

**BAB V**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**5.1 Karakteristik Responden**

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 65 pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, umur, masa kerja dan status menikah.

**Tabel 5. 1 Karakteristik Responden**

<b>Profil</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	43	66,2
	Perempuan	22	33,8
<b>Jumlah</b>		<b>65</b>	<b>100</b>
<b>Umur</b>	25-29 tahun	9	13,8
	30-35 tahun	13	20
	>35 tahun	43	66,2
<b>Jumlah</b>		<b>65</b>	<b>100</b>
<b>Masa Kerja</b>	2-3 tahun	12	18,4
	4-5 tahun	10	15,4
	>6 tahun	43	66,2
<b>Jumlah</b>		<b>65</b>	<b>100</b>
<b>Status</b>	Belum Menikah	16	24,6
	Sudah Menikah	49	75,4
<b>Jumlah</b>		<b>65</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5.1 di atas dapat diketahui bahwa dari 65 responden penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 43 orang atau 66,2%. Sedangkan dilihat dari karakteristik umur responden penelitian ini 66,2% berumur lebih dari 35 tahun menunjukkan bahwa mayoritas responden pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi berumur lebih dari 35 tahun yaitu sebanyak 43 dengan persentase 66,2%.

Pada karakteristik masa kerja responden penelitian ini Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi yaitu sebanyak 66,2%. Pada karakteristik status responden penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Jambi memiliki status sudah menikah dengan presentaswe 75,4%.

## 5.2 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini merupakan kategori untuk mengetahui bagaimana kondisi dan tingkat kesesuaian pada masing-masing variabel tersebut dimana jumlah keseluruhan responden adalah sebanyak 65 pegawai di kantor sekretariat DPRD provinsi jambi, dimana skala pengukuran tertinggi adalah 7 sedangkan skala pengukuran terendah adalah 1. Deskripsi variabel digunakan untuk mengetahui jawaban responden terhadap variable flexibel working arrangement, *employe performance*, dan *work life balance*. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing- masing variabel, maka akan di dasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang di kategorikan kedalam rentang skor berdasarkan perhitungan yang telah ditentukan sebelumnya pada metode penelitian.

### 5.2.1 *Flexibel Working Arrangements*

Berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara yang diterima dari total responden sebanyak 65 responden, hasil kategorisasi variabel *Flexible working arrangement* yang terdiri dari 7 item pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. 2 Hasil Kategorisasi Variabel Flexibel Working Arrangement**

No	Item	x	Skor							Total	Ket
			SSTS	STS	TS	KS	S	SS	SSS		
1	Karyawan sudah menjalankan sistem kerja <i>Flexible working arrangement</i>	f	0	0	1	7	18	24	15	65	Sangat Tinggi
		fx	0	0	3	28	90	138	105	364	
2	Karyawan nyamandengan sistem kerja <i>Flexible working Arrangement</i>	f	0	0	1	3	19	34	8	65	Sangat Tinggi
		fx	0	0	3	12	95	204	56	370	
3	Karyawan dapatbekerja lebih efektif karena jam kerja yang fleksibel	f	0	0	1	2	21	22	19	65	Sangat Tinggi
		fx	0	0	3	8	105	132	133	381	

		Rata-rata									371,6	Sangat Tinggi
4	Karyawan memiliki kebebasan kapan saya	f	0	0	2	5	19	28	11	65	Sangat Tinggi	
		fx	0	0	6	20	95	168	77	366		
5	<i>Flexible working arrangement</i> membuat karyawan lebih disiplin	f	0	0	2	2	22	28	11	65	Sangat Tinggi	
		fx	0	0	6	8	110	168	77	369		
		Rata-rata										
6	Karyawan pekerjaan	f	0	0	2	4	17	31	11	65	Sangat Tinggi	
		fx	0	0	6	16	85	186	77	370		
7	Karyawan waktu untuk keluarga	f	0	1	2	2	24	23	13	65	Sangat Tinggi	
		fx	0	2	6	8	120	138	91	365		
		Rata-rata										

Dari total 65 jumlah responden yang berpartisipasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.2 di atas yang menunjukkan bahwa dari seluruh indikator variabel *Flexible working arrangement* memperoleh total skor rata-rata 369,28, artinya, variabel *Flexible working arrangement* masuk dalam kategori sangat tinggi dengan rentang skala 346-401 dari total jumlah indikator sebanyak 7 pernyataan tersebut nilai skor tertinggi di peroleh dari indikator time flexibility dengan pernyataan “Karyawan dapat bekerja lebih efektif karena jam kerja yang flexible” dengan nilai skor 381. Sedangkan nilai skor terendah di peroleh dari indikator time flexibility dengan pernyataan “karyawan sudah menjalankan sistem kerja *Flexible working arrangement* ” dengan nilai skor 364.

