

FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT DAN WORK LIFE BALANCE PADA KINERJA KARYAWAN PT SELERAYA MERANGIN DUA

Vivi Okta Marinda¹, Siti Komariah Hildayanti², Emilda³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri

e-mail: vivioktamarinda@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana dampak dari *flexible working arrangement* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Seleraya Merangin Dua. Dalam konteks ini *flexible working arrangement* dan *work life balance* akan diidentifikasi sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan akan diidentifikasi sebagai variabel dependen. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif adalah peneliti telah memiliki definisi yang jelas tentang subjek penelitian dalam menggali informasi yang dibutuhkan. Kriteria data dalam penelitian kualitatif adalah data yang pasti. Data yang pasti adalah data yang sebenarnya terjadi sebagaimana adanya, bukan data yang sekedar terlihat, terucap tetapi data yang mengandung makna di balik yang terlihat dan terucap tersebut. Hasil penelitian dalam penelitian ini adalah (1) Karyawan bekerja masih kurang disiplin sehingga tidak dapat memberikan hasil kerja yang maksimal sehingga tercapainya target yang telah ditetapkan, bisa dilihat dari tingkat keterlambatan dan masih kurangnya disiplin waktu. Untuk itu pimpinan harus lebih tegas lagi dalam meningkatkan *flexible working arrangement* dan *work life balance* karyawan dengan memberikan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan. (2) Hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan sangat berpengaruh sekali terhadap tujuan perusahaan, namun di beberapa kesempatan, apa yang disampaikan karyawan lambat direspon pimpinan. (3) Penghargaan berupa bonus menjadi salah satu faktor penunjang semangat kerja karyawan dan menentukan hasil kerja karyawan.

Kata kunci: Flexible Working Arrangement, Work Life Balance, Kinerja Karyawan, Perusahaan, Kualitatif

Abstract

This research aims to determine the extent of the impact of flexible working arrangements and work life balance on employee performance at the company PT Seleraya Merangin Dua. In this context, flexible working arrangements and work life balance will be identified as independent variables, and employee performance will be identified as the dependent variable. The research method used in this research is qualitative descriptive research. The reason researchers use descriptive qualitative research is that researchers have a clear definition of the research subject in exploring the information needed. The data criterion in qualitative research is definite data. Definite data is data that actually occurs as it is, not data that is just seen or said, but data that contains meaning behind what is seen and said. The research results in this study are (1) Employees at work still lack discipline so they cannot provide maximum work results so that the targets that have been set are achieved, which can be seen from the level of tardiness and lack of time discipline. For this reason, leaders must be more assertive in improving employees' flexible working arrangements and work-life balance by providing sanctions according to violations committed. (2) A good relationship between leaders and employees has a great influence on the company's goals, but on several occasions, what employees convey is slow to respond to the leadership. (3) Rewards in the form of bonuses are one of the factors that support employee morale and determine employee work results..

Keywords: Flexible working arrangement, Work life balance, Employee performance, Company, Qualitative

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset dan bagian terpenting bahkan tidak dapat dilepaskan bagi sebuah organisasi, bagi institut maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan baiknya perkembangan dan pertumbuhan dalam mencapai organisasi Perusahaan. Sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas karena semakin baik dan

berkualitas sumber daya manusia maka semakin baik pula organisasi atau perusahaan tersebut (Poluan, 2018).

Menurut Wibowo (2017), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Penilaian kinerja merupakan evaluasi sistematis terhadap kinerja dan untuk memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan. Seiring dengan kemajuan teknologi maka bertambah pulalah minat karyawan dalam hal pengaturan kerja fleksibel. Kinerja yang dikhawatirkan akan menurun ketika pengaturan kerja fleksibel dilaksanakan, sekarang menjadi salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja sekaligus meningkatkan *work life balance* karyawan.

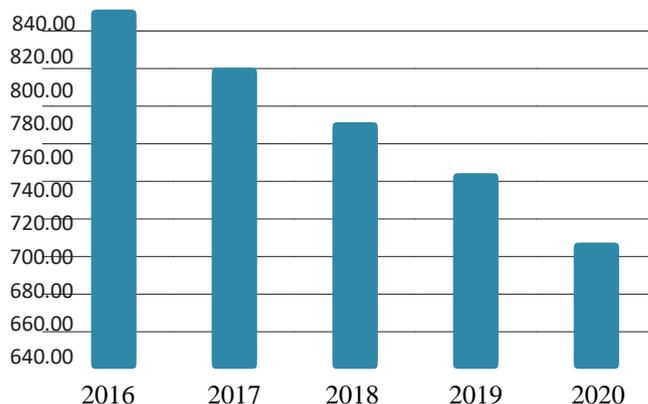
Faktor lainnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *work life balance* karyawan. Keterampilan untuk mencapai *work life balance* yang efektif secara langsung memengaruhi tingkat keterlibatan kerja mereka (Abid, 2017). Perusahaan dituntut untuk dapat lebih memperhatikan *work life balance* karyawan supaya dapat mempertahankan karyawan dengan potensi terbaik. Dengan adanya *work life balance* yang baik juga dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. komitmen memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut Nicklin (2009) yang menyebutkan banyak perusahaan menerapkan strategi dengan tujuan mempertahankan pekerja dengan memberikan fleksibilitas kerja atau lebih dikenal sebagai *Flexible work arrangement* (FWA). Dari sisi definisi, adalah opsi kerja yang memungkinkan fleksibilitas dalam ketentuan "dimana" tempat pekerjaan diselesaikan atau biasanya sering disebut sebagai *telecommuting/flex place* atau "kapan" pekerjaan dapat diselesaikan.

