



Scientia pro Virtute



Pengaruh Kepuasan Kerja, work life balance terhadap kinerja yang dimoderasi oleh flexible working arrangement pada PT Bina Artha Ventura 3 Makassar

Nur Sri Wahyuni¹, Idayanti Nurrsyamsi², Andi Reni³

^{1,2,3}Hasanuddin University, Makassar, Indonesia. E-mail: nswahyuni95@gmail.com

Abstract

This examine objectives to determine the reaction of working ladies to the implementation of do business from home as a shape of adaptation during the pandemic at PT. Bina Artha Ventura, knowing the impact of work from home, job pride, and work life balance on the overall performance of lady employees at PT. Bina Artha Ventura throughout the Covid 19 pandemic duration and knowing the impact of the work from home variable as a moderator on the connection between activity satisfaction and paintings existence balance on performance among girl people at PT. Bina Artha Ventura in the course of the Covid 19 pandemic length. The facts used consisted of primary and secondary facts and changed into analyzed qualitatively and quantitatively. The results confirmed that PT. Bina Artha Ventura had made adaptations to running hours earlier than, all through and after the Covid-19 pandemic but this edition method acquired a poor reaction from operating girls due to excessive working hours and running days at some point of the post-pandemic duration. The results of multiple linear regression analysis show that job satisfaction, work life balance, and flexible working arrangements have a positive and partially significant effect on the performance of female workers at PT. Bina Artha Ventura during the Covid-19 pandemic period. The results of the moderation regression analysis show that the Flexible Working Arrangement is able to moderate the relationship between Work Life Balance and Performance in female workers at PT Bina Artha Ventura during the Covid-19 pandemic period but does not significantly moderate Job Satisfaction with Performance.

Keywords: *Work Life Balance, job Satisfaction, Flexible Working Arrangement, Work From Home, Performance*

A. PENDAHULUAN

Wabah covid-19 telah mengubah banyak kebiasaan masyarakat yang berkaitan dengan urusan keseharian dan pekerjaan. Perubahan kondisi kerja tentunya akan menyebabkan perubahan perilaku bagi karyawan sebab berkaitan dengan kondisi lingkungan dan pola kerja yang berbeda. Perihal lain yang menjadi titik perbedaan ialah pekerja bagi kaum perempuan, dimana selama ini banyak perempuan memilih bekerja dan sedikit mengesampingkan urusan rumah tangga demi karir dan ekonomi keluarga mesti melebur bersama keduanya, ialah bekerja dan pula urusan rumah tangga.

Peleburan kedua perihal itu, bekerja dari rumah dan mengurus rumah tentunya menjadi titik berat bagi banyak perempuan bukan sebab mesti dekat dengan keluarga melainkan dalam satu waktu yang bersamaan perempuan pekerja menjalankan dua sisi kehidupan yakni sebagai pekerja dan sebagai ibu atau perempuan dalam rumah tangga. Kedua perihal ini tentunya membawa dampak pada banyak sisi salah satunya ialah dengan mempertaruhkan kinerja dalam perusahaan.

keberadaan peran ganda wanita dalam pekerjaan serta tempat tinggal tangga, bersumberkan akibat riset Napsiah et al., (2021) menampakkan kemampuannya wanita dalam mengelola tempat tinggal tangga berpengaruh pada masa pandemic covid-19 dimana peran domestic wanita mencakup kemampuannya manajerial pada memanfaatkan fasilitas tempat tinggal mirip ruang dapur, ruang tamu, ruang kerja serta ruang famili dan dominasi fasilitas wi-fi, laptop dan ponsel memberikan kesempatan bagi perempuan buat membagikan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan sektor domestik semacam mengolah dan melindungi anggota keluarga lainnya sembari melakukan pekerjaan publik semacam mengajar, menjual jasa, berbisnis hingga pada kegiatan sosial semacam membantu korban bencana. Perihal ini tentunya mempertegas keberadaan perempuan dalam perihal pekerjaan domestik dan publik ialah perempuan mempunyai kiprah akbar pada masa pandemic covid-19.