### 5.2.2 Employee Performance

Berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara yang diterima dari total responden sebanyak 65 responden, hasil kategorisasi variabel *Employee performance* yang terdiri dari 7 item pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. 3 Hasil Kategorisasi Variabel *Employee performance***

No	Item	x	Skor							Total	Ket
			SSTS	STS	TS	KS	S	SS	SSS		
	Karvawan	f	0	0	0	0	18	29	18	65	Sangat

1	bekerjadengan teliti	fx	0	0	0	0	90	174	126	390	Sangat Tinggi
2	Karyawan bekerjadengan menjaga Kerapian	f	0	0	0	1	15	30	19	65	Sangat Tinggi
		fx	0	0	0	4	75	180	133	392	
Rata-rata										391	Sangat Tinggi
3	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dan kewajiban tanpaperintah dari atasan	f	0	0	0	1	16	36	12	65	Sangat Tinggi
		fx	0	0	0	4	80	216	84	384	
4	Karyawan mampu memutuskan sesuatu yang terbaik untukdirinya sendiri	f	0	0	0	2	16	31	16	65	Sangat Tinggi
		fx	0	0	0	8	80	186	112	386	
Rata-rata										385	Sangat Tinggi
5	Karyawan menjagadan melaksanakna komitmen perusahaan	f	0	0	0	1	21	30	13	65	Sangat Tinggi
		fx	0	0	0	4	105	180	91	380	
6	Karyawan berfikir fleksibel dalam melaksanakan tugas	f	0	0	0	2	21	29	13	65	Sangat Tinggi
		fx	0	0	0	8	105	174	91	378	
Rata-rata										379	Sangat Tinggi
7	Karyawan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja	f	0	0	0	1	17	20	27	65	Sangat Tinggi
		fx	0	0	0	4	85	120	189	398	
8	Karyawan bereaksicepat dan tanggap dalam melaksanakan tugas	f	0	0	0	1	13	28	23	65	Sangat Tinggi
		fx	0	0	0	4	65	168	161	398	

9	Karyawan mampu bekerja sama dalam tim dan membangun komunikasi dengan Baik	f	0	0	0	0	18	29	18	65	Sangat Sangat Tinggi
		fx	0	0	0	0	90	174	126	390	
	Rata-rata									395,3	Sangat Tinggi

Dari total 65 jumlah responden yang berpartisipasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.3 di atas yang menunjukkan bahwa dari seluruh indikator variabel *Employee performance* memperoleh total skor rata-rata 388,44, artinya, variabel *Employee performance* masuk dalam kategori sangat tinggi dengan rentang skala 346-401 dari total jumlah indikator sebanyak 9 pernyataan tersebut nilai skor tertinggi di peroleh dari indikator kerja sama dengan pernyataan “Karyawan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja” dengan nilai skor 398. Sedangkan nilai skor terendah di peroleh dari indikator mampu inisiatif dengan pernyataan “karyawan berfikir flexible dalam melaksanakan tugas” dengan nilai skor 378.

### 5.2.3 Work Life Balance

Berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara yang diterima dari total responden sebanyak 65 responden, hasil kategorisasi variabel *work life balance* yang terdiri dari 8 item pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. 4 Hasil Kategorisasi Variabel *Work life balance***

No	Item	x	Skor							Total	Ket
			SSTS	STS	TS	KS	S	SS	SSS		
1	Setelah pulang bekerja karyawan masih bersemangat untuk melakukan berbagai hal lain yang saya inginkan	f	0	0	0	0	6	41	18	65	Sangat Tinggi
		fx	0	0	0	0	30	246	126	402	
	Karyawan	f	0	0	0	0	14	30	21	65	