Penelitian dilakukan pada PT Seleraya Merangin Dua tentang Flexible Work Arrangement menunjukkan bahwa meskipun tingkat kontrol terhadap tugas-tugas pekerjaan tinggi, ada beberapa kerugian yang dirasakan. Namun, subjek dalam penelitian berusaha mengurangi kerugian tersebut. Karyawan tertarik untuk bekerja di perusahaan yang menerapkan fleksibilitas jam kerja. Meskipun karyawan merasa dapat bekerja di mana saja dan kapan saja, PT Seleraya Merangin Dua memiliki jadwal shift yang tetap, yang membuat beberapa karyawan merasa tidak nyaman dan sulit berkonsentrasi penuh pada pekerjaan. Karyawan yang menerapkan *Flexible Work Arrangement* cenderung lebih berusaha keras saat bekerja, tetapi mereka juga mengalami kesulitan memisahkan waktu dan ruang antara pekerjaan, keluarga, dan kebutuhan pribadi. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan kebijakan yang fleksibel untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individu, sehingga mereka dapat bekerja tanpa memikirkan waktu dengan lebih efisien.

Selain itu praktik *Flexible work arrangement* juga memungkinkan organisasi untuk dapat beradaptasi dengan merubah perspektif lingkungan kerja. Perspektif tersebut dapat dicapai dengan adanya komunikasi yang baik dan sistem monitoring yang baik dari perusahaan dan juga karyawan (Fietze, 2013). Implementasi *Flexible Work Arrangement* dapat meningkatkan keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi serta meningkatkan produktivitas sambil mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Bekerja dari rumah dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan, yang kemudian berdampak positif pada produktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Fleksibilitas ini memungkinkan karyawan mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, mengurangi konflik di tempat kerja, dan mengurangi tingkat stres yang disebabkan oleh perjalanan pagi yang macet. Dengan lebih banyak kontrol atas jadwal kerja dan kehidupan pribadi, karyawan dapat menghabiskan lebih banyak waktu untuk keluarga dan perawatan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Berikut adalah data produksi minyak mentah PT Seleraya Merangin Dua, menunjukkan bahwa pada beberapa tahun ini mengalami penurunan yang begitu signifikan



Gambar 1. Produksi Minyak Mentah dan Kondensat 2016-2020

Sumber : Statistik – Ditjen Migas (2020)

Produksi minyak mentah dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Pada tahun 2016 memproduksi minyak sebanyak 840.00 MBOPD (*Barrels of Oil Per Day*), pada tahun 2017 sebanyak 820.00 MBOPD (*Barrels of Oil Per Day*), pada tahun 2018 sebanyak 780.00 MBOPD (*Barrels of Oil Per Day*), 2019 sebanyak 740.00 MBOPD (*Barrels of Oil Per Day*), pada tahun 2020 yaitu sebanyak 700.00 MBOPD (*Barrels of Oil Per Day*) atau mengalami penurunan sebesar 4,94%.

Setiap perusahaan perlu memperhatikan sistem *Flexible Working Arrangement* dan keseimbangan kehidupan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Saat ini, banyak perusahaan yang mulai menerapkan dan memperhatikan sistem ini. Salah satu contohnya adalah PT Seleraya Merangin Dua, yang telah beroperasi sejak tahun 2005 dan berlokasi di Musi Rawas Utara. Perusahaan ini aktif dalam pengolahan minyak mentah dan memiliki 11 lokasi sumur aktif dalam bidang pertambangan minyak dan gas alam. Pada tahap awal produksi, pengeboran dilakukan menggunakan motor induksi yang ditenagai oleh generator set di setiap lokasi sumur.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh *Flexible Working Arrangement* dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Seleraya Merangin Dua. Variabel independen dalam konteks ini adalah *Flexible Working Arrangement* dan keseimbangan kehidupan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat judul *Flexible Working Arrangement* dan *Work life balance* pada Kinerja Karyawan PT Seleraya Merangin Dua.

METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini digunakan sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian ini bersifat deskriptif-analisis yaitu suatu penelitian yang memaparkan, menggambarkan dan mengklarifikasikan secara objektif data-data yang dikaji kemudian menganalisisnya, sehingga penelitian ini cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif yaitu berangkat dari fakta-fakta khusus. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*).

Alasan peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif adalah peneliti telah memiliki definisi yang jelas tentang subjek penelitian dalam menggali informasi yang dibutuhkan. Kriteria data dalam penelitian kualitatif adalah data yang pasti. Data yang pasti adalah data yang sebenarnya terjadi sebagaimana adanya, bukan data yang sekedar terlihat, terucap tetapi data yang mengandung makna di balik yang terlihat dan terucap tersebut.

