

Flexible Working terhadap Employee Achievement: Peran Mediasi Work-Life Balance pada Kurir

Muhammad Aqil^{1*}, Ramli S², Nur Wahyunianti Dahri³, Hari Yeni⁴, Rohsita Amalyah Rasyid⁵

PostGraduate Management, Muhammadiyah University of Mamuju, Indonesia

¹Email : muh_aqil@unimaju.ac.id

²Email : irvanramli@gmail.com

³Email : nurwd@unimaju.ac.id

⁴Email : hari_yeni@unimaju.ac.id

⁵Email : rhs.rasyid@gmail.com

Abstrak

Kurir adalah seseorang yang bertugas untuk mengantarkan paket berupa dokumen atau barang lainnya untuk individu, bisnis, institusi, atau lembaga pemerintahan. Kurir bukan merupakan profesi baru. Pekerjaan ini sudah ada sejak dahulu kala dimana seseorang akan berlari untuk menyampaikan pesan atau barang kepada seseorang. Dari situ, muncullah kata *courier* dalam bahasa Inggris yang berasal dari bahasa Yunani *curere* yang berarti lari. Beberapa masalah yang timbul adalah kurangnya flexible working yang diterapkan sehingga hadirnya work-life balance disini sebagai penghubung untuk meningkatkan employee achievements dengan menerapkan sistem kerja flexible working. Penelitian ini bertujuan untuk mengkonfirmasi pengaruh flexible working terhadap employee achievements dimediasi work-life balance pada kurir dimamuju. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dalam menganalisis data yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diamati hubungan pengaruhnya. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden dengan teknik snowball sampling menggunakan bantuan SEM (Structural Equation Modelling) hasil penelitian ini flexible working tidak berpengaruh terhadap employee achievement, flexible working tidak berpengaruh terhadap work-life balance, work-life balance berpengaruh terhadap employee achievement dan work-life balance tidak memediasi secara langsung hubungan antara flexible working terhadap employee achievement.

Kata Kunci : Phubbing at Workplace, Self Control, Social Interaction, Ponsel.

Abstrack

A courier is someone who is tasked with delivering packages in the form of documents or other items to individuals, businesses, institutions, or government agencies. Courier is not a new profession. This job has existed since ancient times, when people would run to deliver messages or items to someone. From there, the word courier emerged in English, which comes from the Greek word curere, meaning to run. Some issues that arise include the lack of flexible working arrangements, which is why work-life balance is introduced here as a bridge to enhance employee achievements by implementing a flexible working system. This study aims to confirm the influence of flexible working on employee achievements mediated by work-life balance among couriers in Mamuju. This study uses a quantitative approach to analyze data related to the variables whose relationships will be examined. This study used a sample of 100 respondents with snowball sampling technique using SEM (Structural Equation Modelling). The results of this study show that flexible working does not affect employee achievement, flexible working does not affect work-life balance, work-life balance affects employee achievement, and work-life balance does not directly mediate the relationship between flexible working and employee achievement.

Keywords : Phubbing at Workplace, Self Control, Social Interaction, Mobile Phone.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkat perkembangan teknologi yang cepat dan semakin populernya teknologi informasi, para pekerja kini dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan memanfaatkan waktu mereka secara *flexible* (Sekhar & Patwardhan, 2023). Sebelum pandemi, kerja jarak jauh tidak populer dan lambat diterapkan. Namun, *flexible working* ini tiba-tiba mengalami peningkatan akibat kebijakan perlindungan masyarakat dari virus Covid-19 berupa kebijakan bekerja dari rumah (Bérastégui, 2021). Studi empiris hingga saat ini menunjukkan bahwa sistem *flexible working* (kerja jarak jauh) semakin populer di banyak negara di dunia. Di industri ini, jumlah pekerja jarak jauh meningkat setiap tahunnya dan terus meningkat dua kali lipat setiap tahunnya (Raišiene et al., 2020). Menurut riset pasar terbaru oleh inDrive Courier, karakteristik layanan pengiriman yang paling dicari adalah kecepatan pengiriman barang (55%), keterjangkauan harga (37%), dan kualitas layanan (33%). Sangat menarik untuk dicatat bahwa hanya 15% responden yang menyebutkan kecepatan pengambilan sebagai fitur utama mereka, dengan kemampuan untuk melacak lokasi kurir berada di nomor empat dengan 28%. Temuan penelitian ini didasarkan pada survei yang dilakukan pada Agustus 2023 di antara konsumen reguler jasa kurir di Indonesia, dengan 335 responden. Dalam sesi diskusi bertajuk "inDrive for Business Partner and Media Gathering 2024" yang diadakan di Jakarta, Harris Rilandi, Business Development Specialist dan Courier SEA inDrive, mencatat hal ini dan menyatakan keyakinannya bahwa semakin populernya layanan pengiriman berbasis aplikasi dapat dikaitkan dengan fleksibilitas dan jangkauan kenyamanannya. Jasa kurir ini dapat bekerja kapan pun dan dimana pun sesuai keinginan mereka sehingga disebut dengan istilah *flexible working*.

