel - variabel data menggunakan metode PLS-SEM.. SEM merupakan suatu metode analisis statistik multivariat. Penelitian ini menemukan bahwa implementasi WLB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja civitas akademika. FWH juga berpengaruh positif terhadap tercapainya WLB. Akan tetapi, FWH mempengaruhi kepuasan kerja civitas akademika secara negatif terhadap para civitas akademika di sektor pendidikan tinggi selama masa pandemi di daerah Kota Tegal.*

*Kata Kunci : Pandemi, Flexibel, Kepuasan Kinerja*

## Abstract

*During the current COVID-19 pandemic, in the field of higher education, there are many changes made by higher education institutions, one of which is a flexible work system and supports a balance between work and life. With special conditions such as the COVID-19 Pandemic, the academic community at a higher education institution is required to carry out their work outside the office with more flexible working hours. This study aims to evaluate the impact of working from home during the COVID-19 pandemic on flexible working hours and a work-life balance perspective on the academic community at the Harapan Bersama Polytechnic Tegal. In this study, data collection was carried out using quantitative, non-probability, purposive sampling methods using an online questionnaire with a total of 100 valid respondents who were used to analyze data variables using the PLS-SEM method. SEM is a multivariate statistical analysis method. . This study found that the implementation of WLB had a positive effect on job satisfaction of the academic community. FWH also has a positive effect on the achievement of WLB. However, FWH negatively affected the work satisfaction of the academic community towards the academic community in the higher education sector during the pandemic in the Tegal City area.*

*Keywords: Pandemic, Flexibility, Performance Satisfaction*

## 1. PENDAHULUAN

Sejak 1 tahun yang lalu, atau lebih tepatnya pada tanggal 2 Maret 2020 saat kasus pertama diumumkan oleh Presiden Joko Widodo, Indonesia telah resmi menjadi salah satu negara yang terkena efek langsung dari Coronavirus Disease 2019 atau yang lebih dikenal sebagai COVID-19 [1]. *Coronaviruses* (CoV) adalah keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit mulai dari flu biasa hingga penyakit yang lebih parah. *Coronavirus* baru (nCoV) adalah jenis baru yang sebelumnya belum teridentifikasi pada manusia. Virus baru ini kemudian dinamai "virus COVID-19". Pada 11 Maret 2020, peningkatan pesat dalam jumlah kasus di luar China membuat Direktur Jenderal WHO mengumumkan bahwa wabah tersebut dapat dikategorikan sebagai pandemi. [2] secara nasional sudah menyebabkan 1.620.569 kasus positif dimana 44.007 orang atau sekitar 3,68% meninggal dikarenakan oleh virus ini [3]. Jumlah yang bisa terbilang banyak dan disertai dengan sangat cepatnya peningkatan jumlah kasus positif yang terjadi, menyebabkan berbagai perubahan di banyak lini kehidupan masyarakat termasuk dalam dunia ketenagakerjaan, seperti yang terjadi Jawa Tengah melalui Peraturan Gubernur Jawa Tengah Ganjar Pranowo menerapkan kebijakan untuk bekerja di rumah atau work from home bagi aparat sipil negara (ASN) di lingkungan instansi Pemerintah Provinsi Jateng. [1]. "Kami memutuskan untuk para ASN di lingkungan Pemprov Jateng dapat menjalankan tugas kedinasan dengan bekerja dari rumah. Meski begitu, tidak semuanya kerja di rumah, tetap ada ASN yang harus ngantor agar pelayanan tetap berjalan normal,[1].

Sebagai implikasi dari Peraturan Gubernur Jawa Tengah ini, Politeknik Harapan Bersama juga menerapkan hal serupa, untuk ikut serta membantu percepatan penanganan covid-19. Politeknik Harapan Bersama mulai merubah proses operasionalnya dengan menerapkan modifikasi cara kerja dimana salah satunya adalah Remote Working dan Flexible Working Hours yang merujuk pada surat edaran No.004.04/PHB/III/2020 Kampus Politeknik Harapan Bersama melakukan antisipasi terkait penyebaran Virus Corona [4].

