

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN: PERAN KEKUASAAN PEMIMPIN PERSEPSIAN DAN
KEPRIBADIAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

INTISARI

Fleksibilitas kerja merupakan salah satu praktik manajemen yang dapat digunakan oleh berbagai jenis organisasi. Fleksibilitas kerja dipandang sebagai cara untuk membantu karyawan dalam mengontrol diri terhadap pekerjaan. Penelitian ini berfokus untuk mengungkap bahwa fleksibilitas kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menjelaskan pengaruh tersebut, digunakan variabel-variabel pemoderasian, seperti : kekuasaan pemimpin persepsian, *conscientiousness*, dan kestabilan emosional. Pengumpulan data penelitian dilakukan di 14 perusahaan *start-up* dan memperoleh 128 hubungan *dyadic* pemimpin-karyawan, dengan rincian 34 orang pemimpin dan 128 orang karyawan sebagai responden. Hasil Analisis Regresi Moderasian (ARM) menunjukkan tidak adanya pengaruh langsung antara fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan ($\rho = 0,839 > 0,05$) sehingga hipotesis 1 tidak didukung. Hasil juga menunjukkan adanya persepsi yang tinggi dari responden terhadap variabel fleksibilitas kerja, kekuasaan pemimpin persepsian, *conscientiousness*, kestabilan emosional, dan kinerja karyawan.

Kata kunci : Fleksibilitas kerja, kekuasaan pemimpin persepsian, *conscientiousness*, kestabilan emosional, kinerja karyawan, perusahaan *start-up*.

FLEXIBILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE: THE MODERATING ROLES OF PERCEIVED LEADER POWER AND PERSONALITY

ABSTRACT

Work flexibility is a management practice that can be used by various types of organizations. Work flexibility is seen as a way to assist employees in controlling themselves to work. This study focuses on revealing that work flexibility can affect employee performance. To explain this effect, moderating variables are used, such as perceived leader power, conscientiousness, and emotional stability. Research data collection was conducted in 14 start-up companies and obtained 128 leader-employee dyadic relationships, with details of 34 leaders and 128 employees as respondents. The result of Moderate Regression Analysis (MRA) shows that there is no direct effect between work flexibility on employee performance ($p = 0.839 > 0.05$) so that hypothesis 1 is not supported. The results also showed a high perception of respondents on the variables of work flexibility, perceived leader power, conscientiousness, emotional stability, and employee performance.

Keywords : Work flexibility, perceived leader power, conscientiousness, emotional stability, employee performance, start-up company.