

**PENGARUH *FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT (FWA)* DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA MAHASISWA
PADA INDUSTRI KREATIF DI MALANG**

SKRIPSI



Oleh

Putri Faradila

NIM. 200401110158

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

**PENGARUH *FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT (FWA)* DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA MAHASISWA
PADA INDUSTRI KREATIF DI MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi
salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Putri Faradila

NIM. 200401110158

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT (FWA)* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA MAHASISWA PADA INDUSTRI KREATIF DI MALANG

SKRIPSI

Oleh

Putri Faradila

NIM. 200401110158

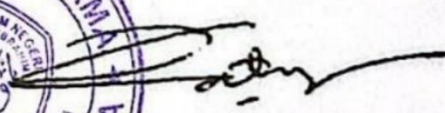
Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 <u>Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si.Psi</u> NIP. 197207181999032001		27/24 /05
Dosen Pembimbing 2 <u>Rahmatika Sari Amalia, M.Psi</u> NIP. 199105222020122001		29/24 /05

Malang, 29 Mei 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Yusuf Ratu Agung, M. A
NIP. 198010202015031002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT (FWA)* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEKERJA MAHASISWA PADA INDUSTRI KREATIF DI MALANG

SKRIPSI

Oleh

Putri Faradila

NIM. 200401110158

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis
Sidang Skripsi Pada Tanggal 19 Juni 2024

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Ujian <u>Rahmatika Sari Amalia, M.Psi</u> NIP. 199105222020122001		01 / 24 07
Ketua Penguji <u>Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si.Psi</u> NIP. 197207181999032001		26 / 24 06
Penguji Utama <u>Dr. H. Achmad Khudori Soleh, M.Ag.</u> NIP. 196811242000031001		26 / 24 06

Disahkan oleh,

Dekan,



Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si

NIP. 197611282002122001

NOTA DINAS I

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH *FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT* (FWA) DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEKERJA MAHASISWA PADA INDUSTRI KREATIF DI
MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Putri Faradila
NIM : 200401110158
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Malang, 29 Mei 2024

Dosen Pembimbing I



Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si., Psikolog

NIP. 197207181999032001

NOTA DINAS II

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UTN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT (FWA) DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEKERJA MAHASISWA PADA INDUSTRI KREATIF DI
MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Putri Faradila
NIM : 200401110158
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Malang, 29 Mei 2024

Dosen Pembimbing II



Rahmatika Sari Amalia, M.Psi

NIP. 199105222020122001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Faradila

NIM : 200401110158

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul "**Pengaruh *Flexible Work Arrangement (FWA)* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Mahasiswa Padaa Industri Kreatif di Malang**", adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing, dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 24 Mei 2024

Penulis



Putri Faradila

NIM. 200401110158

MOTTO

اعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا، وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

"Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau akan hidup selamanya. Dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok pagi." HR. Ibn. Umar

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Ayah saya tercinta yang lebih dicintai Allah karena telah memenuhi panggilan-Nya Bpk. Mu'ali alm. yang senantiasa memberi do'a dan dukungan selama masa hidupnya untuk lebih giat dalam menuntut ilmu hingga ke jenjang yang lebih tinggi. Begitu pula dengan ibu saya, Ibu Nur Farida yang saya cintai yang selalu memotivasi dan mendo'akan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji Syukur kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan Rahmat Taufik, hidayah dan segala nikmat-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Flexible Work Arrangement (Fwa)* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Mahasiswa pada Industri Kreatif Di Malang”** dengan lancar dan penuh berkah. InsyaAllah , Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang kelak kita harapkan syafaatnya dihari kiamat.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak akan mampu terselesaikan dengan baik tanpa ada dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu dengan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. M. Zainuddin, MA. Selaku rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Ibu Dr. Rifa Hidayah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Yusuf Ratu Agung, MA selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Ibu Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si.Psi dan Ibu Rahmatika Sari Amalia, M.Psi selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan, motivasi, semangat, dan ikhlas meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan terbaik kepada penulis

5. Ibu, Nur Ila Ifawati, M.Pd, selaku dosen wali yang telah memonitoring dan memberikan arahan akademik selama penulis menjadi mahasiswa
6. Seluruh dosen Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama menempuh pendidikan studi S1.
7. Keluarga saya ayah dan ibu, Mu'ali alm. dan Nur Farida, kakek saya Agus Sofyan alm, nenek saya Sukanah, serta seluruh anggota keluarga kanjeng mami, Rara, Meliza, yang senantiasa memberikan semangat dan doa sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi dengan baik dan lancar.
8. Seluruh partisipan, yaitu pekerja mahasiswa industri kreatif di Malang yang telah meluangkan waktunya ditengah kesibukan kuliah dan bekerja untuk berkontribusi dalam penelitian ini.
9. Seluruh teman saya di UKM Simfoni FM terkhusus teman-teman DKD 21 yang senantiasa memotivasi, mendoakan, membantu dalam menyebarkan kuisioner, dan berdiskusi dalam menyelesaikan skripsi.
10. Teruntuk teman penulis, Khosy, Tiwi, Anas, Ervina, Syifa, Salsa, Tasli, Aulia, Safira, Tasya, Mahdy, dan Qowim yang telah hadir dan menjadi teman diskusi yang baik selama duduk di bangku perkuliahan.
11. Teruntuk seluruh anggota Treasure, terkhusus Kim Doyoung yang telah menemani penulis melalui karyanya berupa lagu selama mengerjakan skripsi

Harapan peneliti semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk peneliti, pembaca, dan semua orang yang terlibat dalam penyusunan dalam penelitian ini.