Berdasarkan preliminary research yang peneliti lakukan, dengan mewawancarai beberapa rekan yang bekerja di Kampus Politeknik Harapan Bersama, didapatkan bahwa selama diberlakukannya perubahan sistem kerja ini memberikan dampak yang beragam kepada kehidupan yang dirasakan oleh civitas akademika. Salah satu perubahan yang dirasakan oleh sebagian besar para pekerja adalah semakin meningkatnya rasa puas dan bahagia terhadap apa yang mereka lakukan pada pekerjaannya, dimana kebanyakan dari narasumber merasa dapat menggunakan waktu dengan lebih efektif dengan tidak perlu melakukan akomodasi khususnya pada saat remote working. Meskipun begitu tidak semua narasumber merasakan hal yang serupa, dimana beberapa narasumber justru merasakan penurunan rasa puas terhadap apa yang telah dikerjakan selama masa pandemi COVID-19 ini, dan lebih memilih untuk bekerja secara fisik di kantor dan jam kerja normal.

Dari hasil *preliminary research* yang dilakukan, menjadi hal yang menarik untuk melihat lebih dalam apakah dengan adanya sistem baru seperti *Flexible Working Hours / Telework "Work From Home (WFH)"* yang telah diterapkan oleh Politeknik Harapan Bersama untuk beradaptasi dengan kondisi pandemi COVID-19 memiliki pengaruh terhadap job satisfaction para civitas akademika. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan untuk menjadi dasar teoritis bagi Politeknik Harapan Bersama untuk melakukan pengambilan keputusan di masa mendatang mengenai sistem kerja *flexible working hours* dan WFH seperti saat ini. Riset kali ini akan menggunakan beberapa variabel seperti, *Flexible Working Hours, Work Life Balance* yang dirasakan oleh civitas akademika, dan Job Satisfaction yang dirasakan oleh civitas akademika terhadap pekerjaannya.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1. Flexible Working Hours

Fleksibilitas kerja menunjukkan tidak hanya variasi dalam waktu dan tempat dalam bekerja, tetapi juga pembagian kerja, cuti pada kerja (seperti cuti hamil), kerja paruh waktu dan juga jangka waktu bekerja [5]. *Flexible working hours* menawarkan kemudahan dalam perencanaan, bukan mengurangi waktu kerja. Dengan demikian, fleksibilitas dalam pekerjaan dapat diringkas sebagai kemampuan karyawan untuk mengontrol durasi waktu kerjanya serta lokasi kerja, kemampuan ini yang seharusnya ditawarkan oleh perusahaan karena berbagai manfaat yang dirasakan [6]. Deshwal [7] mengatakan bahwa *flexible working hours* ini memiliki bentuk yang berbeda pada jam kerja biasanya. Perbedaannya adalah jam dan waktu kerja dalam arti bahwa pekerja dapat melakukan pekerjaannya tepat waktu kapanpun dan dimanapun pekerja inginkan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rawashdeh et al (2016), ditemukan bahwa *flexible working hours* memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut juga dikuatkan oleh temuan Kiran dan Khuram (2018), dimana ditemukan bahwa *flexitime* memiliki respon yang positif terhadap komitmen dengan perusahaan, tingkat *engagement* karyawan, kepuasan karyawan dan juga kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Dengan itu peneliti membuat hipotesis sebagai berikut.

H1 : *Flexible Working Hours* memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja civitas akademika.

### 2.2. Work Life Balance

*Work life balance* ini seperti yang dikatakan sebelumnya, saat ini sedang mendapatkan perhatian yang lebih dibandingkan sebelumnya. Konsep *work life balance* sendiri dapat diartikan sebagai titik atau kondisi seimbang dimana seorang individu dapat menjalankan berbagai peran dalam hidup dengan selaras [8]. Banyak peneliti juga mempercayai, bahwa jika terjadi ketidakseimbangan maka akan menghasilkan adanya konflik antara tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari [6]. Penelitian yang dilakukan oleh [9] juga mengkonfirmasi bahwa terdapat hubungan positif antara *work life balance* dan kepuasan kerja karyawan. Dengan itu peneliti membuat hipotesis sebagai berikut :

H2 : *Work life balance* memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja civitas akademika.