Flexible working adalah kapasitas pekerja untuk memutuskan hal hal yang berkaitan dengan waktu, tempat, dan lamanya kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan (Jeffrey Hill et al., 2008). Sedangkan menurut (Chung & van der Lippe, 2020) *Flexible working* yaitu kendali pekerja terhadap kapan dan di mana mereka bekerja, telah meningkat secara signifikan selama bertahun-tahun di sebagian besar negara industri. Kesimpulan dari definisi diatas adalah *flexible working* merupakan dimana pekerja dapat mengontrol jam dan tempat mereka bekerja dimanapun dan kapanpun. *Flexible working* mempunyai dampak positif terhadap karyawan yaitu dapat meningkatkan semangat kerja, keseimbangan kehidupan kerja (Marumpe et al., 2023) dan meningkatkan otonomi dalam penyelesaian tugas (Nemțeanu et al., 2022), fleksibilitas tempat kerja juga berhubungan negatif dengan keterlibatan kerja karena membatasi dukungan sosial dan umpan balik kepada karyawan (Sardeshmukh et al., 2012). Misalnya, Perusahaan dapat lebih banyak menawarkan strategi dan menerapkan jadwal kerja yang fleksibel. Dengan adanya sistem *flexible working* ini dapat meningkatkan *employee achievements*. *Employee achievements* merupakan persepsi karyawan terhadap tugas mereka dan organisasi tempat mereka bekerja (Ogunola, 2022). *Employee achievements* merupakan suatu prestasi dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan (Srimulatsih, 2022). *Employee achievements* adalah keluaran ekstrim setelah penyelesaian tugas yang berhasil selama jam kerja (Jafri et al., 2023). *Employee achievements* berkaitan dengan kegiatan yang terhubung ke tempat kerja, apa yang dituntut dari seorang karyawan dan kualitas tugas yang diselesaikan. (Madogwhe & Omogero, 2023). *Employee achievements* mengacu pada seberapa baik suatu pekerjaan memenuhi kebutuhan atau keinginan atau seberapa baik pekerjaan tersebut berfungsi sebagai sumber atau sarana kenikmatan. (Ogunola, 2022). *Employee achievements* juga dapat meningkat dengan diterapkannya sistem work-life balance. (Carson et al., 1991) Semua karyawan menghadapi tantangan untuk menemukan worklife balance yang tepat. Keterampilan karyawan dalam memadukan pekerjaan, tanggung jawab keluarga, dan kehidupan pribadi sangat penting bagi anggota keluarga karyawan. *Work-life balance* tidak hanya berarti pemerataan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, melainkan fleksibilitas untuk dapat bekerja di bidang kompeten, dengan tetap menjaga waktu dan tenaga untuk digunakan dalam kehidupan pribadi (Lonska et al., 2021). *Work-life balance* dapat dicapai dengan karyawan memenuhi tanggung jawab mereka dan mengalokasikan jumlah waktu dan energi yang sama untuk setiap tugas mereka pada pekerjaan dan kehidupan pribadi. (Köse et al., 2021). Pemisahan kehidupan pribadi karyawan dari kehidupan kerja mereka di dalam suatu organisasi dikenal sebagai *work-life balance* (Chenji, 2018). *Work-life balance* didefinisikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan kewajiban kepada keluarga mereka serta