Malang, 24 Mei 2024

Peneliti.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS I	iii
NOTA DINAS II	vi
SURAT PERNYATAAN.....	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
ABSTRAK	xx
ABSTACT.....	xxi
البحث مستخلص	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH.....	1
B. RUMUSAN MASALAH	9
C. TUJUAN PENELITIAN	10
D. MANFAAT PENELITIAN	10
BAB II KAJIAN TEORI.....	12
A. KINERJA.....	12
1. Definisi Kinerja.....	12
2. Aspek-Aspek Kinerja	13
3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja.....	15
4. Metode Pengukuran Kinerja	17
B. <i>FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT (FWA)</i>	18
1. Definisi <i>Flexible Work Arrangement (FWA)</i>	18
2. Aspek-Aspek <i>Flexible Work Arrangement (FWA)</i>	20
3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi <i>Flexible Work Arrangement (FWA)</i>	21

4. Dampak <i>Flexible Work Arrangement (FWA)</i>	23
C. KEPUASAN KERJA	24
1. Definisi Kepuasan Kerja.....	24
2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	25
3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja.....	26
4. Dampak Kepuasan Kerja	27
D. PENGARUH <i>FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT (FWA)</i> TERHADAP KINERJA.....	28
E. PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA	30
F. PENGARUH <i>FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT (FWA)</i> DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA	31
G. KERANGKA KONSEPTUAL	32
H. HIPOTESIS PENELITIAN	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. TIPE DAN DESAIN PENELITIAN	34
B. IDENTIFIKASI VARIABEL PENELITIAN.....	35
1. Variabel bebas (X)	35
2. Variabel terikat (Y)	35
C. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN	36
1. Kinerja	36
2. <i>Flexible Work Arrangement (FWA)</i>	36
3. Kepuasan Kerja	36
D. SUBJEK PENELITIAN	37
1. Populasi	37
2. Sampel	38
E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA.....	39
F. VALIDITAS ALAT UKUR	43
G. RELIABILITAS ALAT UKUR	47
H. ANALISIS DATA	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	55
A. PELAKSANAAN PENELITIAN	55
B. HASIL PENELITIAN	56
1. Analisa Deskriptif	56

2. Analisis Statistik Inferensial	66
C. PEMBAHASAN	73
1. Tingkat <i>Flexible Work Arrangement (FWA)</i> Pekerja Mahasiswa pada pekerja mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang.....	73
2. Tingkat Kepuasan Kerja Pekerja Mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang.....	77
3. Tingkat Kinerja Pekerja Mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang....	79
4. Pengaruh <i>Flexible Work Arrangement (FWA)</i> Terhadap Kinerja Pekerja Mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang.....	81
5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang	83
6. Pengaruh <i>Flexible Work Arrangement (FWA)</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang .	84
BAB V PENUTUP	87
A. Kesimpulan.....	87
1. Tingkat <i>Flexible Work Arrangement (FWA)</i> Pekerja Mahasiswa pada pekerja mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang.....	87
2. Tingkat Kepuasan Kerja Pekerja Mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang.....	87
3. Tingkat Kinerja Pekerja Mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang....	88
4. Pengaruh <i>Flexible Work Arrangement (FWA)</i> Terhadap Kinerja Pekerja Mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang.....	88
5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang	89
6. Pengaruh <i>Flexible Work Arrangement (FWA)</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang .	89
B. Saran.....	89
C. Keterbatasan Penelitian	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kategori Jawaban	40
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala Kinerja	41
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Flexible Work Arrangement</i>	42
Tabel 3.4 <i>Blueprint</i> Skala Kepuasan Kerja	43
Tabel 3.5 Pelaksanaan Expert Judgement	44
Tabel 3.6 Data Validitas Pilot Testing Skala Kinerja	45
Tabel 3.7 Data Validitas Pilot Testing Skala <i>Fleqxible Work Arrangement</i> (FWA)	46
Tabel 3.8 Data Validitas Pilot Testing Skala Kepuasan Kerja	47
Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Formula Alpha (α) Cronbach.....	48
Tabel 3.10 Formula Kategorisasi.....	50
Tabel 4.1 Hasil Perhitungan Statistik Hipotetik	56
Tabel 4.2 Kategorisasi Hipotetik Variabel <i>Flexible work Arrangement</i>	57
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kategorisasi Hipotetik pada <i>Flexible work Arrangement</i>	57
Tabel 4.4 Kategorisasi Hipotetik Aspek dari Variabel <i>Flexible work Arrangement</i>	58
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kategorisasi Hipotetik pada <i>Flexible work Arrangement Berdasarkan Aspeknya</i>	58
Tabel 4.6 Kategorisasi Hipotetik Variabel Kepuasan Kerja	59
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kategorisasi Hipotetik pada Kepuasan Kerja	59
Tabel 4.8 Kategorisasi Hipotetik pada Variabel Kinerja	60
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kategorisasi Hipotetik pada Variabel Kinerja	60
Tabel 4.10 Statistik Empirik.....	61
Tabel 4.11 Kategorisasi Empirik	62
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Kategorisasi Empirik pada <i>Flexible Work Arrangement</i> (FWA)	63
Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Kategorisasi Empirik pada Kepuasan Kerja	64
Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Kategorisasi Empirik pada Kinerja	65

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas	66
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas <i>Flexible Work Arrangement (FWA)</i> -Kinerja	68
Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja-Kinerja	68
Tabel 4.19 Hasil Uji Heteroskedasitas	69
Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Simultan (Uji F)	69
Tabel 4.21 Nilai Konstanta dan Koefisien Regresi	70
Tabel 4.22 Nilai Konstanta dan Koefisien Regresi	70
Tabel 4.23 Koefisien Determinasi <i>Flexible Work Arrangement</i> & Kepuasan Kerja - Kinerja	72
Tabel 4.24 Koefisien Determinasi <i>Flexible Work Arrangement</i> - Kinerja	72
Tabel 4.25 Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja - Kinerja	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Key Performance Indicator Marketing PT. B 2024.....	5
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 3.1 Variabel Penelitian.....	34
Gambar 4.1 Sub-sektor Pekerja Industri Kreatif di Malang.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Survey Pekerja Mahasiswa di Malang	97
Lampiran 2 Alat Ukur Penelitian.....	98
Lampiran 3 Tabulasi Data Hasil Pilot Testing	103
Lampiran 4 Validitas & Reliabilitas Alat Ukur.....	106
Lampiran 5 Analisa Deskriptif Statik	111
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas	111
Lampiran 7 Hasil Uji Multikolinearitas	111
Lampiran 8 Hasil Uji Linearitas	112
Lampiran 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	112
Lampiran 10 Hasil Analisa Regresi Linear Berganda	113
Lampiran 11 Tabulasi Data Hasil Penelitian.....	114

