

# Pengaturan Kerja Fleksibel: Dampaknya terhadap Ketahanan Mental dan Kesejahteraan Generasi X, Y, dan Z di Depok

## Flexible Work Arrangements: The Impact on Mental Resilience and Wellbeing of Generations X, Y, and Z in Depok

Endang Susilowati<sup>1</sup>, Rhenald Kasali<sup>2</sup>, Chotib<sup>3</sup>

Sekolah Kajian Strategik dan Global Universitas Indonesia <sup>1,3</sup>Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia <sup>2</sup>

Email: <sup>1</sup>endang.erwin@gmail.com,

<sup>2</sup>rhenaldkasali@rumahperubahan.com, <sup>3</sup>chotib@hotmail.com

### Article Info

Received: April 24, 2024

Revised: July 15, 2024

Accepted: July 18, 2024

**Abstract:** *This research aims to analyze the impact of Flexible Working Arrangements on the mental resilience and well-being of generations X, Y and Z in Depok. The research uses a quantitative method by taking a sample of 150 respondents, consisting of Gen X, Y and Z each of 50 people in Depok City. The results of the study show that this generation feels more comfortable working with flexible working hours by prioritizing the achievement of work targets and working time management that is balanced with daily life will increase the money I save (Wellbeing). Thus, it can be concluded that Flexible Working*

**Keyword:** *Flexible Working Arrangement; Wellbeing; Mental Resilience; Depok*

**Abstrak:** *Penelitian bertujuan untuk menganalisa dampak pengaturan kerja yang flexible (Flexible Working Arrangement) terhadap ketahanan mental dan kesejahteraan (Wellbeing) generasi X, Y dan Z di Depok. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil sampel responden sebanyak 150 orang, terdiri dari Gen X, Y dan Z masing-masing sejumlah 50 orang di Kota Depok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa generasi ini merasa lebih nyaman bekerja dengan pengaturan jam kerja fleksibel dengan mengutamakan pencapaian target kerja dan Pengaturan waktu kerja yang seimbang dengan kehidupan sehari-hari akan menambah uang*



*yang saya simpan (Wellbeing). Dengan demikian dapat disimpulkan Flexible Working Arrangement berkaitan erat dengan Wellbeing secara positif.*

**Kata kunci:** *Pengaturan Kerja Fleksibel; Kesejahteraan; Ketahanan Mental; Depok*

## Latar Belakang

Ketahanan mental dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengatasi tekanan, stres, dan tantangan kehidupan sehari-hari. Fenomena ketahanan mental mungkin berkaitan dengan FWA (Flexible Work Arrangements) dan kesejahteraan. FWA merupakan suatu cara kerja yang dapat membantu meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja, membantu meningkatkan kesehatan dan kebahagiaan seseorang. FWA dapat membantu meningkatkan ketahanan mental dengan memberikan fleksibilitas dan kontrol yang lebih besar terhadap waktu dan tugas kerja. Selain itu, FWA juga dapat membantu mengurangi stres dan kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan. Di sisi lain, kesehatan yang baik juga dapat berkontribusi terhadap peningkatan ketahanan mental. Kebahagiaan dapat diartikan sebagai keadaan dimana seseorang merasa bahagia, sehat, dan menikmati kualitas hidup yang baik.

Sejumlah faktor dapat mempengaruhi kebahagiaan, termasuk kesehatan fisik, keuangan, hubungan sosial dan pekerjaan. Dalam konteks kerja, lingkungan kerja yang positif dan dukungan dari rekan kerja dan atasan dapat membantu meningkatkan kesehatan dan ketahanan mental. Oleh karena itu, FWA dan kesehatan dapat berperan penting dalam meningkatkan ketahanan mental seseorang. FWA dapat membantu mengurangi stres dan kelelahan akibat beban kerja yang berat, dan kesehatan yang baik dapat membantu meningkatkan kualitas hidup dan kebahagiaan seseorang. Kedua elemen ini dapat saling menguatkan dan membantu seseorang mengatasi stres dan tantangan hidup sehari-hari.

Alasan mengambil penelitian ini adalah Generasi X, Y, dan Z memiliki karakteristik yang berbeda-beda, termasuk dalam hal pandangan dan sikap terhadap kesehatan mental, FWA adalah metode kerja yang semakin populer dan dapat membantu meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga dapat berdampak positif pada kesejahteraan dan ketahanan mental. Namun, masih perlu dipelajari lebih lanjut mengenai bagaimana FWA dapat mempengaruhi ketahanan mental dan kesejahteraan pada generasi X, Y, dan Z, terutama di Kota Depok.

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih baik, serta meningkatkan kesejahteraan dan ketahanan mental pekerja di kota Depok. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan baru mengenai bagaimana generasi X, Y, dan Z dapat mengatasi tekanan dan tantangan dalam hidup sehari-hari, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Tujuan penelitian ini menganalisis apakah ada pengaruh /dampak antara FWA dengan WELL-BEING dalam konteks ketahanan mental responden yang mencakup 3 Gen yaitu generasi X, Y, dan Z. apakah terdapat pengaruh signifikan antara FWA dan WELL-BEING pada generasi X, Y, dan Z?. Hipotesis penelitian Terdapat pengaruh/hubungan signifikan antara FWA dan WELL BEING pada Generasi X, Y, dan Z.

### **Ketahanan Mental (*Mental Resilience*)**

Ketahanan mental dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengatasi tekanan, stres, dan tantangan kehidupan sehari-hari. Berikut beberapa definisi ketahanan mental yang dapat diperoleh dari sumber yang ada: 1. Ketahanan mental diartikan sebagai pola adaptasi positif selama atau setelah menghadapi kesulitan dan risiko yang signifikan. 2. Ketahanan mental juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengatasi kesulitan dalam berbagai aspek, baik fisik, mental, dan spiritual. 3. Resiliensi atau kemampuan Ketahanan mental juga dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam mengatasi stres dan tantangan dalam kehidupan sehari-hari, termasuk emosi. 4. Ketahanan psikologis atau resiliensi juga bisa diartikan Pemahaman adalah kemampuan seseorang dalam mengatasi stres dan tantangan dalam kehidupan sehari-hari, termasuk emosi. kemampuan menghadapi kejutan dan perubahan dalam hidup, serta tetap tenang dan berpikiran jernih dalam mengambil keputusan. Oleh karena itu, ketahanan mental dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengatasi tekanan, stres, dan tantangan dalam kehidupan sehari-hari, baik secara fisik, mental, dan spiritual<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Birgit A. Greiner et al., "The Effectiveness of Organizational-Level Workplace Mental Health Interventions on Mental Health and Wellbeing in Construction Workers: A Systematic Review and Recommended Research Agenda," *PLOS ONE* 17, no. 11 (2022): e0277114, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0277114>.

Kesejahteraan psikologis mengacu pada kepuasan individu secara keseluruhan terhadap kehidupan dan kemampuan untuk hidup secara efektif. Hal ini melibatkan kombinasi dari perasaan baik dan berfungsi dengan baik. Emosi negatif dan kegigihan emosi tersebut dapat mengganggu kesejahteraan psikologis seseorang, terutama ketika emosi tersebut mengganggu kemampuannya untuk berfungsi secara efektif dalam pekerjaan atau kehidupan pribadinya<sup>2</sup>. Tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi berhubungan dengan penerimaan diri, hubungan interpersonal yang positif, dan kemampuan untuk mengendalikan perilaku seseorang secara mandiri<sup>3</sup>.

Dengan demikian individu termotivasi untuk mencapai potensi mereka dan memiliki rasa kontrol dan tujuan dalam hidup, yang memungkinkan mereka untuk memilih dan mengubah lingkungan mereka. Psikologis kesejahteraan psikologis relevan dengan berbagai domain, seperti pekerjaan, pendidikan, dan hubungan interpersonal hubungan interpersonal yang semuanya berkontribusi terhadap hasil hidup yang diinginkan<sup>4</sup>.

Tingkat stres yang tinggi dapat meningkatkan risiko psikopatologi dan ketidaksesuaian, promosi adaptasi positif melalui ketangguhan mental positif melalui ketangguhan mental adalah hal yang praktis bahwa ketangguhan mental berperan dalam mengurangi gejala burnout. Kesejahteraan psikologis karyawan melaporkan bahwa kesejahteraan psikologis pekerja kantoran meningkatkan frekuensi pengalaman emosional yang positif, meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan, dan meningkatkan produktivitas kerja bahwa jika tingkat kesejahteraan psikologis rendah karena tidak ada 5 dari 18 memberikan makna pada pekerjaan, kemampuan untuk melakukan pekerjaan menurun dan kepuasan dengan kehidupan menurun. Hubungan pengaruh yang signifikan signifikan antara kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja anggota perusahaan. anggota perusahaan<sup>5</sup>. Fredrickson dalam teori

<sup>2</sup> Charles E. Hall et al., "The Relationship between Homeworking During COVID-19 and Both, Mental Health, and Productivity: A Systematic Review," *BMC Psychology* 11 (2023): 188, <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01221-3>

<sup>3</sup> Tatiana Harkiolakis and Marcos Komodromos, "Supporting Knowledge Workers' Health and Well-Being in the Post-Lockdown Era," *Administrative Sciences* 13, no. 2 (2023): 49, <https://doi.org/10.3390/admsci13020049>

<sup>4</sup> Viviane Josewski, Sarah de Leeuw, and Margo Greenwood, "Grounding Wellness: Coloniality, Placeism, Land, and a Critique of 'Social' Determinants of Indigenous Mental Health in the Canadian Context," *International Journal of Environmental Research and Public Health* 20, no. 5 (2023), <https://doi.org/10.3390/admsci13020049>.

<sup>5</sup> Minji Lee and Byunghye Kim, "Effect of the Employees' Mental Toughness on Organizational Commitment and Job Satisfaction: Mediating Psychological Well-Being,"

“Broaden-and-Build” mengemukakan bahwa emosi positif memperluas pemikiran dan tindakan seseorang, yang pada gilirannya membangun sumber daya pribadi yang dapat meningkatkan ketahanan mental<sup>6</sup>.

