

ABSTRACT

When the world shaken by the unexpected event of COVID-19 pandemic in 2020, companies are in urge to adapt with the situation. While physical contact become the main concern, the implementation of Flexible Work Arrangement (FWA) is undeniable. FWA describes as a relatively new working system especially in Indonesia that enables work to be done outside the conventional method where employees have options about time and place. In Telkom Indonesia as the leading telco and digital company in Indonesia has initiate FWA since 2017, due to the COVID-19 pandemic the company speed up the adoption to accommodate both employees and company's needs.

Entering the era of post COVID-19 pandemic, the continuation implementation of FWA is seen as part of Telkom Human Capital to maintain its best talents and company's business at the same time. Perceived FWA that being offered by the company may prevent employee's voluntary quit the company. This attempt may also boost employee's satisfaction towards the company. As a result it is expected to lower the turnover intention.

Using purposive sampling, 104 Telkom employees participated as respondents in this study by filling out both online and offline form questionnaire. Data obtained were analyzed through the PLS-SEM method using SMART-PLS software. This study supported two hypotheses: (1) Flexible Work Arrangement has negative relations to turnover intention in Telkom Indonesia, and (2) Job satisfaction partially mediates the relationship between Flexible Work Arrangement and Turnover Intention.

Keywords: *flexible working arrangement, job satisfaction, turnover intention, COVID-19, FWA, SMART-PLS*

Pada tahun 2020, dunia diguncang oleh kejadian tak terduga pandemi COVID-19 dimana perusahaan dituntut untuk beradaptasi dengan situasi tersebut. Ketika kontak fisik menjadi perhatian utama, penerapan Flexible Work Arrangement (FWA) tidak bisa dihindari. FWA merupakan sebuah sistem kerja yang relatif cukup baru terutama di Indonesia, yang memungkinkan pekerjaan dilakukan di luar cara konvensional di mana karyawan memiliki pilihan untuk waktu dan tempat. Telkom Indonesia sebagai perusahaan telekomunikasi dan digital terkemuka di Indonesia telah menginisiasi penggunaan FWA sejak tahun 2017, dengan terjadinya pandemi COVID-19 perusahaan mempercepat adopsi sistem kerja FWA untuk mengakomodir kebutuhan karyawan dan perusahaan.

Memasuki era pasca pandemi COVID-19, penerapan FWA yang berkelanjutan dipandang sebagai bagian untuk mempertahankan talenta terbaik sekaligus bisnis perusahaan oleh pengelola modal sumber daya di Telkom. Persepsi FWA yang ditawarkan oleh perusahaan dapat mencegah keluarnya karyawan secara sukarela dari perusahaan. Upaya ini juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Sehingga diharapkan juga dapat menurunkan intensi keluar.

Menggunakan metode pengambilan sampel bertujuan, sebanyak 104 karyawan Telkom berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini dengan mengisi formulir kuesioner yang disediakan secara daring maupun fisik. Data yang diperoleh dianalisis melalui metode PLS-SEM menggunakan perangkat lunak SMART-PLS. Penelitian ini mendukung dua hipotesis: (1) Pengaturan Kerja Fleksibel memiliki hubungan negatif terhadap turnover intention di Telkom Indonesia, dan (2) Kepuasan kerja secara parsial memediasi hubungan antara Pengaturan Kerja Fleksibel dan Turnover Intention.

Kata kunci: pengaturan kerja yang fleksibel, kepuasan kerja, intensi keluar, Covid-19, FWA, SMART-PLS