ABSTRAK

Faradila, Putri (2024). Pengaruh *Flexible Work Arrangement* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang. Skripsi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2024

Pembimbing: Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si.Psi, Rahmatika Sari Amalia, M. Psi

Industri kreatif berkembang pesat di Indonesia, dan jumlah angkatan kerja di sektor ekonomi kreatif diperkirakan akan bertambah. Hal tersebut juga selaras dengan tingginya angkatan kerja dari kalangan mahasiswa, terkhusus di Malang. Terjadinya konflik peran sebagai pelajar dan pekerja pada mahasiswa yang bekerja, membuat para industri khawatir akan mengalami penurunan kinerja, sehingga pekerja membutuhkan adanya *flexible work arrangement (FWA)* dan kepuasan kerja yang mampu meningkatkan kinerja mereka pada industri ini. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) mengetahui tingkat *flexible work arrangement*, (2) kepuasan kerja, dan (3) kinerja pekerja mahasiswa industri kreatif di Malang, serta bagaimana (4), (5), (6) *flexible work arrangement* dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja mereka baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan paradigma metode kuantitatif. Subjek pada penelitian ini diambil dari populasi pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang yang tidak diketahui jumlah pastinya. Sampel diambil dengan teknik *purposive sampling* serta rumusan Lameshow yang menghasilkan sampel minimal sebesar 96 responden. Kemudian, pada penelitian ini diperoleh sebanyak 112 responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini skala *flexible work arrangement* yang disusun berdasarkan aspek yang dirumuskan oleh Rau & Hyland, skala kepuasan kerja yang disusun berdasarkan aspek yang dirumuskan oleh Jewell & Siegall, dan skala kinerja berdasarkan aspek yang dirumuskan oleh Koopmans. Kemudian, analisa data dilakukan dengan uji regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan (1) tingkat *flexible work arrangement* pekerja mahasiswa industri kreatif di Malang pada kategori tinggi, yaitu sebesar 67%. Kemudian, (2) tingkat kepuasan kerja pekerja mahasiswa tersebut berada pada kategori tinggi, sebesar 70%. (3) Tingkat kinerja pekerja mahasiswa industri kreatif di Malang juga cenderung tinggi, yaitu sebesar 88%. Hasil uji regresi menunjukkan, (4), (5), (6) *flexible work arrangement* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 50,5% , sedangkan 49,5% diantaranya dipengaruhi oleh faktor lain. Sementara itu *flexible work arrangement* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja.

Kata kunci: *flexible work arrangement*, kepuasan kerja, kinerja, and pekerja mahasiswa

ABSTRACT

Faradila, Putri (2024). The Influence of Flexible Work Arrangement and Job Satisfaction on the Job Performance of Student Workers in the Malang Creative Industry Thesis, Faculty of Psychology, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2024

Supervisor: Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si.Psi, Rahmatika Sari Amalia, M. Psi

The creative industry is rapidly growing in Indonesia, and the workforce in the creative economy sector is expected to increase. This is also in line with the high number of students entering the workforce, especially in Malang. The conflict between being a student and a worker has raised concerns among industries about a potential decline in performance. Therefore, the purpose of this research is to (1) assess the level of flexible work arrangement, (2) job satisfaction, and (3) job performance of student workers in the creative industry in Malang, as well as to understand how (4), (5), (6) flexible work arrangement and job satisfaction impact their performance, both partially and simultaneously.

This research utilizes the quantitative method paradigm. The subjects in this study were drawn from the student workers population in the creative industry in Malang, the exact number of which is unknown. The sample was obtained using purposive sampling technique, following Lameshow's formula, resulting in a minimum sample size of 96 respondents. However, in this study, a total of 112 respondents were obtained. The instruments used in this research include the flexible work arrangement scale, developed based on aspects formulated by Rau & Hyland, the job satisfaction scale based on aspects formulated by Jewell & Siegall, and the job performance scale based on aspects formulated by Koopmans. Subsequently, data analysis was conducted using multiple linear regression.

The results of this study indicate that (1) the level of flexible work arrangement for student workers in the creative industry in Malang is high, at 67%. Furthermore, (2) the job satisfaction level of these student workers is also high, at 70% (3). The job performance level of student workers in the creative industry in Malang is also relatively high, at 88%. Regression analysis results show that (4), (5), and (6) flexible work arrangement and job satisfaction have a 50,5% influence on performance, while the remaining 49,5% is influenced by other factors. Meanwhile, flexible work arrangement has a negative impact on job performance.

Keywords: flexible work arrangement, job satisfaction, performance, student workers

مستخلص البحث

فاراديليا ، بوتري (2024). تأثير ترتيب العمل المرن والرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للطلاب العاملين في أطروحة الصناعة الإبداعية في مالانج ، كلية علم النفس ، الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج ، 2024

المشرف :عين تري راهايو ، ماجستير العلوم الاجتماعية

لاحظنا أن صناعة الإبداع تنمو بسرعة في إندونيسيا، ومن المتوقع أن يزيد عدد العاملين في قطاع الاقتصاد الإبداعي يتزامن ذلك مع ارتفاع عدد الطلاب الذين يدخلون سوق العمل، خاصة في مالانج. أثار التضارب بين كون الشخص طالبًا وعاملاً قلقًا لدى الصناعات بشأن احتمال تراجع الأداء، لذا، يهدف هذا البحث إلى (1) تقييم مستوى الترتيب المرن للعمل، و(2) رضا العاملين عن وظائفهم، و(3) أدائهم في صناعة الإبداع في مالانج، بالإضافة إلى فهم كيفية تأثير (4) و(5) و(6) الترتيب المرن للعمل ورضا العاملين عن وظائفهم على أدائهم، سواء جزئيًا أو في نفس الوقت.