Sofana et al., (2021) melihat dampaknya peran ganda perempuan yang berkarir di sejumlah Bank di Kabupaten Magelang. Hasil riset memperlihatkan ialah konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tapi konflik peran ganda berpengaruh pada stress kerja wanita karir. Hasil riset berbeda ditemukan oleh Rahmanita (2022) yang melihat pengaruh peran ganda wanita pekerja di RSUD dimana di masa pandemic covid-19 peran ganda wanita mempunyai dampak negative terhadap kinerja. Beberapa penyebab negatifnya bisa disebabkan oleh intensitas konflik dan stress di tempat kerja (Nugrahayu et al., 2023).

Demikian pula jika kita melihat pada sisi kepuasan pekerja perempuan terhadap hasil kerjanya. Sebab kepuasan kerja ialah dampak yang dirasakan pekerja kaitannya dengan kerangka acuan individu (Himawan et al., 2019). Sebaliknya dimasa pandemi beberapa bentuk aturan kerja berubah seiring dengan pembatasan ruang gerak Masyarakat. Fahmi, Edi dan Aldi (2021) melihat bagaimana kepuasan kerja ASN selama melaksanakan *work from home* dimasa pandemi covid-19. Hasilnya variabel kepuasan kerja dengan item pertanyaan rasa bosan dalam bekerja mempunyai nilai tertinggi yang berdampak pada kinerja pegawai. Riset Farid et al. (2019) menampakkan ialah kepuasan kerja tak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Riset *work life balance* pada masa pandemic covid-19 mempunyai daya tarik tersendiri bagi banyak kalangan. Perihal ini disebabkan ialah konsep keseimbangan dalam bekerja publik dan domestik ialah perihal yang tabu bagi banyak orang dan menjadi sesuatu yang baru terkhusus lagi bagi pekerja Perempuan (Rafsanjani, et al., 2019). Sebuah studi di Amerika Serikat (AS) mengatakan, pandemi paling tak menyebabkan dua perubahan: pertama, pergantian peraturan kerja menjadi kian fleksibel; kedua, perubahan norma sosial di rumah terkait peran istri dan suami (Alon et al., 2020).

PT. Bina Artha Ventura merupakan perusahaan modal ventura yang banyak melibatkan perempuan baik sebagai staf/pekerja, agen, ataupun sasaran penerima pinjaman modal usaha. Pada masa pandemi hingga memasuki endemic adanya beberapa kebijakan perusahaan sebagai tindak lanjut kebijakan pemerintah, salah satunya ialah *work from home*. Kebijakan WFH di PT. Bina Artha Ventura yang mayoritas stafnya ialah perempuan mendorong terjadinya irisan antara *domestic sphere* dan *public sphere*. Irisan itu diduga menyebabkan gangguan kinerja bagi staf terkhususnya perempuan sementara citra perusahaan pula bergantung pada capaian kinerja (Ikhsan et al., 2019).

Fenomena itu menjadi kebiasaan baru hingga saat ini sehingga menarik buat diteliti. Tapi model riset ini lebih mencoba buat menelusuri pandangan dari subjek-subjek atau individu-individu yang telah bekerja dari rumah selama pandemi covid-19 dan tentunya sedang atau pernah menjalani *Work from Home* (WFH). Pada riset ini COVID-19 ialah *proxy* buat mendeskripsikan situasi yang dihadapi oleh perusahaan dan mempengaruhi praktik WFH.

B. METODOLOGI

1. LOKASI DAN WAKTU RISET

Riset ini akan dilaksanakan di PT. Bina Artha Ventura Sulawesi Selatan – Indonesia dengan objek riset ialah pegawai perempuan. Pelaksanaan riset direncanakan pada bulan Juni - Agustus 2023.

2. JENIS DAN SUMBER DATA

Jenis :

- a. Data kualitatif diperoleh dari hasil wawancara responden pekerja Perempuan pada PT Bina Artha Ventura 3 Makassar.
- b. Data kuantitatif diperoleh dari hasil sebaran kuesioner berupa nonangka yang menampakkan kondisi atau kualitas suatu objek. Data kualitatif merupakan data berupa teori, uraian, foto ataupun video di PT Bina Artha Ventura 3 Makassar.

Sumber data:

- a. Data primer diperoleh langsung dari PT Bina Artha Ventura 3 Makassar dengan cara melakukan wawancara dengan tiga kondisi ialah sebelum pandemic, saat pandemic dan setelah pandemi covid-19.
- b. Data sekunder ialah data yang dihimpun oleh peneliti dari sumber-sumber lain yang sudah diolah sebelumnya menjadi informasi tertulis yang berkaitan dengan obyek riset.

3. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Dokumentasi

4. POPULASI DAN SAMPEL

Populasi pada riset ini ialah pegawai perempuan yang bekerja di PT. Bina Artha Ventura di wilayah tugas Sulawesi Selatan. Jumlah pegawai perempuan PT. Bina Artha Ventura yang bekerja di Sulawesi Selatan sebanyak 46 orang. Sebaliknya Sampel riset akan memakai sampel jenuh ialah teknik penetapan sampel dengan mengambil keseluruhan anggota populasi sebagai sampel atau responden. Bersumberkan definisi itu maka sampel riset atau jumlah responden sebanyak 46 orang.

C. ANALISIS DAN DISKUSI

1. RELASI KUANTITATIF

Hubungan kuantitatif merepresentasikan pembuktian awal terkait hubungan faktor independen yang diteliti ialah Kepuasan Kerja, *Work Life Balance*, dan *Flexible Working Arrangement* terhadap faktor dependen ialah Kinerja selama proses adaptasi kebiasaan baru bagi perempuan pekerja. Proses pembuktian memakai

analisis regresi berganda tepatnya analisis regresi moderasi (*Moderated Regression Analysis*) dengan menyebarkan kuesioner terhadap 46 responden yang merupakan pekerja perempuan di PT. Bina Artha Ventura.

KARAKTERISTIK INFORMAN

Karakteristik responden riset yang mengisi kuesioner bisa diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel Karakteristik responden

No	Item Profil	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	18 - 25 tahun	5	10,9
	26 - 30 tahun	15	32,6
	31 - 40 tahun	18	39,1
2	41 - 50 tahun	8	17,4
	Pendidikan		
	SLTA sederajat	3	6,5
	Diploma	8	17,4
3	Strata 1	35	76,1
	Lama bekerja		
	= < 1 tahun	8	17,4
	1 - 3 tahun	20	43,5
4	4 - 6 tahun	18	39,1
	Jabatan		
	Officer	3	6,5
	Account officer	27	58,7
	Area manager	5	10,9
	Deputy brand	2	4,3
	Admin	9	19,6

Pegawai yang menjadi responden riset secara keseluruhan termasuk kategori usia produktif. Adapun kelompok usia dominan perempuan pekerja di lokasi riset ialah pada kelompok 31 - 40 tahun (39,1%) tak berselisih terlalu jauh dengan kelompok umur 26 - 30 tahun (32,6%). Pada aspek pendidikan, mayoritas perempuan pekerja di PT. Bina Artha Ventura mempunyai latar belakang pendidikan tinggi tingkat Strata 1 (76,1%). Sebagian kecil dari responden merupakan lulusan dari tingkat pendidikan SLTA atau sederajat (6,5%). Perempuan pekerja di PT. Bina Artha Ventura menempati jabatan yang variatif mulai dari Admin hingga Area Manager dan Deputy Brand. Jabatan terbanyak yang diisi oleh responden ialah sebagai Account Officer (58,7%). Distribusi jabatan di lokasi riset menampakkan pola kerja yang inklusif dan tak diskriminatif terhadap perempuan.

2. Hasil Riset

Pengujian dikerjakan buat menentukan putusan atas hipotesis yang diajukan. Adanya lima hipotesis yang diuji secara parsial dan lewat moderasi. Pengujian tahap pertama ialah secara parsial, hasilnya bisa diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 2 Hasil uji parsial pada model regresi berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,698	5,270		1,650	,106
	Kepuasan kerja	,215	,127	,200	2,198	,047
	Work life balance	,549	,142	,490	3,876	,000
	Flexible work arrangement	,244	,124	,229	2,416	,035
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : Data primer, 2023

Bersumberkan hasil analisis uji parsial maka bisa ditetapkan model regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,698 + 0,215X_1 + 0,549X_2 + 0,244X_3$$

Adapun interpretasinya diuraikan sebagai berikut :

