

**ANALISI KESEIMBANGAN ANTARA KEHIDUPAN DAN  
WAKTU KERJA FLEKSIBEL SELAMA PANDEMI  
COVID-19 MENGGUNAKAN SMART-PLS**



**LAPORAN PENELITIAN**

Sebagai Salah Satu Bentuk Pengalaman Tri Dharma Perguruan Tinggi

**Oleh:**

**Nama**

- 1. Miftakhul Huda, M.Kom**
- 2. Safar dwi Kurniawan, M.Kom**

**NIPY**

**04.007.033  
03.021.487**

**PROGRAM STUDI D III TEKNIK KOMPUTER  
POLITEKNIK HARAPAN BERSAMA  
AGUSTUS 2021**

---

**SK Direktur Nomor: 098.05/PHB/V/2021 Tanggal 31 Mei 2021  
Surat Perjanjian/Kontrak Nomor: 034.16/P3M.PHB/V/2021 Tanggal 6 Mei 2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN  
LAPORAN PENELITIAN**

**ANALISI KESEIMBANGAN ANTARA KEHIDUPAN DAN  
WAKTU KERJA FLEKSIBEL SELAMA PANDEMI  
COVID-19 MENGGUNAKAN SMART-PLS**

Sebagai Salah Satu Bentuk Pengalaman Tri Dharma Perguruan Tinggi

Oleh:

Nama

1. Miftakhul Huda, M.Kom
2. Safar dwi Kurniawan, M.Kom

NIPY

04.007.033  
03.021.487

Tegal, Agustus 2021

Menyetujui,

Ketua Program Studi  
DIII Teknik Komputer  
Politeknik Harapan Bersama



R a i s, S.Pd., M.Kom  
NIPY. 07.011.083

Ketua P3M  
Politeknik Harapan Bersama



K u s n a d i, M.Pd  
NIPY. 04.015.217

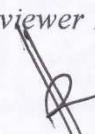
## HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN

Sebagai Salah Satu Bentuk Pengalaman Tri Dharma Perguruan Tinggi  
Diseminarkan pada tanggal 29 Juli 2021

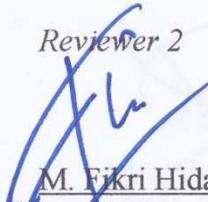
- 1. Judul** : Analisi Keseimbangan Antara  
Kehidupan Dan Waktu Kerja Fleksibel  
Selama Pandemi Covid-19  
Menggunakan Smart-PLS
- 2. Ketua Peneliti**
- a. Nama Lengkap : Miftakhul Huda, M.Kom
  - b. NIDN : 0620127801
  - c. NIPY : 04.007.033
  - d. Jabatan Fungsional : Lektor
  - e. Program Studi : DIII Teknik Komputer
  - f. Alamat e-mail : mh\_iftah@poltektegal.ac.id
- 3. Jumlah Anggota** : 1  
Nama Anggota 1 : Safar dwi Kurniawan, M.Kom  
**Biaya Penelitian** : Rp. 2.071.000,-

Tegal, Agustus 2021

Reviewer 1

  
Arif Rakhman, S.E., S.Pd., M.Kom  
NIPY. 05.016.291

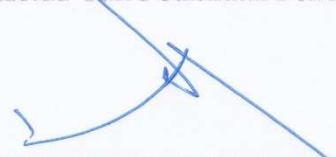
Reviewer 2

  
M. Fikri Hidayatullah, M.Kom  
NIPY. 09.016.307

Menyetujui,  
Ketua Prodi DIII Teknik Komputer  
Politeknik Harapan Bersama

  
R. A. I. S., S.Pd., M.Kom  
NIPY. 07.011.083

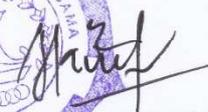
Ketua Tim Pelaksana Penelitian

  
Miftakhul Huda, M.Kom  
NIPY. 04.007.033

Mengetahui,  
Wakil Direktur 1  
Politeknik Harapan Bersama

  
apt. Heru Nurcahyo, S.Farm., M.Sc  
NIPY. 10.007.038

Mengesahkan,  
Ketua P3M  
Politeknik Harapan Bersama

  
Kusnadi, M.Pd  
NIPY. 04.015.217

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini kami menyatakan bahwa:

1. Penelitian ini tidak pernah dibuat oleh peneliti lain dengan tema, judul, isi, metode, dan objek penelitian yang sama.
2. Penelitian ini bukan merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi.
3. Dalam penelitian ini juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Tegal, Agustus 2021

Ketua Tim Peneliti



Miftakhul Huda, M.Kom  
NIPY. 04.007.033

Anggota Tim Peneliti

Safar dwi Kurniawan, M.Kom.  
NIPY. 09.017.342

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan semesta alam yang Maha Pengasih dan Penyayang yang selalu melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya hingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul “ANALISI KESEIMBANGAN ANTARA KEHIDUPAN DAN WAKTU KERJA FLEKSIBEL SELAMA PANDEMI COVID-19 MENGGUNAKAN SMART-PLS”.

Kegiatan penelitian merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap dosen guna memenuhi salah satu dharma pada Tri Dharma perguruan tinggi. Dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan laporan ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Nizar Suhendra, S.E., MPP. selaku Direktur Politektik Harapan Bersama.
2. Bapak apt. Heru Nurcahyo, S.Farm., M.Sc. selaku Wakil Direktur I, Bidang Akademik Politeknik Harapan Bersama.
3. Bapak Kusnadi, M.Pd. selaku Ketua Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (P3M) Politeknik Harapan Bersama.
4. Bapak Rais, S.Pd., M.Kom. selaku Ketua Program Studi D3 Teknik Komputer Politeknik Harapan Bersama.
5. Semua pihak yang telah mendukung dan membantu penelitian ini.

Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Tegal, Agustus 2021  
Peneliti,

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN .....	viii
ABSTRAK.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	2
1.3 Pembatasan Masalah .....	2
1.4 Tujuan.....	3
1.5 Manfaat.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	4
2.1 Flexible Working Hours.....	4
2.2 Work Life Balance .....	4
2.3 Job Satisfaction .....	4
2.4 Smart-PLS .....	5
2.5 Work From Home .....	5
BAB III METODE PENELITIAN.....	6
3.1 Kerangka Penelitian .....	6
3.2 Populasi dan Sampel .....	6
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	6
3.4 Operasional Variabel Penelitian.....	7
3.5 Uji Reliabilitas dan Validitas .....	7
3.6 Metode Analisis Data.....	8
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	9
4.1 Hasil Penelitian .....	9
4.2 Descriptive Statistics .....	9
4.3 Outer and Inner Models.....	11
4.4 Hasil Uji Hipotesis .....	14
BAB V PENUTUP.....	18
5.1 Kesimpulan.....	18
DAFTAR PUSTAKA .....	19
SUSUNAN ORGANISASI TIM PENELITI DAN PEMBAGIAN TUGAS .....	21
REALISASI ANGGARAN PENELITIAN .....	22
LAMPIRAN .....	23

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1. Oprasional Variable .....	7
Tabel 4.1. Karakteristik Responden .....	9
Tabel 4.2. Descriptive Statistics dari Flexible Working Hours (FWH) .....	10
Tabel 4.3. Descriptive Statistics dari Work Life Balance .....	10
Tabel 4.4. Descriptive Statistics dari Job Satisfaction .....	11
Tabel 4.5. Hasil Validity Test .....	12
Tabel 4.6. Hasil Discriminant Validity Test .....	12
Tabel 4.7. Hasil Reliability Test .....	13
Tabel 4.8. Nilai R Square .....	14

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. SK Penetapan Nama Penerima Pendanaan Hibah Kompetitif oleh Institusi PHB .....	1
Lampiran 2. Luaran Sertifikat Hak Kekayaan Intelektuan (HKI).....	1
Lampiran 3. Luaran Jurnal Penelitian .....	1
Lampiran 5. Luaran Monograf .....	1

## ABSTRAK

Pada masa pandemi covid-19 sekarang ini dalam bidang pendidikan, khususnya pendidikan tinggi banyak perubahan yang dilakukan oleh institusi penyelenggara pendidikan tinggi, salah satunya adalah sistem kerja yang diterapkan oleh institusi penyelenggara pendidikan tinggi tersebut. Sistem kerja yang fleksibel dan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan daya tarik yang sangat kuat bagi para civitas akademika untuk memperoleh rasa puas akan pekerjaan mereka. Kepuasan akan pekerjaan tersebut akan berdampak pada kinerja dan loyalitas dari para pekerja. 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. Dampak dari perubahan sistem kerja pada para civitas akademika di suatu institusi pendidikan tinggi yang dikenal dengan sistem kerja yang tetap dan fleksibilitas yang rendah tersebut menarik untuk diteliti. 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 sarana kuesioner online, yang disebarluaskan kepada para civitas akademika di politeknik harapan bersama (April - juni 2021). Dengan total responden yang valid berjumlah 100 orang yang digunakan untuk melakukan analisis terhadap variabel - variabel data menggunakan metode PLS-SEM yang dilakukan dengan software SMART- PLS 3.3.2. SEM merupakan suatu metode analisis statistik multivariat. Melakukan olah data SEM berbeda dengan melakukan olah data regresi atau analisis jalur. 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 : Covid-19, Smart-PLS, PLS-SEM***

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

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.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dengan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, bahwa peneliti memutuskan untuk melakukan riset ini dengan tujuan untuk bisa mempelajari, apakah waktu kerja yang fleksibel dan keseimbangan kehidupan mempengaruhi kepuasan kerja dengan menggunakan Smart-PLS?

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Penelitian ini terkait dengan civitas akademika kampus Politeknik Harapan Bersama, dimana Politeknik Harapan Bersama menerapkan sistem Flexible Working Hours dan WFH pada masa pandemi Covid-19. Penelitian ini juga terkait dengan pendapat dan juga manfaat yang civitas tersebut rasakan dalam segi kepuasan kerja dan Work Life Balance civitas akademika tersebut setelah menjalani kedua sistem tersebut selama bulan Maret 2020. Penelitian ini melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner secara online pada bulan April - Mei 2021.

### **1.4 Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat menganalisa pengaruh dari:

1. Work Life Balance terhadap Job Satisfaction yang dirasakan oleh civitas akademika
2. Flexible Working Hours terhadap Job Satisfaction yang dirasakan oleh civitas akademika

### **1.5 Manfaat**

Melalui penelitian ini, Politeknik Harapan Bersama dapat mengetahui lebih dalam mengenai Job satisfaction dan faktor-faktor yang mempengaruhi job satisfaction yang dirasakan oleh civitas akademika, terutama dalam kondisi force majeure seperti pandemi COVID-19 yang terjadi di awal tahun 2020. Dengan hasil temuan dari studi ini, Politeknik Harapan Bersama dapat melakukan evaluasi terhadap perubahan sistem kerja yang diterapkan untuk bisa memutuskan apakah penyesuaian yang dilakukan saat pandemi ini dapat tetap dilakukan atau tidak, serta menjadi tambahan informasi untuk menciptakan cara kerja baru yang dapat memberikan keuntungan bagi para civitas maupun kepada Politeknik Harapan Bersama itu sendiri, baik dalam kondisi normal maupun dalam kondisi force majeure seperti pandemi COVID.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **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.

### **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].

### **2.3 Job Satisfaction**

Menurut Cronley & Kirn [9], *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 [10]. Menurut Bloomfield [11], kepuasan kerja adalah perasaan

yang dirasakan oleh pekerja terhadap pekerjaannya, dan berdasarkan beberapa faktor yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik (sebagaimana dikutip dalam, [11] ).

#### **2.4 Smart-PLS**

SmartPLS Adalah Software Pengolahan Data Untuk structural Equation Modeling (SEM) Dengan Metode partial Least Squares (PLS)[12]. "*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.*"[13].

#### **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. [14]

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Kerangka Penelitian**

Dalam menyelesaikan penelitian ini, peneliti menggunakan tools Smart-PLS, Smart-PLS sendiri adalah software pengolahan data untuk *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metode Partial Least Squares (PLS). Metode penelitian kuantitatif. Hal ini berarti data yang akan dikumpulkan pada penelitian ini adalah data yang berupa angka dan dapat dihitung. Menurut Rahi [15], metode penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah yang memiliki dasar yang dapat diidentifikasi dalam paradigma.

### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi dari penelitian ini adalah civitas akademika pria/wanita berusia 22-50 tahun yang bekerja di Politeknik Harapan Bersama yang mengimplementasikan Flexible Working Hours dan Remote Working pada masa pandemi Covid-19.