لاحظ هذا البحث استخدام المنهج الكمي. تم اختيار المشاركين في هذه الدراسة من سكان العاملين الطلاب في صناعة الإبداع في مالانج، والعدد الدقيق لهم غير معروف. تم الحصول على العينة باستخدام تقنية العينة المستندة إلى الهدف، وباستخدام الصيغة المطورة من قبل لاميشو، مما أسفر عن حجم عينة أدنى يبلغ 96 مشاركًا. ومع ذلك، تم الحصول في هذه الدراسة على مجموع 112 مشاركًا تشمل الأدوات المستخدمة في هذا البحث مقياس الترتيب المرن، الذي تم تطويره استنادًا إلى الجوانب التي صيغتها راو وهايلاندا، ومقياس رضا العمل استنادًا إلى الجوانب التي صيغتها جيويل وسيجال، ومقياس أداء العمل استنادًا إلى الجوانب التي صيغتها كوبمانز. بعد ذلك، تم إجراء تحليل البيانات باستخدام الانحدار الخطي المتعدد.

نتائج هذه الدراسة تشير إلى أن (1) مستوى الترتيب المرن لعمل الطلاب في صناعة الإبداع في مالانج عالي، حيث يبلغ 67%. وعلاوة على ذلك، (2) مستوى رضا العاملين الطلاب على وظائفهم أيضًا عالي، حيث يبلغ 70%. (3) مستوى أداء العاملين الطلاب في صناعة الإبداع في مالانج أيضًا مرتفع نسبيًا، حيث يبلغ 88%. نتائج تحليل الانحدار تظهر أن (4)، (5)، و(6) الترتيب المرن للعمل ورضا العاملين لهم تأثير بنسبة 50,5% على الأداء، في حين أن النسبة المتبقية 49,5% تتأثر بعوامل أخرى وفي الوقت نفسه، يؤثر الترتيب المرن للعمل سلبًا على الأداء.

الكلمات المفتاحية: ترتيب العمل المرن ، والرضا الوظيفي ، والأداء ، والعمل الطلاب

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Industri kreatif merupakan cara pandang terhadap industri yang mengutamakan inovasi dan kreativitas. Pertumbuhan industri kreatif telah menjadi salah satu sektor yang berkembang pesat di Indonesia, termasuk di Malang. Adanya dorongan dari Pemerintah untuk mengoptimalkan pertumbuhan industri kreatif Indonesian membuat industri ini semakin marak di era ini (Frh/fsr, 2022). Terdapat 17 subktor dalam industri ini, diantaranya ada aplikasi, kuliner, kriya, fotografi, fesyen, arsitektur, desain komunikasi visual, televisi & radio, game, pertunjukan, film, penerbitan, periklanan, desain interior, produk, musik, dan seni rupa. Berdasarkan informasi Badan Pusat Statistik (BPS) yang diolah Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf) untuk laporan bertajuk Statistik Ketenagakerjaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif 2018-2021, jumlah angkatan kerja di sektor ekonomi kreatif diperkirakan akan bertambah menjadi 21,90 juta orang (Naurah, 2023).

Peningkatan pelaku industri kreatif salah satunya terjadi di wilayah Malang. Wilayah Malang, yang mencakup Kota Malang, Kabupaten Malang dan Kota Batu, merupakan salah satu kota pendidikan dan budaya di Indonesia yang aktif dalam mendukung pertumbuhan industri kreatif. Malang juga memiliki gedung pusat pengembangan ekonomi kreatif (ekraf)

bernama Malang Creative Center (MCC), yang merupakan inisiasi Walikota Malang Sutiaji. Adanya MCC sebagai wadah berkumpulnya industri kreatif berhasil meningkatkan angka ekraf di Kota Malang dari 4,7% menjadi 10,4% (Pratama, 2023). Berdasarkan Osiker (2023) saat ini terdapat 314 pelaku ekonomi kreatif di Malang, masing-masing pelaku telah memiliki 2 hingga 50 tenaga kerja. Industri kreatif di Malang juga berkolaborasi dengan lembaga pendidikan atau universitas di Malang, sehingga dapat menciptakan peluang bagi mahasiswa untuk terlibat dalam proyek-proyek yang beragam (Osiker, 2023).

Angkatan kerja dari kalangan mahasiswa aktif meningkat secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Sebanyak 6,98% pelajar di Indonesia sekolah sambil bekerja (Jayani, 2020). Kemudian menurut BPS Indonesia (2020) sebanyak 2,2 juta atau 30,1% mahasiswa di Indonesia berkuliah sambil bekerja. Menurut BPS Jawa Timur (2023) terdapat 269.130 mahasiswa di Malang. Kemudian survey pra-penelitian dilakukan kepada 131 mahasiswa di Malang pada bulan Maret 2024 untuk mengetahui jumlah pekerja mahasiswa di Malang. Hasil dari survey tersebut menunjukkan terdapat 41,5% mahasiswa yang bekerja dengan 58,5% diantaranya bekerja di industri kreatif dan didominasi pada sub-sektor kuliner sebesar 19,7%.

Menjadi mahasiswa yang sekaligus bekerja bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Mahasiswa yang bekerja memiliki masalah dalam menyeimbangkan peran sebagai pekerja dan kewajibannya sebagai pelajar.

