PENGARUH *FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI NEGERI DI KOTA BANDAR LAMPUNG.

(Skripsi)

Oleh :

JESICHA SASMITA
2111011011

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025

ABSTRAK

PENGARUH *FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI NEGERI DI KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh

JESICHA SASMITA

Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh *flexible work arrangement* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan, khususnya dosen pada perguruan tinggi negeri di Kota Bandar Lampung. Metode yang digunakan adalah *non-probability sampling*, data dikumpulkan menggunakan teknik *convenience sampling* kepada 109 dosen perguruan tinggi negeri di Kota Bandar Lampung. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan cara melakukan uji *Confirmatory Factor Analysis* dan Cronbach's Alpha. Kemudian uji kolmogorov smirnov dilakukan untuk menguji distribusi data. Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *t-value* dan nilai signifikan pada regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis 1 didukung yaitu *flexible work arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada dosen perguruan tinggi negeri di Kota Bandar Lampung. Sedangkan hipotesis 2 tidak didukung yaitu *work life balance*, tidak bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada dosen perguruan tinggi negeri di Kota Bandar Lampung. Oleh karena itu, instansi perlu meningkatkan komitmen karyawan, mendorong keseimbangan kehidupan kerja pribadi, serta memperkuat penyelarasan tujuan individu dan organisasi, guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Flexible Work Arrangement, Work Life Balance*, Kinerja Karyawan, Perguruan tinggi negeri.

ABSTRACT

THE EFFECT OF FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT AND WORK LIFE BALANCE ON THE PERFORMANCE OF STATE UNIVERSITY LECTURERS IN BANDAR LAMPUNG CITY

By

JESICHA SASMITA

This study aims to understand the effect of flexible work arrangement and work life balance on employee performance, especially lecturers at state universities in Bandar Lampung City. The method used is non-probability sampling, data was collected using convenience sampling techniques to 109 lecturers at state universities in Bandar Lampung City. Validity and reliability tests were carried out by conducting Confirmatory Factor Analysis and Cronbach's Alpha tests. Then the Kolmogorov Smirnov test was carried out to test the data distribution. Hypothesis testing was carried out by looking at the t-value and significant value in multiple regression. The results of the study showed that hypothesis 1 was supported, namely flexible work arrangement had a positive and significant effect on employee performance at state university lecturers in Bandar Lampung City. While hypothesis 2 was not supported, namely work life balance did not have a positive and significant effect on employee performance at state university lecturers in Bandar Lampung City. Therefore, agencies need to increase employee commitment, encourage personal work life balance, and strengthen the alignment of individual and organizational goals, in order to create a productive and sustainable work environment.

Keywords: Flexible Work Arrangement, Work Life Balance, Employee Performance, State universities.

PENGARUH *FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI NEGERI DI KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh :
JESICHA SASMITA
2111011011

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

SARJANA MANAJEMEN

Pada

Jurusan Manajemen

Program Studi S1 Manajemen

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025

Judul Skripsi	:	**PENGARUH *FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA DOSEN PERGURUAN TINGGI NEGERI DI KOTA BANDAR LAMPUNG**
Nama Mahasiswa	:	**Jesicha Sasmita**
Nomor Pokok Mahasiswa	:	2111011011
Jurusan	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Dr. Nova Mardiana, S.E.,M.M.
NIP. 19701106 199802 2 001

MENGETAHUI
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ribhan, S.E., M.Si.
NIP. 19680708 200212 1 003

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

   Ketua Penguji : **Dr. Nova Mardiana, S.E.,M.M.** .....

   Penguji Utama : **Yuningsih, S.E., M.M.** .....

   Sekretaris Penguji : **Luthfi Firdaus, S.E., M.M.** .....

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
   Universitas Lampung

Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP. 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **10 Juni 2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Nama	: Jesicha Sasmita
Nomor Pokok Mahasiswa	: 2111011011
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Jurusan	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh *Flexible Work Arrangement* Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Negeri Di Kota Bandar Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukan gagasan atau pendapat pemikiran dari peneliti lain tanpa pengakuan peneliti aslinya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 16 Juni 2025

Yang membuat pernyataan,

Jesicha Sasmita

2111011011

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung, 01 Juli 2003 sebagai anak ketiga dari tiga bersaudara. Penulis merupakan anak dari pasangan Bapak Jaya dan Ibu Susi Oktobewati.

Penulis memulai pendidikan sekolah dasar di SD Kartika II-5 Bandar Lampung pada tahun 2009 dan lulus pada tahun 2015. Setelah itu, penulis melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMP Negeri 1 Bandar Lampung pada tahun 2015 dan menyelesaikannya pada tahun 2018. Pendidikan menengah atas di SMA Negeri 5 Bandar Lampung pada tahun 2018 dan lulus pada tahun 2021.

Tahun yang sama, penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN). Selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi, penulis aktif dalam berbagai kegiatan organisasi kemahasiswaan, di antaranya sebagai anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen dan Anggota Muda Kelompok Studi Pasar Modal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Penulis juga berperan aktif dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat, di samping keterlibatannya dalam organisasi. Pada tahun 2022, penulis menjadi volunteer dalam kegiatan sosial yang diselenggarakan oleh Himpunan Mahasiswa Manajemen di Panti Asuhan Miftahul Jannah Mastal. Kemudian, pada tahun 2024, penulis mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) yang dilaksanakan di Kabupaten Mesuji. Dalam program kerja KKN tersebut, penulis dan tim mengadakan pelatihan dan edukasi kepada masyarakat mengenai budidaya jamur tiram serta pengelolaannya menjadi produk bernilai jual. Penulis turut berkontribusi dalam memberikan pelatihan kewirausahaan, mulai dari proses produksi, pengemasan, hingga strategi pemasaran produk secara lokal dan digital. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kemandirian ekonomi masyarakat melalui pengembangan usaha mikro berbasis potensi lokal.

MOTTO

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. ”
(QS. Al-Insyirah : 5-6)

“Keberhasilan bukanlah milik orang pintar, tetapi keberhasilan adalah milik mereka yang senantiasa berusaha.”
(BJ Habibie)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”
(QS. Al-Baqarah : 286)

“*Come stop the crying, it will be alright*.”
(Phil Collins)

PERSEMBAHAN

Teristimewa kedua orang tua saya Bapak Jaya dan Ibu Susi, gelar sarjana ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya tercinta, yang selalu memberikan dukungan penulis berupa moril maupun materil yang tak terhingga serta doa yang tidak ada putusnya yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studi sarjana hingga selesai, semoga rahmat Allah S.W.T. selalu mengiringi kehidupan kalian yang barokah, dan senantiasa diberi kesehatan dan panjang umur.

Kakak-kakak saya Rida, Gita, dan Udo Alghi yang telah memberikan penulis dukungan dan pengingat bagi penulis agar menyelesaikan studi tepat waktu. Serta keponakan saya Aqila yang telah menghibur penulis disaat penyelesaian skripsi dengan kerandoman tingkahnya.

Dosen Pembimbing yang terhormat Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. yang telah menjadi Ibu saya di kampus, dengan sabar dan penuh dedikasi telah membimbing penulis dalam proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas waktu, perhatian, dan ilmu yang telah diberikan selama proses bimbingan. Setiap arahan, koreksi, dan motivasi yang Ibu berikan tidak hanya membantu menyempurnakan tulisan ini, tetapi juga membentuk cara berpikir dan kedisiplinan penulis dalam menyelesaikan sebuah karya ilmiah. Terima kasih Ibu Nova yang selalu memberikan semangat dan memotivasi penulis untuk semangat menyelesaikan skripsi ini. Dengan penuh rasa hormat dan terima kasih yang tulus, karya ini penulis dedikasikan sebagai bentuk penghargaan atas peran penting Ibu dalam perjalanan akademik penulis.

Serta Almamaterku tercinta, Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

SANWACANA

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **"Pengaruh *Flexible Work Arrangement* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Bandar Lampung".**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan selaku Dosen Pembahas III yang telah memberikan kritik, waktu, saran dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia memberikan kesediaan waktu, kritik, saran, pengalaman, motivasi dan tenaga untuk memberikan bimbingan, pengarahan, koreksi, semangat dan dorongan kepada penulis sepanjang proses penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Yuningsih, S.E., M.M., selaku Penguji Utama dan Dosen Pembahas I yang telah memberikan kritik, waktu, saran dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembahas II yang telah memberikan kritik, waktu, saran dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Luthfi Firdaus, S.E., M.M., selaku Sekretaris Penguji dan Dosen Pembahas IV yang telah memberikan kritik, waktu, saran dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

8. Ibu Dr. Dorothy R.H Pandjaitan, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan waktu, saran dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, atas ilmu-ilmu yang bermanfaat dan pembelajaran yang sangat berharga dan memberikan arahan mengenai ilmu teori dan praktik bagi peneliti.
10. Seluruh Staff Akademik, Administrasi, Tata Usaha, Para Pegawai, serta Staff Keamanan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu selama peneliti menempuh Pendidikan S1 di Kampus.
11. Kepada Universitas Lampung, Universitas Terbuka, UIN Raden Intan, Polinela, dan Poltekes Tanjung Karang yang telah bersedia membantu penulis untuk menjalankan penelitian dengan lancar.
12. Ayahku. Beliau adalah sosok ayah yang tegas, ayah yang mementingkan anaknya dibanding diri sendiri, ayah yang tak henti memberikan motivasi dan semangat hingga penulis mampu bertahan dan mencapai titik ini, ayah yang tak pernah lelah menjadi tulang punggung keluarga, yang selalu berdiri teguh dalam diam, walau beban seberat apapun ditanggungnya sendiri. Dalam setiap keringat dan lelahmu, ada harapan yang ayah titipkan untuk masa depanku. Terima kasih ayah, engkau mengajarkanku arti tanggung jawab, kerja keras, dan keteguhan dalam menjalani hidup. Ketika aku lelah dan ingin menyerah, bayangan wajahmu yang tidak pernah putus berjuang membuatku bangkit kembali. Ketika aku merasa takut dan ragu, doa-doamu diam-diam menjadi perisai yang menuntunku. Meskipun mungkin aku belum bisa membalas semua pengorbananmu, semoga pencapaian sederhana ini bisa menjadi hadiah kecil yang membuatmu bangga. Doa dan restumu adalah kekuatan terbesar dalam setiap langkahku.
13. Bundaku tercinta, bunda adalah sosok yang tak pernah lelah mengajarkan aku untuk selalu sabar, bunda yang selalu mendengarkan keluh kesahku selama ini, bunda yang selalu menjadi pelabuhan terbaik saat dunia terasa begitu melelahkan. Terima kasih bunda engkau telah menghiburku disaat duniaku tidak baik-baik saja, terima kasih atas doa yang tak pernah henti bunda panjatkan dalam diam, terima kasih atas kesabaranmu yang tiada batas dalam menghadapi segala kekuranganku. Bun, dalam setiap langkahku, selalu ada jejak pengorbananmu. Cinta dan dukungan bunda adalah sumber semangat terbesar dalam hidupku. Semoga pencapaian kecil ini dapat menjadi sedikit dari sekian banyak harapan bunda yang perlahan mulai terwujud. Terima kasih bunda untuk segalanya.
14. Kakakku Ribo, kakak adalah kakak terbaik yang Tuhan kirimkan untuk menemaniku tumbuh dan bertahan. Dalam setiap langkah yang kuambil, selalu