### **Pengaturan Kerja Fleksibel (*Flexible Working Arrangement*)**

Pekerjaan dari rumah dengan menggunakan teknologi internet yang diawali karena adanya pandemi mewabah di seluruh dunia akan menjadi trend bahkan sudah menjadi keniscayaan pada saat ini. Banyak karyawan terutama pekerja milenial yang menginginkan pekerjaan dengan fleksibilitas tinggi sehingga mereka bisa melakukan pekerjaan dari jarak jauh dimanapun dan kapanpun dengan tetap mencapai target apa yang sudah ditempatkan di tempat kerja. Namun demikian fleksibilitas juga perlu ditunjang oleh kesempatan atau peluang yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam mengembangkan aktualisasi dirinya dan menikmati kehidupan berkelompok di dalam komunitasnya.

Motivasi diri adalah suatu hal yang memang benar benar karyawan inginkan untuk dilakukan dengan apa yang ada di dirinya termasuk kemampuan dan minat pekerjaan. Demikian perusahaan perlu memikirkan suatu sistem remunerasi yang mempertimbangkan ke semua hal<sup>7</sup>. Flexible Working Arrangement (FWA) atau pekerjaan yang didesain dengan waktu yang fleksibel harus memperhatikan batasan-batasan antara waktu bekerja dan waktu pribadi. Perusahaan harus diberikan otonomi secara bijak oleh pihak perusahaan atau pemberi pekerjaan agar mereka bisa memiliki ruang waktu untuk diri sendiri dan juga keluarga tidak habis waktu digunakan untuk bekerja karena jenis pekerjaan yang fleksibel<sup>8</sup>. Flexible Working Arrangement memberikan dampak positif terutama di masa pandemi covid terhadap rasa memiliki (*Engagement*) karyawan terhadap tempat mereka bekerja. Perusahaan juga memiliki

---

*Administrative Sciences* 13, no. 5 (2023), <https://doi.org/10.3390/admsci13050133>.

<sup>6</sup> Barbara L. Fredrickson, “The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions,” *American Psychologist* 56, no. 3 (2001): 218-226

<sup>7</sup> Mohd Tarmizi Mohd Amin, “Heat, Comfort and Well-Being in a Changing Climate: Learning from Cooling Practices in Malaysian Households” (PhD diss., University of Manchester, 2021), ProQuest Dissertations & Theses, 28217655. <http://search.proquest.com/openview/40dd9ded4b95e570939ecf567b9c179a/1?pq-origsite=gscholar&cb>

<sup>8</sup> Nashrul Muliansyah and Chotib, “Level of Well-Being among Migrants in Indonesia,” *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities* 27, no. 3 (2019): 2169–2184.

efisiensi dalam biaya operasional sehari-hari terutama penggunaan listrik, air dan fasilitas kantor lainnya<sup>9</sup>.

Flexible Working Arrangement (FWA) juga mencakup dengan jenis pekerjaan yang bisa menggunakan komputer, teleworking atau bekerja dari mana saja jarak jauh dan rasasi pekerjaan. Flexibilitas kerja menunjukkan dampak positif terhadap kepuasan kerja dan dimana hal ini perlu diperhatikan oleh pihak manajemen (HRD) untuk mendesain ulang manajemen sumber daya manusia agar didapatkan kebijakan yang mempertemukan karyawan dengan flexible working arrangement dan mereka yang memang tidak bisa melakukan pekerjaan dari rumah.

Jenis pekerjaan yang bisa bekerja dari rumah itu cocok untuk mereka yang menguasai teknologi informasi atau industri lainnya dengan penerapan pengembangan teknologi tetapi ada karyawan yang tidak memungkinkan bekerja dari rumah khususnya dalam hal pelayanan masyarakat yang harus bertemu atau *face to face*.

Hal yang signifikan mempengaruhi kepuasan kerja dan kemajuan karir adalah usia lama bekerja, jenis kelamin, Pendidikan, posisi dalam organisasi, kemampuan karyawan serta budaya yang berlaku pada mereka bekerja. Fleksibel sangat penting dalam motivasi kerja karyawan sehingga perusahaan dapat terus meningkat produktivitasnya dan tidak melupakan penghargaan karena penghargaan yang diberikan kepada karyawan mempengaruhi kepuasan kerja<sup>10</sup>.

Praktik keseimbangan kehidupan kerja di tempat kerja terdiri dari pilihan kerja yang fleksibel seperti jam kerja fleksibel, kerja jarak jauh, paruh waktu, berbagi pekerjaan di samping fasilitas penitipan anak dan orang tua, informasi atau dukungan keuangan yang relevan dengan gaya hidup non-kerja dan berbagai layanan di tempat. Intervensi semacam itu biasanya disebut sebagai kebijakan ramah keluarga atau tunjangan kehidupan kerja dan kebijakan. Ini termasuk pengaturan kerja yang fleksibel seperti fleksibilitas dalam penjadwalan waktu kedatangan dan keberangkatan dan/atau dari tempat kerja, fleksibilitas dalam memilih tempat kerja, cuti sebagai pengganti alasan keluarga tersebut sebagai cuti orang tua, bantuan keuangan langsung untuk penitipan anak dan

---

<sup>9</sup> Danijela Gašić and Nenad Berber, "The Influence of Flexible Work Arrangement on Employee Behavior During the COVID-19 Pandemic in the Republic of Serbia," *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies* 26, no. 3 (2021): 73–89, <https://doi.org/10.7595/management.fon.2021.0026>.

<sup>10</sup> Ana A.M. Davidescu et al., "Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees-Implications for Sustainable Human Resource Management," *Sustainability* 12, no. 15 (2020), <https://doi.org/10.3390/su12156086>.

layanan informasi seperti menemukan pusat pengasuhan anak untuk karyawan baru, dll.

Sebagai pengusaha, praktik keseimbangan kehidupan kerja ini dapat diadopsi sebagai kewirausahaan juga menuntut banyak dalam hal komitmen, dedikasi, risiko dan waktu. Flex-time: Ini adalah fleksibilitas dalam waktu kerja, jumlah jam kerja dan bekerja pengaturan. Saat ini perusahaan menggunakan program yang berbeda seperti program penjadwalan yang fleksibel, pekerjaan berbagi, kerja paruh waktu, kerja jarak jauh, dll. di tempat kerja.

Pengusaha juga dapat mengadopsi fleksibel pengaturan kerja untuk memungkinkan mereka menyeimbangkan tanggung jawab mereka di tempat kerja dan rumah, dengan demikian, menyeimbangkan kedua tanggung jawab untuk mencapai kualitas hidup yang mengagumkan. Konsep fleksibilitas terutama dalam hal waktu kerja (flexi time) dan tempat kerja (flexi place) sering terlihat sebagai cara efektif untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja<sup>11</sup>.

FWA dirancang untuk memberikan fleksibilitas bekerja pada karyawan dilihat dari jumlah jam kerja, serta lokasi dalam satu minggu sehingga karyawan dapat memanfaatkan waktu, tenaga, pikiran dengan sebaik baiknya. Adakalanya FWA ini juga memberikan ke khawatiran tentang kerugian karir mereka karena, banyak hal – hal lain seperti tatap muka yang tidak diperoleh ketika melakukan FWA padahal itu dirasa penting untuk menunjukkan komitmen karyawan kepada atasannya dalam bekerja. Sering kali penilaian di beberapa perusahaan atau instansi lebih mengedepankan tatap muka sebagai bentuk loyalitas dan komitmen karyawan kepada tempat mereka bekerja begitu juga dengan Bahasa tubuh yang dapat dinilai langsung oleh atasan mereka. Ketika tatap muka karyawan lebih leluasa mengutarakan pendapat kepada atasannya begitu juga usulan terkait skema pekerjaan maupun gaji atau remunerasi yang mereka inginkan sesuai ekspektasinya<sup>12</sup>.

Pengaturan pekerjaan yang fleksibel berdampak positif pada sikap kerja karyawan yang semangat termotivasi bekerja, serta menjadi sarana yang sangat efektif bagi perusahaan dalam menanggapi kondisi krisis

---

<sup>11</sup> Connie R. Wanberg et al., "Socioeconomic Status and Well-Being During COVID-19: A Resource-Based Examination," *American Psychologist* 105, no. 12 (2020): 1382–1396.

<sup>12</sup> Eun Joo Ko and Soo Sun Kim, "Intention to Use Flexible Work Arrangements: The Case of Workers in Korea and Gender Differences in Motivation," *Journal of Organizational Change Management* 31, no. 7 (2018): 1438–1460, <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2018-0001>.

perusahaan. Jenis pekerjaan yang bisa dilakukan dari rumah memiliki dampak positif pada perusahaan dengan penghematan listrik, air dan infrastruktur yang biasanya dikeluarkan sebagai beban operasional bulanan karena karyawan tidak menggunakan fasilitas kantor dalam bekerja, untuk itu pihak perusahaan juga perlu memikirkan kompensasi lebih bagi karyawan karena karyawan menggunakan fasilitas pribadi untuk bekerja selama mereka melakukan pekerjaan dari rumah atau teleworking<sup>13</sup>.

Pengaturan bekerja dari rumah memiliki dampak yang positif terutama pada karyawan perempuan karena mereka dapat melakukan pekerjaan sambil mengawasi anak dan menyelesaikan pekerjaan rumah, dari sisi lain banyak perusahaan mengeluhkan produktivitas karyawan perempuan jika melakukan pekerjaan dari rumah karena adanya peran domestik yang harus dilakukan sementara mengganggu pencapaian atau target pekerjaan. Alasan-alasan kondisi tersebut seringkali karyawan perempuan yang terutama sudah berkeluarga atau menikah ketika mendapatkan pekerjaan yang menerapkan flexible working arrangement (FWA) mendapatkan upah/gaji yang lebih rendah dibandingkan karyawan pria karena alasan tersebut<sup>14</sup>.