1. Pada kondisi konstan (variabel independen tak berubah) maka kinerja di lokasi riset mempunyai nilai 8,698 satuan
2. Pada hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja diperoleh nilai koefisien regresi ialah 0,215 yang menampakkan ialah Kepuasan Kerja dan Kinerja berhubungan linear (positif) dimana tiap kenaikan Kepuasan Kerja bisa menaikkan Kinerja ialah 0,215 satuan. Nilai signifikansi diperoleh ialah 0,047 ($p < 0,05$) sehingga bisa disebutkan hipotesis pertama diterima ialah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perempuan pekerja di masa adaptasi normal baru pada PT. Bina Artha Investasi
3. Pada hubungan *Working Life Balance* dan Kinerja diperoleh nilai koefisien regresi ialah 0,549 yang menampakkan ialah *Working Life Balance* dan Kinerja berhubungan linear (positif) dimana tiap kenaikan *Working Life Balance* bisa menaikkan Kinerja ialah 0,549 satuan. Nilai signifikansi diperoleh ialah 0,000 ($p < 0,05$) sehingga bisa disebutkan hipotesis kedua diterima ialah *Working Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perempuan pekerja di masa adaptasi normal baru pada PT. Bina Artha Investasi
4. Pada hubungan *Flexible Working Arrangement* dan Kinerja diperoleh nilai koefisien regresi ialah 0,215 yang menampakkan ialah *Flexible Working Arrangement* dan Kinerja berhubungan linear (positif) dimana tiap kenaikan Kepuasan Kerja bisa menaikkan Kinerja ialah 0,244 satuan. Nilai signifikansi diperoleh ialah 0,035 ($p < 0,05$) sehingga bisa disebutkan hipotesis ketiga diterima ialah *Flexible Working Arrangement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perempuan pekerja di masa adaptasi normal baru pada PT. Bina Artha Investasi

Pada pengujian tahap kedua buat mengetahui peran *Flexible Working Arrangement* sebagai pemoderasi antarvariabel Kepuasan Kerja dan *Working Life Balance* terhadap Kinerja perempuan pekerja pada masa adaptasi normal baru. Hasilnya analisisnya bisa diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 3 Hasil uji parsial memakai MRA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,438	2,353		13,789	,000
	X1X3	,005	,006	,204	,886	,381
	X2X3	,009	,004	,479	2,079	,044

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer, 2023

Bersumberkan Tabel 5.6 maka bisa disusun model regresi linear berganda dengan teknik MRA sebagai berikut :

$$Y = 32,438 + 0,005X1X3 + 0,009X2X3$$

Adapun interpretasinya diuraikan sebagai berikut :

1. Pada kondisi konstan (variabel moderasi tak berubah) maka nilai Kinerja pada perempuan pekerja di PT. Bina Artha Ventura ialah 32,438
2. Nilai koefisien regresi dari interaksi variabel Kepuasan Kerja (X1) dan *Flexible Working Arrangement* (X3) ialah 0,005 atau bisa disebutkan berhubungan positif terhadap Kinerja di PT. Bina Artha Ventura tapi tak signifikan ($p > 0,05$) sehingga bisa disebutkan ialah hipotesis keempat tak diterima atau variabel *Flexible Working Arrangement* tak memoderasi hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja perempuan pekerja di PT. Bina Artha Investasi
3. Nilai koefisien regresi dari interaksi variabel Kepuasan Kerja (X1) dan *Flexible Working Arrangement* (X3) ialah 0,009 atau bisa disebutkan berhubungan linear positif terhadap Kinerja di PT. Bina Artha Ventura dimana tiap kenaikan interaksi Kepuasan Kerja dan *Flexible Working Arrangement* bisa menaikkan Kinerja ialah 0,009 satuan. Nilai signifikansi yang diperoleh ialah 0,044 sehingga bisa disebutkan adanya pengaruh signifikan ($p < 0,05$). Oleh sebab itu bisa disebutkan ialah hipotesis kelima diterima atau variabel *Flexible Working Arrangement* memoderasi hubungan *Working Life Balance* dan Kinerja perempuan pekerja di PT. Bina Artha Ventura secara signifikan

Hasil pengujian ketepatan model pada masing-masing model yang dipakai bisa diperhatikan pada tabel berikut.