Metode sampling yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah jenis Non Probability Sampling yaitu Purposive Sampling. Menurut Rahi [15], Purposive Sampling digunakan jika peneliti hendak menggunakan penilaiannya sendiri untuk memilih sekelompok orang yang ahli pada hal tersebut. Peneliti memilih metode ini karena tidak semua orang yang peneliti temui dapat dijadikan sebagai responden pada penelitian ini. Hal tersebut dilakukan untuk memperoleh validitas data yang peneliti butuhkan pada penelitian ini.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang valid dan relevan pada penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data yaitu survei. Menurut Sekaran [16], survei merupakan suatu sistem yang digunakan mengumpulkan informasi dari atau tentang orang untuk menggambarkan membandingkan atau menjelaskan tentang pengetahuan, sikap dan perilaku. Survei tersebut dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner secara online kepada para responden. Menurut Sekaran [16], kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan tertulis yang telah

dirumuskan sebelumnya yang bertujuan untuk mencatat jawaban responden.

### 3.4 Operasional Variabel Penelitian

Berikut ini adalah operasional variabel penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk bisa mengartikan hubungan antara setiap variabel, sesuai dengan tujuan penelitian.

Variabel	Indikator / Unit Code	Model Skala	Sumber
<b>Flexible Working Hours</b>	<b>Time Period</b> <b>Core Time</b> <b>Flexible Time</b> <b>Banking</b> <b>Schedule Variability</b>	Skala Likert (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju)	Rubin., 1979; Wickramasinghe & Jayabandu., 2007; Kiran & Khurram., 2018
<b>Work-life Balance</b>	<b>There is a good fit between my personal life and work life</b> <b>Perceived Time</b> <b>Time Spent on Recreational Activities</b> <b>Social Benefits</b>	Skala Likert (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju)	Hayman., 2005 Mas-Machuca et al., 2016
<b>Job Satisfaction</b>	<b>Salary and Welfare</b> <b>Work itself</b> <b>Leader Behaviour</b> <b>Personal Growth</b> <b>Interpersonal Relationship</b> <b>Job Competence</b>	Skala Likert (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju)	Lee, Yang, & Li, 2017

### 3.5 Uji Reliabilitas dan Validitas

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah survei, yang dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner secara online kepada responden. Oleh karena itu perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas agar penelitian ini dapat menghasilkan hasil yang dapat dipertanggung jawabkan.

#### (a) Reliabilitas

Menurut Sekaran [16], Reliabilitas merupakan pengujian seberapa konsisten suatu instrumen untuk mengukur konsep apapun yang diukurnya. Uji reliabilitas dihitung menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2}\right)$$

**(b) Validitas**

Menurut Sekaran [16], Validitas merupakan pengujian seberapa baik sebuah instrumen yang dikembangkan dapat mengukur konsep tertentu yang ingin diukur. Validitas bertujuan untuk mengetahui apakah kita mengukur konsep yang tepat. Untuk melakukan uji validitas maka respon dari kuesioner yang telah dibagikan akan dihitung menggunakan software Smart PLS. Uji validitas diskriminan dengan rumus sebagai berikut.

$$AVE = \frac{\sum[\lambda_i^2]}{\sum[\lambda_i^2] + \sum[Var(\epsilon_i)]}$$

**3.6 Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM). Menurut Hair et al[17], SEM merupakan teknik analisis multivariat yang menggabungkan antara metode analisis faktor dan analisis regresi. Hal ini juga memungkinkan para peneliti untuk dapat melakukan analisis secara serentak tentang hubungan antara variabel terukur dan variabel laten, serta hubungan antar variabel laten. Terdapat dua jenis metode SEM yaitu *Covariance-Based* (CB-SEM) dan *Partial Least Squares* SEM (PLS-SEM).

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner online menggunakan google form yang disebarikan kepada para responden. Kuesioner online ini disebarikan pertama kali pada akhir bulan april hingga dengan awal bulan juni tahun 2021 dengan target sebesar 300 responden yang sudah ditetapkan sebelumnya. Setelah dilakukan pengumpulan data selama lebih dari 2 bulan, terdapat 100 kuesioner yang sudah terisi dengan lengkap dan benar, dimana jumlah ini sudah memenuhi target sebesar 300 responden dan minimum responden menurut formula perhitungan dari Malhotra (2019) sebesar 90 responden. Seluruh responden dalam penelitian ini merupakan civitas akademika Politeknik Harapan Bersama, kelompok usia, divisi, dan jenis kelamin yang berbeda. Penjelasan lebih detail mengenai profil dan karakteristik dari responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Gender	Laki-Laki	40	40%
	Perempuan	60	60%
Kelompok Usia	22 - 29	20	20%
	30 - 37	52	52%
	38 - 45	20	20%
	> 45	8	8%
Latar Belakang Pendidikan	SMA	0	0
	Diploma	4	4%
	S1	32	32%
	S2	64	64%
Status Pernikahan	Single	20	20%
	Menikah	80	80%
	lainnya	0	0
Divisi	Operasional (staf, dll)	36	36%
	Dosen	64	64%
	Support (satpam, ob, dll)	0	0
	Lainnya.	0	0

Tabel 4.1 Karakteristik Responde

### 4.2 Descriptive Statistics

Hasil dari pengumpulan data kuesioner ini, selanjutnya akan diproses menggunakan SmartPLS 2.0. Melalui proses pengolahan inilah, didapatkan rata-

rata pada setiap indikator yang akan menawarkan rangkuman dari data yang berhasil dikumpulkan dalam penelitian ini. Penjelasan deskriptif dari setiap variabel adalah sebagai berikut:

Variable	Item	Mean
Flexible Working Hours	FWH 1	3.52
	FWH 2	3
	FWH 3	3.4
	FWH 4	3.32
	FWH 5	3.68
	FWH 6	3.2
	FWH 7	3.28

Table 4.2. Descriptive Statistics dari Flexible Working Hours (FWH)

Berdasarkan pada Table 4.2, dalam variabel flexible working hours, item pengujian yang memiliki nilai mean yang paling besar adalah FWH 5 sebesar 3.68. Hal ini menunjukkan kesimpulan bahwa cukup banyak responden diperbolehkan pulang lebih cepat jika pada hari sebelumnya lembur selama pandemi Covid-19. Selanjutnya, item penelitian yang memiliki nilai mean terkecil adalah FWH 2 sebesar 3 yang mengindikasikan kebanyakan responden diwajibkan untuk hadir pada satu jam tertentu selama pandemi Covid-19. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kebanyakan civitas akademika di Politeknik Harapan Bersama menerapkan sistem kerja fleksibel terkait dengan waktu selesai bekerja.