Menurut Purwanto dkk., (2013) mahasiswa yang bekerja cenderung mengesampingkan perannya sebagai pelajar, dan cenderung memiliki tingkat kelelahan yang tinggi karena memiliki banyak aktivitas dibanding mahasiswa yang tidak bekerja. Selain itu, konflik peran sebagai pelajar dan pekerja juga dapat berakibat pada stress dan menurunnya produktivitas (Lenaghan & Sengupta, 2007). Sementara itu, dari sudut pandang pemilik usaha atau pemangku kepentingan pada sektor kuliner di Indonesia, mereka cenderung ragu untuk mempekerjakan mahasiswa karena waktu yang tidak fleksibel dan tingginya tingkat *turnover* karyawan (Hendratan et al., 2015). Pekerja mahasiswa cenderung tidak stabil dan memiliki komitmen yang kurang dalam pekerjaan (Hunter dkk., 1993). Mereka khawatir saat merekrut pekerja mahasiswa akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan pekerja. Sementara itu, tingginya tingkat *turnover* karyawan akan menghambat kinerja perusahaan (Jamal dkk., 2021).

Kinerja didefinisikan sebagai perilaku dan hasil yang sesuai dengan nilai yang diharapkan bagi organisasi (Michael Armstrong, 2021). Menurut Barling & Cooper (2008) Kinerja yang baik tidak semata-mata diukur dari hasil. Namun, kinerja yang baik juga berkaitan dengan bagaimana proses karyawan dalam menyampaikannya dalam perilaku. Kinerja memiliki dimensi yang luas, dan dibagi menjadi dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing pekerja, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja yang mencakup keseluruhan perusahaan.

Berdasarkan data pra-penelitian di lapangan terdapat 6 dari 10 mahasiswa mengalami masalah dalam menyeimbangkan kinerja dalam pekerjaan dan akademik. Salah satunya pada SAB seorang mahasiswa semester 7 di salah satu Universitas di Malang, yang bekerja di salah satu industri kreatif sebagai *Digital Marketing*. SAB diwawancarai pada 19 Oktober 2023 pukul 19.41 menyampaikan bahwa kinerjanya justru cenderung fluktuatif tergantung pada kesibukan pada kegiatan perkuliahan.

“Sangat fluktuatif atau naik turun ya dikarenakan biasanya kan kalau minggu-minggu UTS (Ujian Tengah Semester) karena bobot tugas UTSnya kan juga cukup berat dan beban pekerjaan juga bertambah jadi saya merasa kinerja saya menurun.”

Menurut NK mahasiswa semester 5 yang bekerja di industri fesyen, diwawancarai pada tanggal 20 Oktober 2023 pukul 16.07 WIB, juga mengaku bahwa kinerjanya menurun saat banyak tugas kuliah.

“Pas tugas kuliah menumpuk kerjaan saya keteteran. Stok barang yang saya produksi menurun, karena saya sambil mengerjakan tugas kuliah.”

Sementara itu berdasarkan laporan penilaian *key performance indicator (KPI)* pada bagian marketing di salah satu PT. yang bergerak di sektor kuliner di Malang dengan jumlah pekerja dua orang dan satu diantaranya adalah mahasiswa menunjukkan adanya masalah kinerja yang tidak memenuhi target, seperti pada Gambar 0.1.

Gambar 1.1 Key Performance Indicator Marketing PT. B 2024

Key Performance Indicator Marketing Januari 2024						
Key Performance Indicator	Bobot KPI	Target	Realisasi	Skor	Skor Akhir	Keterangan
Mengumpulkan Voice of Customer	20	300	198	66	13,2	
Melayani customer secara online	20	100%	30%	30	6	
Kampanye pemasaran	30	1	1	100	30	
Melakukan evaluasi pasar dan pemahaman terhadap customer	30	100%	60%	60	18	
TOTAL	100	303	199,9	256	67,2	
Key Performance Indicator Marketing Februari 2024						
Key Performance Indicator	Bobot KPI	Target	Realisasi	Skor	Skor Akhir	Keterangan
Mengumpulkan Voice of Customer	20	300	153	51	10,2	
			10%			Banyak chat yang tenggelam dan tak terbalas membuat customer pergi
Melayani customer secara online	20	100%		10	2	
Kampanye pemasaran	30	1	1	100	30	
Melakukan evaluasi pasar dan pemahaman terhadap customer	30	100%	70%	70	21	
TOTAL	100	303	154,8	231	63,2	

Menurut MR yang bertugas sebagai koordinator tim marketing menyampaikan bahwa NR yang merupakan pekerja mahasiswa yang menjadi bawahannya tersebut, sering mengalami kelelahan saat melakukan pekerjaannya dalam mengumpulkan *voice of customer* dan lupa untuk membalas pesan dari pelanggan sehingga target tersebut tidak terpenuhi.

Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang berperan sebagai pengaruh terhadap kinerja, baik dari segi hasil maupun perilaku kerja, diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas dan komitmen, serta disiplin kerja. Berdasarkan pada wawancara pra-penelitian yang dilakukan pada NR, ia mengaku tidak bisa bekerja secara leluasa karena ia harus hadir sesuai jam buka outlet dan banyak waktu yang terbuang sia-sia. Menurutnya untuk pekerjaan membalas pesan customer harusnya bisa dikerjakan dari mana saja namun ia harus hadir di kantor untuk melakukan pekerjaannya.

Karena adanya fenomena tersebut, maka perlu adanya pengaturan kerja yang fleksibel atau sering disebut sebagai *flexible work arrangement*.