### 2.3. Job Satisfaction

Menurut Cronley & Kirn [10], *job satisfaction* atau kepuasan kerja adalah suatu sudut pandang yang subjektif dari seorang individu yang mencakup perasaannya tentang pekerjaan dan perusahaan tempat dia bekerja. Selain itu, kepuasan kerja juga merupakan keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari pencapaian nilai-nilai pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu tingkatan dimana seorang pekerja merasa bahagia, senang atau puas dengan profesi yang dia jalani [11]. Menurut Bloomfield [12], kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan oleh pekerja terhadap pekerjaannya, dan berdasarkan beberapa faktor yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik (sebagaimana dikutip dalam, [12]).

Hubungan antara Flexible Working Hours dan Work Life Balance

Menurut penelitian dari [13], fleksibilitas dalam waktu memberikan efek positif kepada karyawan, dimana karyawan dapat menentukan kapan, dimana dan berapa lama karyawan bekerja. Dengan adanya fleksibilitas tersebut membuat para karyawan akhirnya mencapai kesuksesan dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan yang berdampak pada tercapainya *work life balance* dan

akhirnya juga membuat kepuasan karyawan meningkat secara keseluruhan. [14], juga menguatkan pernyataan tersebut, dimana ditemukan bahwa penggunaan flexible working hours secara positif memiliki pengaruh terhadap work life balance dan kepuasan karyawan secara menyeluruh, akan tetapi jika praktek flexible working hours tersebut tidak dimonitor maka akan dapat membuat kesulitan di tempat kerja. [15], mengkonfirmasi bahwa pelaksanaan flexible work arrangements memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta work life balance. Dari pandangan beberapa ahli di atas peneliti membuat hipotesis sebagai berikut :

H3 : Flexible Working Hours memiliki efek positif terhadap Work life balance

#### 2.4. Smart-PLS

SmartPLS Adalah Software Pengolahan Data Untuk structural Equation Modeling (SEM) Dengan Metode partial Least Squares (PLS). "*SmartPLS 3 is a milestone in latent variable modeling. It combines state of the art methods (e.g., PLS-POS, IPMA, complex bootstrapping routines) with an easy to use and intuitive graphical user interface.*"[16].

#### 2.5. Work From Home

*Work From Home* (WFH) merupakan bagian dari konsep *telecommuting* (bekerja jarak jauh), yang merupakan hal biasa dalam dunia kerja dan perencanaan kota. Walaupun demikian, konsep ini biasanya diberlakukan dalam kondisi normal dan bukan karena adanya pandemik seperti sekarang ini. Makalah ini berupaya memberikan gambaran tentang konsep *telecommuting* (bekerja jarak jauh) atau *working from home*/WFH (bekerja dari rumah) berikut pembelajarannya, disertai langkah yang perlu dilakukan oleh seluruh pemangku kepentingan baik pemerintah, swasta maupun masyarakat umum. Agar kemudian penerapannya dalam jangka panjang dapat lebih optimal ketika kita semua dapat memahami, mengantisipasi dan beradaptasi dengan lebih baik terhadap konsep ini. [17]

#### 2.6 Method

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner online yang disebarakan melalui media sosial. Penelitian ini dilakukan secara non-contrived dan cross sectional. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah Non Probability Sampling yaitu Purposive Sampling. Sampel yang kami peroleh pada penelitian ini berjumlah 100 orang civitas akademika yang bekerja di Politeknik Harapan Bersama. Data yang kami peroleh dari hasil kuesioner sebelumnya telah diuji coba dengan melakukan tes validitas dan tes reliabilitas, dan kemudian diolah menggunakan software SmartPLS.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Result and Discussion, Validity, Testing

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 40 pertanyaan. Hasil dari pengumpulan data tersebut kemudian diolah menggunakan sistem SmartPLS, untuk bisa mendapat factor loading dan average variance extracted (AVE) yang selanjutnya akan dibandingkan sesuai dengan teori Fornell & Larcker (1981) untuk nilai AVE harus lebih besar sama dengan 0.5 dan teori Hair et al (2009) untuk nilai factor loading lebih besar dari 0.7. Pada proses ini peneliti mengeliminasi item pengujian yang tidak valid, dan melakukan pengujian kembali sehingga menghasilkan pertanyaan kuesioner yang valid untuk digunakan dalam proses penelitian selanjutnya.