2	biasanya tidak bekerja lebih dari 12 jam dalam sehari	fx	0	0	0	0	70	180	147	397	Sangat Tinggi
3	Karyawan tidak mengabaikan kebutuhan pribadi karyawan meskipun terdapat tuntutan pekerjaan	f	0	0	0	1	21	30	13	65	Sangat Tinggi
		fx	0	0	0	4	105	180	91	380	
Rata-rata										393	Sangat Tinggi
4	Karyawan tidak merasa lelah dan depresi karena pekerjaan karyawan	f	0	0	3	0	17	38	7	65	Sangat Tinggi
		fx	0	0	9	0	85	228	49	371	
5	Karyawan secara efektif meski berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi Karyawan	f	0	0	7	1	21	32	4	65	Sangat Tinggi
		fx	0	0	21	4	105	192	28	350	
Rata-rata										360,5	Sangat Tinggi
6	Karyawan dapat menerima kritikan yang diberikan pada karyawan tanpa menghilangkanan fokus saya dalam bekerja	f	0	0	0	0	22	29	14	65	Sangat Tinggi
		fx	0	0	0	0	110	174	98	382	
	Suasana dalam pekerjaan	f	0	0	2	2	16	29	16	65	

7	mendukung aktivitas yang karyawan sukai dalam kehidupan pribadi	fx	0	0	6	8	80	174	112	380	Sangat Tinggi
8	Kehidupan pribadi karyawan membuat karyawan merasa siap untuk bekerja dihari Berikutnya	f	0	0	2	2	21	26	14	65	Sangat Tinggi
		fx	0	0	6	8	105	156	98	373	
Rata-rata										378,3	Sangat Tinggi

Dari total 65 jumlah responden yang berpartisipasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.4 di atas yang menunjukkan bahwa dari seluruh indikator variabel *Work life balance* memperoleh total skor rata-rata 379,37, artinya, variabel *Work life balance* masuk dalam kategori sangat tinggi dengan rentang skala 346-401 dari total jumlah indikator sebanyak 8 pernyataan tersebut nilai skor tertinggi di peroleh dari indikator time balance dengan pernyataan “Setelah pulang bekerja karyawan masih bersemangat untuk melakukan berbagai hal lain yang karyawan inginkan” dengan nilai skor 402. Sedangkan nilai skor terendah di peroleh dari indikator mampu involment balance dengan pernyataan “karyawan tetap bersemangat untuk bekerja secara efektif meski berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi karyawan ” dengan nilai skor 350.

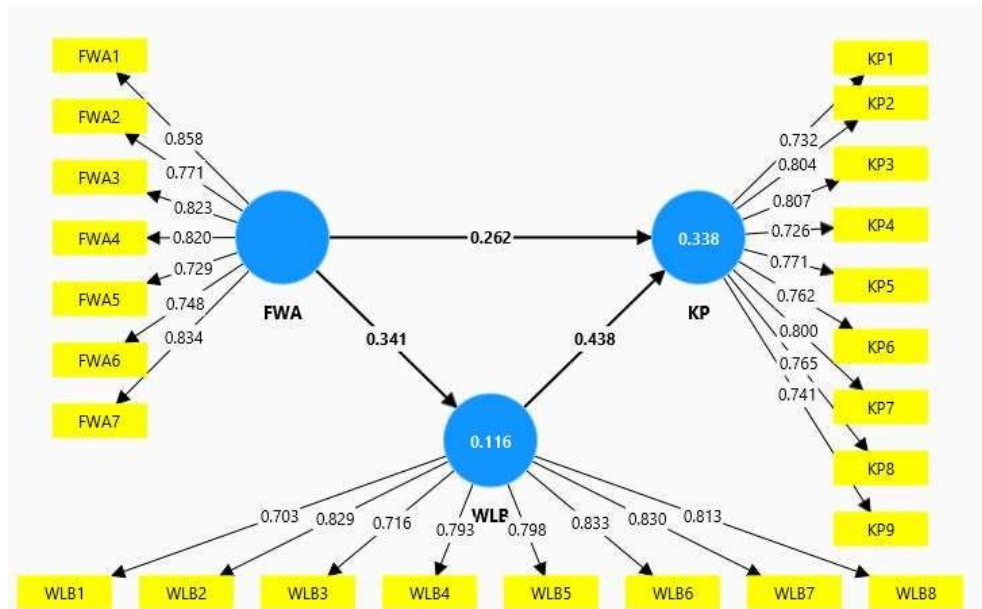
### 5.3 Outer Model

#### 5.3.1 Uji Validasi

##### a. Convergent Validity

Convergent validity memiliki makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut (Jonathan Sarwono & Umi Narimawati, 2015). Indikator validitas ditentukan dengan besaran loading factor setiap prediktor terhadap variabel latennya. Prediktor atau item dikatakan valid jika nilai loading

factor  $>0,7$  untuk penelitian yang sebelumnya sudah pernah dilakukan uji awal instrumen penelitian. Namun untuk penelitian yang menggunakan instrumen yang baru nilai loading factor dapat dikatakan valid jika  $>0.5$ . Berikut nilai outer model ditunjukkan pada gambar berikut ini:



**Gambar 5. 1 Outer Model**

Gambar 5.1 di atas dilakukan pengujian tahap pertama pengujian statistic dengan melakukan pengujian validitas dan realibilitas dan dilanjutkan dengan pengujian inner model dan pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS4. Berdasarkan gambar 5.1 dan gambar 5.2 menunjukkan model spesifikasi antara variabel-variabel dengan indikator masing-masing sesuai nilai outer loadingnya. Berikut nilai outer loading dari tiap indikator pada penelitian ini:

**Tabel 5. 5 Outer Model Variabel *Flexible working arrangement* , *employe performance*, dan *work life balance***

Indikator	FWA	EP	WLB
FWA1	0.858		
FWA2	0.771		
FWA3	0.823		
FWA4	0.820		



FWA5	0.729		
FWA6	0.748		
FWA7	0.834		
EP1		0.732	
EP2		0.804	
EP3		0.807	
EP4		0.726	
EP5		0.771	
EP6		0.762	
EP7		0.800	
EP8		0.765	
EP9		0.741	
WLB1			0.703
WLB2			0.829
WLB3			0.716
WLB4			0.793
WLB5			0.798
WLB6			0.833
WLB7			0.830
WLB8			0.813

Pada tabel 5.5 di atas dapat dilihat hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS4 dimana nilai outer model atau korelasi antar konstruk dengan variabel lain sudah memenuhi uji Validitas Convergent, karena sudah memiliki nilai Loading Factor di atas 0,70

b. Discriminant Validity

Cara untuk menguji validitas diskriminan yakni dengan melihat nilai cross loading pengukuran dengan konstruknya yakni apabila nilai cross loading 0,70 dalam satu variabel.

**Tabel 5. 6 Nilai Distriminant Validity (Cross Loading)**

Variabel	FWA	EP	WLB
FWA1	0.858	0.292	0.283
FWA2	0.771	0.344	0.267
FWA3	0.823	0.298	0.334
FWA4	0.82	0.331	0.151
FWA5	0.729	0.271	0.301
FWA6	0.748	0.236	0.202
FWA7	0.834	0.462	0.32
EP1	0.223	0.732	0.386
EP2	0.216	0.804	0.416
EP3	0.319	0.807	0.436
EP4	0.289	0.726	0.42
EP5	0.241	0.771	0.408
EP6	0.328	0.762	0.371
EP7	0.329	0.8	0.408
EP8	0.472	0.765	0.475
EP9	0.367	0.741	0.278
WLB1	0.139	0.382	0.703
WLB2	0.151	0.358	0.829
WLB3	0.17	0.305	0.716
WLB5	0.315	0.408	0.798
WLB6	0.403	0.44	0.833
WLB7	0.316	0.484	0.83
WLB8	0.367	0.458	0.813

Dari tabel 5.6 diatas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator pada penelitian ini telah memiliki nilai discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya. Ini terbukti dengan masing-masing indikator pada variabel yang dibentuk memiliki nilai cross loading yang lebih besar dibandingkan dengan cross loading pada variabel lainnya.

### 5.3.2 Uji Reabilitas

#### a. Composite Reliability

*Reliability* (reliabilitas) merupakan indeks yang dapat menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya ataupun dapat diandalkan. Reliabilitas ini dapat ditentukan berdasarkan nilai Cronbach's alpha dan Composite reliability. Prediktor dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* atau *Composite reliability* >0,7 untuk

*confirmatory reseach*, dan dapat juga diterima  $>0,6$  untuk *explanatory reseach*. Indikator yang lebih umum digunakan untuk menentukan realibilitas adalah nilai *Cronbach's alpha* ( $>$ ). Pada instrumen penelitian secara umum, instrumen atau kuesioner dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach's alpha*  $>0,6$ . . Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 5. 7 Cronbach's alpha**

	Cronbach' Alpa
FWA	0.906
EP	0.913
WLB	0.915

Berdasarkan tabel 5.7 diatas diperoleh nilai Cronbach's alpha dari variabel *Flexible working arrangement* sebesar 0,906, *employe performance* sebesar 0,913, Dan *Work life balance* sebesar 0.915 Dimana berarti semua konstruk memenuhi kriteria reabilitas yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach's alpha yang tinggi.