Flexible work arrangement (FWA) merupakan sebuah alternatif pilihan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya untuk menentukan jadwal dan tempat bekerja dengan mudah (Rau & Hyland, 2002). *FWA* memungkinkan karyawan dapat mengatur fleksibilitas jam kerjanya dengan tanggung jawab pribadi mereka misalnya, berapa lama, dimana, dan kapan mereka mulai bekerja, contohnya termasuk *flex-time*, *job-sharing*, *part-time*, *home-working*, dan *compressed hours* (Allen et al., 2015). *FWA* populer di Indonesia sejak pandemi COVID-19, dimana para pekerja diharuskan bekerja dari rumah. Sistem kerja tersebut memberikan pandangan baru dalam sehingga sebanyak 56% pekerja di Indonesia memilih *FWA* meskipun sudah tidak mengalami pandemi (Jakpat, 2022).

Menurut Fadhila & Wicaksana, (2020) karyawan yang bekerja dengan sistem *FWA* membuat pekerja lebih leluasa, memiliki banyak waktu dengan keluarga, lebih produktif, dan lebih bahagia. Saat ini, pekerja dari generasi Z atau individu yang lahir pada tahun (1997-2012), lebih memprioritaskan kesehatan hubungannya dengan pekerjaan dibanding dengan gaji yang besar (Riyanto & Nistanto, 2023). Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mengadaptasi sistem kerja fleksibel ini untuk menunjang kinerja karyawan.

Sementara itu, selain faktor eksternal berupa sistem kerja *FWA*. Selain tidak adanya sistem kerja yang fleksibel NR mengaku gaji pekerjaannya sebagai marketing kurang memuaskan, sehingga ia menganggap tidak harus memenuhi target yang ditetapkan oleh atasan. NR juga menyampaikan sering merasa tertekan dengan tuntutan dari pemilik usaha saat melihat laporan KPI timnya. Menurutnya, gaji yang diberikan tidak sebanding dengan beban kerjanya. Ketidakpuasan terhadap gaji pekerja terletak pada aspek finansial dalam kepuasan kerja (Jewell & Siegall, 1998). Pada aspek fisik kepuasan kerja yang dirumuskan oleh Jewell & Siegall, (1998) juga ditunjukkan pada pekerja pada sub-sektor industri kreatif game yang menyampaikan bahwa pekerjaannya akan berdampak pada kesehatan fisik, karena duduk terlalu lama.

Kepuasan kerja adalah emosi yang muncul akibat hasil, pengalaman, dan evaluasi terhadap pekerjaan (Robert & John, 1999). Emosi positif yang muncul saat bekerja adalah bentuk dari kepuasan kerja yang tercapai. Ketika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya maka akan memunculkan emosi negatif. Menurut Tayeb (2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai rasa atas pencapaian pribadi dan pengakuan dari lingkungan kerja atas kontribusi yang diberikan, sehingga kepuasan kerja dianggap sebagai indikasi dari pencapaian terbesar dari suatu pekerjaan. Terdapat beberapa aspek yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, diantaranya aspek psikologis, fisik, sosial, dan finansial (Jewell & Siegall, 1998). Menurut Wijaya, (2018) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja

karyawan. Kepuasan kerja bahkan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi kerja sebagai faktor individu yang mempengaruhi kinerja (Sanuddin & Widjojo, 2013)

Adanya peningkatan angka ekraf di Malang yang didominasi oleh sektor kuliner dan permasalahan terkait kinerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang yang dipengaruhi oleh sistem kerja yang kurang fleksibel dan kurangnya kepuasan karyawan membuat penelitian ini penting untuk dilakukan. Mahasiswa yang merupakan generasi Z menurut (Amalia, 2023) memiliki karakteristik pemilihan karir yang lebih mengutamakan kebebasan, perkembangan karir di masa depan, serta kepuasan dalam bekerja menjadi asumsi dasar dalam pemilihan variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pekerja mahasiswa di industri kreatif. Sementara itu, menurut Damayanti & Suwandana, (2021) *flexible work arrangement* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pekerja lepas di Provinsi Bali. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian yang serupa namun dengan permasalahan yang berbeda yaitu kinerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang. Adanya penelitian ini juga diharapkan para pelaku ekonomi kreatif memiliki gambaran terkait faktor yang dapat meningkatkan kinerja pekerja mereka terutama pekerja mahasiswa.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, pra-penelitian dan fenomena yang telah dipaparkan, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Flexible Work Arrangement (FWA)* dan Kepuasan**

Kerja terhadap Kinerja Pekerja Mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi industri kreatif di Malang untuk mengoptimalkan *FWA* dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pekerja mahasiswa. Sedangkan bagi mahasiswa, penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang sistem kerja fleksibel dan tingkat kepuasan kerja yang mampu mengoptimalkan kinerjanya meskipun mereka bukan termasuk dalam angkatan kerja dan masih memiliki tanggung jawab sebagai pelajar. Peneliti juga membatasi masalah pada penelitian ini hanya pada pekerja mahasiswa yang berada di wilayah Malang Raya yang meliputi Kota Malang, Kab. Malang, dan Kota Batu, serta dan bekerja di industri kreatif.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana tingkat *flexible work arrangement* pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang?
3. Bagaimana tingkat kinerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang?
4. Bagaimana pengaruh *flexible work arrangement* terhadap kinerja pekerja mahasiswa pada industri kreaatif di Malang?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja mahasiswa pada industri kreaatif di Malang?

6. Bagaimana pengaruh *flexible work arrangement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Mengetahui tingkat *flexible work arrangement* pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang.
2. Mengetahui tingkat kepuasan kerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang.
3. Mengetahui tingkat kinerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang.
4. Mengetahui pengaruh *flexible work arrangement* terhadap kinerja pekerja mahasiswa industri kreatif di Malang.
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang.
6. Mengetahui pengaruh *flexible work arrangement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang.

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi ilmiah yang signifikan di bidang psikologi industri dan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang berkualitas, khususnya di industri kreatif.

Selain itu, pemahaman mengenai pengaruh FWA dan kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja mahasiswa di industri kreatif di Malang akan dimungkinkan berkat penelitian ini. Temuan penelitian ini dapat menjadi landasan pilihan strategis penerapan FWA dan pengaruh kepuasan kerja di industri kreatif di Malang. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menyusun strategi meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan terutama pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang.

