

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT TERHADAP WORK LIFE BALANCE PADA KARYAWAN PT DHASATRA MONEY TRANSFER

Aji Candra¹, Uswatun Chasanah²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

* ajicastina@gmail.com¹, uswatunc@unpam.ac.id²

Abstract. *This study aims to analyze the effect of Job Involvement and Flexible Working Arrangement on Work Life Balance of PT Dhasatra Money Transfer employees. This type of research is descriptive quantitative with data analysis methods consisting of descriptive statistical analysis, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient test, hypothesis test, and determination coefficient test with SPSS version 25 program. The data sources used in this study are secondary data sources. The results of this study indicate that the Job Involvement variable has a calculated t value > t table (2.340 > 2.0395) with a significance value of 0.026 < 0.05, meaning that there is a positive and significant partial influence between Job Involvement and Work Life Balance. The Flexible Working Arrangement variable has a calculated t value > t table (2.521 > 2.0395) and a significance value of 0.017 < 0.05, meaning that there is a positive and significant partial influence between Flexible Working Arrangement and Work Life Balance. The results of the F test show that the calculated f value is > f table (8.128 > 0.05) so that H₀₃ is rejected and H_{a3} is accepted, meaning that there is a simultaneous influence between Work Involvement and Flexible Working Arrangement on Work Life Balance.*

Keywords: *Work Involvement, Flexible Working Arrangement, Work Life Balance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keterlibatan Kerja dan *Flexible Working Arrangement* terhadap *Work Life Balance* karyawan PT Dhasatra Money Transfer. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan metode analisis data terdiri dari analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji koefisien korelasi, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi dengan program SPSS versi 25. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan Kerja memiliki nilai t hitung > t tabel (2,340 > 2,0395) dengan nilai signifikansi 0,026 < 0,05 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Keterlibatan Kerja terhadap *Work Life Balance*. Pada variabel *Flexible Working Arrangement* memiliki nilai t hitung > t tabel (2,521 > 2,0395) dan nilai signifikansi 0,017 < 0,05 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara *Flexible Working Arrangement* terhadap *Work Life Balance*. Hasil uji F menunjukkan nilai f hitung > f tabel (8,128 > 0,05) sehingga H₀₃ ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Keterlibatan Kerja dan *Flexible Working Arrangement* terhadap *Work Life Balance*.

Kata Kunci : *Keterlibatan Kerja, Flexible Working Arrangement, Work Life Balance*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pandemi Covid-19 yang melanda di hampir seluruh dunia pada tahun 2020 lalu berdampak pada perkembangan teknologi yang semakin pesat, sehingga perannya menjadi semakin dominan dalam kehidupan. Seperti penggunaan transportasi online, pesan makanan online, belanja online, hingga pembayaran online. Berdasarkan hal tersebut, banyak bermunculan perusahaan yang bergerak di bidang pembayaran secara online. Salah satunya adalah PT Dhasatra *Money Transfer*.

Tabel 1. 1
Data Keterlibatan Kerja Karyawan PT Dhasatra Money Transfer 2022-2025

No	Penilaian Keterlibatan Kerja	2022	2023	2024	2025
1	Kedisiplinan kerja (Semangat)	80,9%	90%	66,67%	70%
2	Performa kerja (Dedikasi)	80,9%	79,2%	77,5%	75%
3	Perhatian Penuh	89,7%	85,4%	74,6%	72%

Sumber: data personalia PT Dhasatra *Money Transfer* tahun 2022-2025 Keterangan:

- 1) Kedisiplinan kerja terdiri dari keterlambatan, cuti, sakit, administrasi
- 2) Performa kerja terdiri dari *service online*, *greeting*, *closing*, ketelitian, analisis dan pemecahan masalah

Berdasarkan paparan data keterlibatan kerja karyawan di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan mengalami kenaikan di tahun 2023 dari sebelumnya 80,9% menjadi 90%. Namun, pada tahun berikutnya yaitu 2024 mengalami penurunan yang cukup tinggi menjadi 66,67%. Demikian pula pada indikator performa kerja karyawan pada tahun 2022 sebesar 80,9%,

sedangkan tahun 2023 menurun menjadi 79,2%, hingga di tahun 2024 menjadi 77,5%. Hal ini menandakan selama 3 tahun terakhir di PT Dhasatra *Money Transfer* banyak karyawan yang tingkat keterlibatan kerjanya menurun ditandai dengan semakin tidak disiplin dan menurunnya kualitas performa kerjanya.