Subjek penelitian ini adalah Karyawan dan Pimpinan PT Seleraya Merangin Dua dan Objek penelitian ini adalah *Flexible Working Arrangement* dan *Work Life Balance* pada Kinerja Karyawan PT Seleraya Marangin Dua. Penelitian ini menggunakan data primer untuk mendapatkan data dari narasumber atau responden yang telah dipilih oleh peneliti. Peneliti melakukan wawancara kepada karyawan yang bekerja menggunakan sistem penerapan fleksibel kerja atau *flexible working*

arrangement dan Peneliti menggunakan data sekunder untuk membantu peneliti memperoleh data dari jurnal, berita, e-book, atau media lainnya untuk mendapatkan data-data mengenai kesejahteraan dan *Flexible working arrangement* atau penerapan kerja fleksibel.

Untuk dapat tersusunnya penelitian ini secara valid, maka penelitian ini menggali data-data dengan menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu penelitian lapangan *field research*. Penelitian lapangan (*Field Reseacrh*) adalah penelitian yang dilakukan dengan mendatangi langsung ke objek penelitian yaitu PT Seleraya Merangin Dua. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Penulis melakukan wawancara kepada Direktur PT Seleraya Merangin Dua, Manajer SDM, 10 Karyawan PT Seleraya Merangin Dua, Ahli Expert karena dalam penelitian kualitatif tidak ada patokan baku dalam melakukan wawancara dan jumlah responden akan berubah seiring jalannya penelitian. *Interview Guideline*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui tingkat *flexible working arrangement* dan *work life balance* pada kinerja karyawan di PT seleraya merangin dua, penulis melakukan wawancara kepada *Human Resources and General Affair*, kepada karyawan dan Ahli expert MSDM

Analisis Flexible Working Arrangement dan Work life balance Pada Karyawan PT Seleraya Merangin Dua

Menurut Bapak M Kailani selaku *Human Resources And General Affair* PT Seleraya Merangin Dua tentang *flexible working arrangement* dan *work life balance* waktu dan pelanggaran kerja karyawan: “Karyawan di perusahaan ini masih sering terkendala dengan masalah terlambat dan kurang teliti dalam menyelesaikan tugas kerja”

Tabel 1. Presentase Kehadiran Karyawan PT Seleraya Merangin Dua Bulan Oktober – Desember 2023

Keterangan	Oktober	November	Desember
Telat Masuk	5	5	8
Sakit	3	2	4
Izin	2	1	2
Alpha	-	-	-
Total	10	8	14

Sumber : PT Seleraya Merangin Dua, 2023

Berdasarkan data diatas menunjukkan masih adanya pelanggaran kerja yang dilakukan oleh karyawan. Sesuai dengan yang disampaikan oleh Bapak M Kailani selaku *Human Resources and General Affair* yaitu tentang keterlambatan kerja yang dilakukan oleh karyawan. seringnya karyawan datang terlambat dan izin tentu sangat mempengaruhi tujuan dari perusahaan.

Hal berbeda diungkapkan oleh Bapak Okta selaku karyawan memiliki pendapat yang sama terkait *flexible working arrangement* dan *work life balance* waktu dan pelanggaran kerja yang dilakukan karyawan. Menyatakan bahwa: “*flexible working arrangement* dan *work life balance* terhadap waktu yang telah ditetapkan. Dilihat dari hasil kerja yang dilakukan kami mampu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan”.

Hal senada diungkapkan oleh Bapak Andriansyah selaku karyawan memiliki pendapat yang sama terkait *flexible working arrangement* dan *work life balance* waktu dan pelanggaran kerja yang dilakukan karyawan. Mengungkapkan bahwa: “*Flexible working arrangement* dan *work life balance* terhadap waktu yang telah ditetapkan. Dilihat dari perolehan hasil kerja yang dilakukan kami mampu mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan”.

Hasil wawancara mengenai penerapan nilai-nilai *flexible working arrangement* dan *work life balance* dan sanksi-sanksi yang diberikan, kepada Bapak M Kailani selaku *Human Resources And General Affair* PT Seleraya Merangin Dua, Menyampaikan: “Saya sudah menjelaskan dan memaparkan peraturan melalui teguran lisan, briefing, pengurangan kompensasi, surat peringatan dan sanksi yang berlaku di perusahaan kepada karyawan.

Tabel 2. Ketentuan Pemberian Sanksi PT Seleraya Merangin Dua

Jenis Sanksi	Masa Berlaku	Penentu Sanksi
Teguran	1 Bulan	Pimpinan
Surat Peringatan (SP1)	6 Bulan	Pimpinan
Surat Peringatan (SP2)	6 Bulan	Pimpinan
Surat Peringatan (SP3)	6 Bulan	Pimpinan
Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	-	Human Capital

Sumber : PT Seleraya Merangin Dua, 2021

Data diatas menunjukkan jenis sanksi dan masa berlaku yang telah diterapkan oleh perusahaan. Dengan adanya sanksi tersebut diharapkan karyawan dapat meminimalisasi pelanggaran kerja. Hal senada diungkapkan oleh Bapak Okta selaku karyawan tentang peraturan menyatakan: “Menurut saya peraturan dan sanksi-sanksi yang ada sudah cukup jelas”.

