

ABSTRAK

Pandemi COVID-19 berdampak besar terhadap aspek performa perusahaan, ketenagakerjaan serta proses bisnis. Berbagai industri menerapkan skema kerja fleksibel sebagai langkah adaptif untuk tetap dapat mempertahankan bisnis. Namun, ada kekhawatiran dari internal manajemen terkait penerapan skema kerja fleksibel terhadap kinerja individual yang dapat terganggu dan tidak optimal. Sudah ada beberapa penelitian yang meneliti pengaruh kedua variabel tersebut, salah satunya penelitian De Menezes dan Kelliher (2017) yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara kedua variabel tersebut. Namun penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak menggunakan parameter kinerja individu yang bersifat subjektif. Penelitian ini akan melengkapi studi yang sudah ada sebelumnya dengan menggunakan parameter penilaian kinerja individu yang objektif dinilai oleh organisasi, serta studi ini spesifik dilakukan di masa pandemi. Penelitian ini juga dilakukan di industri digital media, dimana sebelumnya belum ada studi terkait pengaruh antara skema kerja fleksibel, kinerja individual, komitmen afektif, dan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini bersifat kuantitatif konfirmatori yang bertujuan menganalisis pengaruh skema kerja fleksibel terhadap kinerja individual. Serta peran komitmen afektif dan kepuasan kerja karyawan sebagai pemediiasi di hubungan kedua variabel tersebut. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan menggunakan keseluruhan populasi yang memenuhi kriteria sebagai responden yaitu sebanyak 165 responden. Sampel dalam penelitian adalah pegawai IDN Media yang masih aktif bekerja hingga Agustus 2021 dan sudah menjalankan evaluasi kinerja di Juni 2021. Penelitian menggunakan *structural equation modeling* berbasis varian dengan pendekatan *partial least square (PLS)* dalam menguji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh langsung yang bersifat positif antara variabel skema kerja fleksibel dengan kinerja individual. Komitmen afektif dan kepuasan kerja karyawan tidak terbukti memiliki pengaruh signifikan sebagai pemediiasi antara skema kerja fleksibel dan kinerja individual. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan IDN Media dan perusahaan lain dalam merumuskan kebijakan skema kerja di perusahaan pasca pandemi.

Kata Kunci: *skema kerja fleksibel, kinerja individual, komitmen afektif, kepuasan kerja, work-from-home, komitmen organisasional*

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic has major impacts on companies performance, employment and business processes. Various industries apply flexible working arrangements (FWA) as an adaptive strategy to maintain business. However, there are concerns from internal management regarding FWA impacts on individual performance effectiveness. There have been several studies that have examined the relationship between the two variables, one of which is the study of De Menezes and Kelliher (2017), which stated that there is a positive effect between the two variables. However, previous studies only used subjective individual performance parameters. This research complements previous studies by using individual performance appraisal parameters that are objectively assessed by organizations and also specifically conducted during pandemic. This research was also in a digital media company, where previously there was no research yet that examined this area of study.

This research is a confirmatory quantitative, aimed to analyze the effect of FWA on individual performance. Also examined the role of affective commitment and job satisfaction as a mediator in the relationship between the two variables. The data collection method used is non-probability sampling using the entire population that meets the criteria as respondents, with a total of 165 respondents. The sample in this study is IDN Media employees who are still active in August 2021 and undergone performance evaluation in June 2021. The study uses variant-based structural equation modeling with Partial Least Squares (PLS) approach in testing hypotheses.

The results of this study indicate that there is a direct positive effect between the variable FWA and individual performance. Meanwhile, affective commitment and employee job satisfaction were not proven to have a significant effect as a mediator between the relationship between FWA and individual performance. This research is expected to be taken into consideration by organizations in formulating work schemes policies in post-pandemic situations.

Keywords: *flexible working arrangement, individual performance, affective commitment, job satisfaction, work-from-home, organizational commitment*