THE INFLUENCE OF WORK FLEXIBILITY, WORK-LIFE BALANCE, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REMOTE WORKING ERA

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

Maulana Radiyan Rifki
B1021211080

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

THE INFLUENCE OF WORK FLEXIBILITY, WORK-LIFE BALANCE, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REMOTE WORKING ERA

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

Maulana Radiyan Rifki
B1021211080

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Maulana Radiyan Rifki
NIM	: B1021211080
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manejemen Regular
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: *The Influence of Work Flexibility, Work-Life Balance, and Job Satisfaction on Employee Performance in The Remote Working Era*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 20 Januari 2025



Maulana Radiyan Rifki
NIM. B1021211080

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	:	Maulana Radiyan Rifki
NIM	:	B1021211080
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen Regular
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	:	10 Januari 2025

Judul Karya Akhir:
The Influence Of Work Flexibility, Work-Life Balance, and Job Satisfaction on Employee Performance in The Remote Working Era

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 20 Januari 2025



Maulana Radiyan Rifki
B1021211080

LEMBAR YURIDIS

THE INFLUENCE OF WORK FLEXIBILITY, WORK-LIFE BALANCE, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REMOTE WORKING ERA

Penanggung jawab Yuridis

Maulana Radiyan Rifki
B1021211080

Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	:	10 Januari 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.M. NIP. 197402021998031001		
Pembimbing 2	Arman Jaya, S.Pd.I., M.M. NIP. 199009202022031006		
Penguji 1	Dr. M. Irfani Hendri, S.E., M.Si. NIP. 197506081998021001		
Penguji 2	Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si. NIP. 197902182014042001		

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir Program MBKM Riset dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak, 24 JAN 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul ***"The Influence Of Work Flexibility, Work-Life Balance, and Job Satisfaction on Employee Performance in The Remote Working Era"*** dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program studi strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

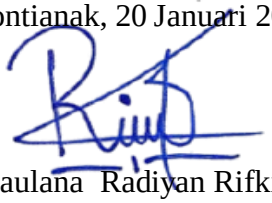
Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Prodi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura.
6. Dr. Rizky Fauzan, S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan dari semester 1 sampai penulis menyelesaikan studi.
7. Arman Jaya, S.Pd.I., M.M. selaku Dosen pembimbing lapangan dan pembimbing riset yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan laporan akhir ini.
8. Dr. M. Irfani Hendri, S.E., M.Si. selaku dosen penguji di MBKM Riset yang telah memberikan masukan kritis yang sangat berharga dalam menyempurnakan laporan akhir ini.
9. Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si. selaku dosen penguji di MBKM Riset yang telah memberikan masukan kritis yang sangat berharga dalam menyempurnakan laporan akhir ini.
10. Dosen MBKM riset manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan dalam proses penyelesaian laporan akhir.
11. Keluarga besar yang juga selalu memberikan doa dan perhatiannya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir laporan akhir.
12. Rekan seperjuangan riset yakni Rio Nardi, Goku Syahlidi, Michael Victorio, Sandrina Setia Ningrum, Megawati, Adella Patricia dan Agatha Yuspita yang telah bersama berjuang dari awal hingga selesai dalam proses penulisan tugas akhir ini.