Hal berbeda diungkapkan oleh Bapak Andriansyah, Bapak Fandri, Bapak Sudar, Bapak Deni selaku karyawan memiliki pendapat yang sama terkait *flexible working arrangement dan work life balance* waktu dan pelanggaran kerja yang di lakukan karyawan. Mereka mencetuskan menurut kami nilai-nilai tentang *flexible working arrangement dan work life balance* yang diterapkan pimpinan belum semuanya terlaksana. Misalnya dimulai dari terlambat ketika rapat, lambat dalam menanggapi informasi yang diberikan,. Kami berharap sanksi dan peraturan yang diberikan kepada karyawan bisa diterapkan juga kepada para pimpinan”.

Dari kedua hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bawah penerapan nilai-nilai *flexible working arrangement dan work life balance* sudah diterapkan oleh karyawan. Pemimpin juga berperan aktif dalam meningkatkan *flexible working arrangement dan work life balance*. Namun tingkat *flexible working arrangement dan work life balance* yang dilaksanakan belum berjalan maksimal. Tabel 1 yang menunjukkan bahwa karyawan dan pimpinan belum *flexible working arrangement dan work life balance* terhadap waktu dan peraturan kerja.

Hasil wawancara mengenai jam kerja, keterlambatan kerja, dan kurang teliti dalam bekerja kepada Bapak M Kailani selaku *Human Resources And General Affair* PT Seleraya Merangin Dua, beliau menyatakan: “Untuk penyelesaian tugas sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, masih ada karyawan yang kurang *flexible* terhadap waktu dan peraturan, dilihat dari keterlambatan kerja, keterlambatan input dan output barang logistik yang perlu diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditetapkan, dengan permasalahan tersebut tentu akan mempengaruhi jam kerja dan hasil kerja”.

Dari data di atas terlihat bahwa keterlambatan input dan output data logistik masih menjadi masalah, yang disebabkan oleh kesalahan dan kurang teliti dari karyawan dalam bekerja. Hal ini menyebabkan penyelesaian tugas tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Meskipun demikian, pandangan yang berbeda muncul dari beberapa karyawan, yang menganggap bahwa mereka selalu mematuhi jam kerja standar 8 jam. Namun, mereka mengakui bahwa situasi bisa berubah tergantung pada ketepatan informasi yang diberikan oleh pimpinan.

Secara keseluruhan, kedua hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan telah melakukan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan arahan pimpinan. Namun, kurangnya ketelitian dalam penyelesaian tugas dikarenakan bertambahnya beban kerja yang mereka tanggung, yang pada akhirnya mempengaruhi hasil kerja mereka.

Analisis Kegunaan Penerapan *Work life balance* Pada Kinerja Karyawan PT Seleraya Merangin Dua

Hasil wawancara mengenai jam kerja, keterlambatan kerja, dan kurang teliti dalam bekerja kepada Bapak M Kailani selaku *Human Resources And General Affair* PT Seleraya Merangin Dua, beliau menyampaikan : “Dengan memiliki ketaatan pada peraturan akan sangat mempengaruhi efisiensi waktu dan mempengaruhi hasil kerja. Dalam aspek ketaatan, karyawan cukup mampu mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik. Namun untuk ketelitian karyawan dalam mengerjakan pekerjaan masih kurang”.

Hal berbeda diungkapkan oleh Bapak Okta selaku karyawan memiliki pendapat yang sama terkait *work life balance* waktu dan pelanggaran kerja yang di lakukan karyawan, yang menyatakan: “Ketaatan kami dalam peraturan sudah cukup maksimal. Dilihat dari jam kerja dan penyelesaian tugas kami mampu mengerjakannya sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan”

Hal senada diungkapkan oleh Bapak Andriansya selaku karyawan memiliki pendapat yang sama terkait *work life balance* waktu dan pelanggaran kerja yang di lakukan karyawan. Mengungkapkan: “Dilihat dari jam kerja dan penyelesaian tugas kami mampu mengerjakannya sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan”

Dari kedua hasil wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ketaatan karyawan sudah cukup baik dalam mematuhi SOP. Namun dalam melaksanakan tugas karyawan kurang maksimal dalam mengerjakan tanggung jawab yang diberikan pimpinan, dengan demikian akan mempengaruhi hasil kerja mereka.

Hasil wawancara mengenai ketaatan pada standar operasional perusahaan dan fasilitas kantor kepada Bapak M Kailani selaku *Human Resources And General Affair* PT Seleraya Merangin Dua, beliau menyatakan: “Baik saya dan karyawan selalu berusaha mentaati pedoman yang ada, untuk sekarang SOP yang sudah ada cukup baik namun dibeberapa aspek masih ada yang belum maksimal, terkait sistem teknologi yang masih lama dan belum terupdate untuk mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian tentu akan mempengaruhi hasil kerja yang diberikan”.

Hal berbeda diungkapkan oleh Bapak Okta selaku karyawan memiliki pendapat yang sama, menyampaikan: “Selalu mencoba mengikuti standar operasional kerja yang telah di tetapkan perusahaan namun dibeberapa aspek terkait sistem teknologi informasi yang di sediakan masih kurang. Dengan kekurangan sistem baik teknologi dan informasi terbaru tentu akan membuat pekerjaan menjadi lebih lamban dari jadwal yang telah ditetapkan ”.

