



Analisis Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Aneka Makmur Sejahtera

Antonio Alberth Pratama

Universitas Widya Dharma Pontianak, Indonesia

Email: Anthonioalberth@gmail.com

Kata kunci:	ABSTRAK
Fleksibilitas Kerja; Kinerja Karyawan; Work-Life Balance; Mediasi; Manajemen Sumber Daya Manusia.	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Makmur Sejahtera dengan work-life balance sebagai variabel mediasi. Fleksibilitas kerja dipandang sebagai salah satu strategi manajemen sumber daya manusia yang penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus mendorong kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei kausalitas. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Aneka Makmur Sejahtera sebanyak 100 responden dengan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance dengan koefisien jalur sebesar 0,715, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,307. Selain itu, work-life balance terbukti memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,719. Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa work-life balance memediasi secara parsial hubungan antara fleksibilitas kerja dan kinerja karyawan, di mana pengaruh tidak langsung sebesar 0,514 lebih dominan dibandingkan pengaruh langsung. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh penerapan fleksibilitas kerja secara langsung, tetapi terutama melalui peningkatan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan agar manajemen perusahaan merancang kebijakan fleksibilitas kerja yang berorientasi pada peningkatan work-life balance guna mengoptimalkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.
Keywords:	ABSTRACT
Work Flexibility; Employee Performance; Work-Life Balance; Mediation; Human Resource Management.	<i>This study aims to analyze the effect of work flexibility on the performance of employees of PT. Aneka Makmur Sejahtera with work-life balance as a mediation variable. Work flexibility is seen as one of the important human resource management strategies in improving employee welfare while encouraging organizational performance. This study uses a quantitative approach with a causality survey design. Primary data was collected through the distribution of questionnaires to all employees of PT. Aneka Makmur Sejahtera as many as 100 respondents with saturated sample technique. Data analysis was carried out using the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) method with the help of SmartPLS software version 4. The results showed that work flexibility had a positive and significant effect on work-life balance with a path coefficient of 0.715, and a positive and significant effect on employee performance with a path coefficient of 0.307. In addition, work-life balance has been proven to have a strong positive influence on employee performance with a path coefficient of 0.719. The results of the mediation analysis showed that work-life balance partially mediated the relationship between work flexibility and employee performance, where the indirect influence of 0.514 was more dominant than the direct influence. These findings indicate that employee performance improvement is not only determined by the direct application of work flexibility, but primarily through improved work-life balance. Therefore, this study recommends that company management design a work flexibility policy that is oriented towards improving work-life balance in order to optimize employee performance in a sustainable manner.</i>

PENDAHULUAN

Lanskap ketenagakerjaan global dan nasional telah mengalami pergeseran paradigma yang signifikan dalam satu dekade terakhir, sebuah fenomena yang semakin terakselerasi oleh dampak pandemi COVID-19. Konsep kerja tradisional yang mengharuskan kehadiran fisik di kantor dari pukul sembilan pagi hingga lima sore (9-to-5) kini semakin dipertanyakan relevansinya dalam mendorong efektivitas organisasi. Sebagai gantinya, Pengaturan Kerja Fleksibel atau *Flexible Working Arrangements* (FWA) telah muncul sebagai strategi krusial bagi perusahaan untuk mempertahankan daya saing dan keberlanjutan operasional. Transformasi ini bukan sekadar respons reaktif terhadap krisis kesehatan global, melainkan evolusi alami dari manajemen sumber daya manusia yang didukung oleh kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang memungkinkan pekerjaan dilakukan tanpa batasan ruang dan waktu yang kaku (Alifian et al., 2025; Maulana, 2025; Metris et al., 2025; Mulyani et al., 2025; Nasti & Lubis, 2025).