ada dukungan dari kakak, yang mungkin tidak selalu terlihat, tapi selalu terasa. Sejak kecil hingga saat ini, kakak tak pernah berhenti menjadi pelindung sekaligus penyemangat. Kakak yang mengajarkanku bagaimana tetap berdiri ketika dunia terasa berat, kakak juga mengajarkanku arti cinta yang tulus seperti cinta kakak yang diberikan kepada diriku. Dalam setiap doa kakak, aku percaya bahwa aku tidak pernah sendiri. Terima kasih telah menjadi pundak yang bisa aku sandari ketika aku mulai merasa lelah, dan suara yang tak pernah bosan mengingatkanku saat aku mulai hilang arah. Jika hari ini aku mampu menyelesaikan skripsi ini, itu bukan hanya hasil dari kerja keras dan doa, tetapi juga karena keyakinan yang kakak tanamkan dalam diriku, bahwa aku bisa, aku layak dan aku pantas diperjuangkan. Semoga pencapaian kecil ini bisa menjadi wujud rasa terima kasihku untuk cinta kakak yang tak pernah putus. Terima kasih karena selalu ada, dan mengajariku banyak hal dengan cara unik dirimu.

15. Kakakku Gita yang sedikit galak tapi aslinya penyayang, Terima Kasih telah menjadi sosok yang tegas, cerewet, dan penuh aturan yang dulu sering aku anggap menyebalkan, tapi kini aku sadar bahwa itu demi kebaikanku juga. Dari sikap galakmu, aku belajar tentang ketegasan untuk diri sendiri maupun menghadapi orang lain, kedisiplinan, dan cara mencintai dengan cara yang berbeda. Terima kasih karena, di balik sikap kerasmu, selalu ada tangan yang siap menolong, bahu yang siap menjadi sandaran, dan pelukan diam-diam saat aku benar-benar jatuh. Kamu mengajarkan bahwa cinta tak selalu hadir dalam kelembutan, tapi juga bisa dalam bentuk kekuatan yang keras namun tulus.
16. Ponakanku Aqila, Terima kasih qila sudah mewarnai hari-hari tica selama penyelesaian skripsi ini. Senyum dan tawa qila selalu mampu menghapus lelah dan penat yang tica rasain. Di tengah segala kesibukan dan perjuangan menyelesaikan skripsi ini, hadirnya qila menjadi pelipur lara dan pengingat bahwa perjuangan hari ini adalah bekal untuk masa depan yang lebih baik. Terima kasih karena tanpa qila sadari, qila menjadi salah satu sumber semangat terbesar dalam proses panjang ini. Doa tulus tica menyertaimu, semoga qila tumbuh menjadi pribadi yang sholehah, cerdas, dan membawa kebahagiaan bagi banyak orang.
17. Kakak iparku Udo Alghi, Terima kasih telah memberikan dukungan kepada penulis, dan memberikan perhatian sehingga penulis dapat menyelesaikan studi tepat waktu.
18. Sahabatku Frily, Aisa dan Azzahra yang telah menemani penulis sejak sekolah menengah pertama, terima kasih sudah memberikan dukungan, semangat dan tempat curhat keluh kesah selama penulisan skripsi ini.

19. Sahabatku Timun, Tya dan Okta yang telah mendengarkan keluh kesah penulis, menguatkan penulis agar bisa menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih sudah selalu ada untuk penulis disaat senang maupun sedih.
20. Teruntuk Mus, Yogi dan Iqbal terima kasih telah menemani penulis sampai dititik ini, berusaha menghibur penulis dan mendengarkan keluh kesah penulis selama ini.
21. Tatak, Nikchi, dan Dicky, terima kasih sudah membantu dan menemani penulis untuk melakukan penelitian dan proses jalannya skripsi ini.
22. Teman-teman seperjuangan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung angkatan 2021 yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas pengalaman, dan kebersamaannya selama masa perkuliah.
23. Terima kasih kepada sosok yang belum diketahui namanya namun sudah tertulis jelas di lauhul mahfuz. Terima kasih sudah menjadi salah satu sumber motivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini sebagai upaya memantaskan diri, semoga kita berjumpa diversi terbaik kita masing masing.
24. Terakhir, kepada diri saya sendiri Jesicha Sasmita. Terima kasih sudah bertahan sampai detik ini, sudah berusaha menahan sabar, ego, membuang rasa malas, tetap semangat, dan tidak putus asa atas pencapaian dan menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan masukan dan kritik yang bersifat membangun dari para pembaca. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat, baik bagi peneliti secara pribadi maupun bagi pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, 2 Juni 2025

Jesicha Sasmita

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI ..... **xv**
DAFTAR TABEL ..... **xviii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xix**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xx**

I. PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian 6
1.4 Manfaat Penelitian 6

II. TINJAUAN PUSTAKA **7**
2.1 *Flexible Work Arrangement* 7
2.1.1 Pengertian *Flexible Work Arrangement* 7
2.1.2 Manfaat *Flexible Work Arrangement* 8
2.1.3 Indikator *Flexible Work Arrangement* 9
2.2 *Work Life Balance* 9
2.2.1 Pengertian *Work Life Balance* 10
2.2.2 Manfaat *Work Life Balance* 10
2.2.3 Indikator *Work Life Balance* 11
2.3 Kinerja Karyawan 12
2.3.1 Pengertian Kinerja 12

2.3.2 Manfaat Kinerja 13
2.3.3 Indikator Kinerja 14
2.4 Hubungan Antara *Flexible Work Arrangement*, *Work Life Balance*, dan Kinerja Karyawan. 14
2.5 Tinjauan Empiris 16
2.6 Kerangka Pemikiran 18
2.7 Hipotesis 19
2.7.1 Pengaruh *Flexible work arrangement* terhadap Kinerja Dosen. 20
2.7.2 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Dosen. 20

III. METODE PENELITIAN 22
3.1 Jenis Penelitian 22
3.2 Populasi dan Sampel 22
3.2.1 Populasi 23
3.2.2 Desain Sampel 26
3.3 Variabel Penelitian 27
3.4 Metode Penelitian 27
3.5 Definisi Operasional Variabel 28
3.6 Uji Instrumen Penelitian 30
3.6.1 Uji Validitas 30
3.6.2 Uji Reliabilitas 30
3.6.3 Uji Normalitas 30
3.7 Uji Hipotesis 31

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN 32
4.1 Hasil Pengumpulan Data 32
4.2 Karakteristik Responden 33
4.2.1 Instansi 34
4.2.2 Jenis Kelamin 34
4.2.3 Usia 35

4.2.4 Status Pernikahan....35
4.2.5 Tanggungan Keluarga....35
4.2.6 Pendidikan Terakhir....36
4.2.7 Status Dosen....36
4.2.8 Lama bekerja....36
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian....37
4.3.1 Hasil Uji Validitas....37
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas....38
4.3.3 Hasil Uji Normalitas....39
4.4 Deskripsi Pernyataan Responden....40
4.4.1 Deskripsi Pernyataan *Flexible Work Arrangement*....40
4.4.2 Deskripsi Pernyataan *Work Life Balance*....42
4.4.3 Deskripsi Pernyataan Kinerja Karyawan....44
4.5 Hasil Uji Hipotesis....45
4.6 Pembahasan....45
4.6.1 Pengaruh *flexible work arrangement* terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung.....45
4.6.2 Pengaruh *work life balance* terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung.....47

V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN....50
5.1 Simpulan....50
5.2 Saran....51
5.3 Keterbatasan Penelitian....51

DAFTAR PUSTAKA....53
LAMPIRAN....60

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 16
Tabel 3.1 Skor Penilaian 28
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel 28
Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner 32
Tabel 4.2 Karakteristik Responden 33
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas 38
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas 39
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas 39
Tabel 4.6 Deskripsi Pernyataan Responden Tentang *Flexible Work Arrangement*. 40
Tabel 4 7 Deskripsi Pernyataan Responden Tentang *Work Life Balance*. 42
Tabel 4.8 Deskripsi Pernyataan Responden Tentang Kinerja Karyawan 44
Tabel 4.9 Hasil Uji Hipotesis 1, Hipotesis 2 45

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 19

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 60
Lampiran 2 Lembar Tabel Identitas Responden 67
Lampiran 3 Lembar Tabel Jawaban Responden (X1) 80
Lampiran 4 Lembar Tabel Jawaban Responden (X2) 83
Lampiran 5 Lembar Tabel Jawaban Responden (Y) 86
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas 90
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas (X1) 94
Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas (X2) 94
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas (Y) 94
Lampiran 10 Hasil Uji Normalitas 94
Lampiran 11 Hasil Uji Hipotesis 95
Lampiran 12 Surat Keterangan (SK) Judul 96
Lampiran 13 Surat Keterangan (SK) Penguji 103
Lampiran 14 Berita Acara Ujian 105
Lampiran 15 Letter of Acceptance (LOA) Jurnal 106
Lampiran 16 Jurnal 107

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dan pertumbuhan instansi atau organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas karena semakin baik dan berkualitas sumber daya manusia maka semakin baik pula organisasi atau instansi tersebut. Ini mencakup perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, pengelolaan kinerja, dan penghentian karyawan. Saat kita berada di era digitalisasi saat ini, adanya pembaharuan teknologi dan pekerjaan-pekerjaan yang memungkinkan waktu pribadi karyawan tersita, sehingga karyawan dituntut untuk menjalankan berbagai peran dengan produktivitas maksimum yang dapat dilakukan (Obrenovic et al., 2020).