Tabel 4 Hasil uji ketepatan model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753	,567	,537	2,92884
2	,664	,441	,415	3,29191

Sumber : Data primer, 2023

Pada Model 1 ialah model regresi linear berganda yang menguji secara parsial pengaruh ketiga variabel independen terhadap dependen diperoleh nilai R square ialah 0,567. Mengacu pada nilai R square itu maka diketahui nilai koefisien determinan model 1 ialah 56,7% yang bisa diinterpretasikan ialah variabel Kepuasan Kerja, *Working Life Balance*, dan *Flexible Working Arrangement* bisa menjelaskan 56,7% bagian dari Kinerja perempuan pekerja pada masa adaptasi baru di PT. Bina Artha Ventura.

Nilai R square pada Model 2 yang merupakan bagian dari model analisis regresi moderasi ialah 0,441. Bersumberkan nilai R square pada Model 2 maka diperoleh koefisien determinan ialah 44,1%. Nilai itu bisa diartikan ialah kombinasi Kepuasan Kerja dan *Flexible Working Arrangement* serta *Working Life Balance* dan *Flexible Working Arrangement* mampu menjelaskan 44,1% bagian dari Kinerja perempuan pekerja pada masa adaptasi baru di PT. Bina Artha Ventura.

3. Pembahasan

a. Fenomena Adaptasi Kebiasaan Baru di PT. Bina Artha Ventura

Penerapan waktu kerja dianggap menjadi perihal yang baru bagi sebagian orang ketika terjadi pandemi bahkan disaat endemic terkhususnya di beberapa perusahaan yang mengejar banyak ketertinggalan. Perihal ini terbukti dialami oleh karyawan di PT. Bina Artha Ventura. Mayoritas mereka mengatakan ialah pandemi mengubah waktu kerja mereka dari yang mulanya bekerja selama sembilan jam dalam sehari berubah menjadi sepuluh jam ketika pandemi bahkan disaat endemi mereka bekerja selama sepuluh hingga lima belas jam dalam sehari sebagaimana diungkapkan oleh beberapa informan

“Pada masa sebelum pandemi jam kerja sekitar 9 jam tapi sekarang ini 10 – 15 jam per hari, jadi rasanya sudah kelebihan (overtime)”

“Jumlah jam kerja waktu sebelum pandemi sama pandemi sekitar 8-10 jam tapi pas endemi bisa mencapai 15 jam sehari, sudah berlebihan”

Meningkatnya jumlah jam kerja, utamanya bagi pekerja perempuan, bisa menjadi tantangan tersendiri. Perihal ini tentunya dianggap oleh responden sebagai perihal yang memberatkan mereka dan menganggap ialah masa endemi menjadikan waktu kerja mereka *over time*.

Persoalan lainnya ialah ketika mereka mesti menyelesaikan pekerjaan sebab mayoritas pekerja wanita ketika pandemi diminta buat datang ke kantor dalam waktu yang ditentukan atau sesuai dengan *shift* kerja yang dibagikan kepada pegawai. Kondisi pandemi dan endemi tak berbeda ketika mereka diberikan pertanyaan apakah pekerjaan itu mesti diselesaikan pada hari itu pula atau bisa ditunda sebab misalnya adanya hambatan. Mayoritas responden menganggap sebelum pandemi, pandemi, dan endemi pekerjaan mereka mesti diselesaikan pada hari itu pula dan dilaporkan di kantor.

Hambatan lainnya yang mereka rasakan berbeda dimasa sebelum pandemi dan pandemi ialah tugas mereka dalam melakukan penagihan kepada mitra. Dimana mitra banyak yang mengalami kesulitan dimasa pandemi tapi perihal ini tentunya tak menjadi pemakluman bagi Perusahaan sebab Perusahaan mesti tetap berjalan dan membiayai aktivitas usaha mereka. Oleh sebabnya berbagai dampak yang dirasakan khususnya dimasa pandemi.

b. Fenomena Kepuasan Kerja dan Kinerja

Kepuasan kerja yang dikaitkan dengan efek positif dan menyenangkan dalam menjalankan pekerjaan dimasa endemi tak ditemukan. Demikian pula sebenarnya dimasa pandemi sebab pekerja dihadapkan pada dua peristiwa ialah mereka perlu buat menjaga kesehatan dan melaksanakan pekerjaan.

Bersumberkan hasil wawancara adanya beberapa aspek yang memperoleh perhatian sebab bisa mengurangi simpati dan kepuasan kerja, berikut tanggapan informan.