Pengaturan pekerjaan yang fleksibel berdampak positif pada sikap kerja karyawan yang semangat termotivasi bekerja, serta menjadi sarana yang sangat efektif bagi perusahaan dalam menanggapi kondisi krisis perusahaan. Jenis pekerjaan yang bisa dilakukan dari rumah memiliki dampak positif pada perusahaan dengan penghematan listrik, air dan infrastruktur yang biasanya dikeluarkan sebagai beban operasional bulanan karena karyawan tidak menggunakan fasilitas kantor dalam bekerja, untuk itu pihak perusahaan juga perlu memikirkan kompensasi lebih bagi karyawan karena karyawan menggunakan fasilitas pribadi untuk bekerja selama mereka melakukan pekerjaan dari rumah atau teleworking<sup>15</sup>. *Flexibel Working Arrangement* (FWA) dengan segala kelebihanannya memiliki dampak negative karena dianggap tidak ramah

---

<sup>13</sup> P. J. Anya et al., "Examining Employee Engagement within the Context of Flexible Work Arrangement in Asian-Owned Company in Lagos State," *Academy of Strategic Management Journal* 20, no. 6 (2021): 1-12.

<sup>14</sup> A. Geetha Subramaniam, B. John Overton, and C. Bala Maniam, "Flexible Working Arrangements, Work Life Balance and Women in Malaysia," *International Journal of Social Science and Humanity* 5, no. 1 (2015): 34-38. <https://doi.org/10.7763/ijssh.2015.v5.417>

<sup>15</sup> Celia R. Seal et al., "Flexible Work Arrangements and Employee Work Attitudes: A Case-Based Inquiry of a Small Non-Profit Response to Crisis," *Journal of Organizational Psychology* 21, no. 4 (2021): 93-102, <https://doi.org/10.33423/jop.v21i4.4546>. <https://doi.org/10.33423/jop.v21i4.4546>

terhadap waktu keluarga dan kehidupan pribadi. Tuntutan yang diberikan oleh perusahaan mengakibatkan karyawan sulit menyeimbangkan waktu pribadi dengan waktu bekerja dengan konsep FWA<sup>16</sup>. Kenapa fleksibilitas kerja memiliki ambang batas tertentu dimana pada titik tertentu tingkat fleksibilitas pekerja ini memiliki dampak negative terhadap keseimbangan hidup seseorang, karena itu perlu menentukan titik keseimbangan dengan jenis pekerjaan yang fleksibel agar pengaturan waktu penyelesaian pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga tidak terganggu<sup>17</sup>.

FWA selain keunggulannya dalam menata pekerjaan secara fleksibel dimana saja dan kapan saja juga memiliki sisi negatif tersendiri karena sulit untuk menyelaraskan komunikasi antara atasan dan bawahan dibandingkan tatap muka, dengan tatap muka dibandingkan dari rumah atau *teleworking* karena penerapan FWA karena dengan tatap muka mereka mampu mengekspresikan semua hal yang ada di diri mereka baik ketidakpuasan maupun kepuasan terhadap apa yang mereka dapatkan di pekerjaan. FWA juga harus diimbangi kemampuan karyawan untuk menguasai teknologi yang baru<sup>18</sup>.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja bisa menyebabkan batas yang kabur antara waktu kerja dan waktu pribadi, yang dapat meningkatkan risiko stres dan burnout. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan kebijakan yang memastikan keseimbangan yang sehat antara fleksibilitas dan batasan waktu kerja yang jelas.

## Kesejahteraan (*Well-being*)

Istilah kesejahteraan psikologis adalah mental tingkat kebahagiaan dengan hidup sendiri yang diukur oleh individu. Kesejahteraan adalah konstruksi luas yang mencakup banyak dimensi dan bisa jadi digambarkan sebagai fisik, mental, sosial atau kombinasi dari semua yang disebutkan

---

<sup>16</sup> Cordula K. Marx, Martina Reimann, and Martin Diewald, "Do Work-Life Measures Really Matter? The Impact of Flexible Working Hours and Home-Based Teleworking in Preventing Voluntary Employee Exits," *Social Sciences* 10, no. 1 (2021): 1-22, <https://doi.org/10.3390/socsci10010009>

<sup>17</sup> Karim Renard et al., "The Impact of New Ways of Working on Organizations and Employees: A Systematic Review of Literature," *Administrative Sciences* 11, no. 2 (2021), <https://doi.org/10.3390/admsci11020038>

<sup>18</sup> Garima K. Sethi and Navdeep K. Saini, "COVID-19: Opinions and Challenges of School Teachers on Work from Home," *Asian Journal of Nursing Education and Research* 10, no. 4 (2020): 532-536, <https://doi.org/10.5958/2349-2996.2020.00115.9>

sebelumnya ukuran kesejahteraan objektif biasanya ditangkap dari perspektif masyarakat daripada individu perspektif kesejahteraan.

Kesejahteraan subjektif ditentukan oleh subjektif internal individu penilaian hidup mereka sendiri pekerja yang tidak bahagia adalah lebih sensitif terhadap ancaman dalam pekerjaan mereka lingkungan, lebih defensif dan berhati-hati di sekitar mereka rekan kerja, dan kurang optimis dan percaya diri. Pekerja yang bahagia adalah lebih peka terhadap peluang dalam pekerjaan mereka lingkungan, lebih ramah, membantu rekan kerja mereka, lebih optimis dan percaya diri bahwa kebahagiaan adalah konstruksi yang sangat luas dengan banyak dimensi. Kesejahteraan subjektif (kebahagiaan) ditentukan oleh penilaian subjektif internal individu terhadap kehidupan mereka sendiri<sup>19</sup>.

Kesejahteraan diukur juga dari aspek emosional dan psikologis tempat kerja yang menyebabkan perasaan tidak nyaman, adanya diskriminasi rasial, menimbulkan keresahan dan hal ini dinilai tidak mendapatkan kesejahteraan secara non material<sup>20</sup>. Kesejahteraan tidak semata-mata diukur dari aspek material, namun juga aspek non material seperti keamanan, rasa tenang, dan nyaman secara psikologis<sup>21</sup>.

Kesejahteraan juga diartikan bebas dari rasa takut, seperti instabilitas politik dan pandemi, selain perang<sup>22</sup>. Secara lebih rinci, kesejahteraan dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Manusia memiliki kesejahteraan jika mereka hidup sesuai dengan sifat dan esensi mereka; (2) Manusia memiliki kesejahteraan jika mereka memahami (sadar) apa yang baik bagi kehidupan mereka dan memiliki kesempatan serta niat untuk mencapai hal-hal baik tersebut; (3) Manusia memiliki kesejahteraan jika mereka memiliki kesempatan untuk mewujudkan potensi dirinya sebagai manusia, dan (4) Manusia sejahtera jika masyarakat dan negara menciptakan kondisi dan memberikan peluang bagi mereka untuk hidup sesuai dengan sifatnya, menyadari potensinya sebagai manusia,

---

<sup>19</sup> Holly J. Lyall, "Running Head: The Millennial Pursuit of Happiness 1," *Sustainability* 10, no. 1 (2020).

<sup>20</sup> Phillip Corr, " Subjective Well-Being, Self-Care, and Mental Health Help-Seeking Tendencies Among DACA Students at a Large Public Institution in the Mid-Atlantic United States" (PhD diss., ProQuest, 2021), <https://search.proquest.com/dissertations-theses/subjective-well-being-self-care-mental-health/docview/2489547813/se-2?accountid=41849>.

<sup>21</sup> M. T. Student et al., "Flexible Working Arrangements, Work Life Balance and Women in Malaysia," *International Journal of Social Science and Humanity* 5, no. 1 (2015): 34–38, <https://doi.org/10.7763/ijssh.2015.v5.417>.

<sup>22</sup> Heather Prime, Mark Wade, and Dillon T. Browne, "Risk and Resilience in Family Well-Being During the COVID-19 Pandemic," *American Psychologist* 75, no. 5 (2020): 631–643, <https://doi.org/10.1037/amp0000660>

dan mencapai hal-hal baik dalam hidup yang diupayakan untuk dicapai<sup>23</sup>. Penelitian oleh Huppert (2009) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis yang tinggi berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja<sup>24</sup>.

## Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif/deduktif, dengan menggunakan 150 sampel gen X, Y dan Z secara proporsional (50 orang Gen X, 50 orang Gen Y dan 50 orang Gen Z) di Kota Depok. Penelitian dilakukan selama 1 bulan (Juli-Agustus-2023). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan software lisrel, dimana terdapat 2 variabel laten yaitu variabel laten Work Life Balance (WLB) dan variabel laten Well-being (WELL).

