

FLEKSIBILITAS KERJA DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN: SEBUAH ANALISIS LITERATUR

Chardelia Penggalih, Sandrina Nazwa Salsabila, Cartisa Salsabila

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: 202210515023@mhs.ubharajaya.ac.id , 202210515016@mhs.ubharajaya.ac.id ,
202210515022@mhs.ubharajaya.ac.id

ABSTRAK

Sejak pertengahan 2022, krisis ekonomi global berdampak besar pada sektor industri Indonesia, terutama yang bergantung pada tenaga kerja intensif, dengan penurunan permintaan dan meningkatnya biaya produksi. Sebagai respons, banyak perusahaan mengadopsi fleksibilitas kerja untuk meningkatkan efisiensi dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kesejahteraan karyawan di Indonesia melalui tinjauan literatur. Hasil kajian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dapat mengurangi stres, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan kesejahteraan kerja. Namun, dampaknya bervariasi, dengan beberapa studi menemukan pengaruh positif, sementara yang lain tidak. Faktor seperti manajemen stres, karakteristik individu, jenis pekerjaan, dukungan sosial, dan budaya organisasi mempengaruhi efektivitasnya. Penelitian ini menyarankan perusahaan untuk merancang kebijakan fleksibilitas yang seimbang dan terus mengevaluasi dampaknya terhadap karyawan.

Kata Kunci : Fleksibilitas Kerja, Produktivitas, Kesejahteraan Karyawan

ABSTRACT

Since mid-2022, the global economic crisis has had a major impact on Indonesia's industrial sector, especially those that rely on intensive labor, with declining demand and increasing production costs. In response, many companies have adopted work flexibility to improve efficiency and employee well-being. This study analyzes the effect of work flexibility on employee well-being in Indonesia through a literature review. The results of the study indicate that work flexibility can reduce stress, increase productivity, and create work well-being. However, the impact varies, with some studies finding a positive effect, while others do not. Factors such as stress management, individual characteristics, type of work, social support, and organizational culture affect its effectiveness. This study suggests that companies design a balanced flexibility policy and continuously evaluate its impact on employees.

Keywords: Work Flexibility, Productivity, Employee Well-being

Article history

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagiarism checker no 77

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.365

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sejak pertengahan tahun 2022, dampak dari krisis ekonomi global telah memengaruhi sektor industri Indonesia, khususnya industri yang padat karya. Penurunan permintaan di pasar internasional, yang dipicu oleh ketidakpastian ekonomi dan gangguan rantai pasokan,

menyebabkan pengurangan signifikan terhadap ekspor produk-produk Indonesia yang sangat bergantung pada tenaga kerja. Akibatnya, banyak perusahaan dalam sektor-sektor tersebut menghadapi kesulitan, dengan berkurangnya volume produksi dan penurunan kinerja secara keseluruhan. Industri-industri seperti tekstil, pakaian jadi, dan elektronik, yang sebelumnya menjadi motor penggerak perekonomian Indonesia, kini menghadapi tantangan besar. Permintaan yang menurun dari pasar utama di luar negeri, ditambah dengan peningkatan biaya produksi akibat inflasi global dan naiknya harga bahan baku, membuat banyak perusahaan kesulitan menjaga kelangsungan operasional.

Situasi ini tidak hanya berdampak pada daya saing industri Indonesia di pasar global, tetapi juga berpengaruh pada tingkat pengangguran dan kesejahteraan pekerja di sektor-sektor tersebut. Hal ini tentu menyebabkan kekhawatiran bagi banyak karyawan. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Jajak Pendapat (Jakpat) dan Continuum, dari lebih seribu responden yang disurvei, hanya sekitar 5% yang tidak merasa khawatir mengenai kemungkinan penurunan indikator ekonomi. Dari mereka yang merasa cemas, sebagian besar khawatir akan lonjakan harga (81,9%), pengurangan penghasilan (69%), serta potensi krisis energi dan kelangkaan bahan pokok. Selain itu, lebih dari 59% merasa khawatir akan kesulitan mendapatkan pekerjaan, sementara 58,5% takut terkena pemutusan hubungan kerja (PHK).