“Setelah masa pandemi jam kerja sudah berlebihan bahkan di hari libur kita tetap dituntut bekerja kalau belum mencapai target, tentunya ini menambah beban dan memberi tekanan”

Kepuasan kerja bisa terbentuk dari faktor eksternal maupun internal sehingga manajemen perlu mempertimbangkan pandangan pegawai dalam merumuskan kebijakan. Hasil analisis statistik telah mengonfirmasi ialah kepuasan kerja memengaruhi kinerja secara signifikan dengan pola hubungan linear. Oleh sebab itu apabila tak diantisipasi maka kepuasan kerja pegawai bisa menurun yang disertai pula oleh menurunnya kinerja.

c. Fenomena Work Life Balance dan Kinerja

konsep *work life balance* bagi seorang pekerja terkhususnya pekerja perempuan ialah keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga berjalan secara harmonis. Seorang perempuan tak cuma menjalankan tugasnya sebagai karyawan/pegawai dalam suatu organisasi tapi pula mempunyai peran sebagai seorang anak, istri dan ibu.

Hasil Riset yang melihat bagaimana penerapan konsep *work life balance* dalam tiga kondisi berbeda ialah sebelum pandemi, saat pandemi dan saat endemic bagi seorang pekerja Perempuan tentunya berbeda yang mereka rasakan. Salah satu keluhan pekerja perempuan ialah ketika masa pandemi dimana kebanyakan kantor menerapkan WFH dalam waktu yang lama sehingga mereka bisa fokus buat keluarga dan menjaga kesehatan. Tapi pegawai di lokasi riset memperoleh perlakuan berbeda dimana pegawai diminta buat tetap hadir di kantor dengan menerapkan protokoler kesehatan. “waktu pandemi kami libur dua minggu tapi setelah itu masuk kembali dengan jam kerja lebih sedikit dibandingkan sebelum pandemi”

Tapi tentunya perihal ini tak cukup sebab mereka diminta buat tetap melakukan penagihan sementara pemerintah setempat menerapkan PSBB skala kecil, sedang atau besar tapi tentunya membawa dampak signifikan. Salah satu tugas yang dianggap berat misalnya ialah ketika pegawai diminta buat melakukan penagihan atas pembayaran kredit kepada mitra, disisi lain mitra pasti merasakan dampak atas pandemi tapi disisi lain pekerja mesti merealisasikan target itu.

Perihal ini tentunya cenderung dipaksakan tapi perihal ini tentunya perlu dikerjakan sebab menjadi salah satu penopang kelangsungan hidup karyawan dan organisasi. Dampak nyata tentunya dirasakan oleh pegawai sebab Perusahaan melakukan pemberhentian hubungan kerja terhadap beberapa karyawan. Perihal ini tentunya membuat karyawan lainnya mau tak mau mesti tetap menjalankan tugas yang diberikan.

Dimensi *work life balance* yang terdiri atas tiga ialah *time balance*, *involvement balance* dan *satisfaction balance* pada kasus ini dianggap tak terpenuhi. Dimensi waktu misalnya ketika pandemi meskipun adanya kebijakan wfh selama dua minggu yang kemudian dilanjutkan dengan kerja *shift* tapi target kerja tetap ada meskipun jumlahnya dikurangkan dimasa pandemi tentunya tak memberikan kemudahan kepada pegawai buat

mengatur waktu kerja mereka. Meskipun di masa WFH beberapa informan merasa mempunyai waktu yang banyak buat bertentu keluarga. Perihal yang tentunya berbanding terbalik dengan masa sekarang atau endemi, dimana jam kerja mereka yang ditambah demikian pula target kerja oleh sebabnya jumlah waktu yang diberikan Perusahaan buat mengatur waktu kerja nyaris tak ada. Dimensi kedua berkaitan dengan bagaimana individu menyeimbangkan keterlibatan psikologis dalam pekerjaan. Beberapa pekerja menerima PHK, perihal ini tentunya memberikan dampak psikologis bagi semua karyawan dalam bekerja yang kemudian berdampak pada keseimbangan pada kepuasan kerja. Kondisi ini tentunya berbeda kondisinya jika kita sandingkan dengan temuan Arifin dan Agus (2020) yang menemukan ialah *work llife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