Variable	Item	Mean
Work Life Balance	WLB 1	3.6
	WLB 2	3.4
	WLB 3	3.8
	WLB 4	3.64
	WLB 5	3.2
	WLB 6	3.44
	WLB 7	3.4

Table 4.3. Descriptive Statistics dari Work Life Balance

Berdasarkan pada table 4.3, dalam variabel Work Life Balance, item pengujian yang memiliki nilai mean terbesar adalah WLB 3 sebesar 3.89. Hal ini mengindikasikan bahwa responden yang merupakan civitas akademika di Politeknik Harapan Bersama merasa bahagia terhadap kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka selama pandemi coronavirus. Sebaliknya, item pengujian yang memiliki nilai mean terkecil adalah WLB 5 sebesar 3.2 yang mengindikasikan responden tidak memiliki cukup waktu untuk melakukan kegiatan rekreasi di luar

waktu kerja selama pandemi Covid-19.

Variable	Item	Mean
Job Satisfaction	JS 1	3.6
	JS 2	3.56
	JS 3	3.8
	JS 4	3.48
	JS 5	3.6
	JS 6	3.8
	JS 7	3.4

Table 4.4. Descriptive Statistics dari Job Satisfaction

Berdasarkan pada table 4.4, dalam variabel Job Satisfaction, item pengujian yang memiliki nilai mean terbesar adalah JS 5 dan JS 9 yang memiliki nilai sama sebesar 3.8. Hal ini dapat mengindikasikan kebanyakan responden merasa puas dan bangga dengan pekerjaan yang dilakukan selama pandemi Covid-19 dan juga merasa bahwa Atasan mampu menjalankan tugasnya selama pandemi Covid-19. Sebagai tambahan, item pengujian yang memiliki nilai mean terendah adalah JS 12 sebesar 3.4 yang dapat memberikan indikasi bahwa kebanyakan responden tidak merasa memiliki prospek untuk promosi selama masa pandemi coronavirus.

### 4.3 Outer and Inner Models

#### 1. Measurement Model Testing (Outer Model)

Pengujian outer model berkaitan dengan hubungan antara variabel laten (independen dan dependen) dengan indikator pengukurannya. (Bjoern & Kevin, 2017).

##### a. Hasil Uji Validitas

Menurut Sekaran (2016), Validitas merupakan pengujian seberapa baik sebuah instrumen yang dikembangkan dapat mengukur konsep tertentu yang ingin diukur. Validitas bertujuan untuk mengetahui apakah peneliti mengukur konsep yang tepat. Dengan menggunakan sistem Smart PLS, peneliti dapat mendapatkan nilai factor loading dan average variance extracted yang dapat digunakan untuk mengukur apakah indikator pada variabel tersebut sudah valid atau belum. Menurutn Fornell & Larcker(1981), nilai AVE untuk setiap variabel

harus minimal sejumlah 0.50, sedangkan untuk factor loading diestimasi harus lebih besar dari 0.5, dan secara ideal diatas 0.7 (Hair et al., 2009).

Variabel	Item	Factor Loading	Average Variance Extracted
FWH	FWH1	0.888	0.706
	FWH2	0.747	
	FWH3	0.933	
	FWH4	0.939	
	FWH5	0.825	
	FWH6	0.896	
	FWH7	0.924	
WLB	WLB1	0.707	0.620
	WLB2	0.844	
	WLB3	0.778	
	WLB4	0.705	
	WLB5	0.703	
	WLB6	0.703	
	WLB7	0.768	
JS	JS1	0.703	0.670
	JS2	0.701	
	JS3	0.862	
	JS4	0.815	
	JS5	0.733	
	JS6	0.772	
	JS7	0.706	

Tabel 4.5. Hasil Validity Test

Setelah melakukan uji validitas, menunjukkan bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) dari semua variabel lebih dari 0.50, dimana variabel- variabel tersebut valid secara konvergen. Nilai Factor Loading tiap indikator variabel tersebut juga sudah menunjukkan angka diatas 0.70, dimana indikator dari variabel tersebut validitasnya sudah terpenuhi.

	FWH	WLB	JS
FWH	0.868		
WLB	0.214	0.848	
JS	0.295	0.731	0.886

Tabel 4.6. Hasil Discriminant Validity Test

Tabel 4.5. menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat dari AVE lebih besar dari nilai AVE tersebut, yang berarti bahwa nilai tersebut memenuhi kriteria validitas diskriminan. Pertama untuk variabel

Flexible Working Hours, nilai akar kuadrat dari AVE sebesar  $0.868 > 0.706$ . Kedua untuk variabel Work Life Balance, nilai akar kuadrat dari AVE sebesar  $0.848 > 0.620$ . Terakhir untuk Job Satisfaction, nilai akar kuadrat dari AVE sebesar  $0.866 > 0.670$ . Serta nilai dari akar kuadrat AVE untuk variabel itu sendiri menunjukkan angka yang lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel, dengan demikian syarat diskriminan validitas dengan akar kuadrat dari AVE telah terpenuhi.

**b. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's	Composite Reliability
FWH	0.916	0.939
WLB	0.753	0.817
JS	0.807	0.854

Tabel 4.7. Hasil Reliability Test

Menurut Sujarweni (2014), untuk mengetahui variabel yang diteliti bersifat reliabel/konsisten adalah dengan dasar apabila Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0.60$  maka variabel yang diteliti bersifat reliabel/konsisten. Dan jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0.60$  maka variabel yang diteliti bersifat tidak reliabel/konsisten.

Tabel 4.7. memperlihatkan hasil uji Reliabilitas yang berisi nilai-nilai tiap indikator variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel 4.9., ditemukan bahwa nilai Cronbach's Alpha semua indikator dari variabel yang diuji lebih besar dari 0.6 sehingga semua indikator sudah Reliable dalam penelitian ini.

**2. Measurement Model Testing (Inner Model)**

Menurut Moore & Flinger (2013), R-square atau koefisien determinasi, merupakan proporsi varians dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Oleh karena itu untuk menafsirkan kekuatan hubungan dapat dilihat berdasarkan nilai R- square, jika R-square dibawah 0.3, maka nilai tersebut dipertimbangkan sebagai efek yang nihil atau sangat lemah, jika R-square diantara 0.3 dan 0.5 maka memiliki efek yang lemah, jika R-square di antara 0.5 dan 0.7 maka memiliki efek yang moderate, dan jika R-square diatas 0.7 maka dikategorikan memiliki efek yang kuat.