Uji statistik menggunakan SEM dengan *software* LISREL, karena terdiri dari variabel laten yang direpresentasikan melalui variabel teramati/pertanyaan kuesioner dengan menggunakan skala likert, dengan tahap sebagai berikut :

- 1) Uji model pengukuran yang memuat uji kecocokan, uji validitas dan reliabilitas. Untuk uji kecocokan dapat dilihat pada tabel *Goodness Of Fit Index* (GoF) dimana ada 9 indikator untuk menunjukkan kecocokan baik (RMSEA, NFI, NNFI, CFI, IFI, RFI, Standardized RMR, GFI dan AGFI). Untuk kecocokan di atas baik (*Perfect Fit*) memuat degree of freedom = 0, minimum fit function chi-square = 0. Untuk uji validitas dapat dilihat dari nilai *Standardized Loading Factor* (SLF) dimana pada penelitian ini dengan kondisi data yang ada menggunakan standar  $\geq 0.70$ . Uji reliabilitas dikatakan baik jika nilai *Construct Reliability* (CR)  $\geq 0.70$ , dan *Variance Extract* (VE)  $\geq 0.50$ . Indikator statistik ini sudah merupakan indikator baku saat menggunakan SEM/Lisrel.
- 2) Uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), yang menguji semua variabel laten yang diolah dan sudah disederhanakan dengan menghitung *Laten Variable Score* (LVS), dan memuat indikator kecocokan model, validitas serta reliabilitas;
- 3) Uji model struktural (uji hipotesis), menguji hipotesis penelitian, dimana dari nilai t hitung dapat dilihat hipotesis diterima atau

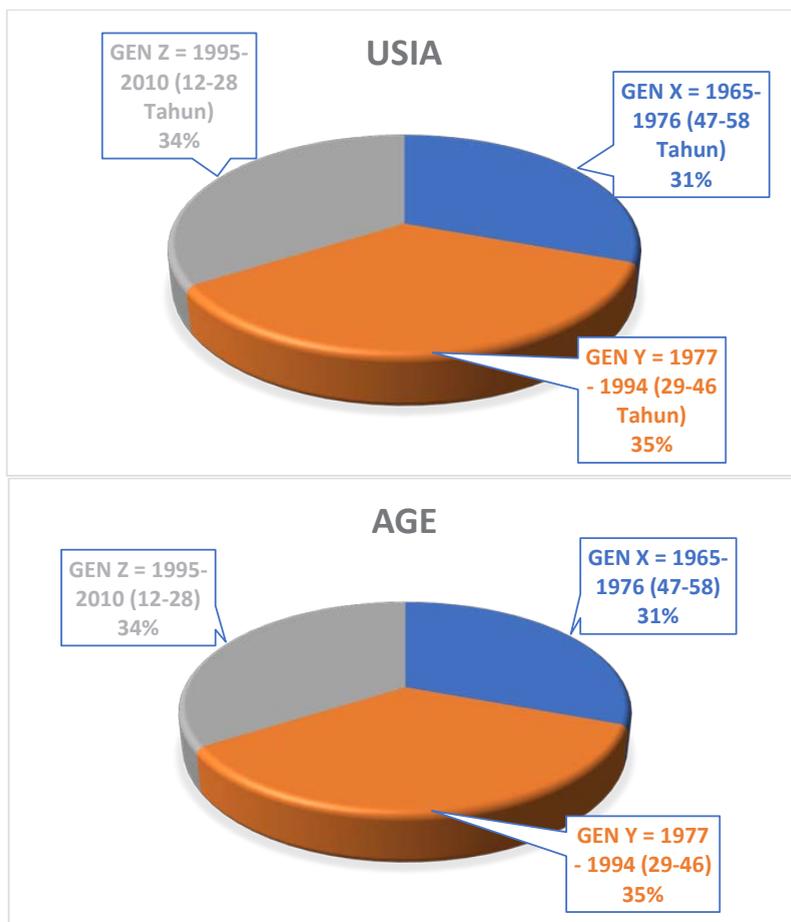
---

<sup>23</sup> Ekaterina Alatartseva and Galina Barysheva, "Well-being: Subjective and Objective Aspects," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 166 (2015): 36-42, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.12.479>.

<sup>24</sup> Felicia A. Huppert, "Psychological Well-Being: Evidence Regarding Its Causes and Consequences," *Applied Psychology: Health and Well-Being* 1, no. 2 (2009): 137-164.

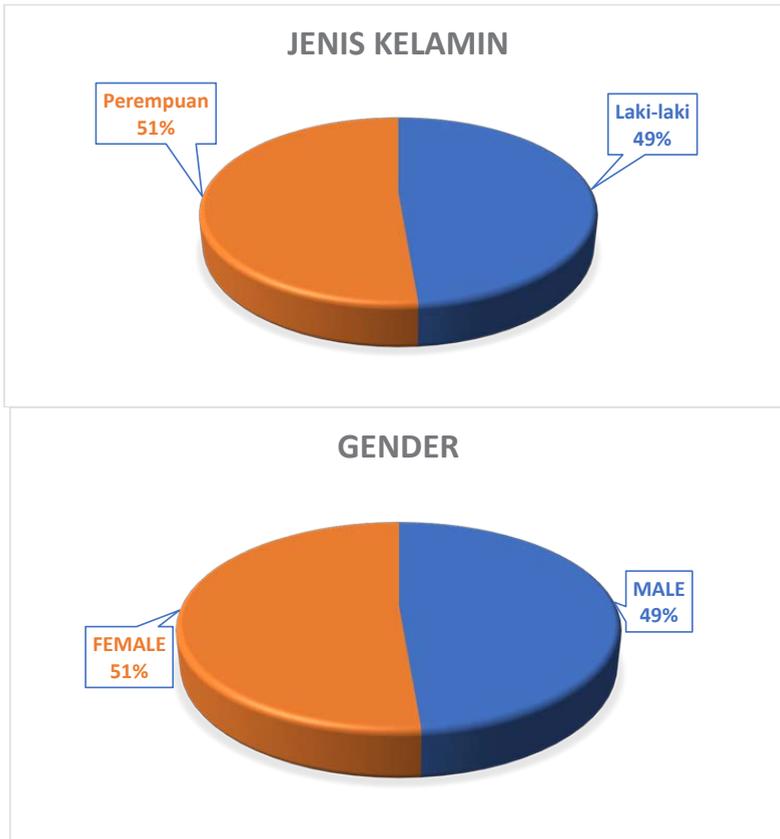
tidak. Pada uji ini hanya memuat uji kecocokan model. Jika angka absolut  $t$  hitung  $\geq 1.96$ , maka hipotesis diterima, sedangkan jika tidak ditolak. Untuk tanda koefisien nilai  $t$  hitung yang positif atau negatif menunjukkan arah hubungan antar dua variabel laten. Untuk nilai koefisien standar pada uji model struktural, menunjukkan kekuatan pengaruh antar dua variabel laten. Semua output hasil olah data dapat dilihat pada *Lampiran*.

## Hasil dan Pembahasan



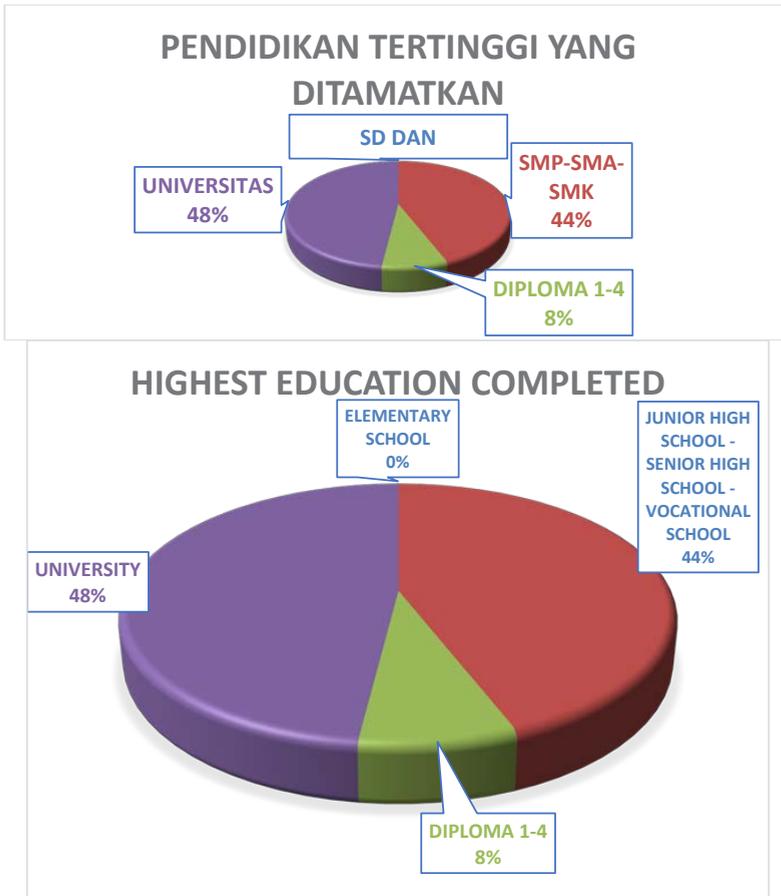
Gambar 1. Profil Responden Berdasarkan Usia Gen X, Y dan Z

Berdasarkan Gambar 1. yang menunjukkan sebaran responden usia gen X, Y dan Z terlihat bahwa responden yang masuk ke dalam kelompok gen X (kisaran usia 47-58 tahun) sejumlah 31%. Untuk rentang usia kelompok gen Y (kisaran usia 29-46 tahun) sejumlah 35%. Sedangkan untuk kelompok gen Z (kisaran usia 12-28) sejumlah 34%. Dapat disimpulkan bahwa proporsi responden berdasarkan usia hampir merata, antara 35% hingga 31%.



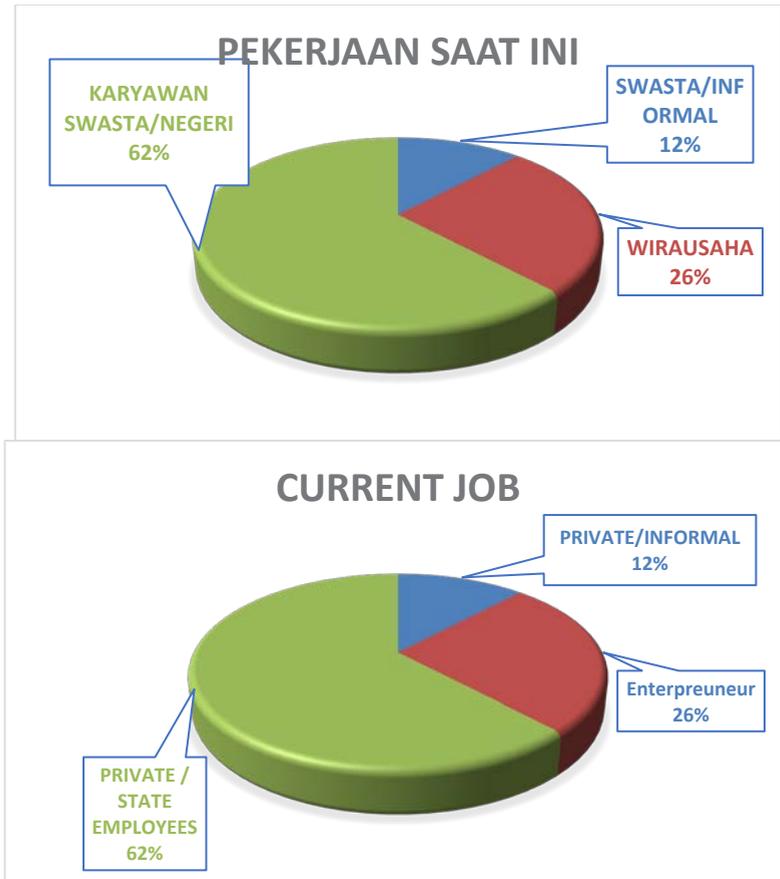
Gambar 2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Gambar 2. yang menunjukkan sebaran responden berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa responden yang masuk ke dalam jenis kelamin laki-laki sejumlah 49%. Sedangkan untuk responden berjenis kelamin perempuan sejumlah 51%. Dapat disimpulkan bahwa proporsi responden berdasarkan jenis kelamin hampir merata, antara 51% hingga 49%.