2. Manfaat Praktis

a. Kontribusi Terhadap Industri Kreatif di Malang

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi penting bagi industri kreatif di Malang dengan memberikan wawasan tentang pengaruh FWA dan kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja mahasiswa.

b. Pemahaman yang Lebih Baik Bagi Mahasiswa

Mahasiswa yang bekerja akan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana mengelola peran sebagai pelajar dan pekerja secara efisien. Penelitian ini dapat memberikan saran tentang bagaimana mahasiswa dapat memanfaatkan FWA dan memiliki kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. KINERJA

1. Definisi Kinerja

Pada suatu organisasi pelaku usaha memiliki beragam inovasi terkait pengelolaan sumber daya manusianya untuk mencapai produktivitas kerja dan kinerja yang maksimal. Mengelola sumber daya manusia bagi individu maupun organisasi sangat penting untuk menuju kesuksesan sebuah organisasi (Mathis & Jackson, 2019). Dalam mencapai sumber daya manusia yang optimal perlu adanya evaluasi dan penilaian kinerja dengan sistem yang objektif.

Kinerja (*job performance*) atau bisa disebut sebagai hasil dan prestasi kerja yang diukur secara kualitatif maupun kuantitatif dari proses kerja yang telah dilakukan (Milkovich & Boudreau, 1997). Namun, menurut Armstrong & Baron (2005) kinerja bukan hanya tentang hasil namun bagaimana inisitif yang diberikan serta bagaimana individu dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Bernardin & Beatty (1984) kinerja juga mencakup kecepatan dan ketepatan dalam penyelesaian tugas serta partisipasinya dalam organisasi.

Hasil kerja atau kinerja yang sebenarnya adalah yang sesuai dengan tujuan-tujuan organisasi, namun juga dengan mempertimbangkan keterbatasan dari sumber daya manusia yang ada (Robbins & Judge, 2008). Mangkunegara, (2000) mendefinisikan kinerja dihasilkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan dipercayakan kepada seorang karyawan.

Menurut Koopmans (2014) kinerja merupakan kerangka utuh dari hasil kinerja sesuai dengan tugas, dukungan individu dalam mengembangkan perusahaan, dan budaya organisasi yang telah disepakati.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif serta proses penyelesaian pekerjaan berupa hasil kinerja sesuai dengan tugas, dukungan individu dalam mengembangkan perusahaan, dan budaya organisasi yang telah disepakati.

2. Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Koopmans (2014) aspek yang diukur oleh kinerja secara individu adalah *task performance* (Kinerja sesuai tugas), *contextual performance* (prestasi kerja kontekstual), dan *counterproductive work behavior* (perilaku kerja kontraproduktif).

Terdapat beberapa aspek kinerja yang tidak masuk dalam tiga kategori tersebut diantaranya, kinerja proaktif, produktif, dan adaptif.

a. *Task Performance* (Kinerja Sesuai Tugas)

Task performance merupakan aspek penting dalam kinerja. *Task performance* merupakan kompetensi individu dalam mengerjakan tugas utamanya. Hal ini mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan.

b. *Contextual Performance* (Prestasi Kerja Kontekstual)

Contextual performance merupakan perilaku individu yang mendukung kinerja organisasi secara sosial maupun psikologis, dan memaksimalkan kemampuannya untuk peduli dengan lingkungan organisasinya. Konsep dari prestasi kontekstual ini diukur dari pengerjaan tugas diluar tugas utamanya, seperti mengambil tugas tambahan, menunjukkan inisiatif, kepedulian kepada sesama, memberikan kontribusi untuk kemajuan organisasi.

c. *Counterproductive Work Behavior* (Perilaku Kerja Kontraproduktif)

Counterproductive work behavior didefinisikan sebagai perilaku destruktif atau membahayakan kesejahteraan organisasi. Hal-hal yang mencakup perilaku ketidakhadiran, terlambat kerja, melakukan tindak kriminal, bekerja tidak sesuai job deskripsi, maupun lari dari tanggung jawab. Perilaku tersebut yang mengancam keberlangsungan organisasi dan berpotensi menyebabkan kerugian.

Aspek ini merupakan aspek yang mengukur kualitas kerja secara negatif.

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang berperan sebagai pengaruh terhadap kinerja, baik dari segi hasil maupun perilaku kerja, diantaranya:

- a. Kemampuan dan Keahlian, yang merupakan keterampilan dan pengetahuan teknis yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- b. Pengetahuan, yang merujuk pada keahlian khusus yang dimiliki individu terkait dengan pekerjaannya.
- c. Rancangan Kerja, yang berkaitan dengan bagaimana tugas-tugas dan tanggung jawab dirancang dengan sistem yang efektif dan efisien.
- d. Kepribadian, yang menekankan pada sifat individu dalam memainkan peran di tempat kerja.
- e. Motivasi Kerja, yang merupakan dorongan internal atau eksternal untuk mencapai tujuan kerja.
- f. Kepemimpinan, yang menyoroti pentingnya peran pemimpin dalam membimbing, mengarahkan, dan memotivasi anggota tim atau organisasi.

- g. Gaya Kepemimpinan, yang mengacu pada pendekatan atau gaya yang diadopsi oleh pemimpin dalam memimpin dan mengelola tim atau organisasi.
- h. Budaya Organisasi, lebih merujuk pada norma-norma, nilai-nilai, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan.
- i. Kepuasan Kerja, dimana tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat mempengaruhi kinerja mereka.
- j. Lingkungan Kerja, yang berkaitan dengan kondisi fisik dan sosial tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.
- k. Loyalitas dan Komitmen, tentang sejauh mana karyawan bersedia berinvestasi dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi dapat memiliki dampak pada kinerja mereka.
- l. Disiplin Kerja, yang merujuk pada tingkat kepatuhan dan ketaatan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja.

