

Pengaruh FWH (*Flexible Working Hours*) terhadap *Work-Life Balance* dan Stres Kerja pada Pekerja *Remote, Hybrid* dan *On-site*

The Influence of FWH (Flexible Working Hours) on Work Life Balance and Job Stress in Remote, Hybrid and On-site Workers

Laras Ati Sugiyanto¹, Mega Widyastuti² Tri Ngudi Wiyatno³

^{1,3}Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Pelita Bangsa

²Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

¹larasatisugiyanto@pelitabangsa.ac.id, ²202110515122@mhs.ubharajaya.ac.id*,

³tringudi@pelitabangsa.ac.id

Abstract

According to the *Global Happiness Index 2023*, Finland was declared the happiest country in the world with index score of 7.8 based on the annual survey conducted by *World Happiness Report* [1]. Meanwhile, Indonesia itself has an Index score 5.2 according to the *Global Happiness Index*, which is very far from Finland. *Work-Life Balance* is one of the most important points of Finnish happiness. Finnish culture emphasizes work-life balance, having shorter working hours, more days off, more time with family, and flexible working hours [2]. Digital transformation in sustainable industrial development occurring throughout the world, including in Indonesia, which are taking advantage of the digital transformation trend, are also a factor that means that many jobs can be done with flexible working hours. This study aims to investigate and determine the effect of FWH (*Flexible Working Hours*) on *Work-Life Balance* and *Job Stress* in Employees who work using *Remote, Hybrid* or *On-site* methods. Based on previous research by [3] this research includes causal associative research with a quantitative approach. Sampling used a purposive sampling technique using the Slovin formula at a critical value of 10%. Instrument testing uses validity and reliability tests. Meanwhile, the data analysis method uses multiple linear regression analysis, T test, F test, R² coefficient of determination test [4].

Keywords: *Flexible working hours, Work-Life Balance, Job Stress, Digital Transformation*

Abstrak

Menurut *Global Happiness Index 2023*, Finlandia dinyatakan menjadi Negara yang paling bahagia di Dunia dengan Index skor 7.8 berdasarkan survey Tahunan yang dilakukan *World Happiness Report* [1] Sedangkan Indonesia sendiri memiliki Index skor 5.2 Menurut *Global Happiness Index* yang mana skor tersebut terpaut sangat jauh dengan Finlandia. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*) adalah salah satu poin terpenting dari kebahagiaan orang Finlandia, Budaya di Finlandia menekankan keseimbangan kehidupan kerja yaitu dengan memiliki jam kerja yang lebih pendek, lebih banyak hari libur, waktu bersama keluarga, dan jam kerja yang fleksibel [2]. Perkembangan industri yang terjadi di seluruh Dunia termasuk di Indonesia yang memanfaatkan Tren transformasi Digital juga menjadi faktor yang mengakibatkan banyak pekerjaan dapat dilakukan dengan jam kerja yang flexible. Studi ini bertujuan untuk menyelidiki dan mengetahui pengaruh FWH (*Flexible Working Hours*) terhadap *Work-Life Balance* dan Stres Kerja pada Karyawan yang bekerja dengan metode *Remote, Hybrid* ataupun *On-site*. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh [3] Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan menggunakan rumus *Slovin* pada nilai kritis 10%. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, uji koefisien determinasi R². [4]

Kata kunci: *Flexible working hours, Work-Life Balance, Stres Kerja, Transformasi Digital*

Pendahuluan

Salah satu faktor untuk meningkatkan Index skor kebahagiaan suatu negara adalah dengan memerhatikan *Work-Life Balance*-nya[5]. Banyak pekerja di Indonesia memiliki tingkat stres yang tinggi di akibatkan kelelahan karena menempuh perjalanan yang jauh dari rumah ke Kantor [6]. Di lain sisi, Finlandia dinyatakan menjadi Negara yang paling bahagia di Dunia dengan Index skor 7.8 berdasarkan survey Tahunan yang dilakukan *World Happiness Report* [7]. Sedangkan Indonesia sendiri memiliki Index skor 5.2 Menurut *Global Happiness Index* yang mana skor tersebut terpaut sangat jauh dari Finlandia. Finlandia sebagai negara dengan tingkat kebahagiaan tertinggi di Dunia banyak menerapkan sistem kerja FWH (*Flexible working hours*) untuk pekerjaan yang dapat dikerjakan dari mana saja dan tidak membutuhkan mesin ataupun peralatan lain nya yang sulit untuk dibawa berpindah-pindah [3].