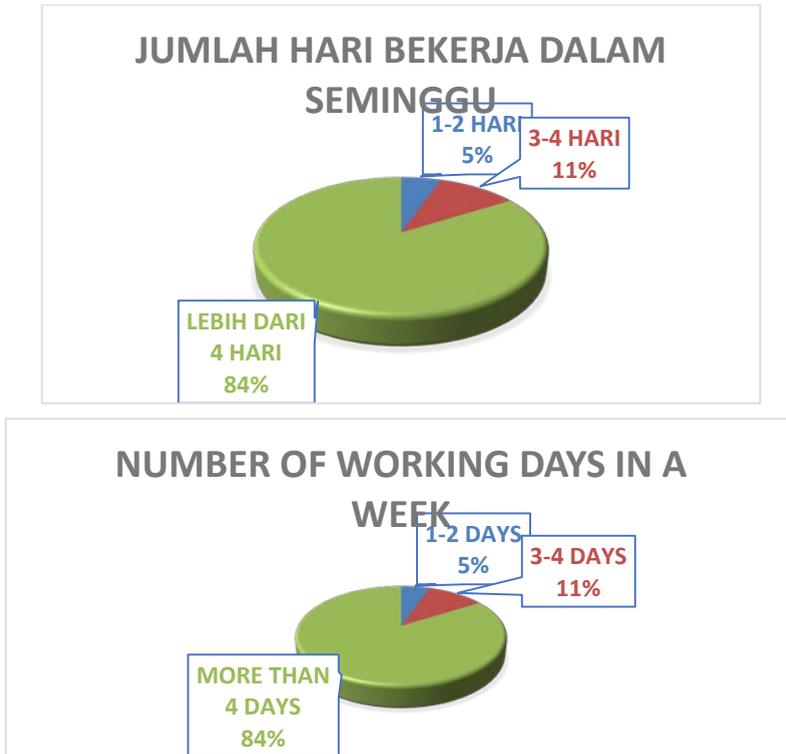
Gambar 3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan

Berdasarkan Gambar 3. yang menunjukkan sebaran responden berdasarkan pendidikan tertinggi terlihat bahwa responden yang masuk ke dalam kelompok universitas sejumlah 48%. Untuk responden kelompok SMP-SMA-SMK sejumlah 44%. Sedangkan untuk responden kelompok Diploma 1-4 sejumlah 8%. Sedangkan untuk responden kelompok SD dan Dibawahnya sejumlah 0%. Dapat disimpulkan bahwa proporsi responden berdasarkan jenis pekerjaan, antara 48% hingga 0 %.



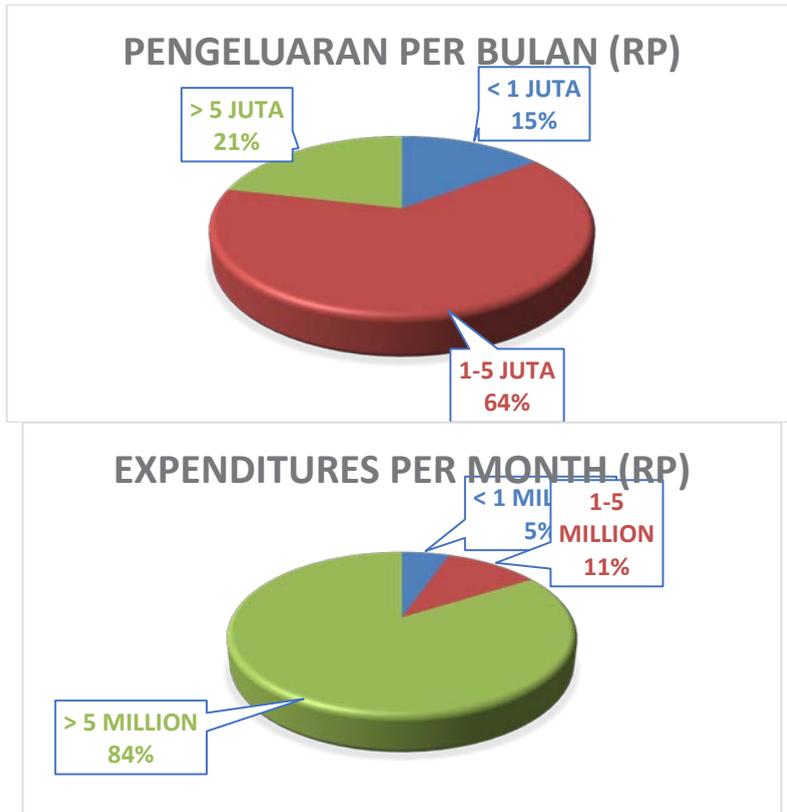
Gambar 4. Profil Responden Berdasarkan Pekerjaan Saat Ini

Berdasarkan Gambar 4. yang menunjukkan sebaran responden berdasarkan jenis pekerjaan terlihat bahwa responden yang masuk ke dalam kelompok pegawai (*private / state employees*) sejumlah 62%. Untuk responden kelompok wirausaha (*entrepreneur*) sejumlah 26%. Sedangkan untuk responden kelompok pekerja bebas (*private / informal*) sejumlah 12%. Dapat disimpulkan bahwa proporsi responden berdasarkan jenis pekerjaan, antara 62% hingga 12 %.



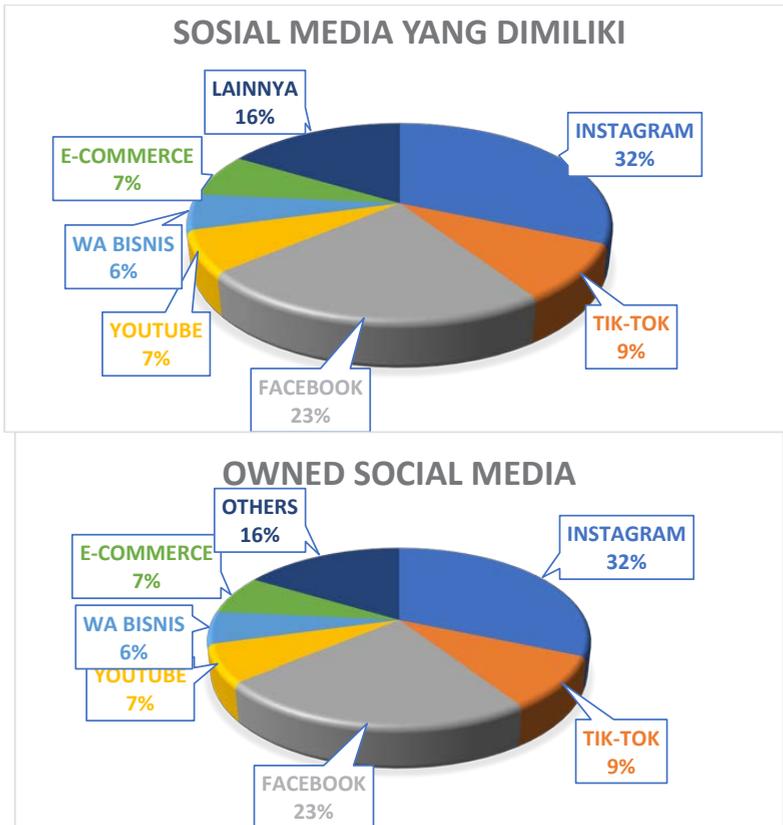
Gambar 5. Profil Responden Berdasarkan Jumlah Hari Kerja Dalam Seminggu

Berdasarkan Gambar 5. yang menunjukkan sebaran responden berdasarkan jumlah hari kerja dalam seminggu terlihat bahwa responden yang memiliki jumlah hari kerja dalam seminggu lebih dari 4 hari (*more than 4 days*) sejumlah 84%. Untuk responden yang memiliki jumlah hari kerja 3-4 hari dalam seminggu (*3-4 days*) sejumlah 11%. Sedangkan untuk responden yang memiliki jumlah hari kerja 1-2 hari dalam seminggu (*1-2 days*) sejumlah 5%. Dapat disimpulkan bahwa proporsi responden berdasarkan jumlah hari kerja dalam seminggu, antara 84% hingga 5%.