d. Fenomena Flexible Working Arrangement terhadap Kinerja

Pekerjaan pegawai di Lokasi riset tentunya tak cuma berada di kantor sebab pekerjaan utama mereka ialah mencari mitra dalam perihal ini UMKM dan melakukan penagihan jika mitra itu bergabung dan melakukan Kerjasama pemodal. Teori *Flexible Working Arrangement* (FWA) mengatakan ialah bekerja itu bisa dimana saja demikian pula waktu kerja bisa dikerjakan kapan saja. Perihal ini dirasakan oleh pegawai. Bersumberkan jawaban responden jika kita menganalisis sebelum pandemi mereka melakukan perihal yang normal dengan waktu kerja selama Sembilan jam. Tapi dimasa endemi, waktu kerja mereka yang diberikan dan ditetapkan oleh kantor sangat berbeda artinya penerapan *Flexible Working Arrangement* (FWA) sulit mereka lakukan sebab waktu buat penyesuaian nyaris tak ada disebabkan target yang diberikan lebih dari sebelumnya.

Perihal ini tentunya membantah teori *Flexible Working Arrangement* (FWA) dari Menezes dan Kalliher (2016), ialah regulasi sistem kerja yang membolehkan pekerja buat menentukan jumlah jam kerja, waktu kerja dan lokasi kerja. Artinya konsep *Flexible Working Arrangement* memberikan tawaran kebebasan mengatur waktu kerja kepada pekerja perihal ini guna menaikkan kualitas pekerjaan mereka sebab pegawai tak bisa melakukan fleksibilitas atau penyesuaian waktu sebab waktu mereka dalam sehari lebih dari setengahnya mereka lakukan buat bekerja dan sisanya barulah mereka berperan sebagai anggota dalam rumah tangga terkhususnya buat ibu rumah tangga.

enerapan konsep *Flexible Working Arrangement* tentunya tak berlaku di lokasi riset. Meskipun pada dasarnya tugas utama dalam mencari mitra itu bisa dikerjakan kapan saja dan dimana saja tapi sebab pemberian target yang melebihi dari jumlah sebelumnya membuat pegawai sulit buat mengatur waktu bekerja mereka. Perihal ini bisa dikatakan ialah motivasi kerja mereka cenderung mengalami penurunan sebab dari hasil wawancara beberapa informan mengeluhkan perihal ini salah satunya ialah kebebasan dalam bekerja dan hak pegawai buat keluarga.

Hasil ini pula bertentangan dengan temuan riset Wulandari dan Luturlean (2022), dimana hasilnya dikatakan ialah *Flexible Working Arrangement* (FWA) lebih mudah diterapkan dan dianggap sebagai paradigma baru setelah covid-19. Jika dikaitkan dengan temuan riset, tentunya perihal ini bisa dikatakan ialah kemudahan itu tergantung pada kebijakan Perusahaan. Pada

kasus ini Perusahaan memberikan target kerja yang tinggi dan berlebihan kepada pegawai yang menyebabkan waktu kerja mereka bertambah dan sulit buat mengaturnya sebab pekerja pula bagian dari rumah tangga.

Signifikansi hasil riset terkait peran FWA dalam hubungan *Work Life Balance* dan Kinerja mengindikasikan ialah kebijakan perusahaan bisa diarahkan kepada pengaturan jam kerja yang fleksibel. Lewat pengaturan kerjanya yang fleksibel maka pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja bisa meningkat signifikan sebab bisa memudahkan perempuan pekerja menentukan formula yang tepat buat menyeimbangkan kewajiban sebagai pekerja dan ibu rumah tangga.

D. KESIMPULAN

1. PT. Bina Artha Ventura telah melakukan adaptasi terhadap waktu kerja pada masa sebelum, ketika, dan pasca pandemi Covid-19 tapi proses adaptasi itu memperoleh respon negatif oleh perempuan pekerja sebab jam kerja dan hari kerja yang berlebih pada saat pasca pandemi
2. Hasil analisisnya regresi linear berganda menampakkan Kepuasan kerja, *Work Life Balance*, dan *flexible working arrangement* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pada perempuan pekerja di PT. Bina Artha Ventura selama periode pandemi hingga pasca Covid-19
3. Hasil analisis regresi moderasi menampakkan *Flexible Working Arrangement* mampu memoderasi hubungan *Work Life Balance* terhadap Kinerja pada perempuan pekerja di PT Bina Artha Ventura sejak periode pandemi hingga pasca Covid-19 tapi tak signifikan memoderasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