Di Indonesia, adopsi fleksibilitas kerja menghadapi tantangan dan peluang yang unik. Di satu sisi, budaya kerja konvensional yang menekankan kehadiran fisik sebagai indikator utama kinerja masih mengakar kuat di banyak organisasi. Di sisi lain, pasar tenaga kerja kini didominasi oleh demografi Generasi Milenial dan Generasi Z yang memiliki preferensi nilai yang berbeda. Bagi talenta muda ini, fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) bukan lagi sekadar fasilitas tambahan (*perks*), melainkan kebutuhan psikologis mendasar yang menentukan keputusan mereka untuk bergabung atau bertahan di sebuah perusahaan. Studi terbaru menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki otonomi atas waktu dan cara kerja mereka cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan (*engagement*) yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja individu dan organisasi (Diniawaty & Prahiawan, 2024; Katili & Sakir, 2024; Sabilla & Wartini, 2025; Salliyuana & Hidayat, 2024; Sunyoto & Mulyono, 2025).

PT. Aneka Makmur Sejahtera, sebagai entitas bisnis yang beroperasi di tengah dinamika persaingan yang ketat, tidak terlepas dari tuntutan perubahan ini. Manajemen perusahaan menyadari bahwa untuk mencapai target kinerja yang optimal, metode pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang kaku mungkin tidak lagi efektif. Namun, penerapan fleksibilitas kerja sering kali menimbulkan dilema bagi manajemen: apakah pemberian kebebasan yang lebih besar akan benar-benar meningkatkan produktivitas, atau justru sebaliknya, memicu penurunan disiplin dan kinerja. Kekhawatiran ini valid mengingat bahwa tanpa mekanisme kontrol dan dukungan budaya yang tepat, fleksibilitas dapat menyebabkan kaburnya batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berpotensi memicu kelelahan kerja (*burnout*) dan penurunan fokus karyawan (Ilzar Daud et al., 2024; Ishak et al., 2025; Rizky, 2022; Suryawijaya & Putri, 2025; Zeirlina, 2025).

Meskipun literatur manajemen telah banyak membahas hubungan antara fleksibilitas kerja dan kinerja, terdapat inkonsistensi hasil penelitian yang menciptakan celah teoretis (*research gap*). Beberapa penelitian menemukan hubungan langsung yang kuat, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa hubungan tersebut lemah atau tidak signifikan tanpa adanya variabel perantara. Penelitian ini mengajukan premis bahwa fleksibilitas kerja tidak secara otomatis atau serta-merta meningkatkan kinerja. Sebaliknya, fleksibilitas kerja berfungsi sebagai "katalisator" yang memungkinkan karyawan untuk mencapai kondisi psikologis yang positif, yaitu *Work-Life Balance* (WLB). Ketika karyawan mampu

menyeimbangkan tuntutan peran di tempat kerja dan kehidupan pribadi berkat fleksibilitas yang diberikan, mereka akan memiliki sumber daya energi dan mental yang lebih besar untuk dialokasikan kembali pada tugas-tugas pekerjaan mereka, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat penting dan relevan untuk dilakukan pada PT. Aneka Makmur Sejahtera guna mengurai "kotak hitam" mekanisme pengaruh tersebut. Dengan menempatkan *work-life balance* sebagai variabel mediasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang komprehensif mengenai bagaimana kebijakan fleksibilitas kerja dapat diterjemahkan menjadi keunggulan kinerja. Analisis ini tidak hanya akan berkontribusi pada literatur manajemen SDM di Indonesia, tetapi juga memberikan landasan strategis bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan kerja yang humanis namun tetap berorientasi pada hasil (*result-oriented*).

Berdasarkan latar belakang empiris dan teoretis yang telah diuraikan, pokok permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan dalam beberapa pertanyaan penelitian, yaitu: (1) Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* pada karyawan PT. Aneka Makmur Sejahtera. (2) Apakah *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Makmur Sejahtera. (3) Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Makmur Sejahtera. (4) Apakah *work-life balance* mampu memediasi hubungan antara fleksibilitas kerja dan kinerja karyawan pada PT. Aneka Makmur Sejahtera.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh fleksibilitas kerja terhadap *work-life balance* yang dirasakan oleh karyawan PT. Aneka Makmur Sejahtera, untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh langsung fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk menganalisis peran *work-life balance* sebagai variabel mediasi yang menghubungkan fleksibilitas kerja dengan kinerja karyawan.