kegiatan lain yang tidak terkait dengan pekerjaan (Caesar & Fei, 2018). Kesimpulan dari definisi *Work-life balance* diatas adalah dimana seseorang dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Praktik pendekatan keseimbangan kehidupan kerja bertujuan untuk meningkatkan stabilitas antara kerumitan pekerjaan dan pengelolaan kehidupan di luar tempat kerja yang kuat serta lingkungan kerja yang fleksibel (Adekunle, 2018).

1.2 Rumusan Masalah

Menurut latar belakang penelitian yang dijelaskan sebelumnya, *flexible working* adalah rumusan masalah dalam penelitian ini. (Saifullah, 2020) Ia mengklaim bahwa *flexible working* yang digunakan untuk meningkatkan *employee achievement* dan profitabilitas bisnis menjadi lebih tinggi. (Lukmiati et al., 2020) Menurut penelitiannya, *work-life balance* berpengaruh terhadap *employee achievement* karena merupakan kebutuhan mendasar bagi semua pekerja dan dapat mempengaruhi perilaku, konsentrasi, dan lingkungan kerja. oleh karena itu, semakin tinggi *flexible working* terhadap *work-life balance* semakin tinggi pula kualitas *employee achievements*. Sehingga pada penelitian ini penulis juga harus memvalidasi lebih lanjut terkait variabel mediasi dengan sikap positif yang mampu meningkatkan *flexible working*, agar mendapat kevalidan hasil penelitian dari permasalahan yang ada. Pada akhirnya diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan yang relevan terhadap konteks organisasi publik yang lain.

1.3 Manfaat Penelitian

Penelitian mengenai fenomena *flexible working* diharapkan dapat memberikan banyak manfaat bagi pembaca dan menjadi refleksi dalam beberapa aspek. Adapun beberapa manfaat yang terkandung dalam penelitian ini, yaitu:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan pemahaman teori bagi pengembangan penelitian selanjutnya, khususnya dalam masalah pengelolaan sumber daya manusia, terkait dengan dampak *flexible working* yang dimediasi oleh *work-life balance* terhadap *employee achievements*. Dimana pola hubungan mediasi sikap positif akan memberikan masukan yang sangat penting bagi organisasi. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan masukan bagi kurir yang ada di Mamuju mengenai faktor-faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan *flexible working* agar *employee achievements* dapat meningkat, dan menganalisa faktor mediasi *work-life balance* yang harus diterapkan pada masa yang akan datang.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Flexible working

Flexible working didefinisikan sebagai kemampuan untuk memutuskan kapan dan di mana mereka bekerja (ter Hoeven & van Zoonen, 2023). *Flexible working* didefinisikan sebagai kapasitas karyawan untuk mengatur jadwal mereka sendiri dan mengatur lamanya hari kerja mereka tergantung di mana mereka bekerja (di luar kantor). (Capnary et al., 2018). *Flexible working* berarti pemberi kerja memberikan semacam wewenang kepada pekerja mengenai jadwal dan lokasi pekerjaan mereka (Dr Priyanka Mishra, 2021). Kesimpulan dari definisi *flexible working* diatas adalah kemampuan seseorang dalam mengatur waktu dan tempat mereka bekerja.

Indikator *flexible working* Menurut (Selby & Wilson, 2001). Mereka diperiksa dari beberapa sudut, seperti lokasi dan jam kerja. Berikut ini akan dibahas secara lebih rinci:

1. Lokasi : Organisasi memberi karyawan pilihan untuk bekerja baik di dalam maupun di luar kantor. Bisnis dapat menggunakan telekomunikasi lokal, karyawan dapat bekerja dari rumah, dan mereka dapat bergabung dengan bisnis atau berkolaborasi dengan klien, karyawan dapat bekerja saat bepergian, dan karyawan dapat bekerja sebagai tim untuk melakukan aktivitas yang berada dalam bidang keahlian mereka.
2. Waktu : Perusahaan menawarkan fleksibilitas kepada karyawannya untuk memilih kapan mereka aktif bekerja (*flexi-time*) jam kerja yang ditentukan dan disahkan oleh organisasi.