13. Rekan lain yakni Raihan Azhar, Rely Dimas Satria, Firman Alfadhilah Hatta, Vicky Prayoga, Yedija Adi Priadi, Bhintang, dan Dimas Purwanto serta teman-teman yang tidak dapat ditulis satu per satu yang telah memberikan semangatnya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
14. Aqil Adli, Bayu Sulistyanto, Risky Saputra, Ainul Yaqin dan Rizka Ananda yang telah menjadi teman diskusi yang penuh semangat dan memberikan pandangan serta ide-ide yang berharga selama proses penelitian ini. Terima kasih atas kerja sama, dukungan, dan kebersamaan yang tidak hanya membantu penulis dalam menyelesaikan tugas ini, tetapi juga menjadikan perjalanan ini lebih menyenangkan dan bermakna. Kehadiran kalian sangat berkontribusi dalam pencapaian penelitian ini.
15. Elma Saafa Lestari yang pernah menemani masa awal perkuliahan hingga semester 5 dan telah menjadi motivasi untuk penulis menjadi pribadi yang lebih baik. Setiap kenangan yang telah terukir menjadi pelajaran berharga dalam perjalanan hidup penulis. Kehadiranmu telah memberikan warna dalam perjalanan penulis, baik di saat-saat bahagia maupun sulit. Terima kasih telah menjadi teman yang berarti dan mendukung dalam berbagai situasi. Sampai jumpa, semoga bahagia selalu.
16. Indri Okta Filiani yang telah membantu dalam proses awal penulis dalam menentukan konsep awal penelitian. Terima kasih telah meyakinkan penulis untuk tidak menyerah dalam melakukan hal berat dan terus memberikan semangat di setiap langkah. Dukungan dan doa yang diberikan sangat berarti bagi penulis dalam menyusun konsep awal penelitian ini. Kehadiran dan dorongan bagi penulis telah menjadi salah satu alasan dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik.
17. Fatia Nur Faujiah menjadi pendukung setia dalam penyelesaian penelitian ini. Terima kasih atas kesediaannya dalam mendengarkan keluh kesah, memberikan saran yang membangun, serta membantu penulis menemukan solusi di saat menghadapi kesulitan. Kehangatan dan dukungan yang selalu diberikan menjadi sumber kekuatan tersendiri bagi penulis untuk tetap melangkah maju.
18. Kepada Maulana Radiyan Rifki yaitu diri saya sendiri yang sudah mau mencoba dan berusaha untuk mengikuti program riset ini dan terimakasih karena tidak meremehkan kemapuan diri sendiri untuk menyelesaikan penelitian ini. Terimakasih atas kerja keras yang telah dilakukan dan semoga diberikan kemudahan dalam menjalankan hidup kedepannya.

Pontianak, 20 Januari 2024



Maulana Radiyan Rifki
NIM.B1021211080

THE INFLUENCE OF WORK FLEXIBILITY, WORK-LIFE BALANCE, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REMOTE WORKING ERA

Maulana Radiyan Rifki

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini mengupas hubungan antara keseimbangan kerja-kehidupan (work-life balance) dan kepuasan kerja untuk memahami bagaimana kerja jarak jauh (remote work) dan jadwal yang lebih fleksibel memengaruhi kinerja keseluruhan karyawan. Di era sekarang, memilih jadwal kerja yang sesuai menjadi sangat penting karena dapat memengaruhi kinerja serta kemampuan seseorang dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini fokus pada pengaruh kerja jarak jauh dan fleksibilitas jadwal terhadap keseimbangan kerja-kehidupan dan kepuasan kerja. Subjek penelitian adalah karyawan di Indonesia yang memiliki pengalaman bekerja secara jarak jauh. Menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan aplikasi SmartPLS 3.0, sebanyak 237 jawaban dianalisis untuk mengevaluasi potensi prediksi data tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat ketika keseimbangan kerja-kehidupan tercapai, tingkat kepuasan kerja lebih tinggi, serta adanya fleksibilitas dalam bekerja jarak jauh. Namun, kerja jarak jauh memiliki dampak langsung pada kinerja dan dipengaruhi oleh peran mediasi dari dua variabel tersebut. Kesimpulannya, perusahaan perlu merancang kebijakan yang mendukung fleksibilitas untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kerja Jarak Jauh, Fleksibilitas Kerja, Kinerja Karyawan, Keseimbangan Kerja-Kehidupan, Kepuasan Kerja.

THE INFLUENCE OF WORK FLEXIBILITY, WORK-LIFE BALANCE, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REMOTE WORKING ERA

Maulana Radiyan Rifki

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Pontianak

ABSTRACT

This research examines the connection between work-life balance and job satisfaction to determine how remote work and more flexible schedules affect workers' overall performance. Nowadays, choosing your work schedule is crucial, as it may impact your performance and capacity to strike a good work-life balance. This study examines how remote work and scheduling flexibility affect work-life balance and job satisfaction. Employees in Indonesia who have participated in remote work are the subjects of this quantitative research. Utilizing Structural Equation Modelling (SEM) with SmartPLS 3.0, 237 answers were examined for their potential predictive value. The findings show that employees' performance is improved due to a better work-life balance, higher levels of job satisfaction, and the ability to work remotely or with more flexibility. However, remote work only directly impacts performance with the mediating role of these two variables. In conclusion, companies need to design policies that support flexibility to improve employee performance.