**Tabel 5. 8 Composite Reability**

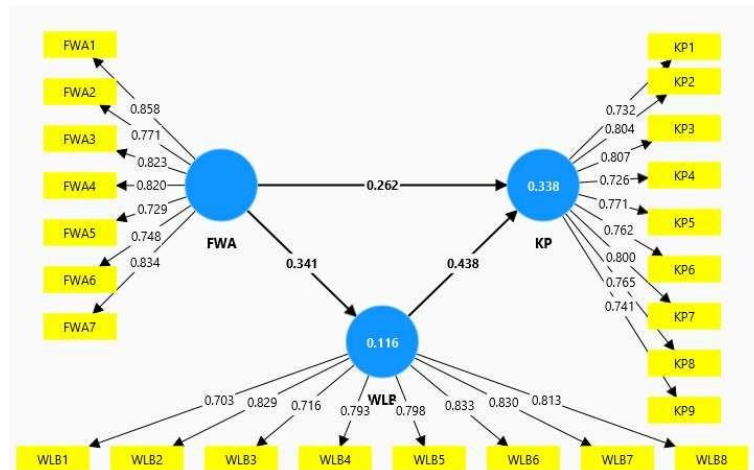
Variabel	<i>Composite Reability</i>
FWA	0.919
EP	0.918
WLB	0.927

Berdasarkan pada tabel 5.8 di atas diperoleh nilai *composite reliability* dari variabel *Flexible working arrangement* sebesar 0,919 , variabel *Employe performance* sebesar 0.918 , dan variabel *Work life balance* sebesar 0,927. Dimana artinya semua konstruk memenuhi kriteria reliabilitas yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70.

#### **5.4 Inner Model (Model Struktural)**

Analisis inner model atau biasanya disebut juga dengan analisis struktural yang merupakan langkah analisis untuk menguji model atau menguji hipotesis. Analisis struktural juga merupakan evaluasi model struktural yang

menghubungkan antara variabel laten. Berikut struktural pada penelitian ini.



**Gambar 5. 2** Struktural pada penelitian

#### 5.4.1 *Path Coefficient*

Evaluasi *Path Coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan berdasarkan skema inner model yang telah ditampilkan pada gambar 5. diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Path Coefficient* terkecil ditunjukkan dengan variabel pola *Flexible working arrangement* terhadap *employe performance* yaitu 0,262, sedangkan nilai *Path Coefficient* terbesar ditunjukan dengan *work life balance* terhadap *employe performance* yaitu sebesar 0,438. Berdasarkan gambar 5.3 dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *Path Coefficient* dengan angka yang positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar nilai *Path Coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 5.4.2 *Coefficient Determinant*

Dalam menilai model struktural dengan PLS, dimulai dengan melihat nilai R- Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substansif. Nilai R-Square sebesar 0,75 dapat dikatakan kuat, 0.50 sedang, dan 0.25 lemah (Ghozali & Latan, 2015). Hasil nilai R-Square dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 5. 9 R-Square Adjusted**

	R Square	R Square Adjust
KP	0.338	0.317
WLB	0.116	0.102

Dapat dilihat bahwa nilai R-Square pada variabel Kinerja Pegawai dan *Work life balance* berturut-turut sebesar 0,338 dan 0,116. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Flexible work arrangement memiliki kontribusi dalam menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 33,8% sedangkan 66,2% lainnya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Nilai ini terkategori moderat karena lebih dari 0,33, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Flexible Work Arrangement memberikan pengaruh yang sedang terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Selain itu variabel Flexible Work Arrangement dan Kinerja Pegawai mampu menjelaskan variabel *Work life balance* sebesar 11,6% sedangkan 88,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Nilai ini terkategori lemah karena kurang dari 0,33, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Flexible Work arrangement dan Kinerja Pegawai memberikan pengaruh dan tingkat yang lemah terhadap variabel *work life balance*.

### **5.5 Pengujian Hipotesis**

Dalam evaluasi model dilakukan dengan melihat signifikansi untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur bootstrapping atau jackknifing, uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-statistic dan nilai P-Values. nilai koefisien path atau inner model menunjukkan tingkat signifikai dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai statistic harus diatas 1.96 untuk pengujian pada alpha 5%. Evaluasi model perhitungan melalui bootstrapping pada smartpls4 adalah sebagai berikut :

**Tabel 5. 10** Bootstrapping Variabel *Flexible working arrangement* , *employee performance,work life balance*

	Original sample (o)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
FWA – KP	0.262	0.274	0.108	2.432	0.015
FWA – WLB	0.341	0.362	0.100	3.410	0.001
WLB – KP	0.438	0.446	0.091	4.801	0.000
FWA – WLB – KP	0.149	0.161	0.057	2.615	0.009