Kinerja merupakan keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan mencapai hasil kerja sesuai kewenangan serta tanggung jawab dalam organisasi (Yasa & Mayasari, 2022),. Selain itu, Inuwa, (2016) berpendapat bahwa kinerja staf merupakan komponen penting dalam pertumbuhan dan profitabilitas organisasi. Menurut Wibowo, (2017), kinerja mencakup melakukan tugas dan mencapai hasil dari tugas tersebut. Sejalan dengan pendapat tersebut, kinerja menurut Mangkunegara, (2005) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Faktor eksternal juga turut berperan dalam perkembangan teknologi. Perkembangan teknologi yang pesat juga mempengaruhi berbagai aspek manajemen sumber daya manusia, termasuk bagaimana karyawan menjalankan pekerjaannya, bahkan memungkinkan mereka untuk bekerja di luar kantor. Hal ini semakin terlihat nyata ketika pandemi COVID-19 melanda pada awal tahun 2020, yang memaksa banyak organisasi dan instansi untuk

menerapkan sistem Work From Home (WFH) sebagai respons terhadap situasi global tersebut. Banyak sektor di seluruh dunia mengalami perubahan besar dalam cara mereka bekerja selama pandemi *COVID-19*, termasuk sektor pendidikan.

Penerapan kebijakan *flexible work arrangement* oleh beberapa universitas ditujukan untuk memberikan ketenangan bagi civitas akademik sekaligus sebagai langkah baru dalam menerapkan *social distancing*. Salah satu perubahan besar adalah undang-undang *work from home* untuk guru, dosen dan staf akademik. Selain itu, kepatuhan terhadap peraturan pemerintah dan protokol kesehatan juga dapat dicapai melalui kebijakan *Work from home*. Universitas dan lembaga pendidikan lainnya harus mengikuti arahan ini dengan mengurangi aktivitas di kampus dan beralih ke *platform online* untuk belajar. Institusi pendidikan dapat mencegah penyebaran virus dan membantu mengendalikan pandemi dengan mematuhi protokol ini.

Kemajuan teknologi sangat membantu kebijakan *Work from home* pada dosen. Banyak lembaga pendidikan beralih ke platform e-learning seperti *Zoom*, *Google Classroom*, dan *Google meet* sebagai akibat dari pandemi *COVID-19*. Teknologi ini memungkinkan dosen tetap mengajar dan berinteraksi dengan mahasiswa meskipun secara fisik berjauhan. Selain itu, memungkinkan komunikasi dan administrasi yang efektif antara dosen dan mahasiswa, yang memastikan proses pendidikan tetap berjalan lancar. Dengan penerapan *Work from home*, ada peluang untuk mengembangkan metode pendidikan yang lebih fleksibel dan inovatif yang dapat dioptimalkan secara konsisten di masa depan.

Praktik *flexible work arrangement* juga memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan mengubah cara orang melihat lingkungan tempat kerja mereka. Dengan pengaturan pekerjaan yang fleksibel dapat memberikan kesempatan untuk memenuhi komitmen atau keadaan darurat pribadi atau keluarga. Hal ini sangat relevan bagi dosen yang sering menghadapi jadwal yang padat dan kewajiban untuk mencapai tujuan kinerja seperti menerbitkan karya ilmiah dan berkontribusi kepada masyarakat. *Flexible work arrangement* telah digunakan oleh beberapa universitas di Indonesia dan di negara lain untuk memenuhi kebutuhan dosen.

Penerapan *flexible work arrangement* memungkinkan dosen Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien. Misalnya, mereka dapat mengatur waktu mengajar atau melakukan penelitian tanpa harus selalu hadir secara langsung di kampus. Karyawan yang memiliki keleluasaan dalam mengatur waktu kerja mereka dapat lebih efektif dalam mengelola waktu dan meningkatkan kinerja. Karyawan yang dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kedua konsep ini saling memperkuat dan memiliki berbagai implikasi positif bagi kinerja karyawan.

Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung dapat melakukan tugas mereka dengan lebih efisien dengan menggunakan *flexible work arrangement* dan *work life balance*. Misalnya, mereka dapat mengatur waktu untuk penelitian atau mengajar tanpa harus selalu hadir di kampus secara langsung. Pada akhirnya, *flexible work arrangement* dan *work life balance* yang baik dapat membantu dosen menyeimbangkan pekerjaan akademik dan non-akademik dengan kehidupan sehari hari. Menurut Collins (2020) Kebijakan *flexible work arrangement* seringkali tidak mudah diimplementasikan di sektor pendidikan tinggi, karena pengajaran dan penelitian sering membutuhkan kehadiran fisik.

Praktik *Flexible work arrangement* pemberian fleksibilitas kerja ini memberikan nilai tambah baik bagi pekerja maupun bagi organisasi. Dari sisi pekerja, fleksibilitas waktu kerja dapat membantu pekerja yang berperan sebagai orangtua untuk menyelaraskan jadwal kerja dengan pengasuhan anak, sehingga dalam kondisi berikutnya dapat memberikan kontribusi penting terhadap kepuasan kerja, karena pekerja memiliki keseimbangan kehidupan antara bekerja dan kehidupan pribadi (Cazes et al., 2015). Hal ini berlaku untuk pekerja, mereka berhak untuk memilih kapan, berapa lama mereka bekerja untuk perusahaan atau instansi. Pengaturan kerja yang fleksibel banyak diterapkan pada pekerjaan yang fleksibel seperti pekerjaan yang memanfaatkan media online.

Fleksibilitas dalam pengaturan kerja memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka, tetapi dengan adanya *Flexible work arrangement* dan *Work life balance* juga dapat menyebabkan kurangnya pengawasan langsung yang dapat menyebabkan penurunan produktivitas. Organisasi yang mempraktikkan *flexible work arrangement* memiliki kesadaran bahwa perubahan dinamika dan pola kerja menjadi fleksibel dapat membuat karyawan memiliki *work life balance* yang lebih baik, sehingga menimbulkan kinerja yang baik pula (Garg & Yajurvedi, 2016).

Work life balance adalah topik hangat yang sedang naik daun dalam penelitian manajemen sumber daya manusia era revolusi industri 4.0 ini. *Work life balance* didefinisikan sebagai perbandingan antara jumlah waktu yang dihabiskan oleh pegawai dalam pekerjaannya dengan jumlah waktu yang dihabiskan untuk kepentingan pribadi pegawai tersebut dengan melibatkan keluarga dan hal-hal yang disukai (Meenakshi & V, 2013). Adapun faktor yang dapat mendukung kenyamanan dan semangat diantaranya keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, oleh karena itu dibutuhkan pengaturan kerja yang fleksibel (Poluan, 2018). Menurut penelitian Medina-Garrido et al., (2017) menunjukkan bahwa *work life balance* yang didukung oleh akses nyata terhadap kebijakan organisasi berdampak positif pada kinerja melalui mediasi kesejahteraan karyawan.

Penelitian milik Felstead & Henseke (2017) menyatakan bahwa *flexible work arrangement* dapat meningkatkan produktivitas dosen karena memberikan mereka kebebasan untuk mengatur waktu untuk mengajar, melakukan penelitian, dan berkontribusi pada masyarakat. Namun, temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Stefanie et al., (2020) yang menyatakan bahwa *flexible work arrangement* juga dapat menyebabkan kesulitan dalam komunikasi dan koordinasi tim, terutama ketika karyawan bekerja pada waktu dan lokasi yang berbeda. Selain itu penelitian menurut De Menezes & Kelliher, (2017) mengatakan bahwa pengaturan kerja fleksibel ditemukan memiliki hubungan negatif terhadap kinerja karyawan.

Penerapan *flexible work arrangement* juga dapat menyebabkan kesulitan dalam komunikasi dan koordinasi tim, terutama ketika karyawan bekerja pada waktu dan lokasi yang berbeda (Stefanie et al., 2020). Hal serupa terjadi pada *work life balance,* yang mana hasil penelitian milik Staff et al., (2020) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Hasugian et al., (2023) w*ork life balance* memiliki korelasi positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, kebijakan perusahaan atau instansi yang mendukung keseimbangan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tetapi, hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian milik Rahajeng & Kristin Handayani (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan penelitian tentang bagaimana kinerja karyawan seimbang dengan kehidupan kerja mereka, sehingga organisasi tetap mampu mencapai tujuan tanpa mengabaikan kesejahteraan karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami **"Pengaruh *Flexible Work Arrangement* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung,"** sejalan dengan latar belakang, fenomena, dan urgensi yang telah dijelaskan sebelumnya.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian menurut Felstead & Henseke (2017) menjelaskan bahwa *flexible work arrangement* dapat meningkatkan produktivitas dosen karena memberikan mereka kebebasan untuk mengatur waktu untuk mengajar, melakukan penelitian, dan berkontribusi pada masyarakat. Sedangkan, pada penelitian Toniolo-Barrios & Pitt (2021) *flexible work arrangement* sering mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan rumah, hal ini dapat menciptakan stres tambahan daripada menguranginya. Menurut hasil penelitian Staff et al., (2020) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, pada penelitian Rahajeng & Kristin Handayani (2022) menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini disusun dengan mengacu pada latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya.

1. Apakah *flexible work arrangement* berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung?.
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung?.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *flexible work arrangement* terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan menjadi sarana informasi sekaligus meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai sejauh mana pengaruh *flexible work arrangement* dan *work life balance* terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung. Penelitian ini juga diharapkan dapat menyumbangkan pengembangan keilmuan untuk peneliti selanjutnya

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Flexible Work Arrangement*

Organisasi ataupun instansi harus terus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang semakin berubah untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Penerapan pengaturan kerja yang fleksibel, juga dikenal sebagai *flexible work arrangement*, adalah salah satu bentuk adaptasi tersebut. Konsep ini menunjukkan upaya perusahaan untuk memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk menyesuaikan cara, waktu, dan lokasi mereka bekerja sesuai dengan kebutuhan mereka sendiri dan tuntutan pekerjaan mereka.

Perkembangan teknologi yang memungkinkan pekerjaan dilakukan secara lebih fleksibel tanpa terbatas ruang dan waktu serta peningkatan kesadaran akan pentingnya keseimbangan kerja hidup telah mendorong pentingnya *flexible work arrangement*. Fleksibilitas kerja telah menjadi penting dalam dunia kerja modern, terutama di sektor pendidikan tinggi. Sebagai dosen, tidak hanya harus mengajar tetapi juga melakukan penelitian, pengabdian masyarakat, dan pengembangan profesional. Ada kebutuhan akan sistem kerja yang dapat meningkatkan produktivitas tanpa mengorbankan kesejahteraan individu.