Keywords: Remote Work, Work Flexibility, Employee Performance, Work-Life Balance, Job Satisfaction

RINGKASAN KARYA AKHIR

THE INFLUENCE OF WORK FLEXIBILITY, WORK-LIFE BALANCE, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REMOTE WORKING ERA

1. Latar Belakang

Sejak pandemi dalam beberapa tahun terakhir, berbagai organisasi di sektor publik dan swasta telah menerapkan sistem kerja jarak jauh (Permatasari & Amazihono, 2023). Semakin banyak industri di seluruh dunia yang mulai menerima konsep kerja jarak jauh, di mana karyawan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan mereka tanpa harus berada di lokasi fisik perusahaan (Abdulrahim & Yousif, 2023). Sebagai keunggulan kompetitif untuk menarik dan mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, perusahaan mulai memberikan peluang untuk bekerja jarak jauh (Shirmohammadi et al., 2022).Kerja jarak jauh biasanya berarti bekerja dari rumah. Dalam praktiknya, kerja tim yang efektif tidak selalu mengharuskan semua anggota hadir secara fisik. Anggota tim tetap bisa bekerja dari lokasi yang berbeda sambil menjaga keharmonisan dan efisiensi (Abdulrahim & Yousif, 2023). Perusahaan yang membutuhkan mobilitas dalam operasionalnya memanfaatkan kerja jarak jauh, yang juga dikenal sebagai kerja mobile. Dengan memanfaatkan teknologi, mereka dapat memastikan komunikasi yang lancar dalam berbagai aktivitas mereka (Suswanto, 2020). Penerapan kerja jarak jauh menciptakan fleksibilitas dalam gaya kerja. Kini, karyawan tidak lagi terbatas pada bekerja dari kantor, melainkan bisa bekerja dari mana saja—sebuah konsep yang dikenal sebagai kerja jarak jauh. Hal ini merupakan kemajuan besar, mengingat sebelumnya karyawan harus bekerja dan bertemu di kantor setiap hari. Sangat menarik untuk melihat bagaimana tim virtual akan terus berkembang bahkan setelah pandemi berlalu (Ariefiansyah et al., 2023).

Karyawan merasakan fleksibilitas saat bekerja jarak jauh, membuat mereka merasa lebih bebas. Data dari situs Buffer menunjukkan bahwa banyak pekerja memilih bekerja jarak jauh pada tahun 2022. Alasan utama yang diberikan oleh karyawan adalah fleksibilitas, dengan 67% menyebut fleksibilitas jam kerja dan 62% fleksibilitas dalam memilih tempat kerja. Selain itu, karyawan memiliki 55% lebih banyak fleksibilitas dalam memilih tempat tinggal dan 29% fleksibilitas dalam menentukan karier mereka (Nasser & Tobia, 2024). Tidak hanya itu, karyawan juga memiliki lebih banyak waktu, dapat fokus pada pekerjaan dengan lebih efisien, serta merasa lebih aman dan produktif saat bekerja jarak jauh (Nasser & Tobia, 2024). Secara umum, karyawan menikmati berbagai manfaat dari pengaturan kerja yang fleksibel, seperti menghemat

waktu dan uang karena tidak perlu bepergian, meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, meningkatkan keterlibatan dan produktivitas kerja, serta kepuasan kerja secara keseluruhan (Permatasari & Amazihono, 2023). Bekerja jarak jauh membuat karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan dan pandangan karyawan terhadap karier mereka, dengan mempertimbangkan perbedaan dan kesamaan dalam situasi kerja untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan (Putra, 2023).

Meskipun banyak penelitian telah mengeksplorasi dampak kerja jarak jauh dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan secara terpisah, terdapat kesenjangan dalam literatur mengenai bagaimana kedua faktor ini secara bersama-sama memengaruhi kinerja melalui mediator seperti keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja (Setyaningsih & Satwika, 2024) . Sebagian besar penelitian cenderung hanya berfokus pada dampak langsung dari setiap variabel tanpa menyelidiki interaksi kompleks antara kerja jarak jauh, fleksibilitas, keseimbangan kehidupan kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan memberikan perspektif holistik tentang bagaimana faktor-faktor ini dapat meningkatkan atau menghambat kinerja karyawan, membantu organisasi merancang kebijakan yang lebih efektif yang mendukung kesejahteraan karyawan.