Hal senada diungkapkan oleh Bapak Andriansya selaku karyawan memiliki pendapat yang sama, menyampaikan: “Dengan kekurangan sistem baik teknologi dan informasi terbaru tentu akan membuat pekerjaan menjadi lebih lamban dari jadwal yang telah ditetapkan ”.

Dari kedua hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa ketaatan pada pedoman kerja sudah cukup namun prosedur kerja masih belum optimal terutama SOP yang berkaitan tentang pengupgrade-an teknologi, dengan kurang terupdate nya sistem tentu akan mempengaruhi hasil kerja yang di berikan.

Hasil wawancara mengenai tanggung jawab dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan kepada Bapak M Kailani selaku *Human Resources And General Affair* PT Seleraya Merangin Dua, beliau menyatakan: “Rasa tanggung jawab karyawan selama ini yang saya lihat cukup baik namun terkadang ada masalah-masalah yang tidak bisa dihindari, namun itu wajar karena semua pekerjaan tidak selamanya akan berjalan dengan lancar. Saya sebagai manajer operasional juga memiliki tanggung jawab besar dan itu juga langsung berhubungan dengan karyawan”.

Hal berbeda diungkapkan oleh Bapak Okta selaku karyawan memiliki pendapat yang sama, menyatakan: “Selalu bertanggung jawab atas fasilitas yang diberikan, namun tanggung jawab pemimpin masih kurang karena masih ada sistem yang perlu di uprgrade oleh pimpinan berkaitan tentang pemeliharaan alat atau pembaruan teknologi”.

Hal senada diungkapkan oleh Bapak andriansya selaku karyawan memiliki pendapat yang sama, menyatakan: “Selalu bertanggung jawab atas fasilitas yang diberikan, namun tanggung jawab pemimpin masih kurang karena masih ada sistem yang perlu di uprgrade”.

Dari kedua hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dan pimpinannya bertanggung jawab terhadap fasilitas dan tugas-tugas yang diberikan. Namun karyawan beranggapan bahwa sistem informasi dan teeknologi yang diterapkan belum optimal, dengan kurang optimalnya prosedur yang diberikan otomatis akan mempengaruhi tugas-tugas dan sistem operasional perusahaan.

Hasil wawancara mengenai jam kerja, keterlambatan suplai, dan kurang teliti dalam bekerja kepada Bapak M Kailani selaku *Human Resources And General Affair* PT Seleraya Merangin Dua, beliau menyatakan: “Pimpinan dan karyawan memiliki hubungan yang baik, selalu mengingatkan akan pentingnya bekerja sama dan menanamkan normanorma yang berlaku di perusahaan”.

Hal senada diungkapkan oleh Bapak Fandri selaku karyawan memiliki pendapat yang sama, menyatakan: “dibeberapa kesempatan saat kami memberikan aspirasi dan masukan pimpinan lambat untuk menanggapi nya, dengan demikian pula akan mempengaruhi sistematis yang ada”.

Dari kedua hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dan pimpinannya memiliki hubungan yang baik, namun dalam merespon aspirasi yang diberikan oleh karyawan pimpinan lambat untuk di menanggapi nya, dengan lambatnya respon pimpinan maka akan mempengaruhi sistem operasional perusahaan.

Analisis Cara Mengatasi Penurunan Kinerja Karyawan di PT Seleraya Merangin Dua

Menurut Bapak M Kailani selaku *Human Resources And General Affair* PT Seleraya Merangin Dua tentang motivasi dan pujian langsung yang diberikan kepada karyawan: “saya memuji karyawan secara terang-terangan disaat mereka dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur. Saya juga berharap dengan pujian tersebut dapat lebih memotivasi karyawan dalam bekerja”.

Hal berbeda diungkapkan oleh Bapak Okta selaku karyawan memiliki pendapat yang sama, mencetuskan: “Setuju dengan pernyataan Bapak M Kailani bahwa beliau selalu memberikan pujian pada bawahan untuk selalu memberikan hasil kerja yang terbaik, dan kami juga sebagai karyawan cukup termotivasi atas pujian yang diberikan”

Hal senada diungkapkan oleh Bapak Andriansya selaku karyawan memiliki pendapat yang sama, mencetuskan: “Memberikan hasil kerja yang terbaik, dan kami juga sebagai karyawan cukup termotivasi atas pujian yang diberikan”

Dari kedua hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dan pimpinannya memiliki pendapat yang sama atas pujian yang didapatkan oleh karyawan, dengan pujian yang didapatkan oleh karyawan secara tidak langsung akan mempengaruhi motivasi dan memberikan hasil kerja yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Bapak M Kailani selaku *Human Resources And General Affair* PT Seleraya Merangin Dua tentang tanggung jawab sebagai pimpinan dan tanggung jawab kepada bawahan yang diberikan kepada karyawan: “saya sebagai pimpinan mencoba untuk bertanggung jawab atas apa yang saya berikan kepada bawahan untuk menyatukan visi dan misi yang diinginkan oleh perusahaan dan tanggung jawab langsung kepada karyawan. Kami selalu membuat forum diskusi yang diadakan 1 bulan sekali untuk saling memberikan masukan dan saran. Agar dapat memberikan hasil kerja yang maksimal”.