Tabel 1.3
Rata-Rata Jumlah Lembur Karyawan Per Tahun

Tahun	Rata-Rata Jumlah Lembur
2023	75 jam/tahun
2024	86 jam/tahun
2025	90 jam/tahun

Sumber: data personalia PT Dhasatra *Money Transfer* tahun 2023-2025

Ditemukan berbagai perbedaan hasil dalam penelitian sebelumnya yang membahas mengenai variabel keterlibatan kerja, *flexible working arrangement*, dan *work life balance*. Penelitian oleh Ridawati (2022), menunjukkan bahwa *flexible working arrangement* berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*. Penelitian oleh Nurlaeni dan Winarmo (2023), menunjukkan bahwa *flexible working* berpengaruh positif terhadap *work life balance*. Demikian pula pada penelitian Putra dan Anggraini (2023), menunjukkan bahwa *flexible work arrangement* dan *work life balance* berdampak positif.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sri Larasati (2018:2) “Manajemen adalah suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan dan pengawasan dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Adapun menurut James A.F Stoner (2018:3), “manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan upaya (usaha-usaha) anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Demikian juga menurut Mardalena dalam buku Amiruddin (2024) mengemukakan bahwa “manajemen adalah suatu proses dalam

rangka membuat tujuan dengan bekerjasama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya”.

1. Pengertian Keterlibatan Kerja

Menurut Bakker & Oerlemans dalam Zeijen et al., (2020) keterlibatan kerja merupakan indikator penting kesejahteraan tenaga kerja atau karyawan. Oleh karena itu, keterlibatan kerja menjadi penting bagi suatu organisasi karena saat karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka akan memberikan umpan balik yang baik pula bagi organisasi. Menurut Bakker & Leiter, (2010) dalam BD Yunandita (2020) karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang baik, berdedikasi tinggi, fokus serta energik saat mereka datang bekerja dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerja mereka di sebuah organisasi. Maka dari itu karyawan yang memiliki keterlibatan kerja, harus dapat menganalisa pekerjaannya agar mencapai tujuan bersama. Gupta dan Kumar dalam (Putri, 2023) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai cara seseorang melakukan upaya fisik, mental serta upaya emosional terhadap kinerjanya di dalam suatu perusahaan. Keterlibatan kerja dianggap sebagai semangat karyawan di dalam bekerja. Dengan demikian, keterlibatan kerja memiliki potensi untuk meningkatkan keberhasilan dan daya saing organisasi yang sangat dibutuhkan (Hoole & Bonnema, 2015 dalam Zeijen et al., 2020). Burke dan El-Kot (2010) dalam Manalo et al., (2020), keterlibatan kerja di suatu organisasi dapat memprediksi berbagai hasil kerja dari individu karyawan, seperti kepuasan kerja dan niat karyawan untuk berhenti.

1. Pengertian *Flexible Working Arrangement*

Fleksibel adalah kelenturan atau mudah diatur. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, fleksibel diartikan dengan lentur, mudah dibengkokkan, luwes, mudah dan cepat menyesuaikan diri. Pengertian fleksibel di masyarakat lebih banyak mengarah ke sifat manusia. Fleksibel juga bisa diartikan sebagai sikap menerima perubahan atau ikut saja. Fleksibilitas adalah kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda, dan dengan berbagai individu atau kelompok. Fleksibilitas membutuhkan kemampuan memahami dan menghargai pandangan yang berbeda dan bertentangan mengenai suatu isu, menyesuaikan pendekatannya karena suatu perubahan situasi, dan dapat menerima perubahan dengan mudah dalam organisasinya.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam skripsi ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:7) “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert. Sedangkan metode yang digunakan yaitu metode asosiatif, menurut Sugiyono (2019:43) “metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih”.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018: 117) Populasi yaitu daerah penyearataan yang terdapat oleh fenomena atau topik yang memiliki kapasitas dan ciri spesifik yang

ditentukan bagi penelaah bagi mempelajari lalu selanjutnya diambil kesimpulan. Sedangkan menurut Handayani (2020) populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah semua subjek yang terdapat dalam suatu daerah penyearanaan yang memiliki ciri yang sama untuk dipelajari sehingga selanjutnya dapat diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dhasatra *Money Transfer*, Jakarta Selatan. Yang berjumlah 34 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018, hlm. 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh yang berjumlah 34 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 17
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97508805
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.057
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil table di atas, diperoleh nilai Asymp Sig 0,200 sudah berada di atas ketentuan 0,05. Dengan demikian data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan melalui grafik probabilitas plot residual. Berikut ini hasilnya.