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu manfaat teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam perilaku organisasi dan desain kerja, serta memberikan validasi tambahan mengenai Border Theory dan Social Exchange Theory dalam konteks perusahaan di Indonesia, serta memperjelas mekanisme mediasi *work-life balance*. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen PT. Aneka Makmur Sejahtera sebagai dasar evaluasi kebijakan pengaturan kerja yang sedang berjalan, serta memberikan panduan untuk merancang intervensi SDM yang lebih efektif, seperti penyempurnaan aturan jam kerja fleksibel atau inisiatif kesejahteraan karyawan, guna memastikan bahwa investasi pada fleksibilitas kerja menghasilkan kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan ini dipilih karena tujuan utama penelitian adalah untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan kausalitas (sebab-

akibat) antara satu variabel dengan variabel lainnya melalui pengujian hipotesis. Desain penelitian bersifat *cross-sectional*, di mana data dikumpulkan dari responden pada satu titik waktu tertentu untuk menggambarkan fenomena yang terjadi di PT. Aneka Makmur Sejahtera.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada PT. Aneka Makmur Sejahtera. Mengingat jumlah populasi yang relatif terjangkau dan untuk meminimalisir kesalahan generalisasi, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik Sampling Jenuh (Sensus). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan data kepegawaian, jumlah kuesioner yang disebar dan diolah kembali adalah sebanyak 100 responden. Jumlah ini memenuhi syarat minimal untuk analisis statistik menggunakan SEM-PLS, yang merekomendasikan ukuran sampel minimal 30 hingga 100 untuk mendapatkan kekuatan uji statistik (*statistical power*) yang memadai.

Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen kuesioner dengan Skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Definisi operasional dan indikator setiap variabel diadopsi dari literatur yang relevan serta disesuaikan dengan konteks penelitian. Fleksibilitas kerja sebagai variabel independen didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai kemampuan menyesuaikan durasi, jadwal, dan lokasi kerja, dengan indikator meliputi fleksibilitas waktu (jam masuk dan pulang, durasi kerja), fleksibilitas jadwal (libur/cuti dan perubahan shift), serta fleksibilitas tempat kerja (bekerja dari rumah atau lokasi alternatif) yang diadaptasi dari Carlson et al. (2010).

Work-life balance sebagai variabel mediasi didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai minimnya konflik dan adanya pengayaan positif antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang diukur melalui dimensi gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan (reverse scored), serta pengayaan positif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengacu pada Hayman (2005) dan Fisher (2009). Kinerja karyawan sebagai variabel dependen didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya, yang diukur melalui indikator kinerja tugas (kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu), kinerja kontekstual (inisiatif dan kerja sama), serta perilaku kerja (kedisiplinan, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap SOP) sebagaimana dikemukakan oleh Koopmans (2014).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. Pemilihan metode PLS didasarkan pada karakteristik model dan data penelitian, khususnya ukuran sampel yang relatif kecil ($n = 100$) serta fleksibilitas PLS yang tidak mensyaratkan asumsi normalitas data secara ketat seperti pada pendekatan covariance-based SEM. Tahapan analisis meliputi evaluasi model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model).

Evaluasi outer model dilakukan dengan menilai validitas konvergen melalui nilai outer loading ($> 0,70$) dan Average Variance Extracted (AVE $> 0,50$), validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell–Larcker, serta reliabilitas konstruk melalui nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dengan batas minimal 0,70. Selanjutnya, evaluasi inner model dilakukan dengan menganalisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, serta koefisien jalur (path coefficients) untuk

mengetahui arah dan kekuatan hubungan antarvariabel. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping dengan 5.000 subsampel guna memperoleh nilai T-statistik dan P-value, di mana hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 dan P-value lebih kecil dari 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi *Outer Model* bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan valid dan reliabel.

1. Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Validitas konvergen dinilai berdasarkan nilai Outer Loading setiap indikator terhadap variabel latennya. Sebuah indikator dikatakan valid jika memiliki nilai loading faktor di atas 0,70. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) juga diperiksa untuk melihat validitas pada level konstruk, dengan syarat nilai AVE harus di atas 0,50. Berdasarkan hasil olah data (file: *Cronbach.docx*), diperoleh nilai *outer loading* sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas (Outer Loadings)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	FLEK KERJA 1	0.862	Valid
	FLEK KERJA 2	0.869	Valid
	FLEK KERJA 3	0.823	Valid
	FLEK KERJA 4	0.843	Valid
	FLEK KERJA 5	0.880	Valid
	FLEK KERJA 6	0.838	Valid
Work-Life Balance	WLB 1	0.838	Valid
	WLB 2	0.829	Valid
	WLB 3	0.806	Valid
	WLB 4	0.835	Valid
	WLB 5	0.823	Valid
	WLB 6	0.823	Valid
	WLB 7	0.838	Valid
	WLB 8	0.863	Valid
	WLB 9	0.814	Valid
Kinerja Karyawan	KINERJA 1	0.837	Valid
	KINERJA 2	0.816	Valid
	KINERJA 3	0.812	Valid
	KINERJA 4	0.828	Valid
	KINERJA 5	0.814	Valid
	KINERJA 6	0.804	Valid
	KINERJA 7	0.816	Valid
	KINERJA 8	0.833	Valid
	KINERJA 9	0.841	Valid
	KINERJA 10	0.855	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Fleksibilitas Kerja, *Work-Life Balance*, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai *outer loading* > 0,70. Nilai loading tertinggi pada variabel Fleksibilitas Kerja adalah indikator ke-5 (0,880) yang berkaitan dengan fleksibilitas tempat kerja, menunjukkan bahwa aspek lokasi kerja sangat dominan dalam persepsi fleksibilitas karyawan.

Selanjutnya, nilai AVE untuk ketiga variabel adalah sebagai berikut: 1) Fleksibilitas Kerja: 0,727. 2) *Work-Life Balance*: 0,689. 3) Kinerja Karyawan: 0,682. Karena seluruh nilai AVE > 0,50, maka dapat disimpulkan bahwa model pengukuran memiliki validitas konvergen yang sangat baik. Variabel laten mampu menjelaskan rata-rata lebih dari 68% varians dari indikator-indikator penyusunnya.

2. Uji Reliabilitas (Reliability)

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Parameter yang digunakan adalah Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR). Instrumen dikatakan reliabel jika nilai kedua parameter tersebut > 0,70.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	0.925	0.928	0.941	Sangat Reliabel
Work-Life Balance	0.944	0.945	0.952	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan	0.948	0.950	0.955	Sangat Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Hasil pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,90. Hal ini mengindikasikan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi; jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan sangat konsisten dan stabil.

3. Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Validitas diskriminan diuji menggunakan kriteria Fornell-Larcker. Metode ini membandingkan akar kuadrat dari AVE (nilai pada diagonal) dengan nilai korelasi antar variabel laten (nilai di bawah diagonal). Validitas diskriminan terpenuhi jika akar kuadrat AVE suatu konstruk lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain.

Tabel 3. Kriteria Fornell-Larcker

Variabel	Fleksibilitas Kerja	Kinerja	Work-Life Balance
Fleksibilitas Kerja	0.853		
Kinerja	0.665	0.826	
Work-Life Balance	0.715	0.719	0.830

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Tabel 3 menunjukkan bahwa akar kuadrat AVE untuk Fleksibilitas Kerja (0,853) lebih besar dari korelasinya dengan Kinerja (0,665) dan *Work-Life Balance* (0,715). Pola yang sama terlihat pada variabel Kinerja (0,826 > 0,665; 0,719) dan *Work-Life Balance* (0,830 > 0,715; 0,719). Hal ini membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut benar-benar berbeda secara empiris dan mengukur fenomena yang unik.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Setelah memastikan kualitas model pengukuran, langkah selanjutnya adalah mengevaluasi model struktural untuk menguji hubungan antar variabel.