Dengan terus berlanjutnya krisis ekonomi dunia, perusahaan-perusahaan di Indonesia terpaksa mencari cara baru untuk bertahan, baik dengan meningkatkan efisiensi produksi, mencari pasar baru, atau bahkan dengan menerapkan fleksibilitas kerja. Seiring dengan berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi, serta perubahan pola pikir generasi muda, fleksibilitas kerja menjadi salah satu topik yang sangat penting. Bahkan saat ini banyak perusahaan, khususnya di sektor industri, telah mengimplementasikan berbagai program fleksibilitas yang inovatif. Program-program ini memberikan beragam pilihan untuk meringankan beban kerja, memungkinkan perubahan lokasi dan jam kerja, serta menyesuaikan dengan kebutuhan kehidupan pribadi para karyawan.

Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana penerapan fleksibilitas kerja dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan dan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Melalui analisis literatur ini, diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai manfaat fleksibilitas kerja dan bagaimana hal itu dapat dioptimalkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung kesejahteraan karyawan.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan penjelasan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah penerapan fleksibilitas kerja mempengaruhi kesejahteraan karyawan di perusahaan-perusahaan Indonesia?”

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah tinjauan literatur, yaitu metode pengumpulan data dan informasi dengan menggali pengetahuan dari berbagai sumber, seperti buku, karya tulis, dan sumber lain yang relevan dengan objek penelitian. Dalam metode ini, peneliti menganalisis berbagai artikel, jurnal, buku, dan literatur terkait yang telah dipublikasikan sebelumnya oleh para ahli atau peneliti lain yang membahas topik serupa.

TINJAUAN PUSTAKA

Fleksibilitas Kerja

Menurut Findriyani dan Parmin (dikutip dalam Rosyidah et al., 2024), fleksibilitas kerja sebagai kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk mengatur waktu kerja mereka sendiri. Ini mencakup opsi untuk bekerja dari berbagai lokasi, sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, fleksibilitas kerja memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memilih kapan dan di mana mereka akan melaksanakan tugas-tugas mereka, asalkan tetap dalam kerangka waktu yang telah disepakati.

Sementara itu, Sopiha (dikutip dalam Rosyidah et al., 2024) menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja, yang juga mencakup dimensi fleksibilitas dalam tempat kerja, merujuk

pada kemampuan karyawan untuk mengambil keputusan terkait waktu, lokasi, dan metode yang mereka gunakan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Dengan kata lain, fleksibilitas kerja memberikan karyawan kebebasan untuk menentukan kapan mereka bekerja, di mana mereka melaksanakan pekerjaan tersebut, serta cara yang paling efektif bagi mereka untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan mereka. Hal ini memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan cara kerja mereka dengan kebutuhan pribadi dan profesional, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Wicaksono (dikutip dalam Rosyidah et al., 2024) menjelaskan fleksibilitas kerja dapat dikategorikan menjadi tiga jenis utama: fleksibilitas dalam penjadwalan (*scheduling*), fleksibilitas dalam lokasi kerja (*telehomeworking*), dan fleksibilitas dalam waktu (*part-time*). Penerapan fleksibilitas kerja bertujuan untuk menyediakan jam kerja yang lebih adaptif, yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) bagi anggota organisasi. Selain itu, fleksibilitas kerja memiliki potensi untuk mengurangi konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga, mengurangi stres yang berkaitan dengan pekerjaan, serta mencegah dampak negatif terhadap kinerja individu. Semua ini pada akhirnya dapat berkontribusi pada penurunan tingkat pengunduran diri karyawan.