Employee achievement

Employee achievements merupakan peran yang dimainkan anggota kelompok untuk mencapai tujuan kelompok (Amha & Brhane, 2020). *Employee achievements* adalah definisi sejauh mana karyawan atau kelompok yang melakukan aktivitas dapat mencapai atau apa yang dapat dicapai mengenai tujuan yang

dimaksudkan terkait dengan aktivitas tersebut secara kuantitas dan kualitas (Naktiyok, 2019). Menurut pendapat lain, hasil dari Kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan kewajiban yang diberikan disebut kinerja karyawan, (Mangkunegara, 2011). Kesimpulan dari definisi *employee achievements* diatas adalah sejumlah pekerjaan yang telah dilakukan dan telah diselesaikan. Menurut (Robbins, 2006) memaparkan indikator untuk mengukur *employee achievement* adalah:

1. Kualitas kerja: dapat dilihat dari semangat saat bekerja, serta ketelitian karyawan saat menyelesaikan pekerjaan sehingga menghasilkan Kesempurnaan tugas dibandingkan dengan kompetensi karyawan.
2. Kuantitas adalah volume produksi yang diwakili dalam penyelesaian kerja yang baik, pencapaian kerja berupa penyelesaian tugas-tugas yang diberikan. Ketepatan waktu: adalah penyelesaian pekerjaan yang dilihat dari bagaimana karyawan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas dan hasil kerja sesuai dengan target.
3. Efektivitas: merupakan penilaian dari efektivitas kerja karyawan dalam memanfaatkan waktu untuk penyelesaian tugas yang diberikan Perusahaan. Memaksimalkan sumber Perusahaan berupa uang, tenaga, dan teknologi agar memberikan pengaruh positif pada tiap divisi Perusahaan.
4. Kemandirian: adalah kemampuan karyawan dalam melakukan penyelesaian tugas secara mandiri tanpa meminta bantuan atau bimbingan dalam melakukan fungsi kerja yang optimal.
5. Komitmen kerja adalah sejauh mana karyawan memenuhi kewajiban mereka dan mereka yang berkomitmen tinggi untuk pekerjaan mereka serta tanggung jawab untuk turut serta memberikan andil dalam mencetuskan inovasi-inovasi untuk Perusahaan.

Work-life balance

Work-life balance di sini didefinisikan sebagai keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kapasitas seseorang untuk memenuhi kewajiban kepada keluarga dan karier mereka serta aktivitas non-kerja lainnya (Kundu et al., 2016). *Work-Life balance* merupakan konsep yang menerapkan urbanisasi prioritas sesuai dengan aktivitas kerja individu, yang dapat mencakup karir dan ambisi di satu sisi, dan kepuasan hidup, keluarga, spiritualitas, dan waktu luang di sisi lain (Singh, & Khanna, 2011). Salah satu pendekatan untuk mengelola pekerjaan dan komitmen pribadi kepada keluarga adalah *work-life balance* (Lockwood, 2003). Kesimpulan dari definisi *Work-life balance* diatas adalah suatu kondisi di mana orang puas dengan pekerjaan mereka baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional mereka. (Fisher et al., 2009) mengatakan bahwa terdapat empat indikator pembentuk *work-life balance*, yaitu:

1. *Work Interference With Personal Life* digunakan untuk menggambarkan sejauh mana pekerjaan seseorang dapat mempengaruhi kehidupan pribadi mereka. Misalnya, mungkin sulit bagi seseorang yang bekerja untuk meluangkan waktu untuk kehidupan pribadi mereka.
2. *Personal Life Interference With Work* mencirikan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mempengaruhi kehidupan profesional mereka. Misalnya, produktivitas seseorang di tempat kerja mungkin terganggu jika mereka berurusan dengan masalah dalam kehidupan pribadi mereka.
3. *Personal Life Enhancement Of Work* mengacu pada sejauh mana efektivitas individu di tempat kerja dapat ditingkatkan oleh kehidupan pribadi mereka. Misalnya, ketika seseorang puas dengan kehidupan pribadinya, itu dapat berdampak positif pada sikap orang itu di tempat kerja.

