

## **ABSTRAK**

Fleksibilitas pengaturan kerja sering dianggap sebagai sistem kerja yang efektif untuk dapat menciptakan keseimbangan hidup-kerja karyawan. Namun dalam beberapa kondisi, sistem kerja ini justru membuka peluang eksploitasi bagi karyawan karena ketiadaan batasan jam atau tempat kerja yang jelas. Terlebih lagi fleksibilitas pengaturan kerja sedang marak terjadi dewasa ini karena adanya pandemi COVID-19. Efektivitas implementasi sistem kerja tidak akan terlepas dari peran pemimpin dan bagaimana lingkungan kerja dapat memfasilitasi karyawan. Maka penting untuk melihat kondisi tersebut dan penelitian ini akan menganalisis pengaruh tingkat fleksibilitas pengaturan kerja, kualitas kepemimpinan, dan kualitas lingkungan kerja terhadap tingkat keseimbangan hidup-kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara daring dan luring kepada para karyawan di berbagai instansi di Kabupaten Sleman. Hasil yang diperoleh menunjukkan tingkat fleksibilitas pengaturan kerja memberikan pengaruh negatif terhadap keseimbangan hidup-kerja karyawan. Sedangkan pada kualitas kepemimpinan dan kualitas lingkungan memberikan pengaruh positif terhadap keseimbangan hidup-kerja karyawan. Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa kualitas lingkungan kerja menjadi variabel intervening pada hubungan kualitas kepemimpinan terhadap tingkat keseimbangan hidup-kerja karyawan. Dengan demikian, implementasi fleksibilitas pengaturan kerja masih memerlukan berbagai persiapan baik dari sistem kerja itu sendiri ataupun kualitas sumber daya manusia yang terlibat. Sementara itu, kualitas kepemimpinan dan lingkungan kerja menjadi aspek yang menentukan bagaimana keseimbangan hidup-kerja karyawan di Sleman dapat tercapai.

Kata kunci: survei, tingkat fleksibilitas pengaturan kerja, kualitas kepemimpinan, kualitas lingkungan kerja, tingkat keseimbangan hidup-kerja

## ABSTRACT

*Flexible work arrangements are often considered an effective work system to create a work-life balance for employees. However, in some conditions, this work system opens up opportunities for exploitation because lack of limits on hours or places of work—moreover, the trend of flexible work arrangements due to the COVID-19 pandemic nowadays. The effectiveness of the implementation of the work system will not differ from the leader's role and how the work environment can facilitate employees. Accordingly, essential to see these conditions, and this study will analyze the effect of flexible work arrangements, leadership, and the work environment on employees' work-life balance.*

*This research uses a survey method with a quantitative approach. Data collection was carried out by the questionnaire online and offline to employees in the company Sleman Regency. The results obtained from flexible work arrangements negatively impact employees' work-life balance. Meanwhile, leadership and work environment has a positive impact on the work-life balance of employees. This research also found that the work environment is a variable intervention in the relationship between leadership and employees' work-life balance. Therefore, flexible work arrangements still require preparations, both from the work system and the quality of the human resources involved. Meanwhile, leadership and work environment determine how employees' work-life balance in Sleman can be achieved.*

*Key words: survey, flexible work arrangements, leadership, the work environment, work-life balance*