**Tabel 4. 18
Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.924	2.747		3.249	.003		
	X1	.305	.130	.354	2.340	.026	.926	1.080
	X2	.280	.111	.381	2.521	.017	.926	1.080

a. Dependent Variable: Work Life Balance

Sumber: Hasil output SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai tolerance baik pada variabel Keterlibatan Kerja (X_1) dan Flexible Working Arrangements (X_2) keduanya sudah di atas kriteria $0,926 > 0,10$ maka data antar variabel independen menunjukkan tidak adanya korelasi. Berdasarkan tabel tersebut pula diketahui nilai VIF sebesar $1,080 < 10,00$, sehingga antar variabel independen tidak menunjukkan adanya korelasi. Dapat disimpulkan bahwa antar variabel independent tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 19

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.871	1.640		1.141	.263
	X1	-.003	.078	-.008	-.040	.968
	X2	-.015	.066	-.042	-.226	.823

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil output SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai Sig pada variabel Keterlibatan Kerja (X_1) sebesar 0,968 dan variabel *Flexible Working Arrangements* (X_2) sebesar 0,823. Nilai Sig kedua variabel tersebut sudah $> 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi dengan Durbin Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.587 ^a	.344	.302	2.038	2.209

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT TERHADAP
WORK LIFE BALANCE PADA KARYAWAN PT DHASATRA MONEY TRANSFER**

b. Dependent Variable: Work Life Balance
--

Sumber: Hasil output SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai Durbin Watson (d) sebesar 2,209. Dimana data penelitian berjumlah 34 ($n = 34$), variabel independen berjumlah 2 ($K = 2$), serta menggunakan signifikan 0,05 atau 5%, sehingga diperoleh nilai $dL = 1,3325$ dan $dU = 1,5805$, nilai $4-dU = 2,4195$, serta nilai $4-dL = 2,6675$. Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa $dU < d < 4-dU$ yaitu $1,5805 < 2,209 < 2,4195$, sehingga data variabel Keterlibatan Kerja (X_1) dan *Flexible Working Arrangements* (X_2) terhadap *Work Life Balance* (Y) menunjukkan tidak terdapat autokorelasi.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 4. 28
Hasil Uji Parsial (t)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.924	2.747		3.249	.003
	Keterlibatan Kerja (X1)	.305	.130	.354	2.340	.026
	Flexible Working Arrangement (X2)	.280	.111	.381	2.521	.017

a. Dependent Variable: Work Life Balance

Sumber: Hasil output SPSS versi 25

Nilai signifikansi variabel Keterlibatan Kerja sebesar $0,026 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara parsial Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap *Work Life Balance*, sedangkan nilai t hitungnya sebesar $2,340 > 2,0395$ menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap *Work Life Balance*.

Adapun hasil signifikansi variabel *Flexible Working Arrangements* sebesar $0,017 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara parsial *Flexible Working Arrangements* juga berpengaruh terhadap *Work Life Balance*. Demikian pula hasil t hitungnya hanya sebesar $2,521 > 2,0395$ yang artinya *Flexible*

Arrangement berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance*.

b. Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4. 29
Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.503	2	33.752	8.128	.001 ^b
	Residual	128.732	31	4.153		

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT TERHADAP
WORK LIFE BALANCE PADA KARYAWAN PT DHASATRA MONEY TRANSFER**

	Total	196.235	33		
a. Dependent Variable: Work Life Balance					
b. Predictors: (Constant), Flexible Working Arrangement, Keterlibatan Kerja					

Sumber: Hasil output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji F di atas diketahui nilai F hitung sebesar 8,128. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan hasil F tabel 3,305. Adapun nilai signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Keterlibatan Kerja dan *Flexible Working Arrangements* terhadap *Work Life Balance*.