Variabel	R Square
JS	0.630
WLB	0.040

Tabel 4.8. Nilai R Square

Berdasarkan tabel 4.10., nilai R-square dari Flexible Working Hours (FWH), Work- life Balance (WLB) terhadap Job Satisfaction (JS) sebesar 0.630. Nilai ini bisa didefinisikan bahwa total variance untuk Job Satisfaction adalah 63% dipengaruhi oleh Flexible Working Hours (FWH), Work-life Balance (WLB), sedangkan 37% dijelaskan oleh variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan memiliki efek yang moderate. Sementara itu nilai R-square dari Flexible Working Hours (FWH) terhadap Work-life Balance (WLB) adalah 0.040, yang berarti sebesar 4% dari Work-life Balance (WLB) dipengaruhi oleh Flexible Working Hours (FWH) dan Remote Working (RW), dan sebesar 96% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Sehingga dapat disimpulkan memiliki efek yang sangat lemah.

## 4.2 Hasil Uji Hipotesis

Setelah melakukan pengujian validitas dan reliabilitas, langkah berikutnya adalah melakukan pengujian hipotesis untuk melihat pengaruh dari variabel dependen dan variabel independen. Hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.11, yang menampilkan hubungan, koefisien, standard deviation, t-statistics, dan kesimpulan dari pengujian hipotesis ini.

1. Pengaruh dari flexible working hour terhadap kepuasan kerja karyawan  
**Hipotesis<sup>1</sup> (H<sup>1</sup>): Flexible working hours memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja karyawan.**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara flexible working hour terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai yang tidak signifikan dimana nilai tersebut tidak mencerminkan populasi pada penelitian ini. Dengan nilai t-statistic sebesar 4.501 lebih kecil dibandingkan 1.96. Nilai koefisien dari pengujian hipotesis adalah negatif yaitu sebesar -0.404. Hasil ini menunjukkan bahwa flexible working hour tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti Hipotesis 1 ditolak.

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa jam kerja yang

fleksibel belum tentu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena sebagian besar karyawan yang bekerja di Politeknik terbiasa dengan jam kerja yang tetap. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Holly & Mohnen (2012), dimana ditemukan bahwa flexible working hour arrangements justru menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan, dibandingkan dengan jam kerja tetap. Akan tetapi hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Rawashdeh et al (2016), dimana penelitian tersebut menyatakan bahwa flexible working hour menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang dimana sejalan dengan penelitian Kiran dan Khurram (2018), yang menemukan bahwa flexitime memiliki respon positif terhadap komitmen dengan perusahaan, tingkat engagement karyawan, kepuasan karyawan dan juga kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Dari hasil kuesioner yang peneliti terima, ditemukan bahwa indikator flexible working hours yang memiliki dampak paling besar pada penelitian ini adalah fleksibilitas karyawan diperbolehkan pulang lebih cepat jika pada hari sebelumnya lembur selama pandemi Covid-19, serta indikator yang mendapat nilai paling rendah adalah diwajibkan untuk hadir pada satu jam tertentu selama pandemi Covid-19.

2. Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan

**Hipotesis<sup>2</sup> (H<sup>2</sup>): Work life balance memiliki efek positif terhadap kepuasan kerja karyawan.**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan nilai yang signifikan. Dengan nilai t- statistic sebesar 13.181 lebih besar dibandingkan 1.96. Nilai koefisien dari pengujian hipotesis adalah positif yaitu sebesar 0.786. Hasil ini menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini berarti Hipotesis 2 diterima.

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa keseimbangan pada pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pathak

et al (2019), dimana ditemukan bahwa work life balance memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin besar tingkat keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dari seorang karyawan maka akan semakin besar juga komitmen karyawan dan juga tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Dari diagram yang ditunjukkan pada Figure 4.4, dapat dilihat bahwa responden penelitian ini mayoritas adalah para pekerja yang telah menikah. Para pekerja yang telah menikah dan berkeluarga harus dapat membagi waktu yang seimbang antara pekerjaan dan keluarga, oleh sebab itu para karyawan akan merasa lebih puas jika pihak kampus dapat mendukung program work life balance di kantor. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agatha et al (2017), dimana ditemukan bahwa jika perusahaan menjalankan kebijakan work life balance seperti fleksibilitas dan ramah keluarga maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Shantha (2019), dimana penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara work life balance dan kepuasan kerja karyawan. Dari hasil kuesioner yang peneliti terima, ditemukan bahwa indikator yang memiliki nilai paling tinggi adalah kesenangan para karyawan dalam menjalani kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka selama masa pandemi ini, sedangkan indikator yang memiliki nilai paling rendah adalah waktu yang dimiliki karyawan untuk melakukan rekreasi di luar waktu kerja selama pandemi.

### 3. Pengaruh flexible working hour terhadap work life balance

**Hipotesis<sup>3</sup> (H<sup>3</sup>): Flexible working hour tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap work life balance.**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara flexible working hours terhadap work life balance menunjukkan nilai yang tidak signifikan dimana nilai tersebut tidak mencerminkan populasi pada penelitian ini. Dengan nilai t-statistic sebesar 4.501 lebih kecil dibandingkan 1.96. Nilai koefisien dari pengujian hipotesis adalah positif yaitu sebesar -0.404. Hasil ini menunjukkan bahwa flexible working hour tidak berpengaruh signifikan walaupun pengaruhnya positif terhadap work life balance, hal ini berarti Hipotesis 3 ditolak.

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa pengaruh dari flexible working hours terhadap work life balance tidak signifikan, atau bahkan dapat dikatakan tidak memiliki pengaruh yang cukup. Hal tersebut dapat terjadi ketika para karyawan tidak dapat memanfaatkan sistem kerja flexible working hours sesuai dengan tujuan utamanya. Sehingga para karyawan tidak merasakan pengaruh terhadap keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, bahkan dapat berpengaruh negatif. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh PalkiSetia & Shah (2015) yang menemukan bahwa jika praktek flexible working hours tidak dimonitor dengan baik maka akan membuat kesulitan bagi para karyawan di tempat kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shagvaliyeva & Yazdanifard (2014), 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. Dari hasil yang diperoleh oleh peneliti dari keseluruhan indikator yang terdapat pada flexible working hours seperti time period, core time, flexible time, dan scheduling variability tidak berpengaruh signifikan terhadap work life balance.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