Hal berbeda diungkapkan oleh Bapak Okta selaku karyawan memiliki pendapat yang sama, menyatakan: “Tanggung jawab yang diberikan pimpinan terhadap kami sudah sesuai dengan yang kami inginkan, namun dalam penyampaian aspirasi pimpinan lamban untuk merespon keluhan yang kami rasa cukup mengganggu yaitu tentang pengupdatean sistem teknologi, yang mana dengan belum terupadatenya sistem yang ada membuat kinerja kami menjadi lebih lamban sehingga tentu akan mempengaruhi hasil kerja yang kami berikan”.

Hal senada diungkapkan oleh Bapak Andriansya selaku karyawan memiliki pendapat yang sama, menyatakan: “Tanggung jawab yang diberikan pimpinan terhadap kami sudah sesuai dengan yang kami inginkan, namun dalam penyampaian aspirasi pimpinan lamban untuk merespon keluhan”.

Berdasarkan hasil wawancara karyawan dan pimpinannya memiliki pendapat yang sama atas tanggung jawab yang didapatkan oleh karyawan. Namun karyawan masih kurang puas karena aspirasi yang mereka sampaikan lamban untuk di respon oleh pihak perusahaan, aspirasi yang berkaitan tentang pengupdatean sistem teknologi komputer yang mana sistem yang ada sekarang tidak dapat berjalan maksimal, sehingga dengan lambannya sistem yang ada tentu mempengaruhi hasil kerja yang diberikan.

Menurut Bapak M Kailani selaku *Human Resources And General Affair* PT Seleraya Merangin Dua mengenai faktor yang membuat karyawan mendapatkan kompensasi atau bonus kerja yang diberikan kepada karyawan: “faktor yang membuat karyawan mendapatkan bonus dilihat dari hasil kerja yang mereka berikan selama 1 tahun kerja. Dilihat dari performa kerja, kualitas pekerjaannya, kesadaran diri karyawan dalam mendisiplinkan diri, tercapainya target perusahaan. Kami juga menyadari dengan pemberian bonus juga akan memberikan semangat kepada karyawan”.

Hal senada diungkapkan oleh Bapak Andriansya selaku karyawan memiliki pendapat yang sama, menyatakan: “Bonus atau reward yang diberikan pimpinan sudah cukup membuat kami menjadi semangat untuk bekerja”

Hasil wawancara tersebut karyawan dan pimpinannya memiliki pendapat yang sama atas pemberian bonus yang didapatkan oleh karyawan, karyawan juga dapat mengerti apa saja yang harus mereka laksanakan untuk bisa mendapatkan bonus. Menurut Bapak M Kailani selaku *Human Resources And General Affair* PT Seleraya Merangin Dua tentang apa saja bonus yang diberikan kepada karyawan: “Bonus yang kami berikan kepada karyawan ada beberapa macam yaitu bonus tahunan, bonus prestasi bagi karyawan yang memiliki performa yang baik pada tahun sebelumnya, bonus keahlian yaitu bagi karyawan yang memiliki kemampuan di beberapa bidang dan berdampak positif bagi perusahaan”

Diungkapkan oleh Bapak Okta selaku karyawan memiliki pendapat yang sama, menyatakan “Bonus atau reward yang diberikan pimpinan ada beberapa macam sesuai dengan kapasitas, performa

dan kemampuan kami dalam menjalankan tugas, bonus yang diberikan berupa piagam, bonus uang, dan bonus keahlian bagi kami yang memiliki sertifikat yang dapat membantu perusahaan”.

Dari kedua hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dan pimpinannya memiliki pendapat yang sama atas bonus yang diberikan kepada karyawan, karyawan juga dapat memahami asas - asas yang harus mereka laksanakan untuk bisa mendapatkan bonus kerja.

Analisis *Flexible working arrangement dan work life balance* Pada Karyawan PT Seleraya Merangin Dua

Tingkat *flexible working arrangement dan work life balance* karyawan pada PT Seleraya Merangin Dua masih kurang karena masih banyaknya karyawan yang datang terlambat, masih kurangnya *flexible working arrangement dan work life balance* waktu karyawan dalam bekerja tentu akan mempengaruhi waktu operasional perusahaan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. *Flexible working arrangement dan work life balance* waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas saat ini sudah berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan, namun dalam pelaksanaan tugas beban kerja karyawan akan bertambah ketika informasi maupun berkas yang di tugaskan kepada karyawan lambat untuk di informasikan.

Hal ini dapat menyebabkan tekanan kerja dan stres pada karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada hasil kerja yang kurang memuaskan. Oleh karena itu, tindakan tegas perlu diambil oleh pimpinan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, misalnya dengan memberlakukan sanksi ringan bagi karyawan yang terlambat.

Pembahasan tersebut mengindikasikan bahwa kedisiplinan karyawan masih menjadi masalah yang menghambat pencapaian hasil kerja maksimal dan target perusahaan. Hal ini terlihat dari tingkat keterlambatan dan kurangnya disiplin dalam mengatur waktu. Oleh karena itu, pimpinan perlu mengambil langkah-langkah tegas dalam meningkatkan fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan karyawan, termasuk penerapan sanksi yang sesuai untuk setiap pelanggaran yang terjadi.