2.1.1 Pengertian *Flexible Work Arrangement*

Salah satu aspek penting untuk menarik atau mempertahankan pekerja adalah dengan memberikan fleksibilitas kerja atau yang lebih dikenal sebagai *Flexible Work Arrangements.* Menurut Carlson et al., (2010) fleksibilitas adalah kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya atau pengaturan informal terkait dengan fleksibilitas di tempat kerja. Carlson et al., (2010) juga mengartikan *schedule*

flexibility sebagai pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi pekerja dalam kebijakan. Jam kerja yang fleksibel adalah jawaban dari berbagai tantangan yang dihadapi para karyawan yang bekerja untuk bangkit dari berbagai tekanan kerja, kelelahan, dan konflik antara pekerjaan dan keluarga (Beno et al., 2022). Pemberian fleksibilitas kerja mempunyai keuntungan kepada pekerja terutama pekerja sampingan. Dari pengertian diatas dapat diartikan *flexible work arrangement* adalah salah satu upaya yang diberikan agar seseorang bertahan atau puas terhadap pekerjaannya karena kebebasan memilih dari waktu dan tempat untuk bekerja. Saat ini, sistem kerja remote atau *work from anywhere* menjadi cukup populer lantaran para pekerja bisa menyelesaikan tugas kantor dengan lebih fleksibel. Jam kerja yang fleksibel memegang prinsip bahwa jam berapapun karyawan masuk, asalkan pekerjaan selesai dan waktu yang digunakan memenuhi jumlah jam yang sudah disepakati dalam perjanjian kerja. (Adiyanti & Sari, 2024).

2.1.2 Manfaat *Flexible Work Arrangement*

Flexible work arrangement memiliki tujuan pemberian jam kerja yang fleksibel dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan *work life balance* dari pekerja (Hofäcker & König, 2013). Fleksibilitas kerja dapat menurunkan konflik pekerjaan-keluarga, menurunkan stres kerja yang dapat memengaruhi performa individu yang juga dapat mengakibatkan berkurangnya niat untuk hidup pekerja dan akhirnya menjadi keluar terutama pada pekerja wanita yang pada akhirnya akan memilih meneruskan tanggungjawab keluarga dibanding bertahan pada pekerjaan dan mengabaikan komitmen terhadap keluarga (Dwi & Pradhanawati, 2018).

Flexible work arrangement memungkinkan karyawan untuk memilih kapan mereka bekerja, yang memungkinkan mereka untuk menyelaraskan tugas profesional mereka dengan tanggung jawab pribadi mereka. Selain itu, pilihan cuti memberi karyawan kemampuan untuk mengambil cuti sesuai kebutuhan, yang sangat membantu bagi karyawan yang memiliki tugas mengasuh anak (Koreshi & Alpass, 2022). Hal ini juga dapat menghindari kerugian yang ditimbulkan dari jam sibuk, seperti stres yang

ditimbulkan akibat kemacetan lalu lintas. Sehingga pekerja lebih produktif, bersemangat, dan termotivasi dalam bekerja dalam suasana nyaman dan berdampak pada kesehatan.

Lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi persaingan yang berlebihan untuk mencegah konflik dalam bekerja, serta berperan sebagai sarana dalam memunculkan potensi dan bakat pekerja. Memiliki waktu yang lebih banyak dalam melakukan kegiatan yang disukai seperti hobi, pekerjaan sampingan, pendidikan dan lain-lain. Menghemat biaya atas pekerjaan dan penggunaan atas ruang atau gedung. Pengaturan kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan menikmati *work life balance* nya dan kepuasan secara pribadi dalam membagi tugas saat bekerja di dalam perusahaan dan di luar perusahaan (Gunawan & Franksiska, 2020).

2.1.3 Indikator *Flexible Work Arrangement*

Indikator Fleksibilitas kerja Menurut Albion, (2004) dalam hal fleksibilitas pekerjaan dan dampak mereka terhadap keseimbangan kerja dan kepuasan karyawan, fleksibilitas kerja mencakup berbagai aspek, yang memberi karyawan kemampuan untuk menyesuaikan cara mereka bekerja sesuai dengan kebutuhan pribadi mereka. Indikator-indikator untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja menurut (Albion, 2004):

1. Fleksibilitas Waktu Kerja
2. Fleksibilitas Tempat Kerja
3. Fleksibilitas Beban Kerja
4. Fleksibilitas dalam pengambilan cuti
5. Kontrol terhadap Pekerjaan

2.2 *Work Life Balance*

Kompleksitas dunia kerja menuntut setiap individu untuk mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam organisasi modern, *Work life balance* tidak hanya menjadi masalah individu, tetapi juga menjadi perhatian strategis bagi perusahaan dan lembaga pendidikan karena berkaitan langsung dengan kinerja, motivasi, dan kesejahteraan jangka panjang. Istilah ini merujuk pada kondisi ideal di

mana seseorang dapat memenuhi tanggung jawab profesionalnya tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi, sosial, maupun keluarga.

Tekanan pekerjaan yang meningkat, jam kerja yang panjang, dan ekspektasi multitasking yang seringkali menyebabkan stres serta penurunan produktivitas menjadikan masalah keseimbangan hidup karyawan semakin penting bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat kebijakan dan budaya kerja yang mendukung keseimbangan hidup karyawan agar karyawan tetap setia, bersemangat, dan produktif dalam menyelesaikan tugas.

2.2.1 Pengertian *Work Life Balance*

Work Life Balance atau Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi ini dapat menjadi faktor penting yang berdampak langsung pada kesejahteraan individu dan produktivitas kerja. *Work life balance* adalah persepsi dan pengalaman karyawan tentang keadaan seimbang antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka (Grobler & Grobler, 2019). *Work life balance* adalah keseimbangan waktu kerja dengan kehidupan di luar dunia kerja seperti waktu bersama keluarga, teman bahkan diri sendiri (Nurhabiba, 2020). Ini adalah tentang seberapa jauh persepsi karyawan tentang kehidupan pribadinya bertentangan atau bersesuaian dengan pekerjaan mereka dan sebaliknya. Selanjutnya, menurut Shanker & Kaushal, (2022) menemukan bahwa individu yang mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi ditandai dengan kinerja kerja yang baik dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Permasalahan *work life balance* terjadi ketika individu tidak bisa menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya, yang akibatnya menimbulkan gangguan medis dan psikologis. Salah satu gangguan psikologis adalah stres, seseorang mudah terserang penyakit terutama jantung dan stroke (Nurhabiba, 2020).

2.2.2 Manfaat *Work Life Balance*

Menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi dipandang sebagai hal yang sangat penting bagi kesehatan mental pekerja. *Work life balance* ini menjadi salah satu hal yang penting bagi manajemen. Adanya perhatian instansi terhadap karyawannya

akan mendorong karyawan untuk bekerja keras tanpa memperhatikan bagaimana kebutuhan karyawan juga harus dipenuhi sehingga secara tidak langsung akan memberi efek jangka panjang bagi perusahaan, yaitu produktivitas menurun (Nurhabiba, 2020). Dalam penelitian Albion, (2004) ini mengatakan bahwa menilai nilai prediktif dari manfaat *work life balance* dan hambatan dalam keputusan karyawan untuk terlibat dalam *flexible work arrangement*. Dengan kata lain, jika karyawan percaya bahwa mereka dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan hidup mereka melalui pengaturan kerja yang fleksibel, mereka lebih cenderung bekerja dengan pengaturan kerja yang fleksibel meskipun ada kendala (Witriaryani et al., 2022). Salah satu manfaat *work life balance* yang utama adalah peningkatan kesejahteraan mental dan emosional. Manfaat *work life balance* jika dipergunakan dengan baik dapat menjadi pendorong untuk mendukung inisiatif dan kebijakan yang memfasilitasi pencapaian keseimbangan ini. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih berdaya guna dan mendorong produktivitas yang berkelanjutan. Sedangkan, menurut Haar et al., (2014), keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang bagaimana peran mereka dalam kehidupan mereka, termasuk pekerjaan dan keluarga.

2.2.3 Indikator *Work Life Balance*

Indikator keseimbangan kerja antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi terdiri dari tiga dimensi utama, sebagaimana dijelaskan oleh (Fisher et al., 2009) Mereka dibuat untuk mengukur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan mempertimbangkan gangguan (interferensi) dan peningkatan (efisiensi) yang terjadi di antara keduanya.

Indikator-indikator untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja yaitu:

1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)
2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW)
3. *Work/Personal Life Enhancement* (WPLE)

2.3 Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh kinerja yang dicapainya. Kinerja karyawan menjadi tolok ukur penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mengukur seberapa efektif seseorang menjalankan peran dan tanggung jawabnya di tempat kerja mereka. Bisnis yang dapat secara konsisten mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya cenderung memiliki daya saing yang lebih kuat.

Motivasi, kompetensi, dan sikap kerja sebagai faktor internal, bersama dengan lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan dukungan manajemen sebagai faktor eksternal, memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk membuat strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berhasil, penting bagi perusahaan untuk memahami konsep kinerja dan faktor-faktor yang memengaruhinya.

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing (Yasa & Mayasari, 2022), karena karyawan melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan, kinerja ditunjukkan oleh semua orang. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja individu atau kelompok didalam suatu organisasi yang disesuaikan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara yang legal, sesuai dengan hukum moral serta etika, sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi (Malayuja et al., 2022). Menurut Stella, (2020) Pertumbuhan dan keberhasilan organisasi dapat dikatakan bergantung pada kinerja karyawannya, oleh karena itu organisasi membutuhkan individu yang berkinerja tinggi agar dapat memenuhi tujuan mereka, memberikan produk dan layanan yang menjadi spesialisasi mereka, dan mencapai keunggulan kompetitif. Faktor internal dan lingkungan dapat memengaruhi kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan adalah komponen yang dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat dilihat sebagai kekuatan pendorong dalam organisasi mana pun.

Hasil kerja seseorang di suatu organisasi atau perusahaan terkait erat dengan kinerja pegawai. Manajemen harus dapat mengetahui tingkat kepuasan staf dan bagaimana hal itu berhubungan dengan jadwal tanggung jawab sehari-hari akan berdampak signifikan pada kinerja staf. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi hanya dapat dicapai jika korelasi positif antara kinerja karyawannya. Karyawan yang berprestasi tinggi memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja organisasi, sehingga meningkatkan daya saing perusahaan. Selain itu, Sturman et al., (2016) menyatakan bahwa meskipun ada banyak definisi kinerja, definisi yang paling tepat adalah kinerja sebagai tujuan, yaitu tindakan yang relevan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam konteks perguruan tinggi, kinerja dosen tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian visi dan misi institusi, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang dihasilkan. Kinerja dosen merupakan komponen penting dalam menjamin kualitas perguruan tinggi karena kinerja dosen diukur melalui evaluasi kerja dari kemampuan dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Pipit Muliyah et al., 2020).