1. Flexible Work arrangement berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee performance* yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 2,432 dan p value 0,015 lebih kecil dari 0,05.
2. Flexible Work Arrangement berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work life balance* yang ditunjukkan dengan nilai t sebesar 3,410 dan nilai p value 0,001 lebih kecil dari 0,05.
3. *Work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee performance* yang ditunjukkan dengan nilai t statistik sebesar 4,801 dan nilai pvalue sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
4. *Work life balance* mampu memediasi flexible work arrangement terhadap *employee performance* yang ditunjukkan dengan nilai t statistik sebesar 2,615 dan p value sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini membuktikan pengaruh yang positif dan signifikan.

## 5.6 Pembahasan

### 5.6.1 Pengaruh *Flexible Working Arrangement* Terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Flexible working arrangement* terhadap *Employee performance* pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi berpengaruh secara positif dan signifikan sehingga hipotesis pertama dapat diterima.. Artinya Ketika *Flexible working arrangement* meningkat, hal ini dapat menyebabkan peningkatan pada *Employee performance*

pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.

*Flexible working arrangement* sendiri memiliki 3 dimensi yaitu *time flexibility*, *timing*, *flexibility* dan *place flexibility*. dimana hampir seluruh dari indikator dari setiap dimensi mendapat kategori jawaban sangat tinggi dari para responden sedangkan variabel *Employee performance* sendiri dengan 4 dimensi yaitu kualitas kerja, kemandirian, inisiatif dan kerjasama dimana di setiap indikatornya juga mendapat jawaban dengan kategori jawaban sangat tinggi dari para responden. hal ini dapat diartikan bahwa Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi setuju bahwasanya penerapan *Flexible working arrangement* memiliki berpengaruh terhadap *Employee performance* dari pegawai kantor sekretariat DPRD Provinsi jambi.

*Flexible working arrangement* memungkinkan karyawan untuk menjalankan sistem kerja yang fleksibel sesuai dengan kebutuhan mereka. Dengan adanya *Flexible working arrangement* , pegawai dapat menyesuaikan jadwal kerja untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Pegawai yang merasa nyaman dengan *Flexible working arrangement* , pegawai akan lebih termotivasi dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan juga fleksibilitas jam kerja akan membuat pegawai sekretariat DPRD Provisni Jambi bekerja lebih efektif, karena dapat menyesuaikan waktu kerja dengan periode waktu di mana mereka paling produktif, seperti pada pagi hari atau malam hari ketika fokus kerja telah mencapai puncak. Hal ini tidak hanya meningkatkan *Employee performance* individu tetapi juga memungkinkan pegawai untuk memberikan hasil terbaik mereka dalam lingkungan kerja yang lebih santai dan disesuaikan dengan preferensi pribadinya.

Ketika pegawai diberikan fleksibilitas dalam menentukan waktu dan lokasi kerja, mereka dapat menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi dan periode produktivitas optimal pegawai. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mengurangi tekanan yang sering muncul dari jam kerja yang kaku dan keharusan untuk hadir di kantor secara fisik setiap hari. Kenyamanan ini meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai, karena mereka merasa lebih dihargai dan memiliki kontrol lebih besar atas keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Sebagai hasilnya, pegawai yang lebih nyaman

cenderung lebih produktif, efektif, dan kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, yang secara keseluruhan berdampak positif pada kinerja mereka.

Selain itu, memiliki kebebasan untuk menentukan kapan akan selesai bekerja memberikan karyawan rasa kontrol yang lebih besar terhadap pekerjaan, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja. juga mendorong kedisiplinan, karena karyawan perlu mengatur dan memanfaatkan waktu dengan lebih efisien. Kemampuan untuk memilih lokasi kerja juga membantu pegawai untuk bekerja dengan suasana yang lebih tenang dan fokus, yang dapat meningkatkan *Employee performance*. Selain itu, *Flexible working arrangement* memberikan karyawan lebih banyak waktu untuk keluarga, meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan dan mengurangi stres, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja mereka di tempat kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2022) *Flexible working arrangement* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Employee performance* dimana Pengaturan kerja yang fleksibel dapat dipilih oleh karyawan berdasarkan jadwal kerja yang berbeda untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau keluarga. Lalu penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari & Luturlean, 2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *flexible work arrangement* secara parsial terhadap *Employee Performance*. Dimana seiring dengankemajuan teknologi maka bertambah pula minat karyawan dalam hal pengaturan kerja yang fleksibel yang sekarang menjadi salah satu hal yang meningkatkan efisiensi kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan & Franksiska, 2020) *Flexible working arrangement* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Employee performance*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan sistem kerja yang fleksibel perusahaan dapat semakin meningkatkan kinerja karyawan.