1. Flexible Working Hours tidak memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja pada civitas akademika Politeknik Harapan Bersama selama pandemi coronavirus (COVID-19). Hal tersebut dikarenakan kurangnya penerapan flexible working hours di Politeknik Harapan Bersama yang dapat dilihat dari hasil kuesioner penelitian. Pada prakteknya banyak pekerja Politeknik Harapan Bersama yang merasa kampus tidak 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 tidak valid.
2. Work life balance memberikan pengaruh yang positif terhadap adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh civitas akademika Politeknik Harapan Bersama selama pandemi coronavirus. Banyak civitas akademika merasakan bahwa mereka lebih dapat menyeimbangkan tanggung jawab mereka di kehidupan pribadi mereka dan juga pekerjaan mereka. Sehingga mereka merasa lebih puas terhadap kampus serta pekerjaan mereka.
3. Adanya pengaruh positif antara flexible working hours terhadap adanya work life balance yang dirasakan oleh para pekerja Politeknik Harapan Bersama selama masa pandemi coronavirus. Hal tersebut dikarenakan kurangnya penerapan flexible working hours oleh kampus sehingga pengaruh terhadap work life balance juga tidak dirasakan oleh para civitas akademika secara maksimal. Praktek flexible working hours dapat berpengaruh positif dan juga negatif terhadap pekerjaan maupun kehidupan pribadi para civitas akademika tidak dimonitor dengan baik.

## 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.

## SUSUNAN ORGANISASI TIM PENELITI DAN PEMBAGIAN TUGAS

Nama	Jabatan	Tugas
Miftakhul Huda, M.Kom.	Ketua	Memimpin dan mengkoordinasi tim, pengawas keberjalanan kerja tim dan lini masa ( <i>timeline</i> ), Peninjauan pustaka, studi literatur, dan pengecekan proposal
Safar Dwi Kurniawan, M.Kom.	Anggota 1	Penyusunan konsep dan metode pembuatan produk, dan pembuatan desain produk, penyusunan laporan dan jurnal ilmiah

**REALISASI ANGGARAN PENELITIAN  
PENDANAAN HIBAH KOMPETITIF OLEH INSTITUSI**

NO	DESKRIPSI PENGELUARAN	QTY	HARGA	JUMLAH	JUMLAH PENGELUARAN
1.	<b>Bahan Habis Pakai</b>				
	Kertas A4 75g	3	52.000	156.000	570.400
	Ballpoint Permanen	3	9.000	27.000	
	tinta printer	2	49.000	98.000	
	matrai 10000	6	10.000	60.000	
	Jilid Proposal	2	13.200	26.400	
	Jilid laporan	4	35.000	140.000	
	Sub Total			570.400	
2	<b>Transportasi</b>				
	Keperluan pengolahan data	1	50.000	50.000	100.000
	Keperluan Publikasi	1	50.000	50.000	
	Sub Total			100.000	
3	<b>Analisi Data</b>				
	pengolahan data	3	250.000	750.000	750.000
	Sub Total			750.000	
4	<b>Publikasi</b>				
	Submit jurnal	1	400.000	400.000	506.500
	administrasi bank	1	6.500	6.500	
	penyusunan jurnal	1	100.000	100.000	
	Sub Total			506.500	
<b>Total Pengeluaran</b>					1.863.900
<b>Pencairan I (60%)</b>					1.242.600
<b>Pencairan II (30%)</b>					621.300
<b>Administrasi P3M (10%)</b>					207.100
<b>Total Pendanaan (100%)</b>					2.071.000
<b>Sisa</b>					0

Menyetujui  
Ketua P3M

Tegal, Agustus 2021  
Pengusul  
Ketua Peneliti

**Kusnadi, M.Pd.**  
NIPY. 04.015.217

**Miftakhul Huda, M.Kom.**  
NIPY. 04.007.033

## **LAMPIRAN**



Yayasan Pendidikan Harapan Bersama  
**PoliTeknik Harapan Bersama**  
Kampus I : Jl. Mataram No.9 Tegal 52142 Telp. 0283-352000 Fax. 0283-353353  
Kampus II : Jl. Dewi Sartika No. 71 Tegal 52117 Telp. 0283-350567  
Website : www.politektegal.ac.id | Email : sekretariat@politektegal.ac.id

**SURAT KEPUTUSAN**  
**DIREKTUR POLITEKNIK HARAPAN BERSAMA**  
**NOMOR: 098 .05/PHB/V/2021**

**TENTANG**  
**PENERIMA PENDANAAN HIBAH KOMPETITIF PENELITIAN DAN**  
**PENGABDIAN MASYARAKAT OLEH INSTITUSI**  
**BAGI DOSEN POLITEKNIK HARAPAN BERSAMA**  
**TAHUN ANGGARAN 2020/2021 SEMESTER GENAP**

- DIREKTUR POLITEKNIK HARAPAN BERSAMA,**
- Menimbang** :
- a. bahwa untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat bagi Dosen di Politeknik Harapan Bersama, maka perlu menetapkan kebijakan dalam bidang pendanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
  - b. bahwa untuk tertib administrasi keuangan dalam pendanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, maka perlu ditetapkan tahapan penyerahan pendanaan oleh Institusi untuk hibah kompetitif penelitian dan pengabdian masyarakat kepada Dosen Politeknik harapan Bersama;
  - c. bahwa nama-nama yang tercantum dalam lampiran telah lolos kualifikasi untuk menerima pendanaan hibah kompetitif dari Institusi;
  - d. berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b, dipandang perlu menetapkan Surat Keputusan Direktur Politeknik Harapan Bersama;
- Mengingat** :
- 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4301);
  - 2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2004 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 4430);
  - 3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 4586);
  - 4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 5336);

5. Peraturan Pemerintah..

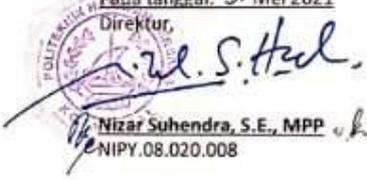
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 5500);
  6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 47);
  7. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor: 128/D/0/2002 tentang Pemberian Ijin Penyelenggaraan Program-Program Studi dan Pendirian Politeknik Harapan Bersama di Tegal yang Diselenggarakan oleh Yayasan Pendidikan Harapan Bersama di Tegal;
  8. Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: AHU-2674.AH.01.04 Tahun 2012 tentang pengesahan Yayasan Pendidikan Harapan Bersama (Tambahan Berita Negara Republik Indonesia Tanggal 20/6-2014 No. 49);
  9. Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor: 231/KPT/I/2018 tentang Yayasan Pendidikan Harapan Bersama sebagai Badan Penyelenggara Politeknik Harapan Bersama;
  10. Surat Keputusan Yayasan Pendidikan Harapan Bersama Nomor 114.05/YPHB/XII/2020 tentang Statuta Politeknik Harapan Bersama;
- Memperhatikan :** Surat Pemberitahuan Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (P3M) Nomor: 064.03/P3M.PHB/III/2021 tentang pengajuan dan penerimaan proposal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Politeknik Harapan Bersama Semester Genap Tahun Akademik 2020/2021.