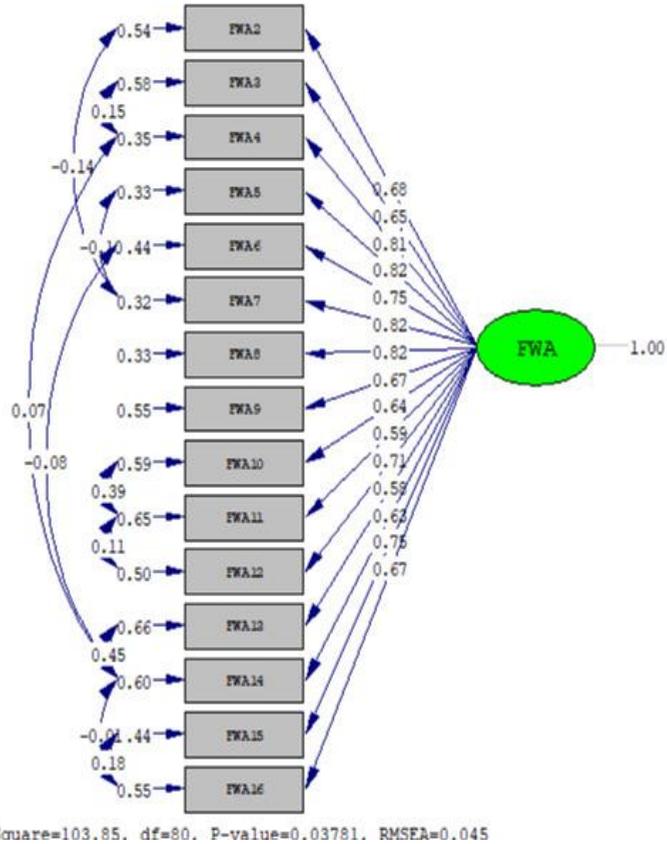
Gambar 6. Profil Responden Berdasarkan Pengeluaran Per Bulan

Berdasarkan Gambar 6. yang menunjukkan sebaran responden berdasarkan pengeluaran per bulan terlihat bahwa responden yang mengeluarkan uang kurang dari 1 juta sejumlah 15%. Untuk responden yang memiliki pengeluaran 1-5 juta sejumlah 64%. Sedangkan untuk responden yang memiliki pengeluaran lebih dari 5 juta sejumlah 21%. Dapat disimpulkan bahwa proporsi responden berdasarkan pengeluaran per bulan, antara 64% hingga 15%.



Gambar 7. Profil Responden Berdasarkan Sosial Media yang Dimiliki

Berdasarkan Gambar 7. yang menunjukkan sebaran responden berdasarkan sosial media yang dimiliki terlihat bahwa responden yang menggunakan Instagram sejumlah 32%, Facebook sejumlah 23%, Tiktok sejumlah 9%, Youtube sejumlah 7%, E-commerce sejumlah 7%, WA Bisnis sejumlah 6% dan lainnya sejumlah 16%. Dapat disimpulkan bahwa proporsi responden berdasarkan sosial media yang dimiliki, antara 32% hingga 6%.



Gambar 8. Path Diagram Uji Model Pengukuran Variabel Laten Eksogen FWA

Tabel 1. Uji Kecocokan Model Variabel Laten Flexible Working Arrangement (FWA)

| Uji Kecocokan Model Variabel Laten FWA |                |                     |                |
|--|----------------|---------------------|----------------|
| Indikator                              | Kecocokan Baik | Hasil Uji Kecocokan | Keterangan     |
| RMSEA                                  | ≤ 0.08         | 0.045               | Kecocokan baik |
| NFI                                    | ≥ 0.90         | 0.98                | Kecocokan baik |
| NNFI                                   | ≥ 0.90         | 0.99                | Kecocokan baik |
| CFI                                    | ≥ 0.90         | 0.99                | Kecocokan baik |
| IFI                                    | ≥ 0.90         | 0.99                | Kecocokan baik |
| RFI                                    | ≥ 0.90         | 0.97                | Kecocokan baik |

|  |             |       |                      |
|--|-------------|-------|----------------------|
| Standardized RMR   | $\leq 0.05$ | 0.050 | Kecocokan baik       |
| GFI  | $\geq 0.90$ | 0.90  | Kecocokan baik       |
| AGFI   | $\geq 0.90$ | 0.82  | Kecocokan cukup baik |
| Kesimpulan uji kecocokan model : secara keseluruhan variabel teramati dalam variabel laten FWA memiliki kecocokan yang cukup baik, sehingga data mendukung model penelitian. |             |       |                      |

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten**  
*Flexible Working Arrangement (FWA)*

| Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Laten FWA   |                                   |       |                |
|---|-----------------------------------|-------|----------------|
| Variabel Teramati   | Standardized Loading Factor (SLF) | Error | Keterangan     |
| FWA5<br>Saya merasa lebih nyaman bekerja dengan pengaturan jam kerja fleksibel yang penting target pekerjaan tercapai         | 0.82                              | 0.33  | Validitas baik |
| FWA7<br>Penerapan jam kerja fleksibel berdampak positif terhadap motivasi kerja saya  | 0.82                              | 0.33  | Validitas baik |
| FWA8<br>Saya merasa bertambah semangat kerja karena adanya pengaturan jam kerja fleksibel                                     | 0.82                              | 0.33  | Validitas baik |
| FWA4<br>Bekerja dengan jam fleksibel membuat seseorang nyaman mengatur waktu sehari-hari karena bisa diselesaikan dimana saja | 0.81                              | 0.35  | Validitas baik |

|   |      |      |                |
|---|------|------|----------------|
| FWA6<br>Target pekerjaan merupakan tujuan utama dengan adanya pengaturan jam kerja fleksibel                                    | 0.75 | 0.44 | Validitas baik |
| FWA15<br>Jam kerja fleksibel memungkinkan saya memiliki kebebasan dalam beraktivitas lainnya diluar pekerjaan                   | 0.75 | 0.44 | Validitas baik |
| FWA12<br>Beberapa pekerjaan mampu dilakukan seseorang dengan pengaturan jam kerja fleksibel                                     | 0.71 | 0.50 | Validitas baik |
| FWA2<br>Jam kerja yang fleksibel membuat seseorang mampu menyelesaikan target secara efisien dan efektif, hemat waktu dan biaya | 0.68 | 0.54 | Validitas baik |
| FWA16<br>Pengaturan jam kerja fleksibel membuat seseorang ada keleluasaan waktu untuk diri keluarga dan menjalankan hobi        | 0.67 | 0.55 | Validitas baik |
| FWA9<br>Jam kerja fleksibel memungkinkan saya melakukan dua atau lebih pekerjaan lebih banyak dibandingkan jam kerja biasa      | 0.67 | 0.55 | Validitas baik |
| FWA3<br>Saya bekerja lebih efektif dengan pengaturan jam kerja fleksibel bisa dari rumah atau dimana saja                       | 0.65 | 0.58 | Validitas baik |

|   |      |      |                |
|---|------|------|----------------|
| FWA10<br>Uang yang saya peroleh menjadi bertambah dengan adanya pengaturan jam kerja fleksibel karena mampu mengerjakan pekerjaan tambahan lain     | 0.64 | 0.59 | Validitas baik |
| FWA14<br>Keselamatan dan kenyamanan dirasakan menjadi bertambah dengan pekerjaan yang fleksibel   | 0.63 | 0.60 | Validitas baik |
| FWA13<br>Jam kerja fleksibel dinilai sesuai dengan standar keamanan dan keselamatan kerja   | 0.59 | 0.66 | Validitas baik |
| FWA11<br>Jam kerja fleksibel mampu menambah penghasilan saya dengan kemampuan mengerjakan beberapa pekerjaan dalam satu waktu                       | 0.58 | 0.65 | Validitas baik |
| Nilai CR = 0.93; VE = 0.52. Kesimpulan : semua variabel teramati dalam variabel laten FWA memiliki validitas baik dan reliabilitas yang cukup baik. |      |      |                |

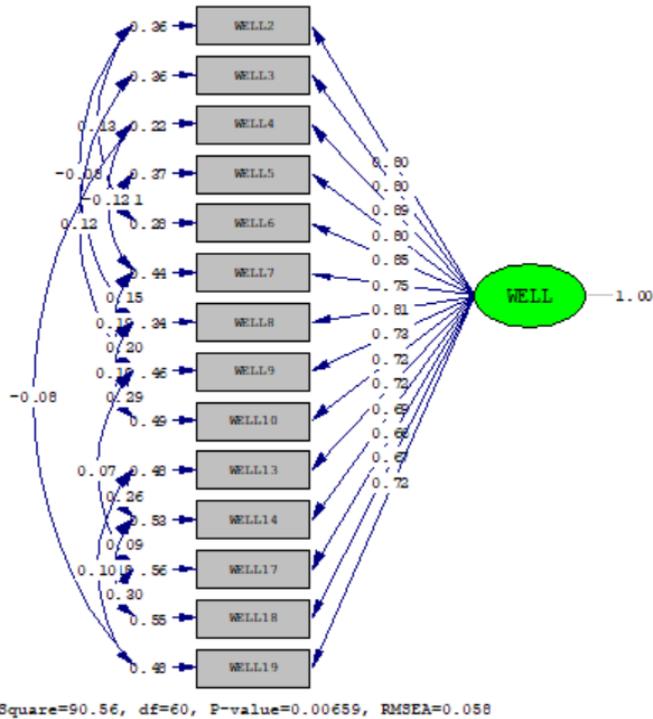
Sumber: Hasil Olah Data Penulis (2023)

- \*) SLF = *Standardized Loading Factor*, dimana SLF yang baik  $\geq 0.50$
- \*\*\*) CR = *Construct Reliability*, dimana CR yang baik  $\geq 0.70$
- \*\*\*) VE = *Variance Extracted*, dimana VE yang baik  $\geq 0.50$

Hasil uji model pengukuran variabel laten FWA menunjukkan bahwa variabel tersebut diwakili oleh variabel teramati FWA5, FWA7, FWA8, FWA4, FWA6, FWA15, FWA12, FWA 2, FWA16, FWA9, FWA3, FWA10, FWA14, FWA13, dan FWA11 dengan nilai *Standardized Loading Factor* (SLF)  $\geq 0.50$ . Artinya, selain memiliki validitas yang baik, variabel tersebut juga mewakili persepsi responden. Nilai reliabilitasnya cukup baik, dimana nilai CR  $\geq 0.70$  yaitu 0.93, dan VE  $\leq 0.50$ , yaitu 0.52.