2. Permasalahan

Berdasarkan pada latar belakang masalah dalam uraian variabel di atas, peneliti berusaha untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di seluruh Indonesia ketika dipengaruhi oleh Kerja Jarak Jauh, Fleksibilitas Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Kepuasan Kerja. Adapun rumusan masalah telah dibuat sebagai berikut:

1) Apakah Kerja Jarak Jauh berpengaruh positif signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan ?
2) Apakah Kerja Jarak Jauh berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan ?
3) Apakah Kerja Jarak Jauh berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan ?
4) Apakah Kerja Jarak Jauh berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja sebagai variabel mediasi?
5) Apakah Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja karyawan ?
6) Apakah Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan ?
7) Apakah Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan ?
8) Apakah pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap kinerja karyawan dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja sebagai variabel mediasi?

9) Apakah pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi?
10) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan
11) Apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

3. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian ini adalah:

1) Untuk menguji dan menganalisis Kerja Jarak Jauh berpengaruh positif signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan.
2) Untuk menguji dan menganalisisKerja Jarak Jauh berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
3) Untuk menguji dan menganalisisKerja Jarak Jauh berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.
4) Untuk menguji dan menganalisisterdapat pengaruh Kerja Jarak Jauh terhadap kinerja karyawan dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja sebagai variabel mediasi.
5) Untuk menguji dan menganalisisFleksibilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja karyawan.
6) Untuk menguji dan menganalisisFleksibilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
7) Untuk menguji dan menganalisisFleksibilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan .
8) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap kinerja karyawan dengan Keseimbangan Kehidupan Kerja sebagai variabel mediasi.
9) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.
10) Untuk menguji dan menganalisis Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan
11) Untuk menguji dan menganalisisKeseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengumpulkan data primer yang sesuai dengan kriteria penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui survei atau kuesioner yang didistribusikan menggunakan Google Forms. Populasi penelitian terdiri dari karyawan yang pernah bekerja secara remote dan berdomisili di Indonesia. Karena jumlah populasi secara keseluruhan tidak diketahui secara pasti, ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Lemeshow ($n = \frac{Z^2.P.(1-P)}{d^2}$), dengan jumlah minimum responden yang diperlukan sebanyak 100 orang (Riyanto & Hatmawan, 2020). Kriteria responden yang digunakan adalah sebagai berikut: 1.) Responden harus

merupakan warga negara Indonesia. 2.) Responden berusia antara 18 hingga 50 tahun. 3.) Responden memiliki pengalaman bekerja secara remote.

Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 237 responden berusia 18 hingga 50 tahun. Rentang usia ini dipilih karena mewakili kelompok usia produktif (Ukkas, 2017) yang umumnya aktif dalam pekerjaan remote dan menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan fokus pada kelompok usia ini, penelitian bertujuan memberikan wawasan yang lebih relevan sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga hasilnya mencerminkan pengalaman dan persepsi mereka yang paling terpengaruh oleh fenomena yang diteliti.

Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modelling (SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Pemilihan SmartPLS didasarkan pada keunggulannya dalam menangani ukuran sampel kecil hingga menengah serta kemampuannya untuk menganalisis data tanpa asumsi distribusi normal, sehingga sangat cocok untuk model eksplorasi. Oleh karena itu, penggunaan SEM dan SmartPLS dianggap tepat dalam konteks penelitian ini dan mendukung analisis yang lebih mendalam (Izza et al., 2017).

Uji validitas dilakukan untuk memastikan keandalan dan validitas instrumen penelitian. Evaluasi data dilakukan menggunakan dua model, yaitu model pengukuran dan model struktural (Ghozali, 2021). Model pengukuran (Outer Model) mengevaluasi hubungan antara indikator dan variabel laten. Fokus utama terletak pada validitas konvergen (Convergent Validity), yang idealnya memiliki nilai lebih dari 0,7, namun masih dapat diterima pada nilai 0,6 (Hair et al., 2021). Selain itu, dilakukan pemeriksaan terhadap reliabilitas komposit (Composite Reliability) dengan nilai lebih dari 0,7, validitas diskriminan (Discriminant Validity) dengan nilai lebih dari 0,5, serta rata-rata varians yang diekstraksi (Average Variance Extracted) dengan nilai lebih dari 0,5. Untuk mengetahui apakah instrumen penelitian valid, evaluasi dilakukan melalui pengujian validitas pada Outer Model (Dewi, 2018).