Hipotesa

1. Hipotesa 1: *flexible working* tidak berpengaruh terhadap *employee achievement*
2. Hipotesa 2: *flexible working* tidak berpengaruh terhadap *work-life balance*
3. Hipotesa 3: *work-life balance* berpengaruh terhadap *employee achievement*
4. Hipotesa 4: *work-life balance* tidak memediasi secara langsung hubungan antara *flexible working* terhadap *employee achievement*

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dalam menganalisis data terkait variabel-variabel yang akan diamati hubungan pengaruhnya. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 228 responden, penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan (Hair, dkk., 2019) dimana ukuran dari jumlah

sampel yang harus dipenuhi adalah minimum berjumlah 100 sampai dengan 200 sampel, menggunakan enam skala observasi (*Likert*) oleh (Chomeya, 2010). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode pengambilan sampel non-probability. Kuesioner penelitian disebarluaskan melalui google form pada kurir yang ada di kabupaten mamuju. Penelitian ini menggunakan teknik *snowball sampling* dengan bantuan aplikasi program SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui program AMOS untuk menguji variabel *flexible working* (X), *work-life balance* (Z) dan *employee achievement* (Y).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Model pengukuran

Model pengukuran analisis faktor konfirmatori meliputi variabel pelanggaran kontrak psikologis, perilaku kerja kontraproduktif, kepercayaan organisasi, dan keterikatan kerja. *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) digunakan untuk mengetahui apakah setiap indikator dapat menjelaskan konstruk yang ada. Item yang digunakan sebagai pengukur variabel penelitian adalah item yang memiliki p-value < 0,05 dan loading faktor > 0,5, sedangkan item yang memiliki p-value > 0,05 dan loading faktor < 0,5 dikeluarkan dari model.

Menurut Ghazali (2014), nilai signifikansi (p-value) menjadi hal pertama yang dilihat. Jika nilai yang diperoleh lebih dari 0,05, item tersebut dikeluarkan dari model. Kedua, dengan melihat nilai loading factor (perkiraan) yang terstandarisasi. Jika nilainya di bawah 0,50 maka item tersebut di drop karena dianggap tidak valid. Terlihat setiap item mempunyai nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000 lihat P(***) yang berarti nilai signifikansi < 0,05 maka seluruh item dinyatakan signifikan.

Berdasarkan hasil uji CFA terhadap tiga variabel penelitian ini (*flexible working*, *employee achievement*, *work-life balance*), beberapa kriteria telah dinyatakan fit dari uji kelayakan Chi-Square, p-value Chi-Persegi, CMIN/DF, GFI, RMSEA, AGFI, TLI, dan CFI yang dimana model dikatakan layak jika paling tidak salah satu metode uji kelayakan model terpenuhi (Haryono, 2016).

Uji keandalan data

Hasil perhitungan rumus reabilitas dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	CR	AVE	Hasil
Flexible working	0,938	0,916	Reliabel
Employee achievement	0,933	0,909	Reliabel
Work-life balance	0,947	0,930	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan SEM AMOS (2024).

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 1 dapat diketahui nilai *construct reliability* (CR) dari ke empat variabel semuanya lebih dari 0,70 dan nilai *variance extracted* (AVE) ke empat variabel lebih dari 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa ke tiga variabel tersebut telah *reliabel*.