Nilai SLF tertinggi dapat dilihat pada variabel teramati FWA5 sebesar 0.82, disusul dengan FWA7 sebesar 0.82, FWA8 sebesar 0.82,

FWA4 sebesar 0.81, FWA6 sebesar 0.75, FWA15 sebesar 0.75, FWA12 sebesar 0.71, FWA2 sebesar 0.68, FWA16 sebesar 0.67, FWA9 sebesar 0.67, FWA3 sebesar 0.65, FWA10 sebesar 0.64, FWA15 sebesar 0.63, FWA13 sebesar 0.59 dan FWA 11 sebesar 0.58 **Variabel teramati FWA5 menyatakan bahwa responden merasa lebih nyaman bekerja dengan pengaturan jam kerja fleksibel yang penting target kerjaan tercapai.**



Gambar 9. Path Diagram Uji Model Pengukuran Variabel Laten Eksogen WELL

Tabel 3. Uji Kecocokan Model Variabel Laten Well-being (WELL)

| Uji Kecocokan Model Variabel Laten WELL |                |                     |                |
|---|----------------|---------------------|----------------|
| Indikator                               | Kecocokan Baik | Hasil Uji Kecocokan | Keterangan     |
| RMSEA                                   | $\leq 0.08$    | 0.058               | Kecocokan baik |
| NFI                                     | $\geq 0.90$    | 0.98                | Kecocokan baik |
| NNFI                                    | $\geq 0.90$    | 0.99                | Kecocokan baik |
| CFI                                     | $\geq 0.90$    | 0.99                | Kecocokan baik |

|  |             |       |                      |
|--|-------------|-------|----------------------|
| IFI  | $\geq 0.90$ | 0.99  | Kecocokan baik       |
| RFI  | $\geq 0.90$ | 0.97  | Kecocokan baik       |
| Standardized RMR   | $\leq 0.05$ | 0.063 | Kecocokan cukup baik |
| GFI  | $\geq 0.90$ | 0.90  | Kecocokan baik       |
| AGFI   | $\geq 0.90$ | 0.80  | Kecocokan cukup baik |
| Kesimpulan uji kecocokan model : secara keseluruhan variabel teramati dalam variabel laten WELL memiliki kecocokan cukup baik, sehingga data mendukung model penelitian. |             |       |                      |

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten Wellbeing (WELL)**

| <i>Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Laten WELL</i>  |                                   |       |                |
|--|-----------------------------------|-------|----------------|
| Variabel Teramati  | Standardized Loading Factor (SLF) | Error | Keterangan     |
| WELL4<br>Pengaturan waktu kerja yang seimbang dengan kehidupan sehari-hari akan menambah uang yang saya simpan           | 0.89                              | 0.22  | Validitas baik |
| WELL6<br>Pengaturan waktu kerja yang seimbang dengan kehidupan sehari-hari akan menambah investasi/aset yang saya miliki | 0.85                              | 0.28  | Validitas baik |
| WELL8<br>Pengaturan waktu kerja yang seimbang dengan kehidupan sehari-hari akan membuat karir saya meningkat             | 0.81                              | 0.34  | Validitas baik |
| WELL2<br>Pengaturan waktu kerja yang seimbang dengan kehidupan sehari-hari akan menambah uang yang saya miliki           | 0.80                              | 0.36  | Validitas baik |

|  |      |      |                |
|--|------|------|----------------|
| WELL3<br>Pekerjaan yang fleksibel akan menambah tabungan saya  | 0.80 | 0.36 | Validitas baik |
| WELL5<br>Pekerjaan yang fleksibel akan menambah investasi /aset saya saya  | 0.80 | 0.37 | Validitas baik |
| WELL7<br>Pekerjaan yang fleksibel akan membuat karir saya meningkat  | 0.75 | 0.44 | Validitas baik |
| WELL9<br>Pekerjaan yang fleksibel berdampak positif terhadap jabatan saya  | 0.73 | 0.46 | Validitas baik |
| WELL10<br>Pengaturan waktu kerja yang seimbang dengan kehidupan sehari-hari akan mendukung jabatan saya secara positif | 0.72 | 0.49 | Validitas baik |
| WELL13<br>Pekerjaan yang fleksibel akan membuat hidup saya hidup tenang  | 0.72 | 0.48 | Validitas baik |
| WELL19<br>Pekerjaan yang fleksibel akan membuat kehidupan saya lengkap dan sempurna                                    | 0.72 | 0.48 | Validitas baik |
| WELL14<br>Pengaturan waktu kerja yang seimbang dengan kehidupan sehari-hari akan memberi saya ketenangan hidup         | 0.69 | 0.53 | Validitas baik |

|   |      |      |                |
|---|------|------|----------------|
| WELL18<br>Pengaturan waktu kerja yang seimbang dengan kehidupan sehari-hari akan membuat potensi diri saya berkembang                     | 0.67 | 0.55 | Validitas baik |
| WELL17<br>Pekerjaan yang fleksibel akan membuat hidup saya mampu mengembangkan potensi diri   | 0.66 | 0.56 | Validitas baik |
| Nilai CR = 0.95; VE = 0.58. Kesimpulan : semua variabel teramati dalam variabel laten WELL memiliki validitas baik dan reliabilitas baik. |      |      |                |

Sumber: Hasil Olah Data Penulis (2023)

- \*) SLF = *Standardized Loading Factor*, dimana SLF yang baik  $\geq 0.50$
- \*\*\*) CR = *Construct Reliability*, dimana CR yang baik  $\geq 0.70$
- \*\*\*) VE = *Variance Extracted*, dimana VE yang baik  $\geq 0.50$

Hasil uji model pengukuran variabel laten WELL menunjukkan bahwa variabel tersebut diwakili oleh variabel teramati WELL2, hingga WELL19 dengan nilai *Standardized Loading Factor* (SLF)  $\geq 0.50$ . Artinya, selain memiliki validitas yang baik, variabel tersebut juga mewakili persepsi responden. Nilai reliabilitasnya cukup baik, dimana nilai CR  $\geq 0.70$  yaitu 0.95, dan VE  $\leq 0.50$ , yaitu 0.58

Nilai SLF tertinggi dapat dilihat pada variabel teramati WELL4 sebesar 0.89, disusul dengan WELL6 sebesar 0.85, WELL8 sebesar 0.81, WELL2 sebesar 0.80, WELL3 sebesar 0.80, WELL5 sebesar 0.80, WELL7 sebesar 0.75, WELL9 sebesar 0.73, WELL10 sebesar 0.72, WELL13 sebesar 0.72, WELL19 sebesar 0.72, WELL14 sebesar 0.69, WELL18 sebesar 0.67, dan WELL17 sebesar 0.66 Variabel teramati WELL4 menyatakan **bahwa responden mempunyai pengaturan waktu kerja yang seimbang dengan kehidupan sehari-hari akan menambah uang yang saya simpan**

Gambar 10. *Path Diagram* Output Lisrel Uji CFA

Langkah awal untuk melihat sejauh mana data mendukung model, digunakan indikator nilai *Goodness Of Fit Index* (GOFI) variabel laten pada uji CFA. Dari perhitungan dihasilkan bahwa variabel laten pada uji CFA memiliki nilai Chi-Square = 0, df = 0, P-value = 1, RMSEA = 0.00, yang artinya menunjukkan kecocokan sangat baik, model is saturated = perfect fit. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data sangat mendukung model untuk variabel laten pada uji CFA tersebut.

Hasil uji model pengukuran variabel laten pada uji CFA, terlihat memiliki nilai *Standardized Loading Factor* (SLF)  $\geq 0.50$  (validitas baik). Nilai reliabilitasnya baik, dimana nilai CR  $\geq 0.70$  dan VE  $\geq 0.50$ . Adapun rangkuman hasil validitas dan reliabilitas variabel laten pada uji CFA dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5. Uji Kecocokan Model Uji Confirmatory Factor Analysis (CFA)**

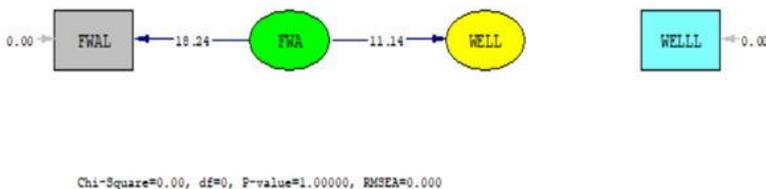
| Uji Kecocokan Model Variabel Laten CFA   |                                   |       |                         |                          |                   |
|--|-----------------------------------|-------|-------------------------|--------------------------|-------------------|
| Goodness of Fit Statistics<br><br>Degrees of Freedom = 0<br>Minimum Fit Function Chi-Square = 0.00 (P = 1.00)<br>Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.00 (P = 1.00)<br>Satorra-Bentler Scaled Chi-Square = 0.0 (P = 1.00)<br><br>The Model is Saturated, the Fit is Perfect ! |                                   |       |                         |                          |                   |
| Kesimpulan uji kecocokan model : secara keseluruhan variabel teramati dalam variabel laten CFA memiliki kecocokan yang sangat baik, sehingga data mendukung model penelitian.  |                                   |       |                         |                          |                   |
| Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Laten CFA  |                                   |       |                         |                          |                   |
| Variabel Teramati  | Standardized Loading Factor (SLF) | Error | Nilai CR**) $\geq 0.70$ | Nilai VE***) $\geq 0.50$ | Keterangan        |
| FWA  |                                   |       | 0.99                    | 0.98                     | Reliabilitas baik |
| FWAL   | 0.99                              | 0.01  |                         |                          | Validitas baik    |
| WELL   |                                   |       | 0.99                    | 0.98                     | Reliabilitas baik |
| WELLL  | 0.99                              | 0.01  |                         |                          | Validitas baik    |

Sumber: Hasil Olah Data Penulis (2023)

- \*) SLF = *Standardized Loading Factor*, dimana SLF yang baik  $\geq 0.50$
- \*\*) CR = *Construct Reliability*, dimana CR yang baik  $\geq 0.70$
- \*\*\*) VE = *Variance Extracted*, dimana VE yang baik  $\geq 0.50$

Hasil uji model pengukuran variabel laten CFA menunjukkan bahwa variabel tersebut diwakili oleh variabel teramati FWAL hingga WELLL dengan nilai *Standardized Loading Factor* (SLF)  $\geq 0.50$ . Artinya, selain memiliki validitas yang baik, variabel tersebut juga mewakili persepsi responden. Nilai reliabilitasnya cukup baik, dimana nilai CR  $\geq 0.70$  yaitu 0.99, dan VE  $\leq 0.50$ , yaitu 0.98

Nilai SLF tertinggi dapat dilihat pada variabel teramati FWAL sebesar 0.99, dan disusul dengan WELLL sebesar 0.99, Variabel teramati FWAL menyatakan **mayoritas responden memiliki persepsi positif terhadap pernyataan dalam kuesioner penelitian pada indikator tersebut.**



Gambar 11. Path Diagram Output Lisrel Uji Model Struktural/ Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian menyatakan bahwa hipotesis diterima Karena Nilai T (T-Value)  $\geq 1.96$  Sehingga Hipotesis Terbukti Bahwa Ada Hubungan Antara *Flexible Working Arrangement* Dan *Wellbeing* Secara Positif Dibuktikan Dengan Skor 11.14.