Berdasarkan para ahli dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja merujuk pada kemampuan karyawan untuk mengatur waktu, lokasi, dan cara mereka bekerja, sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Fleksibilitas kerja mencakup beberapa aspek, seperti penjadwalan waktu, lokasi kerja, dan jam kerja. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan rasa tanggung jawab, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga. Penerapan fleksibilitas kerja juga dapat mengurangi stres, meningkatkan kinerja, dan menurunkan tingkat pengunduran diri karyawan.

Kesejahteraan Karyawan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (dikutip dari Jumraedah, 2018) kesejahteraan dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan yang menyeluruh, mencakup elemen materi dan non-materi, yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Pemberian kesejahteraan ini bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik serta mental karyawan, sehingga mereka dapat berkontribusi dengan lebih produktif. Dengan kata lain, perusahaan berusaha menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan karyawan, yang tidak hanya berfokus pada aspek finansial, tetapi juga pada keseimbangan emosional dan psikologis, demi mencapai kinerja yang optimal.

Manullang (dikutip dari Jumraedah, 2018) Dalam bukunya yang berjudul "Dasar-Dasar Manajemen," dijelaskan bahwa kesejahteraan pegawai mencakup berbagai aspek, seperti jaminan hari tua, fasilitas kesehatan, rekreasi, dan berbagai kebutuhan penting lainnya bagi karyawan. Hal-hal ini tidak hanya dianggap sebagai kebutuhan dasar, tetapi juga berfungsi sebagai motivasi yang signifikan bagi mereka. Dengan menyediakan berbagai bentuk kesejahteraan ini, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Hasibuan (dikutip dari Jumraedah, 2018) menyatakan bahwa kesejahteraan pegawai merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan yang ada, yang mencakup baik aspek materi maupun non-materi. Tujuan dari pemberian kesejahteraan ini adalah untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi karyawan, sehingga produktivitas kerja mereka dapat meningkat. Dengan kata lain, perusahaan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan karyawan, yang tidak hanya berfokus pada imbalan finansial, tetapi juga pada aspek-aspek lain yang berkontribusi pada kesejahteraan fisik dan mental, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien.

Moekijat (dikutip dari Jumraedah, 2018) kesejahteraan pegawai, yang sering kali dikenal sebagai program-program benefit, berfokus pada pengeluaran biaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan. Program-program ini dirancang untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, dan mencakup berbagai bentuk dukungan, seperti tunjangan kesehatan, asuransi, dan fasilitas rekreasi. Dengan menginvestasikan sumber daya dalam program kesejahteraan ini, perusahaan tidak hanya menunjukkan apresiasi terhadap karyawan, tetapi juga berupaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai.

Panggabean (Jumraedah, 2018) menjelaskan Kesejahteraan karyawan, atau yang sering disebut sebagai benefit, dapat didefinisikan sebagai segala bentuk penghargaan finansial yang diberikan kepada karyawan, meskipun tidak selalu dalam bentuk pembayaran tunai secara langsung. Ini mencakup berbagai jenis imbalan yang dapat berupa tunjangan kesehatan, program pensiun, asuransi, dan fasilitas lainnya yang mendukung kesejahteraan pegawai. Dengan kata lain, kesejahteraan karyawan mencakup semua bentuk kompensasi yang dirancang untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kepuasan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Berdasarkan definisi yang diberikan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan adalah suatu kondisi di mana karyawan menerima berbagai benefit yang mendukung keseimbangan hidup mereka, baik dari segi fisik, mental, maupun sosial. Kesejahteraan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena ketika karyawan merasa diperhatikan dan mendapatkan dukungan yang memadai, mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, kesejahteraan karyawan tidak hanya berkontribusi pada kualitas hidup individu, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja keseluruhan dalam organisasi.