**MEMUTUSKAN:**

- Menetapkan :** Surat Keputusan Direktur Politeknik Harapan Bersama tentang Penerima Pendanaan Oleh Institusi Untuk Hibah Kompetitif Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Bagi Dosen Politeknik Harapan Bersama Tahun Anggaran 2020/2021.
- Pertama :** Menetapkan nama yang tercantum dalam lampiran Keputusan ini sebagai Penerima Pendanaan Oleh Institusi Untuk Hibah Kompetitif Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Bagi Dosen Politeknik Harapan Bersama Tahun Anggaran 2020/2021.
- Kedua :**
1. Pemberian bantuan dana penelitian minimal Rp. 2.000.000,- (Dua juta rupiah) per judul;
  2. Pemberian bantuan dana pengabdian kepada masyarakat minimal Rp. 2.000.000,- (Dua juta rupiah) per judul;
  3. Pembayaran dilakukan dengan 2 (dua) tahap, yaitu:
    - a. Pembayaran tahap I sebesar 60% dari total dana yang didapatkan setelah menyerahkan proposal dan perjanjian yang telah ditandatangani oleh Direktur Politeknik Harapan Bersama;
    - b. Pembayaran Tahap II sebesar 30% dari total dana yang didapatkan setelah menyerahkan laporan hasil; dan
    - c. 10% dari total dana yang didapatkan diserahkan kepada P3M.



- Ketiga : Dosen yang melaksanakan Penelitian dan/atau Pengabdian Kepada Masyarakat wajib menyerahkan laporan hasil kepada Direktur dan Wakil Direktur I melalui Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (P3M), meliputi:
- a. Laporan penelitian sebanyak 2 (dua) eksemplar;
  - b. Softcopy Jurnal;
  - c. Softcopy.
- Keempat : Semua produk hasil penelitian dan pengabdian masyarakat termasuk Paten menjadi hak milik Politeknik Harapan Bersama.
- Kelima : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Tegal  
Pada tanggal: 31 Mei 2021  
Direktur,  
  
Nizar Suhendra, S.E., MPP  
NIPY.08.020.008

Lampiran: Surat Keputusan Direktur Politeknik  
Harapan Bersama

Tentang : Penerima Pendanaan Oleh Institusi  
Untuk Hibah Kompetitif Penelitian dan  
Pengabdian Masyarakat Bagi Dosen  
Politeknik Harapan Bersama Tahun  
Anggaran 2020/2021 Semester Genap

Nomor : 098 .05/PHB/V/2021

Tanggal : 31 Mei 2021

34	<b>Lukmanul Khakim, S.Kom, M. Tr.T.</b> Ida Afrilliana, S.T., M. Kom. Nurohim, M.Kom.	Rancang Bangun Sistem Proteksi Kebocoran Gas LPG Rumah Tangga Berbasis Mikrokontroler	DIII Teknik Komputer	Penelitian	Rp. 3,042,500
35	<b>Arif Rakhman, S.E., S.Pd, M. Kom.</b> Rivaldo Mersis Brilianto, S.Pd., M.Eng. Abdul Basit, S.Kom., M.T.	Sistem Informasi Kemahasiswaan Politeknik Harapan Bersama (SIKEMAS)	DIII Teknik Komputer	Penelitian	Rp. 2,928,500
36	<b>Wildani Eko Nugroho, M.Kom.</b> M. Teguh Prihandoyo, M.Kom.	Optimalisasi Metode <i>Naive Bayes</i> Dan <i>Decision Tree</i> Untuk Menentukan Program Studi Bagi Calon Mahasiswa Baru Dengan Pendekatan <i>Unsupervised Discretization</i>	DIII Teknik Komputer	Penelitian	Rp. 2,828,500
37	<b>Yerry Febrian Sabanise, S.Kom, M.Kom.</b> Mohammad Humam, M.Kom.	Sistem Informasi Peminjaman Alat Praktek Lab Hardware	DIII Teknik Komputer	Penelitian	Rp. 2,400,000
38	<b>Miftahul Huda, M.Kom.</b> Safar Dwi Kurniawan, M.Kom.	Analisis Keseimbangan Antara Kehidupan Dan Waktu Kerja Fleksibel Selama Pandemi Covid-19 Menggunakan <i>Smart-Pls</i>	DIII Teknik Komputer	Penelitian	Rp. 2,071,000
39	<b>Arfan Haqiqi Sulasmoro, M.Kom.</b> Rais, S.Pd, M. Kom. Istiqomah Dwi Andari, S.ST., M.Kes.	Prediksi Tindakan Medis Pada Pasien TTG, OTG, PDP Dan Positif Covid-19 Menggunakan Klasifikasi <i>Naive Bayes</i>	DIII Teknik Komputer	Penelitian	Rp. 3,157,000
40	<b>Mohammad Humam, M.Kom.</b> Muhammad Fikri Hidayattullah, S.T.,M.Kom. M. Nishom, M.Kom.	<i>Automatic Face Mask Detector</i> Menggunakan Algoritma <i>Viola And Jones</i>	DIII Teknik Komputer	Penelitian	Rp. 3,471,000
41	<b>Syarifudin, ST, M.T.</b> Andre Budhi Hendrawan, M.T. Nur Aidi Ariyanto, M.T.	Efek Konsentrasi Etanol, Metanol Pada Bahan Bakar Pertalite Terhadap Emisi Gas Buang Dan Konsumsi Bahan Bakar Mesin Bensin Kapasitas 150cc	DIII Teknik Mesin	Penelitian	Rp. 3,028,500

Diangkat dan disahkan oleh

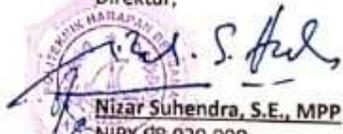
Lampiran: Surat Keputusan Direktur Politeknik Harapan Bersama

Tentang: Penerima Pendanaan Oleh Institusi Untuk Hibah Kompetitif Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Bagi Dosen Politeknik Harapan Bersama Tahun Anggaran 2020/2021 Semester Genap