### **5.6.2 Pengaruh *Flexible Working Arrangement* Terhadap *Work Life Balance***

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *Flexible working arrangement* terhadap *Work life balance* pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi berpengaruh secara positif dan signifikan sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Artinya Ketika *Flexible working arrangement* meningkat, hal ini dapat menyebabkan peningkatan pada *Work life*



*balance* pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.

*Flexible working arrangement* sendiri memiliki 3 dimensi yaitu *time flexibility*, *timing*, *flexibility* dan *place flexibility*. dimana hampir seluruh dari indikator dari setiap dimensi mendapat kategori jawaban sangat tinggi dari para responden sedangkan variabel *work life balance* sendiri dengan 3 dimensi yaitu *time balance*, *involment balance* dan *satisfaction balance* dimana di setiap indikatornya juga mendapat jawaban dengan kategori jawaban sangat tinggi dari para responden. hal ini dapat diartikan bahwa Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi setuju bahwa *Flexible working arrangement* berpengaruh terhadap *work life balance* dari pegawai kantor sekretariat DPRD Provinsi jambi.

*Flexible working arrangement* memungkinkan pegawai untuk memiliki fleksibilitas dalam menentukan waktu kerja, baik di kantor maupun di luar kantor. Hal ini mengurangi tekanan terkait keharusan hadir di kantor secara fisik setiap hari dan memungkinkan mereka untuk menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan pribadi dan keluarga mereka. Sebagai hasilnya, pegawai memiliki lebih banyak kontrol atas hidup mereka, mengurangi stres yang disebabkan oleh kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, *Flexible working arrangement* tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas, tetapi juga menghasilkan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan berkelanjutan bagi pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hada et al., 2020) yang membuktikan bahwa variabel *Flexible working arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari & Luturlean, 2022).

### **5.6.3 Pengaruh *Employee Performance* Terhadap *Work Life Balance***

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *Employee performance* terhadap *Work life balance* pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi berpengaruh secara positif dan signifikan sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Artinya Ketika *Flexible working arrangement* meningkat, hal ini dapat menyebabkan peningkatan pada *Work life balance* pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. *Employee performance* sendiri memiliki 4

dimensi yaitu kualitas kerja, kemandirian, inisiatif dan kerjasama. dimana hampir seluruh dari indikator dari setiap dimensi mendapat kategori jawaban sangat tinggi dari pararesponden.

Pada dimensi kualitas kerja mayoritas jawaban responden berada pada kategori sangat tinggi yang artinya *Employee performance* dari pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi sangat baik dimana salah satu indikator nya adalah karyawan bekerja dengan teliti. Jika karyawan bekerja dengan teliti tentunya hal ini akan meminimalisir kesalahan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan tentunya hal ini akan mengurangi lembur atau membawa pekerjaan ke rumah. Hal ini memungkinkan mereka memiliki lebih banyak waktu dan energi untuk dihabiskan dengan keluarga, melakukan hobi, atau beristirahat, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas hidup mereka secara keseluruhan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menyebabkan peningkatan tekanan kerja dan waktu yang lebih lama di tempat kerja, yang mengganggu keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan tetapi juga esensial untuk menjaga kesejahteraan karyawan melalui *work life balance* yang lebih baik.

Pada dimensi kemandirian yang ditandai dengan indikator kemampuan menyelesaikan tugas dan kewajiban tanpa perintah dari atasan, serta kemampuan membuat keputusan terbaik untuk dirinya sendiri, secara langsung mempengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work-life balance*. Ketika karyawan mampu bekerja secara mandiri dan proaktif, mereka dapat menyelesaikan pekerjaan lebih efisien dan tepat waktu, sehingga mengurangi tekanan dan kebutuhan untuk bekerja lembur. Selain itu, kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat memungkinkan karyawan untuk mengelola prioritas dan waktu dengan lebih baik, sehingga mereka dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Dengan demikian, kinerja yang optimal tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kontribusi terhadap perusahaan, tetapi juga memberikan karyawan lebih banyak ruang dan waktu untuk menikmati kehidupan di luar pekerjaan, menciptakan *work-life balance* yang lebih sehat dan memuaskan.