### 3.2. Reliability Testing

Pengujian reliabilitas adalah pengujian untuk mengetahui seberapa konsisten suatu instrumen untuk mengukur konsep apapun yang diukur (Sekaran, 2016). Untuk mengukur reliabilitas ini akan menggunakan cronbach's alpha, dimana jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0.6 maka variabel yang diteliti memiliki sifat yang konsisten, sedangkan jika nilai cronbach's alpha lebih kecil dari 0.6 maka variabel yang diteliti memiliki sifat tidak reliabel atau konsisten.

Variabel	Cronbach's Alpha	Interpretation
Work Life Balance	0.753	Reliable
Flexible Working Hours	0.916	Reliable
Job Satisfaction	0.807	Reliable

### 3.3. Measurement Model Testing

Mengacu kepada teori menurut Moore dan Flinger (2013), R-square atau koefisien determinasi merupakan proporsi varians dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hal ini dapat diartikan menggunakan R-square dimana jika nilai lebih rendah dari 0.3 maka nilai tersebut dipertimbangkan sebagai efek yang nihil atau sangat lemah, jika nilai R-square berada diantara 0.3 dan 0.5 maka memiliki efek yang lemah, selanjutnya jika nilai R-square berada diantara 0.5 dan 0.7 maka memiliki efek yang moderate, dan jika nilai R-square lebih besar dari 0.7 maka dapat dikategorikan memiliki efek yang kuat.

Variabel	R-Square
Work Life Balance	0.040
Job Satisfaction	0.630

## 4. KESIMPULAN

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan yang ada antara flexible working hours, dan work life balance terhadap job satisfaction civitas akademika Politeknik Harapan Bersama selama pandemi COVID-19. Berdasarkan hasil t test yang dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut:

Hipotesis pertama (H1)

Hubungan antara flexible working hour terhadap job satisfaction memiliki nilai t- statistic sebesar 1.501 yang lebih besar jika dibandingkan dengan 1.96 dan koefisien pengujian sebesar -0.404. Hal ini menunjukkan bahwa H1 ditolak, yang mengartikan bahwa flexible working hour tidak memiliki pengaruh positif bagi kepuasan kerja yang dirasakan para civitas akademika selama masa pandemi COVID-19.

Hipotesis ketiga (H2)

Hubungan antara work life balance terhadap job satisfaction memiliki nilai t- statistic sebesar 13.181 yang lebih besar jika dibandingkan dengan 1.96 dan koefisien penelitian positif sebesar 0.768. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima, yang mengartikan bahwa work life balance memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja civitas akademika Politeknik Harapan Bersama selama masa pandemi COVID-19.

Hipotesis keempat (H3)

Hubungan antara flexible working hour terhadap work life balance memiliki nilai t-statistic sebesar 0.887 yang lebih kecil jika dibandingkan dengan 1.96 dan koefisien penelitian positif sebesar 0.199. Hal ini menunjukkan bahwa H3 ditolak, yang mengartikan bahwa sistem kerja flexible working hour tidak memiliki efek positif terhadap keseimbangan hidup civitas akademika Politeknik Harapan Bersama selama masa pandemi COVID-19.