2.3.2 Manfaat Kinerja

Kinerja sebagai hasil kerja individu atau kelompok di dalam suatu organisasi yang disesuikan dengan wewenang dan tanggung jawab sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi (Malayuja et al., 2022). Tujuan utama pengukuran kinerja dosen adalah untuk mengetahui seberapa baik seseorang berhasil memenuhi tugas tridharma perguruan tinggi dan seberapa besar kontribusi mereka terhadap kemajuan institusi. Pengukuran ini tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menilai, tetapi juga dapat membantu meningkatkan kinerja secara konsisten. Proses ini memungkinkan manajemen universitas untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, menemukan masalah atau hambatan sejak dini, dan membuat strategi perbaikan yang tepat sasaran (Mohammad & Sawy, 2018).

Pengukuran kinerja dosen juga membantu merencanakan pengembangan karir yang lebih baik, termasuk pelatihan, promosi jabatan fungsional, dan penugasan akademik. Selain itu, evaluasi kinerja yang terstruktur memastikan bahwa aktivitas dan kontribusi dosen tetap sesuai dengan visi, misi, dan tujuan strategis universitas, serta operasinya. Oleh karena itu, pengukuran kinerja dosen tidak hanya bersifat administratif tetapi juga merupakan alat penting untuk memastikan kualitas pendidikan tinggi secara keseluruhan.

2.3.3 Indikator Kinerja

Indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Green et al., (2004) yaitu:

1. Kualitas Kerja.
2. Kuantitas Kerja.
3. Keandalan.
4. Efisiensi Dalam Penggunaan Waktu.
5. Kemampuan Menyelesaikan Masalah.
6. Kolaborasi dan Kemampuan Berkomunikasi.
7. Kepatuhan Terhadap Aturan Dan Prosedur.

2.4 Hubungan Antara *Flexible Work Arrangement*, *Work Life Balance*, dan Kinerja Karyawan.

Jam kerja yang fleksibel memungkinkan individu untuk mengatur jadwalnya sendiri. Dalam hal ini mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara lebih baik. *Flexible work arrangement* memiliki tujuan pemberian jam kerja yang fleksibel dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan *work life balance* dari pekerja (Hofäcker & König, 2013). *Flexible work arrangement* memudahkan dosen mengatur waktu kerja mereka, yang membantu mereka menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini dapat mengurangi konflik kerja rumah, meningkatkan kepuasan hidup, dan meningkatkan *work life balance*. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pandiangan, (2018) didapatkan *flexible work arrangement* berpengaruh positif terhadap *work life balance* karena kepuasan dan kenyamanan yang dirasakan

oleh pekerja. Adanya *flexible work arrangement* memberi dosen fleksibilitas dalam bekerja, yang dapat meningkatkan fokus, mengurangi stres, dan memberikan peluang untuk tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Pada akhirnya, diharapkan kinerja akan meningkat. Faktor-faktor lain seperti peningkatan kinerja dan produktifitas karena adanya *flexible work arrangement* dalam memudahkan pekerja memiliki kebebasan dalam memilih dan mengatur sendiri jadwal kerja, tempat kerja maupun durasi atau lamanya bekerja.

Penelitian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan di bidang ini dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi, gangguan kesehatan mental, dan penurunan kinerja, terutama pada individu yang bekerja di bidang pendidikan, di mana terdapat banyak tanggung jawab. Menurut penelitian Kapahang et al., (2022) Tuntutan antara persaingan kerja dan keluarga bisa menyebabkan munculnya konflik dan berdampak negatif pada karyawan dan secara tidak langsung berdampak pada kinerja perusahaan. Mereka yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka akan membantu kesehatan mental dan fisik mereka.

Penelitian menurut Kasmawati et al., (2024) apabila *work life balance* naik maka kinerja pegawai akan naik pula, begitupun sebaliknya. Akibatnya, dosen yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan berhasil lebih baik dalam mengajar dan meneliti. Ketika seseorang mendapatkan kebebasan seperti itu orang tersebut merasa lebih dihargai dan lebih memiliki waktu untuk keluarga sehingga pekerja tersebut terhindar dari stres kerja yang dapat menurunkan kinerja maupun produktifitasnya. Karena merasa nyaman dan puas sesorang akan lebih bertahan dan memilih untuk tetap pada pekerjaannya. Jadi dapat dikatakan ketika perusahaan atau organisasi menetapkan *flexible work arrangement* maka otomatis akan berpengaruh pada *work life balance* dari pekerja.

Flexible work arrangement dapat meningkatkan kinerja karyawan karena membantu menjaga keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi. Kepuasan kerja, produktivitas, loyalitas, dan retensi karyawan mungkin meningkat di perusahaan yang menerapkan kebijakan *flexible work arrangement*. Oleh karena itu, menerapkan

kebijakan *flexible work arrangement* dapat menjadi pendekatan yang efektif bagi perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2.5 Tinjauan Empiris

Penulis berusaha untuk mendapatkan pengetahuan tambahan tentang penelitian sebelumnya tentang topik tersebut sebelum memulai penelitian ini. Penelitian-penelitian tersebut ditampilkan dalam Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (tahun)	Judul	Variabel	Hasil
1	Bruna Ferrara, Martina Pansini , Clara De Vincenzi, Ilaria Buonomo and Paula Benevene (2022)	*Investigating the Role of Remote Working on Employees Performance and Well-Being: An Evidence-Based Systematic Review*	*Remote Working, Employee performance and wellbeing.*	Kerja jarak jauh memengaruhi persepsi karyawan tentang diri mereka sendiri dan tempat kerja mereka serta berkontribusi terhadap kesehatan fisik dan mental, khususnya terkait *work life balance*.
2.	Riza A Yamin & E.S. Pusparini (2021)	*The Effect of Flexible work arrangement and Perceived Organizational Support on Employee Job*	*Flexible work arrangement & Oerceived Organizational Support, Employee Job Perfomance, and Employee Engagement*	*Flexible work arrangement* dan POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan dan prestasi kerja karyawan. Penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa keterikatan karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (lanjutan)

No	Peneliti (tahun)	Judul	Variabel	Hasil
3.	Eni Suriana Binti Alias, Ahmad Zainal Abidin Abd Razak, Norlaile Salleh Hudin, & Shamshurita wati Sharif (2021)	*Supervisor Support as a Moderator between Flexible Working Arrangement and Job Performance Malaysia Evidence*	*Flexible Work Arrangement, Employee Performance and Supervisor Support.*	Terdapat hubungan antara *flexible work arrangement* dan EP namun tidak terdapat efek moderasi SS antara hubungan *flexible work arrangement* dan EP. Studi ini mendukung gagasan bahwa karyawan tampaknya mendapat manfaat dari penerapan *flexible work arrangement* di tempat kerja.
4.	Samuel Adebayo Idowu (2020)	*Role of Flexible Working Hours' Arrangement on Employee Job Performance and Retention in Manufacturing Industries in Agbara, Nigeria.*	*Flexible work arrangement and Job Performance dan Retention*	Pengaturan jam kerja yang fleksibel meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi stres kerja karyawan.
5.	Gabriel Burdina, Virginie Pérotinb (2019)	*Employee representation and flexible working time*	*Employee Representation and Flexible Working Arrangement.*	Petinggi badan pegawai, seperti yang diharapkan, secara eksogen meningkatkan kehadiran struktur perwakilan karyawan di perusahaan yang memenuhi syarat. Kemudian peneliti menunjukkan bahwa terdapat peningkatan yang cukup besar dalam pemanfaatan akun waktu kerja di tempat pengobatan dibandingkan dengan kelompok pembanding.

Tabel 2.Penelitian Terdahulu (lanjutan)

No	Peneliti (tahun)	Judul	Variabel	Hasil
				Pemanfaatan skema waktu kerja fleksibel yang lebih besar di perusahaan-perusahaan yang memenuhi syarat tampaknya didorong oleh perusahaan-perusahaan dengan proporsi pekerja terampil yang rendah, proporsi pekerja perempuan yang tinggi dan upah yang tidak dinegosiasikan secara lokal.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini berbeda dari penelitian literatur sebelumnya dalam hal variabel yang akan diteliti. Selain itu, belum banyak penelitian yang dilakukan secara khusus pada konteks perguruan tinggi negeri di Kota Bandar Lampung mengenai kombinasi variabel *flexible work arrangement* dan *work life balance* sebagai faktor yang memengaruhi kinerja dosen.

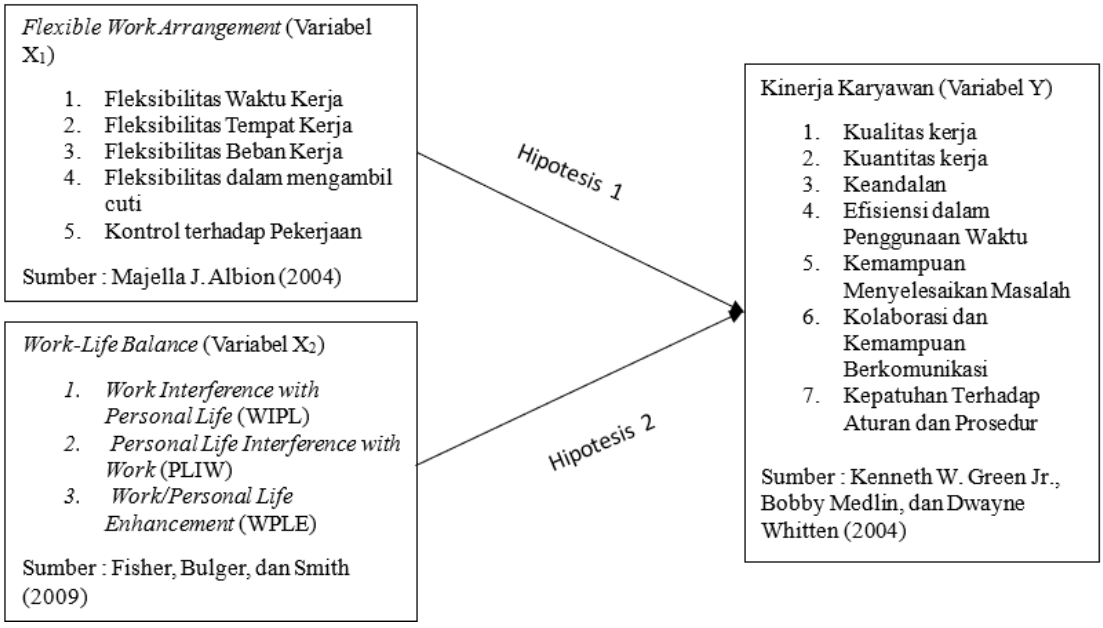
Latar geografis penelitian ini juga menambah kebaruan karena hingga saat ini hanya ada beberapa penelitian yang melihat pengaruh *flexible work arrangement* dan *work life balance* terhadap kinerja dosen di Kota Bandar Lampung. Namun, perkembangan teknologi dan perubahan sistem kerja pasca pandemi telah membuka peluang besar untuk penerapan sistem kerja fleksibel di lingkungan akademik.