Pada dimensi inisiatif yang ditandai dengan indikator kemampuan menjaga dan melaksanakan komitmen perusahaan serta berpikir fleksibel dalam melaksanakan tugas, sangat berpengaruh terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau *work-life balance*. Ketika karyawan konsisten dalam memenuhi komitmen perusahaan, mereka menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi, yang berujung pada penyelesaian tugas tepat waktu dan dengan kualitas yang baik. Selain itu, kemampuan berpikir fleksibel memungkinkan karyawan untuk menemukan solusi kreatif dan efisien dalam menghadapi tantangan pekerjaan, mengurangi stres dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas-tugas. Fleksibilitas ini juga mempermudah untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, sehingga dapat lebih mudah menjaga keseimbangan antara waktu untuk pekerjaan dan waktu untuk keluarga atau aktivitas pribadi lainnya. Dengan demikian, kinerja yang tinggi tidak hanya mendukung pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga membantu karyawan untuk mencapai *work-life balance* yang lebih baik dan lebih memuaskan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Gunawan & Franksiska, 2020) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara *Employee performance* dan *Work life balance* dan penelitian (Asari, 2022) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan *Employee performance* dan *Work life balance*. (Witriaryani et al., 2022) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara *Employee performance* dan *Work life balance*

#### **5.6.4 Pengaruh *Flexible Working Arrangement* Terhadap *Employees Performance* Dengan *Work Life Balance* sebagai Variabel Intervening**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Flexible working arrangement* terhadap *Employees Performance* dengan *Work life balance* sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi berpengaruh positif dan signifikan, sehingga hipotesis ke 4 dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* mampu memediasi *Flexible working arrangement* terhadap *employee performance*.

Pengaruh *Flexible working arrangement* terhadap *Employee performance* dengan *Work life balance* sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Kantor

Sekretariat DPRD Provinsi Jambi merupakan topik yang penting dalam konteks modern manajemen sumber daya manusia. Support keluarga dan dukungan keluarga menjadi aspek krusial dalam variabel *Work life balance*. Dengan adanya *Flexible working arrangement*, pegawai cenderung mengalami lebih sedikit konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat menyebabkan peningkatan *Work life balance*. Ketika pegawai dapat menyesuaikan jam kerja mereka untuk menghadiri acara keluarga, membantu anak-anak dengan tugas sekolah, atau sekadar menikmati waktu berkualitas bersama keluarga, mereka merasa didukung dan lebih puas dengan kehidupan pribadi mereka. Dukungan dari keluarga juga dapat memotivasi pegawai untuk lebih produktif di tempat kerja. Ketika keluarga memahami dan mendukung fleksibilitas kerja yang diberikan kepada pegawai, mereka cenderung lebih kooperatif dalam membantu pegawai mengatur waktu dan tugas-tugas rumah tangga. Ini mengurangi stres dan memberikan ruang bagi pegawai untuk fokus lebih baik pada pekerjaan mereka ketika diperlukan.

*Work life balance* yang baik, didukung oleh hubungan keluarga yang harmonis, terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap *Employee performance*. Pegawai yang merasa mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih produktif, bersemangat, dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka dapat lebih fokus, kreatif, dan mengalami lebih sedikit stres, yang pada akhirnya dapat meningkatkan hasil kerja mereka. Dukungan keluarga memperkuat perasaan stabilitas dan kesejahteraan, yang memberikan pegawai energi dan motivasi untuk mencapai performa kerja yang lebih tinggi. Secara keseluruhan, *Flexible working arrangement* tidak hanya meningkatkan kesejahteraan pegawai melalui *Work life balance* yang lebih baik tetapi juga memperkuat kinerja mereka dengan bantuan support dan dukungan dari keluarga. Implementasi kebijakan kerja fleksibel yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi, memaksimalkan potensi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

*Work life balance* dapat bertindak sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara *Flexible working arrangement* dan *Employee*

*performance*. Ini berarti bahwa melalui menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *Work life balance* melalui *Flexible working arrangement* , organisasi dapat secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Implementasi *Flexible working arrangement* yang efektif dan mendukung *Work life balance* dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan produktif di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan dan mengimplementasikan *Flexible working arrangement* dengan memperhatikan aspek *Work life balance*, bukan hanya untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pegawai, tetapi juga untuk memaksimalkan kinerja dan kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Gunawan & Franksiska, 2020) bahwa *work life balance* dapat diterima sebagai pemediasi antara variabel pengaturan kerja yang fleksibel dan variabel kinerja karyawan. *work life balance* berperan dalam menjembatani sistem kerja yang fleksibel di perusahaan agar mencapai kinerja karyawan yang optimal.