5. Hasil Penelitian

1. Penelitian mengenai hubungan antara kerja jarak jauh dan keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan rata-rata sampel sebesar 0,292, dengan nilai signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). Karena kerja jarak jauh memfasilitasi peningkatan keseimbangan antara bidang pribadi dan profesional, kemungkinan besar hal ini secara positif dan signifikan memengaruhi interaksi kehidupan kerja. Hasil ini sejalan dengan temuan Alaqui & Marzouki (2023), yang menyatakan bahwa kerja jarak jauh sangat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, Damayanti & Atmaja (2022) menyatakan bahwa kebijakan kerja jarak jauh dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, karena karyawan merasa lebih puas menjalankan peran mereka, seperti menghabiskan lebih banyak waktu bersama keluarga dan lebih dekat dengan lingkungan mereka. Definisi keseimbangan kehidupan kerja menurut mereka adalah kemampuan untuk secara efektif menyeimbangkan tanggung jawab pribadi dan profesional seseorang, dengan mempertimbangkan lingkungan kerja

yang paling sesuai dengan kebutuhan mengenai waktu, tempat, dan cara bekerja.

2. Dalam menguji hipotesis kedua (H2), yang menyelidiki hubungan antara kerja jarak jauh dan kepuasan kerja, ditemukan bahwa rata-rata sampel adalah 0,332, dan nilai signifikansi 0,000 (di bawah 0,05). Karyawan yang dapat bekerja dari rumah melaporkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang menunjukkan bahwa kerja jarak jauh secara positif dan signifikan memengaruhi metrik ini. Hasil ini sejalan dengan temuan Siregar & Rachmawati (2023), yang menyatakan bahwa kerja jarak jauh meningkatkan produktivitas dalam industri seperti keuangan dengan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan mengurangi stres. Hal ini pada gilirannya memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian mereka juga menyoroti perlunya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi pekerja jarak jauh untuk meningkatkan kepuasan kerja dan, pada akhirnya, meningkatkan kinerja individu. Kedua elemen ini sangat memengaruhi efisiensi organisasi. Individu menunjukkan kepuasan kerja yang meningkat ketika diberi lebih banyak kemungkinan untuk menjalankan tanggung jawab mereka dalam berbagai lingkungan.
3. Pada hipotesis ketiga (H3) dari penelitian ini, kami menyelidiki hubungan antara kerja jarak jauh dan kinerja karyawan, menemukan rata-rata sampel sebesar 0,182 dan nilai signifikansi 0,016. Hasil ini menunjukkan bahwa kerja jarak jauh secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan, karena pengaturan jarak jauh berkontribusi pada hasil pekerjaan yang lebih baik. Hasil ini konsisten dengan penelitian Sulastri (2021), yang juga menemukan bahwa kerja jarak jauh secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, Meiryani dkk. menunjukkan bahwa perpindahan ke kerja jarak jauh membuat kinerja individu lebih sedikit bergantung pada lingkungan kerja fisik dan lebih dipengaruhi oleh faktor pribadi seperti kemampuan beradaptasi dan motivasi intrinsik. Selain itu, kerja jarak jauh memungkinkan karyawan menghabiskan lebih banyak waktu dengan keluarga mereka dan menangani masalah mendesak lainnya.
4. Hipotesis keempat (H4) menguji hubungan antara kerja jarak jauh dan kinerja karyawan melalui lensa keseimbangan kehidupan kerja. Kriteria signifikansi untuk hipotesis ini adalah 0,002. Dengan demikian, mencapai keseimbangan yang baik antara kehidupan profesional dan pribadi sangat penting, karena hal ini memediasi dampak kerja jarak jauh terhadap kinerja karyawan. Hutama & Suharnomo (2023) menunjukkan hasil serupa, bahwa keseimbangan kehidupan kerja memediasi dampak positif kerja jarak jauh terhadap kinerja dan produktivitas, serta dampak negatifnya pada stres teknologi. Elemen bermanfaat lainnya selama pandemi juga dapat memengaruhi kinerja karyawan.
5. Hipotesis kelima (H5) menyelidiki hubungan antara fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja secara positif dan signifikan memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hada

dkk. (2020), yang juga menemukan bahwa fleksibilitas kerja secara positif dan signifikan memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Karyawan dapat lebih baik menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka ketika memiliki kebebasan lebih besar untuk menentukan cara dan waktu mereka bekerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sharma & Nindhi (2023), yang menunjukkan bahwa karyawan yang dapat bekerja secara fleksibel melaporkan peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja, dengan fleksibilitas kerja secara umum memberikan dampak positif pada aspek ini.