## Penutup

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaturan kerja fleksibel (*Flexible Work Arrangement*) secara signifikan meningkatkan kesejahteraan fisik dan psikis (*Wellbeing*) generasi X, Y, dan Z di Kota Depok. Analisis model pengukuran menunjukkan bahwa *Flexible Work Arrangement* memberikan persepsi positif terhadap kenyamanan dan motivasi kerja. Responden merasa lebih semangat dan nyaman bekerja dengan pengaturan jam kerja yang fleksibel, yang berdampak positif pada tabungan, investasi, dan perkembangan karir mereka. Hasil ini didukung oleh uji hipotesis yang menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara *Flexible Work Arrangement* dan *wellbeing*. Dengan demikian, penerapan *Flexible Work Arrangement* di tempat kerja disarankan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

## Daftar Pustaka

- Alatartseva, Ekaterina, and Galina Barysheva. "Well-being: Subjective and Objective Aspects." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 166 (2015): 36–42. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.12.479>.
- Amin, Mohamad T.M. "Heat, Comfort and Well-Being in a Changing Climate: Learning from Cooling Practices in Malaysian Households." PhD diss., ProQuest, 2020. <http://search.proquest.com/openview/40dd9ded4b95e570939ecf567b9c179a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>.
- Anya, P. J., A. A. Adeniji, O. P. Salau, O. M. Balogun, S. O. Aribisala, and J. O. Ikeagbo. "Examining Employee Engagement within the Context of Flexible Work Arrangement in Asian-Owned Company in Lagos State." *Academy of Strategic Management Journal* 20, no. 6 (2021): 1–12.
- Corr, Phillip. "Subjective Well-Being, Self-Care, and Mental Health Help-Seeking Tendencies Among DACA Students at a Large Public Institution in the Mid-Atlantic United States." PhD diss., ProQuest, 2021. <https://search.proquest.com/dissertations-theses/subjective-well-being-self-care-mental-health/docview/2489547813/se-2?accountid=41849>.
- Davidescu, Ana A.M., Simona A. Apostu, Alin Paul, and Ilinca Casuneanu. "Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees-Implications for Sustainable Human Resource Management." *Sustainability* 12, no. 15 (2020). <https://doi.org/10.3390/su12156086>.
- Gašić, Danijela, and Nenad Berber. "The Influence of Flexible Work Arrangement on Employee Behavior During the COVID-19 Pandemic in the Republic of Serbia." *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies* 26, no. 3 (2021): 73–89. <https://doi.org/10.7595/management.fon.2021.0026>.
- Greiner, Birgit A., C. Leduc, C. O'Brien, J. Cresswell-Smith, R. Rugulies, K. Wahlbeck, et al. "The Effectiveness of Organisational-Level Workplace Mental Health Interventions on Mental Health and Wellbeing in Construction Workers: A Systematic Review and Recommended Research Agenda." *PLOS ONE* 17, no. 11 (2022): e0277114. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0277114>.

- Greiner, Birgit A., Céline Leduc, Cathy O'Brien, Janne Cresswell-Smith, Reiner Rugulies, Kristian Wahlbeck, Kristy Abdulla, Birgit L. Amann, Alex C. Pashoja, Evelien Coppens, Paul Corcoran, Margaret Maxwell, Victoria Ross, Lisbeth de Winter, Ella Arensman, and Birgit Aust. "The Effectiveness of Organisational-Level Workplace Mental Health Interventions on Mental Health and Wellbeing in Construction Workers: A Systematic Review and Recommended Research Agenda." *PLOS ONE* 17, no. 11 (2022). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0277114>.
- Hall, Charles E., L. Davidson, S. K. Brooks, et al. "The Relationship between Homeworking During COVID-19 and Both, Mental Health, and Productivity: A Systematic Review." *BMC Psychology* 11 (2023): 188. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01221-3>.
- Hall, Charles E., Lisa Davidson, Samantha K. Brooks, Neil Greenberg, and David Weston. "The Relationship between Homeworking During COVID-19 and Both, Mental Health, and Productivity: A Systematic Review." *BMC Psychology* 11, no. 1 (2023). <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01221-3>.
- Harkiolakis, Nicholas, and Michael Komodromos. "Supporting Knowledge Workers' Health and Well-Being in the Post-Lockdown Era." *Administrative Sciences* 13, no. 2 (2023). <https://doi.org/10.3390/admsci13020049>.
- Harkiolakis, Tatiana, and Marcos Komodromos. "Supporting Knowledge Workers' Health and Well-Being in the Post-Lockdown Era." *Administrative Sciences* 13, no. 2 (2023): 49. <https://doi.org/10.3390/admsci13020049>.
- Huppert, Felicia A. "Psychological Well-Being: Evidence Regarding Its Causes and Consequences." *Applied Psychology: Health and Well-Being* 1, no. 2 (2009): 137-164.
- Josewski, Viviane, Sarah de Leeuw, and Margo Greenwood. "Grounding Wellness: Coloniality, Placeism, Land, and a Critique of "Social" Determinants of Indigenous Mental Health in the Canadian Context." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 20, no. 5 (2023). <https://doi.org/10.3390/admsci13020049>.
- Ko, Eun Joo, and Soo Sun Kim. "Intention to Use Flexible Work Arrangements: The Case of Workers in Korea and Gender Differences in Motivation." *Journal of Organizational Change Management* 31, no. 7 (2018): 1438-1460. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2018-0001>.

- Lee, Minji, and Byunghee Kim. "Effect of the Employees' Mental Toughness on Organizational Commitment and Job Satisfaction: Mediating Psychological Well-Being." *Administrative Sciences* 13, no. 5 (2023). <https://doi.org/10.3390/admsci13050133>.
- Lyll, Holly J. "Running Head: The Millennial Pursuit of Happiness 1." *Sustainability* 10, no. 1 (2020). Marx, Cordula K., Martina Reimann, and Martin Diewald. "Do Work-Life Measures Really Matter? The Impact of Flexible Working Hours and Home-Based Teleworking in Preventing Voluntary Employee Exits." *Social Sciences* 10, no. 1 (2021): 1-22. <https://doi.org/10.3390/socsci10010009>.
- Muliansyah, Nashrul, and Chotib. "Level of Well-Being among Migrants in Indonesia." *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities* 27, no. 3 (2019): 2169-2184.
- Prime, Heather, Mark Wade, and Dillon T. Browne. "Risk and Resilience in Family Well-Being During the COVID-19 Pandemic." *American Psychologist* 75, no. 5 (2020): 631-643. <https://doi.org/10.1037/amp0000660>.
- Renard, Karim, Francois Cornu, Yves Emery, and David Giauque. "The Impact of New Ways of Working on Organizations and Employees: A Systematic Review of Literature." *Administrative Sciences* 11, no. 2 (2021). <https://doi.org/10.3390/admsci11020038>.
- Seal, Celia R., Katherine M. Rawls, Patricia T. Flaherty, Di Fan, and Sylvia Sanchez. "Flexible Work Arrangements and Employee Work Attitudes: A Case-Based Inquiry of a Small Non-Profit Response to Crisis." *Journal of Organizational Psychology* 21, no. 4 (2021): 93-102. <https://doi.org/10.33423/jop.v21i4.4546>.
- Sethi, Garima K., and Navdeep K. Saini. "COVID-19: Opinions and Challenges of School Teachers on Work from Home." *Asian Journal of Nursing Education and Research* 10, no. 4 (2020): 532-536. <https://doi.org/10.5958/2349-2996.2020.00115.9>.
- Subramaniam, A. Geetha, B. John Overton, and C. Bala Maniam. "Flexible Working Arrangements, Work Life Balance and Women in Malaysia." *International Journal of Social Science and Humanity* 5, no. 1 (2015): 34-38.
- Student, M. T., R. R. Kumar, R. E. C. Ommets, A. Prajapati, T.-A. Blockchain, A. I. MI, P. S. N. Randive, A. G. Subramaniam, B. J. Overton, and C. B. Maniam. "Flexible Working Arrangements, Work Life Balance and Women in Malaysia." *International Journal*

of Social Science and Humanity 5, no. 1 (2015): 34–38. <https://doi.org/10.7763/ijssh.2015.v5.417>.

Wanberg, Connie R., Becca Csillag, Ryan P. Douglass, Lihua Zhou, M. S. Pollard, and S. Monica. "Socioeconomic Status and Well-Being During COVID-19: A Resource-Based Examination." *American Psychologist* 105, no. 12 (2020): 1382–1396.