Dengan diterapkannya FWH, juga menyebabkan percepatan Transformasi digital, dimana diperlukan nya sistem *online meeting*, *cloud server*, hingga pembuatan surat resmi dengan e-materai [8]. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh [9], *Work-Life Balance* karena sistem kerja WFH berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan pekerja. Alasan penelitian ini dilakukan adalah untuk membandingkan antara 3 sistem kerja *Remote*, *Hybrid* ataupun *On-site* dan mengetahui sistem kerja mana yang paling signifikan berpengaruh terhadap *Work-Life Balance* dan paling minim terhadap stres kerja [10]. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan mengetahui pengaruh FWH (*Flexible Working Hours*) terhadap *Work-Life Balance* dan Stres Kerja pada Karyawan di Ibu Kota yang bekerja dengan metode *Remote*, *Hybrid* ataupun *On-site*. Jika FWH berpengaruh positif terhadap *Work-Life Balance* tentu nya percepatan Transformasi digital sangat diperlukan untuk dapat merancang lebih banyak lagi alat bantu untuk membuat pekerjaan dapat dilakukan kapan dan dimana saja serta mendukung keberlangsungan perkembangan pada dunia industri.

Metode Penelitian

Berdasarkan Penelitian sebelumnya, Penelitian ini termasuk dalam Penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel dan melihat terdapat hubungan yang bersifat sebab akibat. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel yang dinyatakan dengan angka [3]. Jumlah pekerja di Jakarta berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Agustus 2023 sebanyak 5,43 juta orang. Sedangkan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1422 Orang berdasarkan kriteria responden [11]. Dalam menentukan jumlah sampel penelitian, dibutuhkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin dengan nilai kritis sebesar 10% dan mendapatkan hasil sejumlah 142 responden. Dalam menentukan serta pengambilan sampel pada penelitian ini, menggunakan teknik nonprobability sampling dan purposive sampling. Sehingga, peneliti menerapkan kriteria untuk responden yaitu sebagai berikut:

1. Karyawan BUMN dan Swasta Nasional
2. Beralamatkan Kantor di Jakarta
3. Bekerja secara FWA (*Flexible working hours*)
4. Bekerja secara Hybrid
5. Bekerja secara WFO/*On-site*
6. berusia 25-40 tahun.

Lalu, agar penelitian lebih representatif maka peneliti menggunakan teknik proportionate stratified random sampling, berikut merupakan tabelnya:

Tabel 1. Jumlah Responden berdasarkan metode bekerja

Metode Bekerja	Jumlah Pekerja	Persentase persebaran	Jumlah Responden
WFA	488,24	10%	48 Orang
Hybrid	301,56	10%	31 Orang

WFO	631,84	10%	63 Orang
Total Responden			142 Orang

Sumber : Survey SAKERNAS pada Agustus 2023

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen dengan 3 kali perhitungan. Perhitungan Peratama, Variabel independen dalam penelitian ini adalah work-life balance (X1) dan Stres kerja (X2). Sedangkan, variabel dependennya adalah Metode bekerja WFA (Y1). Perhitungan Ke-dua, Variabel independen dalam penelitian ini adalah work-life balance (X1) dan Stres kerja (X2). Sedangkan, variabel dependennya adalah Metode bekerja Hybrid (Y2). Dan perhitungan Ke-tiga, Variabel independen dalam penelitian ini adalah work-life balance (X1) dan Stres kerja (X2). Sedangkan, variabel dependennya adalah Metode bekerja On-site/WFO (Y3) [12].

Untuk mendapatkan data dari variabel tersebut diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian dan wawancara kepada beberapa karyawan yang berkantor di Kota Jakarta. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk pernyataan yang dapat diakses melalui google form. Sehingga, sampel penelitian harus menjawab pernyataan yang tertera pada kuesioner penelitian dengan menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi dengan skala satu sampai dengan lima [13]. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan kepada seratus karyawan berdomisili di Kota Depok. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan unstandardized residual, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis meliputi analisis regresi linier berganda, uji T menggunakan rumus t parsial, uji F, dan analisis koefisien determinasi (R²) [14].