2.6 Kerangka Pemikiran

Definisi fleksibel secara singkat adalah kemampuan untuk beradaptas dengan perubahan lingkungan (Altindag & Siller, 2014). Pengaturan kerja yang fleksibel adalah kebijakan formal atau informal yang mengatur lokasi dan waktu kerja terkait fleksibilitas di suatu perusahaan yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya (Carlson et al., 2010). Pengaturan kerja yang fleksibel tidak monoton dan sangat membantu perusahaan dan karyawan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Ini juga merupakan komponen fleksibilitas organisasi yang dapat membantu karyawan membagi tugas antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi lainnya. Menurut Rincy, V.M., Panchanatham, (2010), *work life balance* adalah ketika karyawan tidak

mengalami konflik dan peran mereka dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik. Ini karena pengaturan jam kerja fleksibel telah dianggap sebagai salah satu cara yang paling efektif untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan komitmen lainnya. (Hammer et al., 2005) menjelaskan praktik di tempat kerja dapat membantu karyawan mengurangi konflik antara kehidupan keluarga dan pekerjaan mereka. Faktor-faktor individu, seperti kebutuhan dan aspirasi pribadi, dan faktor kelompok dan organisasi, seperti hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, kebijakan kerja, dan kompensasi, adalah bukti komitmen. Jika karyawan merasa puas, mereka cenderung memberikan kontribusi yang baik untuk organisasi, tetapi jika karyawan merasa tidak puas, mereka cenderung memberikan kontribusi yang buruk.

Adapun kerangka pikir yang akan diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara tentang hubungan antara dua variabel atau lebih yang dapat diuji secara empiris melalui pengumpulan dan analisis

data. Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis berfungsi sebagai dasar untuk menentukan jalan analisis dan untuk menguji validitas teori yang digunakan. Hipotesis dibuat berdasarkan penelitian teori, kerangka pemikiran, dan temuan penelitian sebelumnya.

Flexible work arrangement dan *work life balance* dianggap sebagai strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja. Dengan adanya fleksibilitas dan keseimbangan kehidupan kerja, karyawan diharapkan dapat menjalankan tugasnya secara optimal tanpa terbebani oleh konflik peran atau tekanan waktu.

2.7.1 Pengaruh *Flexible work arrangement* terhadap Kinerja Dosen.

Flexible work arrangement sangat penting untuk menghadapi dunia kerja modern, masyarakat, dan ekonomi. Menurut penelitian sebelumnya oleh (Pandiangan, 2018), penerapan jadwal kerja yang fleksibel membantu mengimbangi kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Bekerja dari rumah dapat membuat karyawan lebih bahagia, yang berdampak positif pada produktivitas mereka dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. *Flexible work arrangement* juga dapat meningkatkan keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan meningkatkan produktivitas sambil mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, jadwal kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan memilih dan mengatur sendiri jadwal, lokasi, dan waktu kerja mereka, yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas. *Flexible work arrangement* dapat meningkatkan kinerja karyawan karena membantu mereka menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja mereka. Hasil penelitian tersebut mengarahkan pada perumusan hipotesis sebagai berikut:

H_1: *Flexible work arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung.

2.7.2 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Dosen.

Sistem *hybrid* ini bagian dari upaya perusahaan untuk mengimbangi *work life balance* karyawannya. Dalam hal mengelola waktu, pekerjaan, dan kehidupan pribadi, karyawan yang bekerja secara *hybrid* lebih fleksibel (Feng & Savani, 2020). Ini

disebabkan oleh fakta bahwa karyawan memiliki kesempatan untuk melakukan aktivitas fisik yang lebih intens dibandingkan dengan bekerja secara penuh waktu di kantor. Sistem ini memungkinkan karyawan bekerja dari tempat yang berbeda selama waktu tertentu dalam seminggu. Untuk mempertahankan karyawan mereka dan memaksimalkan potensi mereka, perusahaan harus memperhatikan *work life balance* yang lebih baik. Ini juga dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap di perusahaan. Melalui aktivitas kerja dari rumah, diharapkan karyawan dapat membagi waktu antara pekerjaan dan tugas dalam rumah dengan lebih seimbang. Karyawan dapat mengerjakan tugas-tugas kantor atau perusahaan sambil mengerjakan tugas dalam rumah sehari-hari (Kapahang et al., 2022). Hasil penelitian tersebut mengarahkan pada perumusan hipotesis sebagai berikut:

H_2: *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif berfokus pada kesimpulan yang dapat digeneralisasikan dan pengujian hipotesis dengan data yang dapat diukur. Dalam penelitian yang menggunakan metodologi deskriptif, satu atau lebih variabel bebas dideskripsikan beserta indikasi variabel yang diteliti terhadap variabel terikatnya untuk menghasilkan gambaran atau gambaran tentang gejala-gejalanya. Penelitian ini berusaha untuk mendeskripsikan gambaran pengaruh *flexible work arrangement* dan *work Life Balance* terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung.

3.2 Populasi dan Sampel

Penentuan populasi dan sampel dalam penelitian kuantitatif merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan mampu mencerminkan kondisi sebenarnya dari subjek yang diteliti. Populasi merujuk pada seluruh subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan fokus penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih melalui teknik tertentu untuk dianalisis.

Validitas hasil dan generalisasi temuan penelitian akan dipengaruhi oleh penetapan populasi dan sampel yang tepat. Oleh karena itu, penelitian ini tentang bagaimana *flexible work arrangement* dan *work life balance* berdampak pada kinerja dosen di

Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung dijelaskan secara rinci di sini. Populasi dan teknik pengambilan sampel juga digunakan.

3.2.1 Populasi

Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan individu, objek, atau peristiwa yang menjadi subjek utama penyelidikan dalam suatu penelitian (Candra Susanto et al., 2024). Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang memiliki kualitas dan fitur tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mempelajari dan menghasilkan kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung. Terdapat 5 Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung yaitu Universitas Lampung, Politeknik Kesehatan Tanjung Karang, Politeknik Negeri Lampung, Universitas Terbuka, dan Universitas Islam Negeri Raden Intan.

a. Universitas Lampung

   Universitas Lampung merupakan salah satu universitas negeri di Indonesia yang terletak di Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung. Universitas Lampung didirikan sebagai bagian dari upaya pemerintah daerah dan masyarakat Lampung untuk meningkatkan akses ke pendidikan tinggi di Sumatera bagian selatan. Universitas Lampung terus memperluas fasilitas dan sumber daya manusianya untuk meningkatkan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat. Universitas Lampung telah berkembang dan telah meluluskan ribuan sarjana di berbagai bidang di tingkat regional dan nasional. Universitas ini awalnya memiliki jumlah mahasiswa yang terbatas dan hanya memiliki beberapa fakultas. Para pengajar di Universitas Lampung berasal dari berbagai tingkat pendidikan. Banyak di antara mereka juga memiliki kualifikasi akademik yang tinggi, seperti lulusan program magister (S2),doktor (S3) bahkan profesor dari universitas terkemuka di dalam dan luar negeri.

b. Politeknik Kesehatan Kementerian Tanjung Karang

Politeknik Kesehatan Kementerian Tanjung Karang, yang terletak di Kota Bandar Lampung, dikelola oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Poltekkes Tanjung Karang berfokus pada penyediaan pendidikan vokasi di bidang kesehatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan yang berpengalaman dan profesional, khususnya untuk penduduk Lampung dan wilayah sekitarnya. Politeknik Kesehatan Kementerian Tanjung Karang juga melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat dalam bidang kesehatan, yang membantu meningkatkan kualitas hidup dan kesehatan masyarakat, terutama di daerah terpencil dan dengan biaya yang lebih rendah di Lampung. Dosen yang mengajar di Politeknik Kesehatan Kementerian Tanjung Karang ini memiliki pengalaman praktis di bidang kesehatan dan memiliki gelar magister (S2) dan doktor (S3).

c. Politeknik Negeri Lampung

Politeknik Negeri Lampung, juga dikenal sebagai Polinela, adalah perguruan tinggi negeri vokasi yang berlokasi di Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia. Pada awalnya, Polinela adalah bagian dari rencana pengembangan politeknik pertanian Indonesia, tetapi sekarang telah berkembang menjadi salah satu yang paling terkenal di Sumatera. Selain itu, Polinela berkomitmen untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan siap kerja melalui kurikulum yang berbasis kompetensi dan pengalaman praktis melalui magang dan kolaborasi dengan berbagai industri dan lembaga terkait. Dosen di Polinela memiliki gelar akademik yang kuat. Sebagian besar dari mereka memiliki gelar magister (S2) dan doktor (S3) dalam bidang pertanian, teknologi, dan manajemen. Banyak dari dosen Polinela juga memiliki pengalaman praktis, keterlibatan dalam berbagai penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di bidang yang mereka pelajari.

d. Universitas Terbuka Bandar Lampung

Universitas Terbuka (UT) adalah perguruan tinggi negeri yang menerapkan pendidikan terbuka dan jarak jauh. Tujuan universitas terbuka adalah untuk memberi orang banyak akses ke pendidikan tinggi, terutama bagi mereka yang memiliki keterbatasan waktu dan tempat, termasuk orang-orang yang tinggal di daerah terpencil. Universitas Terbuka menawarkan pendidikan jarak jauh melalui dukungan dosen dan tutor di empat fakultas dan satu program pascasarjana. Salah satu tanggung jawab dosen dalam pendidikan jarak jauh adalah mengembangkan strategi dan materi pembelajaran. Buku Materi Pokok (modul) adalah dokumen yang akan digunakan sebagai media representasi dosen dalam belajar jarak jauh. Bergantung pada kebutuhan mata kuliah yang ditawarkan dan jumlah mahasiswa yang terdaftar, jumlah tutor di UT Bandar Lampung dapat berubah setiap semester. Tutor di UT biasanya berasal dari guru, dosen, dan praktisi profesional yang ahli di bidang mereka, dan membantu siswa memahami materi melalui tutorial online dan tatap muka.

e. Universitas Islam Negeri Radin Intan

Pada tahun 1968, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan didirikan dengan tujuan meningkatkan pendidikan dan pengajaran agama Islam di daerah Lampung dan sekitarnya. IAIN Raden Intan didirikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan pendidikan agama. Universitas ini berperan penting dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas dalam bidang ilmu agama. Keputusan Presiden Republik Indonesia pada tahun 2017 mengubah status IAIN Raden Intan menjadi Universitas Islam Negeri (UIN). Dengan perubahan status ini, UIN dapat memperluas spektrum program studinya untuk mencakup bidang sains, sosial, ekonomi, dan teknologi, sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat modern yang kompleks dan beragam. UIN Raden Intan adalah universitas negeri berbasis Islam terbesar di Lampung. Tujuannya adalah untuk mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dengan ilmu pengetahuan umum untuk menghasilkan lulusan yang berwawasan luas,

religius, dan mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional. Kegiatan akademik dari program sarjana hingga pascasarjana didukung oleh dosen-dosen ini. Jumlah ini terus meningkat karena kampus semakin besar dan kebutuhan tenaga pengajar yang sangat baik.