1. Analisis Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien Determinasi menggambarkan seberapa besar varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai Koefisien Determinasi untuk Work-Life Balance adalah 0,511. Ini berarti bahwa 51,1% variasi tingkat keseimbangan kehidupan kerja karyawan PT. Aneka Makmur Sejahtera dapat dijelaskan oleh variabel Fleksibilitas Kerja.

Nilai Koefisien Determinasi untuk Kinerja Karyawan adalah 0,518. Ini berarti bahwa 51,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh Fleksibilitas Kerja dan *Work-Life Balance*. Sisa 48,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai ini termasuk dalam kategori moderat menuju kuat.

2. Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung dan Mediasi)

Pengujian hipotesis dilakukan melalui proses bootstrapping untuk mendapatkan nilai T-statistik dan P-values. Hipotesis dinyatakan diterima jika nilai T-statistik > 1,96 dan P-value < 0,05. Berikut adalah ringkasan hasil uji hipotesis berdasarkan Path Coefficients dan Specific Indirect Effects.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Jalur Hubungan		Koefisien Asli (β)		T-Statistik	P-Values	Keputusan
H1	Fleksibilitas Kerja	-> Work-Life Balance	0.715		8.079	0.000	Diterima
H2	Work-Life Balance Karyawan	-> Kinerja	0.719		8.822	0.000	Diterima
H3	Fleksibilitas Kerja (Langsung)	-> Kinerja	0.307		2.550	0.011	Diterima
H4	Fleksibilitas Kerja	-> WLB -> Kinerja (Mediasi)	0.514		4.851	0.000	Diterima

Sumber: Output SmartPLS - *Path Coefficients* dan *Specific Indirect Effects* (2025)

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Work-Life Balance

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,715 dan T-statistik 8,079. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat fleksibilitas yang diberikan perusahaan, baik dalam hal waktu maupun lokasi kerja, maka semakin tinggi pula tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Temuan ini mendukung *Border Theory* yang menyatakan bahwa fleksibilitas memungkinkan individu untuk mengelola batas-batas peran mereka dengan lebih efektif. Pada PT. Aneka Makmur Sejahtera, karyawan yang diberi keleluasaan untuk mengatur jam masuk atau bekerja dari rumah (sesuai indikator X5 yang dominan) merasa lebih mampu memenuhi tanggung jawab keluarga tanpa harus meninggalkan kewajiban kantor. Hal ini sejalan dengan

penelitian terbaru oleh Shalahuddin & Ikhrum (2024) serta Davidescu et al. (2020) yang menemukan bahwa fleksibilitas adalah prediktor utama kesejahteraan psikologis karyawan di era pasca-pandemi. Karyawan tidak lagi merasa "terjebak" di kantor, melainkan memiliki otonomi untuk mengintegrasikan pekerjaan ke dalam hidup mereka secara harmonis.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua (H2) juga diterima, di mana *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur 0,719 dan T-statistik 8,822. Ini adalah pengaruh jalur terkuat dalam model penelitian ini. Artinya, kondisi keseimbangan hidup merupakan faktor determinan yang paling krusial bagi kinerja karyawan di PT. Aneka Makmur Sejahtera.

Hasil ini memperkuat teori *Conservation of Resources* (COR). Karyawan yang memiliki keseimbangan hidup tidak mengalami pengurasan sumber daya mental (*resource depletion*), sehingga mereka memiliki energi yang cukup untuk berkinerja tinggi. Indikator WLB 8 (Pengayaan Pribadi ke Pekerjaan) yang memiliki loading tinggi (0.863) menunjukkan fenomena *enrichment*: kebahagiaan di rumah terbawa menjadi semangat di tempat kerja. Temuan ini konsisten dengan studi Setyawan & Djuraiddi (2022) yang menegaskan bahwa karyawan yang bahagia dan seimbang akan membalas dukungan organisasi dengan dedikasi dan hasil kerja yang lebih baik (*reciprocity norm*).