6. Hasil penelitian yang mengkaji hubungan antara fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hipotesis keenam (H6) membahas topik ini. Hasil ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja secara signifikan dan positif memengaruhi kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan karyawan. Penelitian Andrade (2023) menemukan bahwa fleksibilitas tempat kerja secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja, terutama ketika karyawan memiliki otonomi untuk mengatur kebutuhan mereka sendiri. Selain itu, penelitian Stefanie dkk. (2020) menunjukkan bahwa ketika perusahaan terus mendukung karyawan dalam bekerja secara fleksibel, tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung meningkat.
7. Menurut hipotesis ketujuh (H7), karyawan menjadi lebih produktif ketika diberikan kebebasan untuk menentukan bagaimana dan kapan mereka menyelesaikan pekerjaan. Konsisten dengan penelitian lain, studi ini menemukan bahwa fleksibilitas kerja berdampak pada kinerja, sebagaimana dikemukakan oleh FARHA dkk. (2022). Dengan kata lain, fleksibilitas dalam waktu, jadwal, dan lokasi sangat membantu dalam mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas di tempat kerja.
8. Hipotesis kedelapan (H8) mengkaji bagaimana keseimbangan kehidupan kerja memediasi hubungan antara fleksibilitas kerja dan kinerja karyawan. Data menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 (di bawah 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memediasi hubungan fleksibilitas kerja dan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Gunawan & Franksiska (2020).
9. Pada tahap kesembilan penelitian (H9), analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara fleksibilitas kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan. Data menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan ini. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan dengan mendorong tingkat kebahagiaan kerja yang lebih tinggi.
10. Hipotesis kesepuluh (H10) membahas bagaimana kebahagiaan karyawan dalam pekerjaan mereka memengaruhi kinerja mereka. Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa karyawan yang bahagia lebih produktif.
11. Hipotesis kesebelas (H11), yang mengeksplorasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan, menunjukkan nilai

signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil ini, karyawan lebih produktif ketika mereka dapat menjaga keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan profesional mereka.

6. Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa kerja remote secara signifikan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) yang dirasakan oleh karyawan. Pekerja yang dapat bekerja secara remote memiliki lebih banyak kebebasan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka. Karyawan yang diberikan kesempatan untuk bekerja dari rumah selama hari kerja mereka melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, kerja remote juga berdampak pada kinerja karyawan yang menerapkannya. Ketika pekerja dapat menyelesaikan sebagian tugas mereka dari rumah, hal ini cenderung meningkatkan produktivitas mereka.

Menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang baik menjadi elemen penting yang memediasi hubungan antara kerja remote dan kinerja karyawan. Kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang efektif secara signifikan meningkatkan produktivitas mereka saat bekerja secara remote. Pekerja yang memiliki kebebasan lebih besar dalam menentukan waktu dan tempat mereka bekerja melaporkan peningkatan signifikan dalam keseimbangan kehidupan kerja mereka. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa memberikan fleksibilitas waktu selama hari kerja dapat meningkatkan kebahagiaan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang lebih fleksibel akan meningkatkan kinerja pekerja, terutama jika keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja memediasi hubungan antara fleksibilitas kerja dan kinerja karyawan. Hal ini tetap berlaku selama fungsi mediator tersebut ada.

2) Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Studi ini hanya berfokus pada karyawan di Indonesia dengan ukuran sampel yang terbatas, sehingga mungkin tidak sepenuhnya mewakili berbagai sektor industri atau negara lain. Dukungan teknologi dan budaya organisasi juga belum menjadi bagian dari penelitian ini. Sebagai saran, penelitian mendatang sebaiknya mempertimbangkan metode pengumpulan data yang lebih beragam, melibatkan lebih banyak responden dari berbagai sektor dan wilayah, serta mempertimbangkan variabel tambahan seperti teknologi dan budaya kerja. Studi lintas negara juga dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai dampak kerja remote dalam berbagai konteks.

DAFTAR ISI

Halaman
COVER i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR 3
LEMBAR YURIDIS 4
UCAPAN TERIMA KASIH 5
ABSTRAK iii
RINGKASAN KARYA AKHIR v
DAFTAR ISI xii
DAFTAR TABEL xiii
ISI KARYA AKHIR 261
INTRODUCTION 261
RESEARCH METHOD 265
RESULTS AND DISCUSSION 266
CONCLUSION 274
REFERENCES 274
LAMPIRAN