## 5. SARAN

Agar Flexible Working Hours memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja pada civitas akademika Politeknik Harapan Bersama selama pandemi coronavirus (COVID-19), Politeknik Harapan Bersama sebaiknya memberlakukan pengurangan jam kerja selama masa pandemi COVID-19, walaupun para civitas akademika diberikan kebebasan dalam mengatur jadwal kerja mereka sendiri, sehingga nilai dari indikator pengurangan jam kerja tersebut dinyatakan valid.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kami ucapkan kepada Jupiter yang telah bersedia mempublish jurnal ini. Semoga ini menjadi bagian informasi yang dapat membangun negeri ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] C. Meluas and P. H. Aktif, "Corona Meluas , ASN Jateng " Work From Home ", Ponsel Harus Aktif," pp. 1–5, 2021.
- [2] W. City, "Coronavirus disease ( COVID-19 ) pandemic," no. December 2019, pp. 1–2, 2021.
- [3] A. K. Baru and V. Covid-, "Vaksinasi covid-19 20," vol. 19, no. April, pp. 11–16, 2021.
- [4] L. Prastia, "Politeknik Harapan Bersama Tegal," no. 9, p. 2015, 2015.
- [5] S. Clifford, *Resource management*, vol. 4, no. May. 2014.
- [6] A. Amritha, D. . Ramana, and T. N. Reddy, "Employee Work-Life Balance in the IT Industry," *Int. J. Econ. Manag. Stud.*, vol. 4, no. 6, pp. 28–32, 2017, doi: 10.14445/23939125/ijems-v4i6p105.
- [7] P. Deshwal, "Impact of flexible working arrangements in the MNCs of Delhi," *Int. J. Appl. Res.*, vol. 1, no. 13, pp. 810–814, 2015.
- [8] M. C. Clarke, L. C. Koch, and E. J. Hill, "The work-family interface: Differentiating balance and fit," *Fam. Consum. Sci. Res. J.*, vol. 33, no. 2, pp. 121–140, 2004, doi: 10.1177/1077727X04269610.
- [9] P. Limited, "The Impact of Work-Life Balance on Job Satisfaction: With Special Reference to ABC Private Limited in Sri Lanka," *Am. J. Humanit. Soc. Sci. Res.*, vol. 3, no. 6, pp. 97–108, 2019.
- [10] C. Cronley and Y. kyoung Kim, "Intentions to turnover: Testing the moderated effects of organizational culture, as mediated by job satisfaction, within the Salvation Army," *Leadersh.*

- Organ. Dev. J.*, vol. 38, no. 2, pp. 194–209, 2017, doi: 10.1108/LODJ-10-2015-0227.
- [11] F. Bushra, A. Usman, and A. Naveed, “Effect of Transformational Leadership on Employees ’ Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore ( Pakistan ),” ... *J. Bus. Soc. Sci.*, vol. 2, no. 18, pp. 261–268, 2011, [Online]. Available: [http://www.ijbssnet.com/journals/Vol\\_2\\_No\\_18\\_October\\_2011/31.pdf](http://www.ijbssnet.com/journals/Vol_2_No_18_October_2011/31.pdf).
- [12] O. C. Hee, S. H. Ong, L. L. Ping, T. O. Kowang, and G. C. Fei, “Factors Influencing Job Satisfaction in the Higher Learning Institutions in Malaysia,” *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci.*, vol. 9, no. 2, pp. 9–20, 2019, doi: 10.6007/ijarbss/v9-i2/5510.
- [13] V. E. Schein, E. H. Maurer, and J. F. Novak, “Impact of flexible working hours on productivity,” *J. Appl. Psychol.*, vol. 62, no. 4, pp. 463–465, 1976, doi: 10.1037/0021-9010.62.4.463.
- [14] K. Chandra Putra, T. Aris Pratama, R. Aureri Linggautama, and S. Wulan Prasetyaningtyas, “The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period,” *J. Bus. Manag. Rev.*, vol. 1, no. 5, pp. 341–353, 2020, doi: 10.47153/jbmr15.592020.
- [15] A. M. Rawashdeh, M. Almasarweh, and J. Jaber, “Do flexible work arrangements affect job satisfaction and work-life balance in Jordanian private airlines?,” *Int. J. Information, Bus. Manag.*, vol. 8, no. 3, pp. 172–185, 2016.
- [16] SmartPLS GmbH, “Running your SmartPLS analyses is fun and hassle free.,” pp. 1–16, 2019, [Online]. Available: <https://www.smartpls.com/>.
- [17] O. Mungkasa, “Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19,” *J. Perenc. Pembang. Indones. J. Dev. Plan.*, vol. 4, no. 2, pp. 126–150, 2020, doi: 10.36574/jpp.v4i2.119.