

ABSTRACT

THE IMPACT OF THE FLEXIBLE WORKING SYSTEM ON THE EMPLOYEE OUTCOMES WITH THE MODERATING FACTOR OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

Curie Falentina Pandiangan
20/465214/PEK/26217

Purpose

Covid-19 outbreak introduced the new working systems to all businesses, including the bureaucratic government office in Indonesia, that continues to operate. Based on the work arrangement framework by Collins (1998), organizational characteristics are a factor in the success of virtual working. Therefore, the study explores the impact of flexible working systems (FWSs) and employee outcomes with the moderating variable of perceived organizational support (POS).

Design and methodology

The study design is cross-sectional with the measurement scale survey based on previous research. The employee outcomes as dependent variables are work engagement, job satisfaction and performance. The sample size is 156 employees working in the public sector in Indonesia, divided into two groups. Group 1 is the participants without the work-from-home policy, while Group 2 are the participants with various work-from-home lenience. The reliability, normality, assumption and ANOVA tests are used to analyze the data.

Findings

Overall, Group 2 with the work-from-home policy has a higher average work engagement, job satisfaction and perceived performance than Group 1. In addition, the linear regression results revealed that Group 2 FWSs consistently have significant positive correlations with the three employee outcomes. However, the analysis in Group 1 showed that the positive considerable correlation coefficient is only in the relationship between FWSs and job satisfaction, but not with the work engagement and perceived performance. Also, the perceived organizational support has no significant moderating coefficient on the relationship between flexible working systems and the employee outcomes in both groups.

Originality

The study enriches the understanding of how different treatments of flexibility affect the relationship of workplace flexibility to employee outcomes in a different context, as it is argued that POS in the eastern cultures enacts a social identity that affects job attitudes more than organization in western countries (Rockstuhl et al. 2020).

ABSTRAK
**PENGARUH SISTEM KERJA YANG FLEKSIBEL
TERHADAP HASIL KARYAWAN DENGAN FAKTOR MODERASI
DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIRASAKAN**

Curie Falentina Pandiangan
20/465214/PEK/26217

Tujuan Penelitian

Wabah Covid-19 memperkenalkan system bekerja yang baru terhadap semua bisnis, termasuk kantor pemerintahan Indonesia yang birokratik, dan tetap beroperasi. Berdasarkan kerangka pengaturan kerja oleh Collins (1998), karakteristik organisasi merupakan salah satu faktor keberhasilan kerja virtual. Oleh karena itu, studi ini mengeksplorasi dampak dari sistem kerja fleksibel (FWS) dan hasil kerja karyawan dengan variabel moderasi dari dukungan organisasi yang dirasakan (POS).

Desain dan Metodologi Penelitian

Desain penelitian adalah studi kuantitatif dengan skala pengukuran survey berdasarkan penelitian sebelumnya. Hasil karyawan yang diukur sebagai variabel dependen adalah keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Besar sampel adalah 156 karyawan yang bekerja di sektor publik di Indonesia, dan dibagi menjadi dua kelompok. Kelompok 1 adalah peserta tanpa kebijakan bekerja dari rumah, sedangkan kelompok 2 adalah peserta dengan berbagai kelonggaran bekerja dari rumah. Uji reliabilitas, normalitas, asumsi dan ANOVA digunakan untuk menganalisis data.

Hasil

Secara keseluruhan, Grup 2 dengan kebijakan bekerja dari rumah memiliki rata-rata keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja yang dirasakan lebih tinggi daripada Grup 1. Selain itu, hasil regresi linier mengungkapkan bahwa sistem bekerja yang fleksible di Grup 2 secara konsisten memiliki korelasi positif yang signifikan dengan ketiga hasil kerja karyawan. Namun, analisis di Grup 1 menunjukkan bahwa koefisien korelasi positif yang cukup besar hanya dalam hubungan antara FWS dan kepuasan kerja, tetapi tidak dengan keterlibatan kerja dan kinerja yang dirasakan. Selain itu, dukungan organisasi yang dirasakan tidak memiliki koefisien moderasi yang signifikan pada hubungan antara sistem kerja yang fleksibel dan hasil kerja karyawan di kedua kelompok.

Keaslian

Studi ini memperkaya pemahaman tentang bagaimana perlakuan yang berbeda dari fleksibilitas mempengaruhi hubungan fleksibilitas tempat kerja untuk hasil karyawan dalam konteks yang berbeda, seperti yang dikatakan bahwa POS dalam budaya timur memberlakukan identitas sosial yang mempengaruhi sikap kerja lebih dari organisasi di negara-negara barat (Rockstuhl dkk. 2020).