Work-life balance dapat didefinisikan sebagai kondisi seorang individu yang dapat mengatur waktu dengan baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja, kehidupan dalam keluarga, dan kepentingan pribadi (Lumunon et. al., 2019). Menurut Wambui et. al. (2017) *work-life balance* dimaksudkan untuk memberi karyawan fleksibilitas yang lebih besar dalam pekerjaan mereka sehingga karyawan dapat menyeimbangkan tanggung jawab dan minat mereka diluar pekerjaan. *Work-life balance* menjadi tantangan bagi setiap profesi untuk dapat menyeimbangkan tanggung jawab atas pekerjaan dan keluarga (Shrivastava, 2017).

Analisis Kegunaan Penerapan *Work life balance* Pada Kinerja Karyawan PT Seleraya Merangin Dua

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Terdapat perbedaan pendapat antara *Human Resources and General Affair* dan karyawan terkait dengan prosedur yang diberikan. Bagi pemimpin prosedur yang diberikan sudah dijelaskan dipaparkan semua, karyawan membenarkan bahwa prosedur dan peraturan yang diberikan sudah dipaparkan, namun karyawan merasa apa yang sudah dilakukan sudah sesuai dengan peraturan dan sop yang telah ditetapkan, kemudian dari peraturan kerja, karyawan menginginkan perusahaan menambahkan peraturan tentang perbaikan atau pengupdatean fasilitas kantor berupa mesin komputer yang sudah tidak mampu lagi menjalankan beberapa mekanisme sistem baru perusahaan.

Dari pembahasan diatas menjelaskan bahwa semua peraturan dan prosedur perusahaan sudah berjalan dengan baik, namun dibebberapa faktor masih perlu penambahan prosedur tentang pengupdatean sistem mesin komputer agar dapat membantu karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Terdapat kesenjangan persepsi antara manajer Human Resources And General Affair dengan karyawan terkait tanggung jawab kerja. Meskipun manajer percaya bahwa tanggung jawab sudah dijalankan dengan baik melalui peraturan dan prosedur yang ada, namun karyawan merasa bahwa tanggung jawab pemimpin masih kurang, terutama terkait dengan kebijakan terkini seperti jadwal pengupdatean sistem komputer.

Masalah yang timbul akibat ketidakpuasan ini adalah seringnya karyawan melakukan pencatatan manual yang seharusnya bisa diinput langsung ke dalam komputer, yang memperlambat sistem operasional perusahaan. Solusi yang diusulkan adalah memperbaiki prosedur terkait jadwal perawatan dan pengupdatean sistem komputer, dengan memberikan jadwal perawatan yang berbeda pada setiap sistem komputer dengan interval yang teratur. Penting bagi pimpinan untuk memahami dan merespons

kebutuhan karyawan terkait tanggung jawab kerja dan kebijakan perusahaan. Dengan memperbaiki prosedur dan memberikan solusi yang tepat, dapat meningkatkan efisiensi operasional perusahaan serta memperkuat disiplin kerja karyawan.

Kesamaan pendapat antara Human Resources And General Affair sebagai pimpinan dan karyawan menyoroti pentingnya hubungan yang baik antara kedua belah pihak dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun keduanya setuju bahwa hubungan yang baik dapat mempermudah pencapaian tujuan, namun terdapat kendala ketika karyawan menyampaikan aspirasi dan keluhan kepada pimpinan. Karyawan merasa bahwa proses penanganan aspirasi dan keluhan mereka oleh pihak perusahaan terlalu lambat. Ini mengakibatkan penundaan dalam penyelesaian masalah yang dihadapi, baik itu terkait prosedur kerja maupun keinginan untuk pengembangan melalui fasilitas pelatihan.

Pimpinan seharusnya merespons aspirasi karyawan dengan cepat dan mengolahnya secara efektif. Dengan menerima dan menggali aspirasi karyawan, pimpinan dapat memperbaiki sistem operasional dan kebijakan perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Namun, ketidaktertiban dalam menanggapi aspirasi karyawan dapat menghambat sistem operasional dan mengganggu pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk merespons aspirasi karyawan dengan cepat dan efektif guna memastikan kelancaran operasional dan pencapaian tujuan yang diinginkan.

Analisis Cara Mengatasi Penurunan Kinerja Karyawan di PT Seleraya Merangin Dua

Terdapat persamaan pendapat antara *Human Resources and General Affair* sebagai pimpinan dan karyawan mengungkapkan bahwa penghargaan atau bonus yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi dikerjakan, karyawan pula sangat termotivasi dengan pemberian penghargaan yang diberikan oleh pimpinan.

Bonus yang diberikan tentunya ada beberapa bagian yaitu bonus tahunan yang didapat dari target kerja karyawan, bonus prestasi kerja karyawan yang mampu memberikan hasil yang lebih dalam menjalankan tugas dan yang terakhir yaitu bonus keahlian yang mampu dilaksanakan oleh karyawan diluar tugas yang mereka kerjakan, sehingga perusahaan menghargai mereka dengan bonus tambahan.