4.2. Pengukuran model penuh

Setelah itu, peneliti mengukur keseluruhan model menggunakan analisis SEM. Pengolahan data pada pengukuran full model SEM dilakukan dengan uji statistik dan uji GFI. Hasil pengolahan data untuk analisis full model menggunakan SEM dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Goodness-of-fit Indices

Goodness of Fit Indices	Cut - off Value	Nilai	Keterangan
Chi Square hitung	X 2 hit < tabel (df = 659)	991.226 > 164.716	Tidak Fit
P-value Chi-Square	≥ 0.05	0.00	Tidak Fit
CMIN/DF	≤ 2	1.504	Good Fit
GFI	≥ 0.90	0.679	Tidak Fit
AGFI	≥ 0.90	0.639	Tidak Fit
TLI	≥ 0.90	0.854	Good Fit
CFI	≥ 0.90	0.863	Marginal Fit
RMSEA	≤ 0.08	0.071	Good Fit
NFI	≥ 0.90	0.684	Good Fit

Sumber: (Haryono, 2016).

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian dinyatakan *fit*, model dikatakan layak jika paling tidak salah satu metode uji kelayakan model terpenuhi (Haryono, 2016).

Uji hipotesis

Secara umum, setelah model struktural lolos uji goodness-of-fit dan dinyatakan fit, proses selanjutnya adalah menguji pengaruh signifikan antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Berikut hasil keluaran pengujian hipotesis menggunakan SEM AMOS, seperti tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

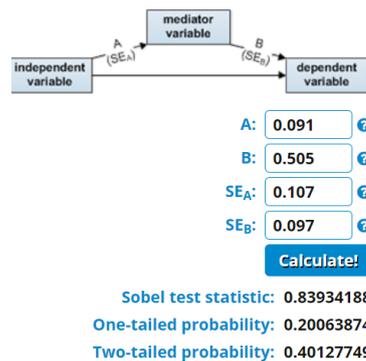
			Estimate	S.E.	C.R.	P	keterangan
WLB	<---	FW	0,091	0,107	0,844	0,399	Ditolak
EA	<---	WLB	0,505	0,097	5,184	***	Diterima
EA	<---	FW	0,022	0,075	0,293	0,77	Ditolak

Sumber: Data primer diolah dengan SEM AMOS (2024).

Hasil pengujian hipotesis pada Tabel 3 menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang menunjukkan adanya pengaruh langsung hipotesis 1, hipotesis 2, dan hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima .

Selanjutnya untuk pengujian hipotesis ke 4 yang dimana penelitian ini memiliki variabel mediasi yaitu *work-life balance*. Maka dari itu pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan prosedur uji sobel (*Sobel Test*). Uji sobel digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y) melalui variabel mediasi (Z). Hasil perhitungan uji sobel (*Sobel Test*) menggunakan *significance of mediation (Sobel Test) Calculator* (Friskila, 2022) dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini:

Gambar 1. Sobel Test Calculator



Hasil sobel test *calculator* diperoleh nilai sobel test *stactic* sebesar 0.83934188 dan nilai *one-tailed probability* dan *two-tailed probability* sebesar $0.20063874 > 0,05$ dan $0.40127749 > 0,05$ maka H-4 ditolak, artinya *work-life balance* tidak memediasi secara langsung hubungan *flexible working* terhadap *employee achievements* (Napitupulu dkk., 2021).

V. Diskusi

Penelitian ini menemukan bahwa *flexible working* tidak menjadi penyebab meningkatnya *employee achievement*, hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa *flexible working* tidak menjadi faktor penting bagi kurir yang ada di Mamuju dalam meningkatkan *employee*. Ini karena kurir percaya bahwa memiliki atau tidak memiliki *flexible working* di tempat kerja tidak ada hubungannya dengan pengembangan profesional mereka. Temuan penelitian menunjukkan bahwa karena sistem kerja yang memadai dan seimbang, *flexible working* memiliki dampak yang merugikan pada *work-life balance*. Sudah diketahui dalam hal ini, pekerja Indonesia yang menggunakan gaya kerja ini masih berjuang untuk membedakan antara pekerjaan dan waktu pribadi.