Nomor: 098.05/PHB/V/2021

Tanggal: 31 Mei 2021

13	<b>Slamet Wiyono, S. Pd., M. Eng</b> Dega Surono Wibowo, S.T., M. Kom, Riszi Wijayatun Pratiwi, S.Kom., M.Cs. Naimatul Maulidiah Getar Dewantara Agung Iswanto	Pemanfaatan Teknik <i>Scraping</i> Data Untuk Perencanaan Usaha Jualan Online Menggunakan <i>Marketplace</i>	Sarjana Terapan Teknik Informatika	PKM	Rp. 2,900,000
14	<b>Muhammad Fikri Hidayattullah, S.T., M.Kom.</b> Dega Surono Wibowo, S.T., M. Kom. Ardi Susanto, S.Kom., M.Cs. Alfin Auzikri Wildan Sania Alfiansyah	Pengenalan <i>Software</i> Al-Mausu'ah Al-Hadits Bagi Santri Madrasah Fiqih Sumber Ilmu Dalam Melakukan Studi Takhrij Hadits	Sarjana Terapan Teknik Informatika	PKM	Rp. 2,787,500

Direktur,  
  
**Nizar Suhendra, S.E., MPP &**  
NIPY.08.020.008



## Jurnal Penelitian Ilmu dan Teknologi Komputer

P-ISSN : 2085-2029, E-ISSN 2622-609X | <http://jurnal.polsri.ac.id/jupiter> | [jupiter@polsri.ac.id](mailto:jupiter@polsri.ac.id)

Sekretariat : Teknik Komputer Politeknik Negeri Sriwijaya  
jalan Srijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139

No. : 015/Ket-LOA/084/2021  
Hal. : Naskah Tulisan Ilmiah  
Lamp. : -

Palembang, 14 Agustus 2021  
Kepada yang terhormat  
saudara **Safar Dwi Kurniawan,**  
**Miftakhul Huda**  
di Politeknik Harapan

Bersama

Tegal.

Dengan Hormat

Melalui Surat ini kami beritahukan kepada saudara bahwa tulisan ilmiah saudara yang berjudul :  
**“ANALISI KESEIMBANGAN ANTARA KEHIDUPAN DAN WAKTU KERJA FLEKSIBEL SELAMA PANDEMI COVID-19 MENGGUNAKAN SMART-PLS“**,  
sudah kami terima dan akan dimuat pada Jurnal **JUPITER** untuk edisi **Vol.13 No. 2, Oktober 2021**.

Saat ini tulisan ilmiah saudara sudah kami lanjutkan keproses editorial, dan jika tidak ada halangan akan siap diterbitkan pada minggu ke dua bulan Oktober 2021.

Demikian Surat Pemberitahuan ini kami sampaikan kepada saudara, Harap Maklum.

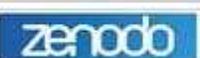
Hormat Kami  
Redaksi JUPITER



Dedicated to:



Indexed by:



Lampiran 3. Luaran Jurnal Penelitian (Submitted)

**LUARAN JURNAL PENELITIAN**

# ANALISI 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>

safar.kurniawan45@gmail.com<sup>1</sup>, [mh\\_iftah@poltektegal.ac.id](mailto:mh_iftah@poltektegal.ac.id)<sup>2</sup>

Politeknik Harapan Bersama Kota Tegal, Jl. Mataram No.9, Kel. pesurungan lor, Kel. Pesurungan Lor, Pesurungan Lor, Kec. Margadana, Kota Tegal, Jawa Tengah 52147

*Pada masa pandemi covid-19 sekarang ini dalam bidang pendidikan, khususnya pendidikan tinggi banyak perubahan yang dilakukan oleh institusi penyelenggara pendidikan tinggi, salah satunya adalah sistem kerja yang diterapkan oleh institusi penyelenggara pendidikan tinggi tersebut. Sistem kerja yang fleksibel dan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan daya tarik yang sangat kuat bagi para civitas akademika untuk memperoleh rasa puas akan pekerjaan mereka. Kepuasan akan pekerjaan tersebut akan berdampak pada kinerja dan loyalitas dari para pekerja. 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. Dampak dari perubahan sistem kerja pada para civitas akademika di suatu institusi pendidikan tinggi yang dikenal dengan sistem kerja yang tetap dan fleksibilitas yang rendah tersebut menarik untuk diteliti. 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 sarana kuesioner online, yang disebarkan kepada para civitas akademika di politeknik harapan bersama (April - juni 2021). Dengan total responden yang valid berjumlah 100 orang yang digunakan untuk melakukan analisis terhadap variabel - variabel data menggunakan metode PLS-SEM yang dilakukan dengan software SMART- PLS 3.3.2. SEM merupakan suatu metode analisis statistik multivariat. Melakukan olah data SEM berbeda dengan melakukan olah data regresi atau analisis jalur. 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*

## **Pengantar**

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 Poiliteknik 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.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 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 diatas 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]

## **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.

## **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.

### **Reliability Testing**

Pengujian reliabilitas adalah pengujian untuk mengetahui seberapa konsisten suatu instrumen untuk mengukur konsep apapun yang diukurnya (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

### 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

### Result of Hypothesis Testing dan Discussion

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:

#### 1. 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.

#### 2. 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.

### 3. 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.

#### Conclusion

1. Flexible Working Hours tidak memberikan pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja pada civitas akademika Politeknik Harapan Bersama selama pandemi coronavirus (COVID-19). Hal tersebut dikarenakan kurangnya penerapan flexible working hours di Politeknik Harapan Bersama yang dapat dilihat dari hasil kuesioner penelitian. Pada prakteknya banyak pekerja Politeknik Harapan Bersama yang merasa kampus tidak 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 tidak valid.
2. Work life balance memberikan pengaruh yang positif terhadap adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh civitas akademika Politeknik Harapan Bersama selama pandemi coronavirus. Banyak civitas akademika merasakan bahwa mereka lebih dapat menyeimbangkan tanggung jawab mereka di kehidupan pribadi mereka dan juga pekerjaan mereka. Sehingga mereka merasa lebih puas terhadap kampus serta pekerjaan mereka.
3. Adanya pengaruh positif antara flexible working hours terhadap adanya work life balance yang dirasakan oleh para pekerja Politeknik Harapan Bersama selama masa pandemi coronavirus. Hal tersebut dikarenakan kurangnya penerapan flexible working hours oleh kampus sehingga pengaruh terhadap work life balance juga tidak dirasakan oleh para civitas akademika secara maksimal. Praktek flexible working hours dapat berpengaruh positif dan juga negatif terhadap pekerjaan maupun kehidupan pribadi para civitas akademika tidak dimonitor dengan baik.

#### References :

- [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.