3.2.2 Desain Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi secara keseluruhan, sehingga ketika populasi besar dan peneliti tidak memiliki dana, tenaga, atau waktu yang cukup untuk mempelajari setiap aspeknya, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut untuk mempelajari semua aspeknya (Sugiyono, 2016). Keputusan yang diambil dari sampel dapat diterapkan pada populasi. Dengan demikian, sampel dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Pada penelitian ini sampel menggunakan kuesioner, dan yang dijadikan sebagai anggota sampel adalah Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung.

Jumlah sampel minimum yang disarankan dalam penelitian kuantitatif adalah sebanyak 50 responden, namun akan lebih baik jika jumlah sampel setidaknya 100 responden atau lebih, dan idealnya 200 jika variabel dan faktor yang diharapkan meningkat, atau jika rasio jumlah observasi terhadap jumlah indikator minimal adalah 5:1, dan rasio 10:1 dianggap lebih ideal untuk menghasilkan estimasi parameter yang lebih akurat dan stabil (Hair Jr. et al., 2019). Dalam penelitian ini terdapat 14 indikator yang akan dianalisis, sehingga berdasarkan rasio minimal 5:1, jumlah sampel minimum yang diperlukan dalam penelitian ini adalah $14 \times 5 = 70$ responden.

Penelitian ini menggunakan metode *Non-probability sampling* dan menggunakan teknik *Convenience sampling.* Metode *non-probability sampling* ini tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap elemen populasi untuk terpilih. Metode ini sering digunakan ketika keterbatasan waktu, biaya, atau akses terhadap populasi menjadi pertimbangan utama (Khaidir Ali Fachreza et al., 2024). Metode *non-probability sampling* dengan teknik *Convenience sampling* adalah di mana sampel diambil dari individu yang mudah diakses atau tersedia pada saat penelitian dilakukan. Teknik ini

sering digunakan ketika waktu dan sumber daya terbatas, sehingga peneliti memilih responden yang paling mudah dijangkau. Pada penelitian ini jika menggunakan *convenience sampling*, maka akan memilih dosen yang bekerja di Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung yang mudah dijangkau untuk berpartisipasi.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti di dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel independent (bebas), yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependent (terikat). Variabel independent (variabel X) dalam penelitian ini adalah *flexible work arrangement* (X_1) dan *Work Life Balance* (X_2).

2. Variabel dependent (terikat), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent. Variabel bebas (variabel Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Dosen.

3.4 Metode Penelitian

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data perlu dilakukan dengan tujuan agar mendapatkan data yang valid dalam penelitian. Untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

1. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner/angket kepada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Kuesioner berupa pernyataan tertutup atau terbuka yang diberikan kepada responden secara langsung atau secara online. Objek penelitian ini yaitu Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk memperoleh data mengenai pengaruh *flexible work arrangement* dan *work life balance* terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung.

Tabel 3.1 Skor Penilaian

Pertanyaan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Tabel 3.1 menunjukkan skor setiap pernyataan. Angka 1 (satu) menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang bersifat negatif (sangat tidak setuju) terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan, sedangkan angka 5 (lima) menunjukkan tanggapan yang bersifat postif (sangat setuju). Terdapat beberapa penyataan negatif, sehingga dilakukan penyesuaian untuk skala yang digunakan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penggambaran secara singkat masing-masing variabel yaitu *flexible work arrangement, work life balance* dan kinerja karyawan. Secara singkat kedua variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Flexible work arrangement (X_1)	*Menurut Hill et al (dalam Findriyani dan Parmin, 2021) mendefinisikan bahwa flexible work arrangement adalah kemampuan karyawan untuk membuat pilihan yang mempengaruhi kapan, di mana, dan berapa lama yang mereka butuhkan untuk terlibat dalam tugas yang berhubungan dengan pekerjaan*	1. Fleksibilitas Waktu Kerja 2. Fleksibilitas Tempat Kerja 3. Fleksibilitas Beban Kerja 4. Fleksibilitas dalam pengambilan cuti/ liburan. 5. Kontrol terhadap pekerjaan. Sumber: (Albion, 2004)	Likert

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel (lanjutan)

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Work Life Balance (X_2)	*Work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Sumber: Schermerhon dalam Ramadhani (2018)	1. *Work Interference with Personal Life* (WIPL) 2. *Personal Life Interference with Work* (PLIW) 3. *Work/Personal Life Enhancement* (WPLE) Sumber: (Fisher et al., 2009)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam Bahasa inggrisnya disebut *performance*. Sumber: Usman (2020)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan 4. Efisiensi dalam Penggunaan Waktu 5. Kemampuan Menyelesaikan Masalah 6. Kolaborasi dan Kemampuan Berkomunikasi 7. Kepatuhan Terhadap Aturan dan Prosedur Sumber : (Green et al., 2004)	Likert

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam studi ini berupa kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel *Flexible Work Arrangement*, *Work Life Balance*, dan Kinerja Karyawan. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, diperlukan pengujian instrumen untuk memastikan bahwa alat ukur tersebut layak digunakan. Pengujian ini meliputi uji validitas,uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji hipotesis. Hal tersebut menjadi aspek penting dalam memastikan kualitas data yang dikumpulkan.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pendekatan analisis faktor atau *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan bantuan sofware IBM SPSS *for windows* 27. Pengujian validitas yang mengkorelasikan antar masing-masing skor item indikator dengan total skor konstruk. Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 (Janna & Herianto, 2021).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran Cronbach’s Alpha, Kriteria suatu data dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini bila nilai Cronbach’s alpha (α)>0,6 (Amanda et al., 2019).

3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, baik variabel dependen maupun variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji Kolmogorov-Smirnov jika p-value lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal (Isnaini et al., 2025).

3.7 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah ilmu statistik inferensial mencakup uji hipotesis, yang digunakan untuk menguji pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah pernyataan tersebut dapat diterima atau tidak. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Online mengatakan bahwa hipotesis adalah sesuatu yang dianggap benar untuk alasan atau pengutaraan suatu pendapat (seperti proposisi, teori, dan lain-lain), meskipun kebenarannya harus dibuktikan. Seorang peneliti dapat melakukan tes hipotesis untuk menentukan apakah mereka menerima atau menolak hipotesis untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan. Selain itu, pengujian hipotesis menggunakan data sampel untuk memeriksa hipotesis atau asumsi tentang parameter populasi. Seorang peneliti dapat melakukan tes hipotesis untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan atau untuk menentukan apakah hipotesis tersebut diterima atau tidak (Anuraga et al., 2021). Dalam kaitannya dengan pengujian hipotesis, analisis regresi digunakan sebagai alat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis/uji regresi merupakan suatu kajian dari hubungan antara satu variabel, dengan satu atau lebih variabel. Apabila variabel bebasnya lebih dari pada satu, maka uji/analisis regresinya dikenal dengan regresi linear berganda. Dikatakan linier berganda karena terdapat dua atau lebih variabel bebas yang mempengaruhi variabel tak bebas (Yuliara, 2016). Untuk mengetahui pengaruh dan signifikansi hubungan antar variabel, dapat diketahui dengan cara melihat *t-value* dan nilai signifikansi. Uji T merupakan metode pengujian secara parsial, yang bertujuan untuk mengetahui signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021). Selain itu Sahir (2021) juga menjelaskan bahwa jika t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui nilai signifikansi Hair Jr. et al., (2019) mengatakan bahwa jika signifikansi P value <0,05 maka variabel mempengaruhi variabel lain.

V. SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *flexible work arrangement* dan *work life balance* terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Negeri di Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis pertama dan tidak mendukung hipotesis kedua yang diajukan, yaitu:

1. *Flexible work arrangement* secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen perguruan tinggi negeri di Kota Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan *flexible work arrangement*, maka semakin meningkat pula kinerja dosen, karena mereka memiliki fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja yang dapat meningkatkan produktivitas, fokus, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

2. *Work life balance* secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen perguruan tinggi negeri di Kota Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *work life balance* yang dirasakan dosen, belum tentu akan mempengaruhi peningkatan kinerja, karena kemungkinan terdapat faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kinerja, seperti beban kerja, motivasi intrinsik, atau dukungan organisasi.

5.2 Saran

Saran yang dapat dipertimbangkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan antara lain sebagai berikut:

1. Instansi perlu menerapkan strategi yang dapat menjaga komitmen karyawan meskipun bekerja dalam sistem fleksibel, seperti menetapkan target yang jelas, memperkuat komunikasi dua arah, serta menyediakan sistem pemantauan dan evaluasi yang transparan.
2. Perlu adanya kesadaran bahwa produktivitas tidak semestinya dicapai dengan mengorbankan diri sendiri. Instansi dan individu harus sama-sama bertanggung jawab dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung keseimbangan hidup. Di sisi lain, individu juga harus berani menetapkan batas yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mengelola waktu dan energi secara lebih bijak.
3. Organisasi harus terus mendorong penyelarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi melalui komunikasi yang terbuka, pelibatan karyawan dalam perencanaan strategis, serta penetapan sasaran kerja yang jelas dan terukur, sehingga tercipta sinergi yang positif dalam lingkungan kerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*, sehingga responden yang terlibat dipilih berdasarkan kemudahan akses dan ketersediaan. Hal ini dapat memengaruhi keterwakilan sampel dan membatasi generalisasi temuan penelitian ke populasi yang lebih luas. Kemudian, pengumpulan data dilakukan dengan cara pengisian sendiri oleh responden dan hanya dilakukan satu kali, sehingga terdapat menimbulkan terjadinya bias atau kesalahan dalam interpretasi atau penyampaian instrumen kepada responden serta tidak mengamati perubahan perilaku atau opini responden. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada perguruan tinggi negeri di Kota Bandar Lampung, sehingga hasilnya belum tentu mewakili kondisi di perguruan tinggi swasta atau di wilayah lain. Oleh karena itu,

diperlukan penelitian lanjutan dengan cakupan yang lebih luas, teknik sampling yang lebih mewakili untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Adiyanti, S. A., & Sari, R. M. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja Dan Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Para Pekerja Remote. *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, *11*(1), 204–215.