Penghargaan berupa bonus menjadi salah satu faktor penunjang semangat kerja karyawan dan menentukan hasil kerja karyawan, dengan penghargaan yang diterima tentu akan membuat karyawan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, bonus yang diberikan tentu pula sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang dilaksanakan oleh karyawan.

SIMPULAN

Tingkat *flexible working arrangement dan work life balance* karyawan pada PT Seleraya Merangin Dua masih kurang karena masih banyaknya karyawan yang datang terlambat, masih kurangnya *flexible working arrangement dan work life balance* waktu karyawan dalam bekerja tentu akan mempengaruhi waktu operasional perusahaan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. *Flexible working arrangement dan work life balance* waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas saat ini sudah berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan, namun dalam pelaksanaan tugas beban kerja karyawan akan bertambah ketika informasi maupun berkas yang di tugaskan kepada karyawan lambat untuk di informasikan.

Terdapat persamaan pendapat antara manajer *Human Resources And General Affair* dan karyawan terkait tanggung jawab kerja. Bagi *Human Resources And General Affair* tanggung jawab yang diberikan sudah dijalankan dengan baik melalui peraturan yang ada, prosedur kerja. Bagi karyawan tanggung jawab pemimpin sendiri dirasakan masih kurang dan belum puas terkait dengan prosedur kerja yang diberikan. Penghargaan berupa bonus menjadi salah satu faktor penunjang semangat kerja karyawan dan menentukan hasilkerja karyawan, dengan penghargaan yang diterima tentu akan membuat karyawan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, bonus yang diberikan tentu pula sesuai dengan kemampuan dan prestasi yang dilaksanakan oleh karyawan.

SARAN

Untuk PT Seleraya Merangin Dua, beberapa saran yang dapat diambil adalah sebagai berikut: Pertama, perusahaan dapat mempertimbangkan pengaturan jam kerja yang lebih fleksibel, khususnya bagi karyawan di departemen audit internal, untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, semangat kerja, dan mengurangi ketidakhadiran karyawan. Kedua, perusahaan dapat memberikan lebih banyak perhatian pada aspek keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan nonkerja dengan memberikan *fleksibilitas* dalam *work-life balance*. Ketiga, upaya meningkatkan kinerja

karyawan dapat dilakukan dengan mengembangkan arrangement kerja yang lebih *fleksibel* dan *work-life balance*, terutama bagi karyawan lapangan, sehingga karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mendukung perkembangan perusahaan dan mencapai target yang ditetapkan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti lebih banyak melakukan riset ilmiah yang dapat menjadi acuan dalam pengembangan sistem kerja fleksibel dengan fokus pada *work-life balance*. Penelitian tersebut dapat melibatkan lebih banyak variasi objek penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih objektif dari implementasi *flexible working arrangement* dan *work-life balance* di berbagai perusahaan. Peneliti juga dapat menggunakan pendekatan yang berbeda, seperti pendekatan kuantitatif melalui survei, untuk mendapatkan hasil yang lebih valid dan reliabel, terutama dalam membandingkan implementasi *flexible working arrangement* dan *work-life balance* dengan variabel yang berbeda.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada Universitas Indo Global Mandiri dan PT Seleraya Merangin Dua atas dukungan dan bantuan mereka dalam penelitian ini. Kontribusi mereka telah sangat berarti bagi kelancaran penyelesaian skripsi penulis. Terima kasih atas kesempatan yang diberikan dan kerja sama yang luar biasa. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan industri di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator* (edisi ke-2). Zanafa Publishing.
- Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara *work life balance* Dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Bank Indonesia (BRI)Cabang Trenggelek. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8).
- Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). *Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. Social Indicators Research*, 151(2), 365–381.
- Driyantini, E., Pramukaningtiyas, H. R. P., & Agustiani, Y. K. (2020). *Flexible Working Space Budaya Kerja Untuk Tingkatkan Produktifitas dan Kinerja Organisasi* *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 17(2), 206–220.
- Hada, R. I. P., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). *Flexible Working Arrangement dan Pengaruhnya Terhadap Work Life Balance pada Resellers Online Shop. Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), 162–171.
- Harza, M. F., Djamhur, H., & Yuniadi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22.
- Kirana, S. Z. (2021). *Hubungan Flexible Working Arrangement Dengan WorkLife Balance Driver Gojek Di Surabaya*. UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Lexy, M. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Margono, P. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 9(1), 83–88.
- Meria, L., Nurhasanah, N., & Saukani. (2021). Peran Kepuasan Kerja terhadap Hubungan Antara Work-Life Balance dan Komitmen Organisasional. *Forum Ilmiah Universitas Esa Unggul*, 18(1).
- Mokoagow, Z. M., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. S. B. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Sari, S. R., & Digidowiseiso, K. (2022). Model Moderasi Mediasi : Peran Motivasi Pada Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)- JIMEA*, 6(1), 620–634.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif,dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

- Tarigan, C. F., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Work-Family Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Universitas X. *Jurnal EMPATI*,7(3),1076–1083.
- Utami, A. R., Sartika, D., & Permana, R. H. (2022). Pengaruh Emotional Intelligence terhadap *Work-Life Balance* pada Karyawan Perusahaan X Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(2).
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40.