4.1 Pembahasan Hasil Penelitian

4.1.1 Pengaruh Keterlibatan Kerja (X_1) secara Parsial Terhadap *Work Life Balance* (Y)

Berdasarkan hasil analisis, pada uji validitas variabel Keterlibatan Kerja (X_1) terhadap *Work Life Balance* (Y) terdapat nilai r hitung berada di atas angka 0,339 atau (r hitung $>$ r tabel), sehingga diperoleh kesimpulan valid. Pada uji reabilitas hasil variabel keterlibatan kerja sudah di atas nilai Cronbach's alpha yaitu 0,836 atau (Cronbach's alpha $>$ 0,60), sehingga diperoleh kesimpulan data reliabel. Adapun pada uji asumsi klasik, hasil uji normalitas Asymp Sig 0,200 sudah berada di atas ketentuan 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal. Demikian pula pada uji multikolinearitas diperoleh nilai tolerance sudah di atas

kriteria $0,926 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,080 < 10,00$ diperoleh kesimpulan tidak ada gangguan multikolinearitas. Untuk hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa $dU < d < 4-dU$ yaitu $1,5805 < 2,209 < 2,4195$, disimpulkan tidak terdapat autokorelasi. Kemudian untuk hasil uji heteroskedastisitas nilai Sig pada variabel Keterlibatan Kerja (X_1) sebesar $0,968 > 0,05$ disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Persamaan regresi diperoleh $Y = 11,810 + 0,394 X_1$. Nilai koefisien korelasi Keterlibatan Kerja terhadap *Work Life Balance* memiliki hubungan 0,458 dan dikatakan sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,209 atau sebesar 20,9%, sedangkan sisanya 79,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $2,340 > 2,0395$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh secara positif secara parsial terhadap *Work Life Balance*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Iqbal, dkk. (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara keterlibatan pekerja dengan *Work Life Balance*.

4.1.2 Pengaruh *Flexible Working Arrangement* (X_2) secara Parsial Terhadap

Work Life Balance (Y)

Berdasarkan hasil analisis, pada uji validitas variabel *Flexible Working Arrangement* (X_2) terhadap *Work Life Balance* (Y) terdapat nilai r hitung berada di atas angka 0,339 atau (r hitung $>$ r tabel), sehingga diperoleh kesimpulan valid. Pada uji reabilitas hasil variabel *Flexible Working Arrangement* nilai Cronbach's alpha yaitu 0,693 atau (Cronbach's alpha $>$ 0,60), sehingga diperoleh kesimpulan data reliabel. Adapun pada uji asumsi klasik, hasil uji normalitas Asymp Sig 0,200

sudah berada di atas ketentuan 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal. Demikian pula pada uji multikolinearitas diperoleh nilai tolerance sudah di atas kriteria $0,926 > 0,10$

dan nilai VIF sebesar $1,080 < 10,00$ diperoleh Kesimpulan tidak ada gangguan multikolinearitas. Untuk hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa $dU < d < 4-dU$ yaitu $1,5805 < 2,209 < 2,4195$, disimpulkan tidak terdapat autokorelasi. Kemudian untuk hasil uji heteroskedastisitas nilai Sig pada variabel *Flexible Working Arrangement* (X_2) sebesar $0,823 > 0,05$ disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Persamaan regresi diperoleh $Y = 13,761 + 0,351 X_2$. Nilai koefisien korelasi *Flexible Working Arrangement* terhadap *Work Life Balance* memiliki hubungan 0,478 dan dikatakan sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,228 atau sebesar 28,8%, sedangkan sisanya 71,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $2,521 > 2,0395$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan bahwa *Flexible Working Arrangement* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Ridawati (2022), Nurlaeni dan Winarno (2023), serta Kirana (2021) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara *flexible working arrangement* terhadap *work life balance*.

4.1.3 Pengaruh Keterlibatan Kerja (X_1) dan *Flexible Working Arrangement*

(X_2) secara Simultan Terhadap *Work Life Balance* (Y)

Berdasarkan hasil analisis, pada uji validitas variabel Keterlibatan Kerja (X_1) dan *Flexible Working Arrangement* (X_2) terhadap *Work Life Balance* (Y)

terdapat nilai r hitung berada di atas angka 0,339 atau (r hitung $> r$ tabel), sehingga diperoleh kesimpulan valid. Pada uji reabilitas nilai Cronbach's alpha variabel keterlibatan kerja sebesar 0,836, variabel *Flexible Working Arrangement* sebesar 0,693, dan *Work Life Balance* sebesar 0,830, semuanya sudah di atas 0,60 diperoleh kesimpulan reliabel. Adapun pada uji asumsi klasik, hasil uji normalitas Asymp Sig 0,200 sudah berada di atas ketentuan 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal. Demikian pula pada uji multikolinearitas diperoleh nilai tolerance sudah di atas kriteria $0,926 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,080 < 10,00$ diperoleh kesimpulan tidak ada gangguan multikolinearitas. Untuk hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa $dU < d < 4-dU$ yaitu $1,5805 < 2,209 < 2,4195$, disimpulkan tidak terdapat autokorelasi. Kemudian untuk hasil uji heteroskedastisitas nilai Sig pada variabel Keterlibatan Kerja (X_1) dan *Flexible Working Arrangement* (X_2) sebesar $0,926 > 0,05$ disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