Hubungan Fleksibilitas kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Seperti yang telah kita ketahui, penerapan fleksibilitas kerja menjadi aspek yang sangat penting, karena dengan adanya fleksibilitas ini, karyawan merasa lebih dihargai dan diberikan otonomi untuk mengatur waktu kerja mereka sendiri. Hal ini tentunya dapat membantu mengurangi tingkat stres dan kelelahan yang dialami oleh karyawan. Selain itu, karyawan yang memiliki kebebasan dalam menentukan waktu dan lokasi kerja cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi. Fleksibilitas kerja memungkinkan mereka untuk bekerja dengan cara yang lebih efisien, sesuai dengan kondisi terbaik mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pahrizal Sofyan dan Farida Elmi (Sofyan & Elmi, 2024) ditemukan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja karyawan terpenuhi, hal tersebut berdampak langsung pada kesejahteraan mereka. Dengan kata lain, adanya fleksibilitas dalam bekerja tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada kesejahteraan secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari berbagai sumber dan analisis yang dilakukan, dapat dilihat dari beberapa penelitian terdahulu tentang bagaimana penerapan fleksibilitas kerja memberikan dampak terhadap kesejahteraan karyawan.

Penelitian pertama berjudul “Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Kembang Jaya Wedding Service Klaten)” yang diteliti oleh Dani Surya Pambudi (Pambudi, 2024) Menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi berganda dengan 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa Fleksibilitas Jam Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang menjadikan karyawan merasa sejahtera.

Penelitian kedua berjudul “Penerapan Manajemen Stres Kerja Dalam Meningkatkan kesejahteraan Karyawan Di Lingkungan Kerja Yang Dinamis Studi Bank Eka Liwa” yang diteliti oleh Hany Bengu dan Pika Rosiyanti (Bengu et al., 2024) menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen stres yang efektif, seperti pemberian fleksibilitas kerja, dukungan psikologis, serta peningkatan komunikasi antar tim, dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif.

Penelitian ketiga berjudul “Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work from Home” yang diteliti oleh Ni Komang Siskayanti dan I Gede Sanica (Siskayanti & Sanica, 2022) Menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, analisis korelasi berganda, dan uji t dengan 38 orang responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang menjadikan karyawan tidak mencapai kesejahteraannya.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu terdapat dampak positif dan negatif mengenai fleksibilitas kerja terhadap kesejahteraan karyawan, hal ini dikarenakan beberapa faktor antara lain manajemen stres, karakteristik individu, jenis pekerjaan, dukungan sosial yang diberikan, serta budaya organisasi, semuanya memainkan peran penting dalam mempengaruhi dampak fleksibilitas kerja terhadap kesejahteraan karyawan. Untuk mengoptimalkan manfaat dari fleksibilitas kerja, perusahaan perlu merancang kebijakan yang adil dan seimbang, memberikan dukungan yang sesuai, serta memastikan komunikasi yang efektif dan teratur antara karyawan dan manajer. Selain itu, perusahaan juga harus secara rutin memantau dan menilai hasil dari kebijakan fleksibilitas kerja untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut tetap relevan dengan kebutuhan dan situasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bengu, H., Rosiyanti, P., Bangsa, U. C., Terbuka, U., & Lampung, B. (2024). *Penerapan manajemen stres kerja dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja yang dinamis studi bank eka liwa*. 8(11).
- Jumraedah. (2018). Peran Kesejahteraan Dalam Upaya Peningkatan Disiplin Dan Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Administrasi Reform*, 1(1), 210-216.
- Pambudi, D. S. (2024). *Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja , Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Kembang Jaya Wedding Service Klaten)*. 2(2), 56-68.
- Rosyidah, W., Nurfadilla, D., & Suharyanto. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 692-700. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.4494>
- Siskayanti, N. K., & Sanica, I. G. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work From Home. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(1), 92-108. <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i1.43723>
- Sofyan, P., & Elmi, F. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Work Life Balance dengan Pelatihan Kerja Sebagai Variabel Moderasi terhadap Kepuasan Kerja Konsultan di DKI Jakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 2(1), 21. <https://doi.org/10.47134/jampk.v2i1.416>