

## ABSTRAK DAN KATA KUNCI

### ABSTRAK

*Work-from-home* sebagai salah satu bentuk pengaturan kerja yang fleksibel di Indonesia mulai banyak diimplementasikan semenjak diberlakukannya pembatasan sosial berskala besar sebagai akibat dari wabah Covid-19. Seiring dengan keadaan yang sudah kembali normal, banyak perusahaan kembali menerapkan kehadiran secara fisik para pegawainya di kantor. Pergeseran ini menimbulkan risiko terjadinya *turnover* pegawai apabila kebijakan pengaturan kerja fleksibel yang telah berlangsung selama 3 tahun ditiadakan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengaturan kerja yang fleksibel terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Penelitian ini mengambil sampel dari 100 pegawai di PT Berlian Sistem Informasi. Peneliti menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang diusulkan, dan *path analysis* untuk menguji peran variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Pengaturan kerja yang fleksibel berpengaruh positif terhadap peningkatan komitmen organisasi. Selain itu, komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh negatif pengaturan kerja yang fleksibel terhadap *turnover intention*. Penelitian ini mendukung konsep teori pertukaran sosial, yang menunjukkan adanya timbal balik dari pegawai yang merasakan manfaat pengaturan kerja yang fleksibel, sehingga mendorong tumbuhnya keterikatan dan komitmen terhadap perusahaan, yang pada akhirnya menurunkan *turnover intention*.

Kata kunci: pengaturan kerja yang fleksibel, komitmen organisasi, *turnover intention*, teori pertukaran sosial

## **ABSTRACT**

Work-from-home as a type of flexible working arrangement in Indonesia had been widely applied since the massive social restrictions implemented as a result of the Covid-19 outbreak. As the situation has returned to normal, many companies require their employees to be presented physically in the office. This shift risks employee turnover if the flexible working arrangement policy that had been implemented for 3 years is no longer available. This study was conducted to analyze the effect of flexible working arrangements to turnover intention mediated by organizational commitment. This study took a sample of 100 employees at PT Berlian Sistem Informasi. The researcher used multiple linear regression analysis method to test the proposed hypotheses, and path analysis to test the role of mediating variables. The results showed that flexible working arrangements have a significant negative effect on turnover intention. Flexible working arrangements have a positive effect on increasing organizational commitment. In addition, it is shown that organizational commitment partially mediates the negative effect of flexible working arrangements on turnover intention. This research supports the concept of social exchange theory, which shows the reciprocity of employees who feel the benefits of flexible working arrangements, thus encouraging the growth of attachment and commitment to the company, and finally reduces turnover intention.

**Keywords :** Flexible working arrangements, organizational commitment, turnover intention, social exchange theory