Pengaruh Langsung Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan adanya pengaruh langsung fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan juga diterima, dengan koefisien 0,307 dan T-statistik 2,550. Meskipun nilainya lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung, hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja secara inheren memiliki dampak positif pada kinerja.

Pemberian otonomi kerja membuat karyawan merasa dipercaya oleh manajemen. Rasa percaya ini meningkatkan motivasi intrinsik dan akuntabilitas. Karyawan bekerja keras bukan karena diawasi secara fisik, tetapi karena ingin membuktikan bahwa mereka dapat bertanggung jawab atas kebebasan yang diberikan. Hal ini relevan dengan temuan Al-Omari et al. (2020) bahwa fleksibilitas memungkinkan karyawan bekerja pada jam-jam paling produktif mereka, sehingga meningkatkan efisiensi penyelesaian tugas.

Peran Mediasi Work-Life Balance

Hipotesis keempat (H4) yang merupakan inti dari penelitian ini terbukti diterima. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa *work-life balance* secara signifikan memediasi hubungan antara fleksibilitas kerja dan kinerja karyawan dengan nilai efek tidak langsung sebesar 0,514 (T-statistik 4,851). Karena pengaruh langsung (H3) juga signifikan, maka sifat mediasi ini adalah Mediasi Parsial (*Partial Mediation*).

Temuan ini memberikan pemahaman mendalam bagi manajemen PT. Aneka Makmur Sejahtera: Fleksibilitas kerja memang meningkatkan kinerja, namun dampak terbesarnya terjadi melalui penciptaan keseimbangan hidup. Fleksibilitas kerja bertindak sebagai sarana (*means*) yang menurunkan konflik peran dan stres karyawan. Penurunan stres dan peningkatan kepuasan inilah yang kemudian menjadi "bahan bakar" utama bagi lonjakan kinerja. Jika perusahaan hanya memberikan alat kerja fleksibel tetapi tetap menuntut budaya kerja yang

toxic (misalnya menghubungi karyawan tengah malam), maka keseimbangan tidak akan tercapai, dan dampak fleksibilitas terhadap kinerja akan minim. Temuan ini selaras dengan model penelitian Gunawan & Rosaly (2020) yang menempatkan WLB sebagai jembatan vital antara kebijakan perusahaan dan *output* karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi pada PT. Aneka Makmur Sejahtera, dapat disimpulkan bahwa penerapan kebijakan kerja yang fleksibel memiliki peran vital dalam dinamika operasional perusahaan. Hasil penelitian membuktikan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) serta kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi otonomi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam mengatur waktu, jadwal, dan lokasi kerja mereka, semakin tinggi pula kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Fleksibilitas kerja tidak hanya dirasakan sebagai fasilitas, melainkan sebagai bentuk dukungan organisasi yang nyata yang mampu menurunkan tingkat konflik peran ganda yang sering dialami oleh tenaga kerja modern.

Lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa *work-life balance* merupakan determinan yang sangat kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan, bahkan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan pengaruh langsung dari fleksibilitas kerja itu sendiri. Temuan ini diperkuat dengan terbuktinya peran *work-life balance* sebagai variabel mediasi yang signifikan dengan sifat mediasi parsial. Artinya, mekanisme peningkatan kinerja di PT. Aneka Makmur Sejahtera terjadi melalui dua jalur: jalur langsung di mana fleksibilitas meningkatkan efisiensi kerja, dan jalur tidak langsung di mana fleksibilitas menciptakan keseimbangan psikologis yang kemudian memacu karyawan untuk bekerja lebih produktif, berkualitas, dan disiplin. Dengan demikian, keberhasilan kebijakan fleksibilitas kerja di perusahaan ini sangat bergantung pada sejauh mana kebijakan tersebut mampu menciptakan rasa seimbang dan sejahtera dalam diri karyawan, bukan sekadar kebebasan tanpa arah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifian, R. J. H. (2025). *Manajemen SDM kontemporer: Strategi, etika, dan transformasi di era digital*. Penerbit Widina.
- Al-Omari, K., Al-Marzooqi, A., & Al-Sultan, F. (2020). The impact of flexible work arrangements on employee performance. *International Journal of Management*, 11(6).
- Davidescu, A. A., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees: Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 6085.
- Diniawaty, S. A., & Prahiawan, W. (2024). Membangun harmoni: Kajian literatur tentang keterkaitan keterlibatan kerja dan work-life balance. *Jurnal EMA*, 9(1), 42–55.
- Gunawan, T. M. E., & Rosaly, F. (2020). The influence of flexible working arrangement to employee performance with work-life balance as mediating variable. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 308–321.
- Ilzar Daud, Manan, I. R., & Prayudi, D. (2024). *Keseimbangan kehidupan kerja dalam MSDM*:

Menangani burnout dan stres. Takaza Innovatix Labs.

- Ishak, R. P., Budi, A., Setiawan, A., Sabar, M. P., Lastari, A. W., Nasir, S. A., Jadmiko, E. P., & Ashfan, M. A. (2025). *Transformasi manajemen sumber daya manusia: Menyongsong era kinerja hybrid dan digital*. PT Nawala Gama Education.
- Katili, P., & Sakir, M. (2024). Peran budaya organisasi dalam pembentukan employee engagement melalui komitmen kerja aparatur sipil negara. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 3(4), 2815–2824.
- Maulana, J. (2025). *Komunikasi organisasi di era digital: Etika, inovasi, dan transformasi berkelanjutan*. Jaka Maulana.
- Metris, D., Rasyiddin, A., & Rismanto, C. (2025). *Era baru manajemen sumber daya manusia: Transformasi dan inovasi di dunia digital*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Mulyani, S., Setyawibawa, R. A., Tahir, R., & Rasyidin, T. (2025). *Transformasi organisasi dan politik kekuasaan di era postmodern (berfokus pada manajemen sumber daya)*. Serasi Media Teknologi.
- Nasti, N., & Lubis, A. H. (2025). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi, proses, dan transformasi dalam organisasi modern*. Serasi Media Teknologi.
- Rizky, A. F. (2022). *Model penurunan turnover intention dan job burnout melalui mutmainnah adaptive capability untuk pekerja milenial* (Disertasi/tesis). Universitas Islam Sultan Agung.
- Sabilla, R. A. N., & Wartini, S. (2025). Work-life balance dalam era digitalisasi kerja: Analisis dampak terhadap kinerja karyawan. Dalam *Book chapter Manajemen SDM* (Vol. 1, hlm. 556–581).
- Salliyuana, C., & Hidayat, M. R. (2024). Employee engagement, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Alwatzikhoebillah: Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 10(1), 159–172.
- Setyawan, J., & Djuraiddi, A. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- Shalahuddin, F. F., & Ikhrum, M. A. D. (2024). Pengaruh fleksibilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan work-life balance sebagai variabel mediasi selama pandemi COVID-19. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(3), 903–917.
- Sunyoto, D., & Mulyono, A. (2025). Pengaruh employee engagement, work-life balance, dukungan sosial, dan stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan perusahaan garmen di Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 3(6), 3017–3028.
- Suryawijaya, T., & Putri, A. A. (2025). Tantangan generasi sandwich: Kelelahan digital dan produktivitas dalam kerja virtual. *Jurnal Pemuda Indonesia*, 2(1).
- Zeirliana, E. D. (2025). *Tuntutan kerja dan dukungan sosial sebagai faktor penentu stres kerja: Studi pada karyawan CV Zeirliana Bersatu*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).