REFERENSI

- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). *The Impact of COVID-19 on Gender Equality*
- Arwin, A., Ivone, I., & Sari, R. A. (2021). The Effect of Work From Home on Work Life Balance and Work Stress on Female Workers. *Enrichment: Journal of Management*, 12(1), 317–320.
- Balamurugan, G., & Sreeleka, M. (2020). A STUDY ON WORK LIFE BALANCE OF WOMEN EMPLOYEES IN IT SECTOR. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 7(1), 64–73. <https://doi.org/10.29121/ijetmr.v7.i1.2020.499>
- Choudhury, C., & Jyortimajae, J. (2015). Quality of Work - Life Balance: A Study on IT Professionals. *ASBM Journal of Management*.
- Chung, H., & van der Horst, M. (2018). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*, 71(1), 47–72. <https://doi.org/10.1177/0018726717713828>

- de Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2017). Flexible Working, Individual Performance, and Employee Attitudes: Comparing Formal and Informal Arrangements. *Human Resource Management*, 56(6), 1051–1070. <https://doi.org/10.1002/hrm.21822>
- Fadhila, A. A., & Wicaksana, L. (2020). Sistematis Review: Fleksibel Working Arrangement (FWA) Sebagai Paradigma Baru ASN di Tengah Pandemi Covid-19. *SPIRIT PUBLIK*, 15(2), 111–130.
- Faisal, A., Hameed, M., & Aleemi, A. R. (2022). Work-Life Balance and Job Performance: A Mediating and Moderating Model. *Market Forces*, 17(1), 1–22. <https://doi.org/10.51153/mf.v7i1.558>
- Farid, A., Haerani, S., Hamid, N., Reni, A. (2019). The Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment, and Work Satisfaction Toward Teacher Performance of High School at Makassar. *HJABE*, 2(2), 89-99
- Himawan, I., Taba, I., Reni, A. (2019). The Effect of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable at Telkom Indonesia Regional VII Division. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(3), 37-50.
- Ikhsan, M., Reni, A., Hakim, W. 2019. Effects of Work Motivation, Competence, and Compensation on Agent Performance Through Job Ssatisfaction : Study at Prudential Life Assurance in Makassar. *HJABE*, 2(1), 60-71.
- Napsiah, N., Permata, A. N., Fithriya, D. N. L., & Hikmalisa, H. (2021). The Existence of Women's Roles during the COVID-19 Pandemic: A Case Study of 3 Women in Yogyakarta. *Society*, 9(2), 477–489. <https://doi.org/10.33019/society.v9i2.326>
- Nugrahayu, F., Brasit, N., Reni, A. (2023). The Effect of Leadership Style, Work Conflict, and Work Stress on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variabeles. *SEIKA*, 6(1), 151-158.
- Rafsanjani, F., Nursyamsi, I., & Pono, M. (2019). The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance with Job Stress and Job Satisfaction as Intervening Variables. *HASANUDDIN JOURNAL OF BUSINESS STRATEGY*, 1(4), 37–42. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v1i4.284>
- Rahmanita, F. (2022). Analisis Pengaruh Peran Ganda pada Perawat Wanita terhadap Kinerja pada Masa Pandemi Covid-19. In *Scientia Sacra: Jurnal Sains* (Vol. 2, Issue 1). <http://pijarpemikiran.com/index.php/Scientia>
- Simatupang, V. (2017). *Pengaruh Work-life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Langkat Nusantara Kepong Unit Kebun Tanjung Keliling, Kabupaten Langkat)* [Tesis]. USU.
- Sofana, F., Silkha Uyun, D., & Machkota, A. (2021). Dampak Peran Ganda Wanita Karir Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Wanita Karir Yang Bekerja Di Bank Jateng, Bank Mandiri, Dan Bank Bni Kabupaten Magelang. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2).

Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. (2020). Flexible Work Arrangement, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan pada Situasi COvid-19. *JIMEA*, 4(3), 1725–1750.

Sofana, F., Silkha Uyun, D., & Machkota, A. (2021). Dampak Peran Ganda Wanita Karir Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Wanita Karir Yang Bekerja Di Bank Jateng, Bank Mandiri, Dan Bank Bni Kabupaten Magelang. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2).