Albion, M. J. (2004). A Measure of Attitudes Towards Flexible Work Options. *Australian Journal of Management*, *29*(2), 275–294. https://doi.org/10.1177/031289620402900207

Altindag, E. A., & Siller, F. (2014). Effects of Flexible Working Method on Employee Performance: An Empirical Study in Turkey. *Business and Economics Journal*, *05*(03). https://doi.org/10.4172/2151-6219.1000104

Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, *8*(1), 179–188. https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019

Anuraga, G., Indrasetianingsih, A., & Athoillah, M. (2021). PELATIHAN PENGUJIAN HIPOTESIS STATISTIKA DASAR DENGAN SOFTWARE R. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *4*(2), 307–316. http://ejurnalmalahayati.ac.id/index.php/kreativitas/article/view/3511/pdf

Austin-Egole, I. S., Iheriohanma, E. B. J., & Nwokorie, C. (2020). Flexible Working Arrangments and Organizational Performance: An Overview. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS*, *25*(6), 50. https://doi.org/10.9790/0837-2505065059

Beno, M., Hvorecky, J., & Jenesova, S. (2022). On-Site Workforce Shortening The Week In Favour Of Flexibility. *Journal Of Eastern European And Central Asian Research*, *33*(1), 1–12.

Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., Panatap Soehaditama, J., & Nuraeni, N. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *3*(1), 1–12. https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504

Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Michele Kacmar, K. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work□family interface. *Journal of Managerial Psychology*, *25*(4), 330–355. https://doi.org/10.1108/02683941011035278

Cazes, S., Hijzen, A., & Saint-Martin, A. (2015). Measuring and Assessing Job Quality. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers No.174*, *174*, 51. http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/measuring-and-assessing-job-quality_5jrp02kjw1mr-en

Dahlan, M. S. (n.d.). *Statistik untuk kedokteran dan kesehatan deskriptif, bivarat, dan multivarat dilengkapi aplikasi dengan menggunakan SPSS*. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Abh5OaO3qlMC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Dahlan,+M.S.+(2009).+Statistik+untuk+Kedokteran+dan+Kesehatan,+Edisi+4+(Deskriptif,+Bivariat+dan+Multivariat,+dilengkapi+Aplikasi+dengan+Menggunakan+SPSS).+Jakarta:+Salemba+Medika

De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2017). Flexible Working, Individual Performance, and Employee Attitudes: Comparing Formal and Informal Arrangements. *Human Resource Management*, *56*(6), 1051–1070. https://doi.org/10.1002/hrm.21822

Dwi, K., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Fleksibilitas Jam Kerja Dan Gaji Terhadap Kesejahteraan Perawat Perempuan Pada Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. *Ilmu Administrasi Bisnis*, *5*, 57–67.

Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, *32*(3), 195–212. https://doi.org/10.1111/ntwe.12097

Feng, Z., & Savani, K. (2020). Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home. *Gender in Management: An International Journal*, *35*(7–8), 719–736. https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0202

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, *14*(4), 441–456. https://doi.org/10.1037/a0016737

Garg, P., & Yajurvedi, N. (2016). Impact of Work-Life Balance Practices on Employees Retention and Organizational Performance. *A Study on IT Industry*, *August*, 105–108.

Ghozali. (2018). uji validitas & uji reliabilitas. *Metoda Penelitian*.

Green, K. W., Medlin, B., & Whitten, D. (2004). Developing optimism to improve performance: An approach for the manufacturing sector. *Industrial Management and Data Systems*, *104*(1–2), 106–114. https://doi.org/10.1108/02635570410522071

Grobler, A., & Grobler, S. (2019). Organisational initiated work-life balance practises to combat burnout: The mediating effect of work locus of control - Employing the meso paradigm across selected South African public and private sector organisations. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, *8*(5), 1–15.

Gunawan, T. M. E., & Franksiska, R. (2020). The Influence of Flexible Working Arrangement To Employee Performance With Work Life Balance As Mediating Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, *308*(3), 308–321. https://doi.org/https://doi.org/10.35145/procuratio.v8i3.698

Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Malaterre, A. O. (2014). Outcomes of Work-Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A Study Across Seven Cultures. *Journal of Vocational Behavior*, *85*(3), 361–37336. https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/24429/Outcomes of WLB across 7 cultures post-print.pdf

Hair Jr., J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2019). Multivariate Data Analysis. In *Book* (Vol. 87, Issue 4). www.cengage.com/highered

Hammer, L. B., Neal, M. B., Newsom, J. T., Brockwood, K. J., & Colton, C. L. (2005). A longitudinal study of the effects of dual-earner couples' utilization of family-friendly workplace supports on work and family outcomes. *Journal of Applied Psychology*, *90*(4), 799–810. https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.799

Hasugian, G. A., Santati, P., & Farla, W. (2023). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *6*(1), 318–325.

Hofäcker, D., & König, S. (2013). Flexibility and work-life conflict in times of crisis: A gender perspective. *International Journal of Sociology and Social Policy*, *33*(9–10), 613–635. https://doi.org/10.1108/IJSSP-04-2013-0042

Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, *1*(1), 90–103. https://doi.org/10.58908/tmuj.v1i1.10

Isnaini, M., Afgani, M. W., & Azhari, I. (2025). Teknik Analisis Data Uji Normalitas. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, *4*(2).

Janna, N. M., & Herianto. (2021). KONSEP UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DENGAN MENGGUNAKAN SPSS. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, *18210047*, 1–12.

Kapahang, G. L., Lovihan, M. A. K., & Hartati, M. E. (2022). Keseimbangan Hidup Dan Kerja: Dampak Bekerja Dari Rumah Pada Karyawan Di Sulawesi Utara. *Sebatik*, *26*(1), 164–172. https://doi.org/10.46984/sebatik.v26i1.1868

Kasmawati, K., Kornelius, Y., Adda, H. W., & Samudra, S. (2024). Analisis Work Life Balance Karyawan di Wirman Sambal. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, *3*(2), 139–147. https://doi.org/10.55606/jupsim.v3i2.2788

Khaidir Ali Fachreza, Mukhlis Harvian, Nasya Zahra, Muhammad Izzudin Islam, Muhammad Daffa, Miftahul Chair, & Mia Lasmi Wardiyah. (2024). Analisis Komparatif antara Probability dan Nonprobability dalam Penelitian Pemasaran. *Jurnal Pajak Dan Analisis Ekonomi Syariah*, *1*(3), 108–120. https://doi.org/10.61132/jpaes.v1i3.248

Koreshi, S., & Alpass, F. (2022). UNDERSTANDING THE USE OF FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS AMONG OLDER INFORMAL CAREGIVERS. *Innovation in Aging*. https://doi.org/https://doi.org/10.1093/geroni/igac059.1113

Lukmiati, R., Samsudi, A., & Jhoansyah, D. (2020). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN STAFF PRODUKSI PT. MUARA TUNGGAL CIBADAK - SUKABUMI. *Jurnal Ekobis Dewantara*, *3*(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688

Malayuja, J., Sahputra, N., & Alfirah, A. (2022). Pengaruh Work From Home Dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pajak Di KPP Pratama Lubuk Pakam. *Prosiding Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dharmawangsa*, *1*(1). https://doi.org/10.46576/prosfeb.v1i1.34

Mangkunegara, A. (n.d.). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*.

Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2017). Relación entre conciliación trabajo-familia, bienestar del empleado y desempeño laboral. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, *30*(1), 40–58. https://doi.org/10.1108/ARLA-08-2015-0202

Meenakshi, M. S. P., & V, V. S. C. (2013). *" The Importance of Work -Life- Balance ." 14*(3), 31–35.

Mohammad, Y., & Sawy, A. (2018). *International Journal of Advanced and Applied Sciences Development of relational construction for the GESR database*. *5*(12), 92–99.

Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, *8*(2), 277–295. https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532

Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, *11*(March), 1–18. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475

Pandiangan, H. (2018). *Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Driver Layanan Jasa Transportasi Online Di Kota Yogyakarta Tesis Program Studi Magister Manajemen*.

Park, S., & Sturman, M. C. (2016). EVALUATING FORM AND FUNCTIONALITY OF PAY-FOR PERFORMANCE PLANS: THE RELATIVE INCENTIVE AND SORTING EFFECTS OF MERIT PAY, BONUSES, AND LONG-TERM INCENTIVES. *Human Resource Management*, *85*(1), 6.

Pipit Muliyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). UPAYA PENINGKATAN KINERJA DOSEN DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENDUKUNG VISI DAN MISI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM. *Journal GEEJ*, *7*(2), 1–13.

Poluan, A. R. (2018). Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK, Kantor Cabang Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, *Vol 6 ,No.*, 347–356.

Rahajeng, M. G., & Handayani, K. (2022). The effect of work-life balance and work satisfaction on work productivity of employees of the Special Capital Region of Jakarta. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, *29*(1), 51–59. https://doi.org/10.46806/jep.v29i1.841

Rincy, V. M., & Panchanatham, N. (2010). Development of a Psychometric Instrument To Measure Work Life Balance. *Continenal Journal of Social Sciences*, *3*(January 2010), 50–58.

Sahir, S. H. (2022). *Metode Penelitian*. PENERBIT KBM INDONESIA.

Shanker, A., & Kaushal, S. K. (2022). Workers work–life balance should be a Human Resource priority. *Management Insight*, *18*(01). https://doi.org/10.21844/mijia.18.1.7

Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. (2020). Flexible Work Arrangement, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Karyawan pada situasi Covid-19. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntan*, *4*(3), 1725–1750.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D.Bandung:Alfabeta. *Bandung:Alfabeta.*

Toniolo-Barrios, M., & Pitt, L. (2021). Mindfulness and the challenges of working from home in times of crisis. *Business Horizons*, *64*(2), 189–197. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.09.004

Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., & Abdullah, T. M. K. (2022). Pengaruh Work-life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*. https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i7.1202

Yasa, & Mayasari. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *8*(2), 421–427. https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/39899

Yuliara, I. M. (2016). Modul Regresi Linier Berganda. In *Universitas Udayana* (Vol. 2, Issue 2).