

INTISARI

Pola kerja *work from home* mulai diterapkan oleh sejumlah instansi sebagai bentuk pengaturan kerja fleksibel selama pandemi Covid-19. Pola kerja ini sudah diberlakukan mulai dari level kementerian hingga level perusahaan berbasis teknologi terkemuka, termasuk di Direktorat Jenderal Pajak. Kanwil DJP D.I. Yogyakarta merupakan unit kerja DJP dengan jumlah KPP terkecil setelah Kanwil Wajib Pajak Besar, namun dapat menghasilkan angka pertumbuhan pajak yang lebih tinggi dibandingkan dengan angka pertumbuhan pajak nasional dengan perbandingan 5:1. WFH tentu menjadi suatu kebiasaan baru bagi para pegawai untuk tetap mempertahankan bahkan meningkatkan pencapaian pajak DIY.

Setiap pegawai memiliki persepsi yang berbeda-beda terhadap fleksibilitas kerja yang selanjutnya akan memengaruhi sikap kerja yang terbentuk pada masing-masing pegawai. Salah satu motivasi utama yang mendorong suatu instansi menawarkan fleksibilitas kerja dan alasan pegawai cenderung bersedia berpartisipasi adalah karena diprediksi memudahkan pegawai dalam mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perbedaan dampak yang dirasakan atau diterima oleh setiap pegawai atas penerapan pengaturan kerja yang fleksibel dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja maupun kesejahteraan pekerja.

Penelitian ini berfokus pada pengujian hipotesis dan bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja persepsian terhadap kesejahteraan pegawai dengan keseimbangan kehidupan-kerja sebagai pemediasi. Data pada penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) di lingkungan Kanwil Direktorat Jenderal Pajak (DJP) D.I. Yogyakarta dengan sampel sebanyak 172 orang. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* yang berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) Fleksibilitas kerja persepsian berpengaruh positif terhadap kesejahteraan pegawai; 2) Keseimbangan kehidupan-kerja memediasi secara parsial pengaruh positif fleksibilitas kerja persepsian terhadap kesejahteraan pegawai.

Kata Kunci: fleksibilitas kerja persepsian, kesejahteraan pegawai, keseimbangan kehidupan-kerja.

ABSTRACT

Work from home has been implemented by many agencies as a form of flexible work arrangements during the Covid-19 pandemic. This work pattern has been implemented from the ministerial level to company based on high-technology level, including Directorate General of Taxation (DGT). Regional office of DGT D.I. Yogyakarta is a business unit of DGT with the smallest KPP after regional office of Wajib Pajak Besar, but it can produce a higher tax growth rate compared to the national tax growth rate with ratio 5: 1. WFH has become a new habit for employees to maintain and even increase DIY tax achievement.

Every employee has different perceptions of work flexibility which will affect the work attitude on each employee. One of the main motivations that encourage an agency to offer work flexibility and the reason employee tend to participate is it is predicted to easier employee in manage their job and personal life. The differences impact that felt or received by each employee on the application of flexible work arrangements can affect work-life balance and employee well-being.

This research focuses on testing hypotheses and aims to analyze the effect of perceived job flexibility on employee well-being with a work-life balance as a mediator. The data in this research are primary data obtained through the distribution of the questionnaire to employee of tax services office within the regional office of Directorate General of Taxation (DGT) D.I. Yogyakarta with a sample of 172 people. The hypothesis testing used the Structural Equation Modeling method based on Partial Least Square (SEM-PLS).

Based on the research held, the conclusion are: 1) perceived job flexibility had a positive impact on employee well-being; 2) work-life balance partially mediated the positive influence of perceived job flexibility on employee well-being.

Keywords: *perceived job flexibility, employee well-being, work-life balance*