Keseimbangan kehidupan setiap individu tergantung dari bagaimana individu tersebut mempersepsikannya, jika karyawan mempunyai persepsi yang baik maka karyawan tersebut mempunyai keseimbangan dalam hidupnya. Nilai penting *work-life balance* adalah bagaimana individu mempersepsikan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Dilihat dari sudut pandang teori atribusi, *work-life balance* merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang dalam mencapai kinerja. Penelitian ini juga membuktikan bahwa *work-life balance* tidak memediasi secara langsung hubungan antara *flexible working* terhadap *employee achievement* pada kurir yang ada di kabupaten mamuju.

VI. Kesimpulan

Pada analisis data yang telah diperoleh *flexible working* tidak berpengaruh terhadap *employee achievement* dan hipotesis ditolak. *Flexible working* tidak berpengaruh terhadap *work-life balance* dan hipotesis ditolak. *Work-life balance* berpengaruh terhadap *employee achievement*. *Work-life balance* tidak memediasi secara langsung hubungan *flexible working* terhadap *employee achievement* sehingga hipotesis ditolak.

Dengan adanya penelitian ini, kedepannya pembaca akan lebih memahami istilah dari *flexible working* yang saat ini menjadi permasalahan di era sekarang terkait dengan dampak dari *flexible working* yang dimediasi oleh *work-life balance* terhadap *employee achievement*. Hasil penelitian juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan masukan bagi kurir yang ada dimamuju mengenai faktor-faktor yang perlu diperhatikan untuk meminimalisir *flexible working* dan lebih memperhatikan *work-life balance* agar *employee achievement* semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adekunle, M. (2018). Work Life Balance Practices and Employees Productivity in The Nigerian University System. *Crawford Journal of Business & Social Sciences (CJBASS)*, 13(2), 49–59.
- Amha, G. G., & Brhane, F. (2020). Determinant of Employee Performance in Public Organization : The Case of Dessie City Municipality Office. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 1(1), 1–13.
- Bérastégui, P. (2021). Teleworking in the Aftermath of the Covid-19 Pandemic: Enabling Conditions for a Successful Transition. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3856979>
- Caesar, L. D., & Fei, J. (2018). “Work - life balance”, *Managing Human Resources in the Shipping Industry*. Available at:
- Capnary, M. C., Rachmawati, R., & Agung, I. (2018). The influence of flexibility of work to loyalty and employee satisfaction mediated by work life balance to employees with millennial generation background in Indonesia startup companies. *Business: Theory and Practice*, 19, 217–227. <https://doi.org/10.3846/btp.2018.22>
- Carson, J., Luyombya, G., Wilder, J., Burrow, S., & Boyle, M. (1991). Job satisfaction? *The Health Service Journal*, 101(5263), 21. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050093>
- Chomeya, R. (2010). Quality of psychology test between Likert scale 5 and 6 points. *Journal of Social Sciences*, 6(3), 399–403.
- Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Dr Priyanka Mishra, D. L. P. (2021). Impact of work life flexibility on work performance of the employees of IT Companies. *Psychology and Education Journal*, 58(2), 6084–6089. <https://doi.org/10.17762/pae.v58i2.3084>
- 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>
- Friskila, T. (2022). The Effect of Profitability and Leverage on Tax Avoidance with Corporate Social Responsibility (CSR) as a Mediator Variable Pengaruh Profitabilitas dan Leverage terhadap Tax Avoidance dengan Corporate Social Responsibility (CSR) sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Akuntansi Dan Perpajakan*, 8(2).
- Hair, J. F., Mary, J., Celsi, W., & Page, S. M. J. (2019). *Business Research Methods*.
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS*. PT.

Intermedia Personalita Utama.