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui hubungan variabel work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan Flexible Working Hours. Hasil penelitian ini telah menunjukkan pentingnya indikator keseimbangan waktu yang dimiliki oleh dalam menangani stres kerja [15]. Selanjutnya, penelitian ini menunjukkan pentingnya indikator tempat, peralatan, dan proses kerja[16]. Dalam survei keseimbangan kehidupan kerja baru-baru ini, para peneliti menemukan bahwa karyawan percaya bahwa praktik kerja yang fleksibel meningkatkan semangat kerja di tempat kerja, yang mungkin berdampak positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja; selain itu karyawan percaya bahwa pemberi kerja mampu membantu mereka menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan mereka [17]

Kesimpulan

Praktik kerja yang fleksibel bermanfaat bagi karyawan dan pemberi kerja, fleksibilitas memberikan karyawan kemampuan untuk mengontrol kapan, di mana, dan berapa banyak waktu mereka bekerja, fleksibilitas tentunya berkontribusi terhadap peningkatan alokasi tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan. Dengan demikian, karyawan mungkin dapat memenuhi peran kerjanya maupun non-kerjanya dengan mudah. Yang terakhir, keberhasilan pencapaian tanggung jawab di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan akan menghasilkan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan, yang akan meningkatkan kepuasan hidup secara keseluruhan. Ringkasnya, dapat dikatakan bahwa penggunaan praktik kerja yang fleksibel berpengaruh positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup karyawan secara keseluruhan.

Daftar Rujukan

- [1] "WHR+23".

- [2] “wcms_864222”.
- [3] M. Helena and C. Dua, “PENGARUH WORK FROM HOME TERHADAP WORK-LIFE BALANCE PEKERJA PEREMPUAN DI KOTA ENDE”, [Online]. Available: <http://portal.endekab.go.id/component/content/article/40-berita/2767->
- [4] H. Murwida, S. Rizal, and E. Rosalina, “PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA”.
- [5] “Gde Bagus Brahma Putra dan I Ketut Sudibia. Faktor-Faktor Penentu”
- [6] “keadaan-pekerja-di-indonesia-februari-2023”.
- [7] “WHR+23”.
- [8] T. Digital and P. Berkelanjutan, “Pendahuluan Introduction Tata Kelola Berkelanjutan Sustainability Governance Topik Ekonomi Economic Topics Topik Sosial Social Topics Topik Lingkungan Environmental Topics Indeks Standar GRI ‘INTI’ GRI Content Index-Core DIGITAL TRANSFORMATION FOR SUSTAINABLE GROWTH.”
- [9] H. S. Rosmadiani, L. Mailani, M. Novianti, S. Rahmawati, and M. E. Firmina, “PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PT. X JAKARTA TIMUR.”
- [10] M. Arief and Z. Razak, “Pengaruh WFH (Work From Home), Desain Pekerjaan, dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Guru SMA Negeri 6 Malang) Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Oleh,” 2021.
- [11] “preferensi-bekerja-pasca-pandemi-covid-19-(juli-2022)”.
- [12] H. S. Rosmadiani, L. Mailani, M. Novianti, S. Rahmawati, and M. E. Firmina, “PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI PT. X JAKARTA TIMUR.”
- [13] D. Suryaningtyas, S. Wilujeng, and R. M. Firdaus, “Peran mediasi work life balance di antara work from home dan kepuasan kerja,” *MBR (Management and Business Review)*, vol. 6, no. 1, pp. 138–152, Jul. 2022, doi: 10.21067/mbr.v6i1.7026.
- [14] L. Yuliati, P. Alexander Wilhelm Smith, and S. Wulan Prasetyaningtyas, “The Influence of Flexible Working Hours, Work from Home, Work Stress, and Salary on Employee Performance at PT. Armada Auto Tara during Covid-19 Pandemic,” vol. 4, no. 3, 2023, doi: 10.35877/454RI.asci1619.
- [15] M. Waseem Shah, P. Khattak, and M. H. Shah, “The Impact of Flexible Working Hours and Psychological Empowerment on Team Performance with the Mediating Role of Work Engagement,” 2020, doi: 10.36648/2394-3718.7.1.49.
- [16] W. John, “FLEXIBLE WORKING HOURS AND ORGANIZATIONAL PRODUCTIVITY: EXPLORING THE POTENTIAL LINKAGE,” 2017.
- [17] A. Maharani, S. Intan Gofika, S. Afifah Mahlani, and C. Wahyu Berlian, “Flexible Working Arrangement, Stress, Worklife Balance And Motivation: Evidence From Postgraduate Students As Worker,” *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, vol. 16, no. 2, pp. 196–213, doi: 10.33830/jom.v16i1.1022.2020.