Persamaan regresi diperoleh $Y = 8,924 + 0,305 X_1 + 0,280 X_2$. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $8,128 > 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,344 atau sebesar 34,4%, sedangkan sisanya 65,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Keterlibatan Kerja dan *Flexible Working Arrangement* terhadap *Work Life Balance*, maka diperoleh Kesimpulan sebagai berikut:

1. Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* dengan hasil perhitungan membuktikan di mana nilai Sig $<$ taraf toleransi kesalahan ($0,026 < 0,05$)

dan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,340 > 2,0395$) sehingga H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Keterlibatan Kerja terhadap *Work Life Balance*.

2. *Flexible Working Arrangement* berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* dengan hasil perhitungan di mana nilai $Sig < \alpha$ taraf toleransi kesalahan ($0,017 < 0,05$) dan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,521 > 2,0395$) sehingga H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara *Flexible Working Arrangement* terhadap *Work Life Balance*.
3. Keterlibatan Kerja dan *Flexible Working Arrangement* berpengaruh terhadap *Work Life Balance* dengan hasil perhitungan di mana nilai $Sig < \alpha$ taraf toleransi kesalahan ($0,001 < 0,05$) dan nilai f hitung $> f$ tabel ($8,128 > 0,05$) sehingga H_03 ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Keterlibatan Kerja dan *Flexible Working Arrangement* terhadap *Work Life Balance*.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan yang dialami peneliti dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Dalam proses pengambilan data kuesioner menggunakan google form, peneliti terkendala dengan beberapa responden yang telat mengisi kuesioner, sehingga butuh lebih lama untuk bisa mengolah data.
2. Penelitian ini hanya melibatkan dua variabel yang mempengaruhi *Work Life Balance* yaitu Keterlibatan Kerja dan *Flexible Working Arrangement*, padahal terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap *Work Life Balance*. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel lain untuk menguji *Work Life Balance*.

5.3 Saran

Berikut ini beberapa saran-saran yang penulis sampaikan berdasarkan hal-hal yang sudah dialami selama penelitian:

1. Variabel Keterlibatan Kerja terdapat pada indikator 5, "Saya dapat menikmati setiap pekerjaan" memiliki skor yang paling rendah yaitu hanya 3,15 dengan demikian perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan setiap pekerjaan yang akan diberikan pada karyawannya karena jika karyawan tidak bisa menikmati, maka hasil pekerjaannya tidak akan maksimal.
2. Variabel *Flexible Working Arrangement* pada indikator 5, "Perusahaan memberikan fleksibilitas bagi saya untuk bekerja dari rumah" memiliki skor terendah pula yaitu hanya 2,44 dengan demikian Perusahaan diharapkan untuk lebih memberikan kebebasan untuk pekerjaan yang bisa dikerjakan dari rumah.
3. Variabel *Work Life Balance* pada indikator 5, "Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya dapatkan selama ini dalam pekerjaan saya" juga memiliki skor yang rendah yaitu hanya 2,94 dengan demikian perusahaan diharapkan untuk memberikan *reward* atas pekerjaan yang telah diselesaikan karyawan agar mereka merasa dihargai.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Amiruddin. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: Penerbit Adab.

Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Belferik, R. (2023). *Manajemen Proyek (Teori & Penerapannya)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Ghodang, H., & Hantono (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep Dasar & Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS*. Medan: PT Penerbit Mitra Grup.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku untuk Orang yang (Merasa) Tidak Bisa dan Tidak Suka Statistika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handayani, P. W., Hidayanto, A. N., Pinem, A. A., Munajat, Q., Ayuningtyas, D., Hapsari, I. K. (2019). *Konsep CB-SEM dan SEM-PLS Disertai dengan Contoh Kasus*. Depok: Rajawali Pers
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Payadnya, I. P. A. A., & Jayantika, I. G. A. N. T. (2018). *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Priyastama, R. (2020). *The Book of SPSS: Analisis & Pengolahan Data*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Priyatno, D. (2022). *Olah Data Sendiri: Analisis Regresi Linier dengan SPSS dan Analisis Regresi Data Panel dengan Eviews*. Yogyakarta: Cahaya Harapan.
- Rahmadani, E., Mashuri, M. H., Sitopu, J. W., Hasanuddin, M. I., Suarsana, I. M., Asriadi, M., Putri, J. H., Maharani, I., Hasanuddin, M. I, Maswar, Elfina, H., Irwanto. (2023). *Statistika Pendidikan*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Roflin, E., Rohana, & Riana, F. (2022). *Analisis Korelasi dan Regresi*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.
- Sa'adah, L. (2021). *Statistik Inferensial*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah
- Sri, Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan Pertama*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Stoner, James A.F. (2018). *Manajemen Jilid I*. Jakarta: Prahallindo.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Utomo, Kurniawan, P., dkk. (2021). *Dasar Manajemen dan Kewirausahaan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Viddy, A., & Herlina. (2022). *Statistik Terapan. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia*.
- Yunandita, B. D. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Ekstrinsik Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Tenaga Kesehatan Rs Prima Medika Pematang*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

JURNAL

- Abid, et al. (2018). The Influence of Prosocial Motivation and Civility on Work Engagement: The Mediating Role of Thriving at Work. *Cogent Business and Management*, Vol. 5 No. 1, 1-19.

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT TERHADAP
WORK LIFE BALANCE PADA KARYAWAN PT DHASATRA MONEY TRANSFER**

- Amrullah, M.A., Eva, N. (2022). Pengaruh *Social Support* dan *Psychological WellBeing* terhadap *Work Life Balance* pada Guru Tingkat SLTA. *Prosiding Seminar Nasional dan Call for Paper Psikologi dan Ilmu Humaniora* (SENAPIH 2022).
- Febriansyah, B., dan Husain, B.A. (2026). Pengaruh *Work Life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Nadila Mandiri Label Bojongsari Kota Depok. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business* (RIGGS), Vol. 5 No. 1, 6327-6335.
- Iqbal, I., dkk. (2017). Impact of Employee Engagement on Work Life Balance with the Moderating Role of Employee Cynicism. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 7 No. 6 , 1088-1101.
- Kirana, Syafa Ziyadah. (2020). Hubungan *Flexible Working Arrangement* dengan *Work Life Balance Driver* Gojek di Surabaya. *Skripsi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim*. Malang.
- Lutvhia, F.A.F.H., dan Susanti, F. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan *Work Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Tampah Boga Nusantara Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen* (JIEM). Vol.4 No. 2, 3025-7972.
- Novianti, E.S., dan Wafa, N. U. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dan Dukungan terhadap *Work Studi Balance* di Era Digitalisasi pada Mahasiswa Universitas Pamulang. *Prosiding Temu Ilmiah Nasional* (TIN). Vol 3 No. 01, 542-546.
- Nurlaeni, A., dan Winarno, S.H. (2023). Pengaruh *Flexible Working* dan Disiplin Kerja Terhadap *Work Life Balance* pada Kaum Milenial. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 45. Vol. 2 No. 2, 85-93.
- Pratiwi, J.A., Fatoni, F. (2023). Pengaruh *Employee Engagement* dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 432–444.
- Ridawati, D.R.W. (2022). Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap *Work Life Balance* Pegawai pada Masa Pandemi Covid-19. *Skripsi Ilmu Administrasi Negara Universitas Jember*. Jawa Timur: Universitas Jember.
- Oktaviana, Rina. (2019). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan Yang Menggunakan Komputer Di PT Semen Baturaja (Persero) Palembang. *MBIA*. Vol. 18 No. 3, 2655-8262.
- Putri, Diah Nafisa. (2023). Pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement*: peran mediasi *affective commitment* dan moderasi *co-worker support*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 11 No. 2., 368-376.
- Van der Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *Journal of Industrial Psychology*. 44, 1-10.
- Widiati, Desy Alif. (2020). Peranan *Flexible Working Arrangement* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UD Kodok Ngorek II Kediri. *Skripsi Ekonomi Syariah*.
- Zeijen, M.E., et al. (2020) Dyadic support exchange and work engagement: an episodic test and expansion of self-determination theory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 93, 687–711.

INTERNET

- Rifda, Arum. (2022). “Work Life Balance: Manfaat Dan Berbagai Faktor Yang Memengaruhinya.” Gramedia Blog. Retrieved March 11, 2024 (https://www.gramedia.com/best-seller/work-lifebalance/#Manfaat_Work_Life_Balance)