- Jafri, S. M. I., Ahmed, M. R., & Ali, A. (2023). Impact of Administrative Practices and Effectiveness of Employee Performance: An Empirical Study among Public University Employees in Pakistan. *Global Academic Journal of Economics and Business*, 5(03), 55–59. <https://doi.org/10.36348/gajeb.2023.v05i03.003>
- Jeffrey Hill, E., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsouphes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work and Family*, 11(2), 149–163. <https://doi.org/10.1080/13668800802024678>
- Köse, S., Baykal, B., Köse, S., Çuhadar, S. G., Turgay, F., & Bayat, I. K. (2021). Role of Personality Traits in Work-Life Balance and Life Satisfaction. *Eurasian Studies in Business and Economics*, 16(1), 279–295. https://doi.org/10.1007/978-3-030-63149-9_18
- Kundu, S. C., Gahlawat, N., & Kundu, S. C. (2016). *Journal of Management & Organization*. 14(3), 267–284. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.22>
- Lockwood, N. . (2003). *Work/Life Balances : Challenges And Solutions.HR Magazine, Alexandria*. 48(6).
- Lonska, J., Mietule, I., Litavniece, L., Arbidane, I., Vanadzins, I., Matisane, L., & Paegle, L. (2021). Work–Life Balance of the Employed Population During the Emergency Situation of COVID-19 in Latvia. *Frontiers in Psychology*, 12(August), 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.682459>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Madogwe, S., & Omogero, E. F. (2023). Work-Life Balance and Employee Performance in Higher Institution in Warri Delta State. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 5(1), 57–67. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v5i1.437>
- Marumpe, D. P., Rosnani, T., Heriyadi, Fahrana, Y., & Jaya, A. (2023). Are Perceived Organizational Support and Flexible Working Arrangement Able to Influence Employee Engagement among Millennials? *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 23(11), 28–44. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2023/v23i11976>
- Naktiyok, S. (2019). Otel Çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Performansı Üzerine Etkisi: Sivas İlinde Bir Uygulama (Effects of Organizational Citizenship Behaviors of Hotel Employees on Work Performance: A Case Study in Sivas Province). *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(2), 1057–1076. <https://doi.org/10.21325/jotags.2019.408>
- Napitupulu, R. B., Simanjuntak, T. P., Hutabarat, L., Damanik, H., Harianja, H., Sirait, R. T. M., Tobing, L., & Ria, C. E. (2021). *Penelitian Bisnis, Teknik dan Analisa dengan SPSS - STATA - Eviews. 1 ed.* Madenatera.
- Nemțeanu, M. S., Dinu, V., Pop, R. A., & Dabija, D. C. (2022). Predicting Job Satisfaction and Work Engagement Behavior in the Covid-19 Pandemic: a Conservation of Resources Theory Approach. *E a M: Economie a Management*, 25(2), 23–40. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2022-2-002>
- Ogunola, A. A. (2022). Quality of Work-Life and Work-Life Balance as Predictors of Employee Job Satisfaction. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 10(1), 74–84. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v10i1.22499>
- Raišiene, A. G., Rapuano, V., Varkulevičiute, K., & Stachová, K. (2020). Working from home-Who is happy? A survey of Lithuania’s employees during the COVID-19 quarantine period. *Sustainability (Switzerland)*, 12(13). <https://doi.org/10.3390/su12135332>
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi. Jakarta : PT. Indeks*.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. 8(1), 29–36.
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012). D.5.- Impact of telework. *Journal of International Business Strategy and Marketing Management Journal, among Journal of Applied Psychology*, 193–207.
- Sekhar, C., & Patwardhan, M. (2023). Flexible working arrangement and job performance: the mediating role of supervisor support. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(5), 1221–1238. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2020-0396>
- Selby, C., & Wilson, F. (2001). *Flexible Working Handbook Version 1.0. Flexwork Project*.

- Singh, & Khanna, P. (2011). Work-life balance a tool for increased employee productivity and retention. *Lachoo Management Journal*, 2(2), 188–206.
- Srimulatsih, M. (2022). Does leadership style still affect employee performance in the Millennium era? *International Journal of Islamic Business and Management Review*, 2(1), 99–104. <https://doi.org/10.54099/ijibmr.v2i1.150>
- ter Hoeven, C. L., & van Zoonen, W. (2023). Helping Others and Feeling Engaged in the Context of Workplace Flexibility: The Importance of Communication Control. *International Journal of Business Communication*, 60(1), 62–83. <https://doi.org/10.1177/2329488419898799>