Pengaturan kerja yang fleksibel (*Flexible Work Arrangement*) ada pada kebijakan yang dibuat organisasi (Allen et al., 2015). Sehingga pada faktor organisasi yang salah satunya adalah kebijakan untuk menerapkan sistem pengaturan kerja fleksibel juga mempengaruhi kinerja.

4. Metode Pengukuran Kinerja

Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yang dirangkum oleh (Mathis & Jackson, 2019), diantaranya:

- a. Evaluasi kinerja, dilakukan dengan memperbaiki sistem berdasarkan tujuan organisasi.
- b. KPI (*Key Performance Indicator*), dilakukan dengan merumuskan indikator tujuan kinerja yang ingin dicapai.
- c. *Balanced Scorecard*, penilaian kinerja berdasarkan aspek finansial, proses bisnis internal, konsumen, dan pelatihan dan pengembangan karyawan.
- d. 360-Degree Feedback, evaluasi kinerja oleh beberapa pihak yang berbeda, termasuk atasan, bawahan, dan rekan kerja.
- e. Penugasan khusus, memberikan tugas khusus untuk mengukur kemampuan dalam menyelesaikan tugas.
- f. *Self-Assessment*, dilakukan dengan mengevaluasi kinerja diri sendiri.
- g. *Cost of Quality*, menghitung biaya yang dikeluarkan untuk kualitas kinerja.
- h. *Productivity Metrics*, mengukur tingkat produktivitas dari hasil yang dikerjakan baik barang atau jasa yang dikeluarkan karyawan.
- i. *Economic Value Added* (EVA), evaluasi kinerja yang mengukur seberapa besar nilai tambah pada bisnis.

- j. *Return on Investment (ROI)*, mengukur efektivitas program pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepadakaryawan.
- k. *Value-Based Performance Measurement*, mengevaluasi kinerja sehubungan dengan nilai tambah yang dihasilkan bisnis.

Dari beberapa metode pengukuran kinerja penelitian ini menggunakan metode *self-assesment* yang mengukur kinerja dengan mengevaluasi kinerja diri sendiri dengan menggunakan skala *indivudual job performance* dengan aspek yang dirumuskan oleh Koopmans (2014).

B. FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT (FWA)

1. Definisi *Flexible Work Arrangement (FWA)*

Sistem pengaturan kerja yang fleksibel (*flexible work arrangement*) merupakan salah satu sistem kerja yang banyak digunakan di era ini. Sejak pandemi COVID-19 pemerintah menganjurkan untuk bekerja dari rumah untuk menjaga jarak sosial antar masyarakat. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kondisi fisik maupun psikis pekerja. Kondisi lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menunjang kinerja. Pemilihan lingkungan kerja merupakan salah satu implementasi dari kesehatan dan keselamatan kerja.

Pengaturan kerja tradisional dicirikan oleh domain kerja yang diatur dengan baik dengan batasan waktu yang ketat (misalnya, jam 9

hingga jam 5, Senin hingga Jumat). Selain itu, pekerja pada umumnya diharapkan untuk mengurus urusan pribadi pada waktu mereka sendiri (saat makan siang dan istirahat) atau waktu-waktu diluar jam kerjanya. Menurut Rau & Hyland (2002) peran dalam pengaturan kerja standar hanya akan melengkapai segmentasi atau memenuhi aturan daripada berintegritas tinggi karena batas waktu dan ruang cenderung tidak fleksibel, sedangkan pengaturan kerja yang fleksibel hadir untuk mendobrak struktur ini dengan memperbolehkan pekerjaan diselesaikan di luar batas waktu dan/atau ruang tradisional pada hari kerja standar.

Flexible work arrangement (FWA) merupakan sebuah peraturan kerja yang memungkinkan karyawannya untuk mengatur waktu hingga tempat kerja secara individu, yang meliputi *flex-time*, *job-sharing*, *part-time*, *home-working*, dan *compressed hours* (Allen dkk., 2015). *Telework* atau yang berarti mengerjakan secara rutin di lokasi selain kantor utama, seperti rumah, café, atau *co-working space* (Vega, 2003).

Flexible work arrangement telah dikenal sejak tahun 1990-an di era berkembangnya teknologi *mobile phone* ataupun *e-mail*, setelah sebelumnya pada tahun 1960-an peraturan terkait jam kerja dan geografis pekerja menjadi aturan yang ketat (Brewer & Hensher, 2001). *FWA* merupakan kebijakan organisasi secara praktik baik formal maupun informal dalam mengatur jam atau waktu kerja karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan (Maxwell et al., 2007).

Berdasarkan beberapa definisi diatas *FWA* didefinisikan sebagai pengaturan waktu dan lokasi kerja secara fleksibel untuk melakukan pekerjaan. Pengambilan kebijakan terkait waktu dan lokasi kerja diatur sesuai dengan kebutuhan karyawan.

2. Aspek-Aspek *Flexible Work Arrangement (FWA)*

Menurut Rau & Hyland (2002) terdapat dua aspek dalam *flexible work arrangement* diantaranya:

a. Pengaturan waktu fleksibel

Pengaturan waktu kerja yang fleksibel menawarkan batasan waktu yang lebih longgar dibandingkan pengaturan waktu kerja standar, karena pekerja dapat lebih menyesuaikan waktu kerja dan dapat mengakomodir peran tambahan dalam kehidupan agar dapat mencapai kesejahteraan psikologis. Pekerja tidak harus mengikuti aturan waktu bersama yang diatur oleh perusahaan.

b. Pengaturan telecommuting

Telecommuting adalah sistem kerja yang memungkinkan karyawannya untuk bekerja diluar kantor seperti bekerja dari rumah (*work from home*) WFH maupun dari mana saja (*work from anywhere*) WFA. Pekerja melakukan komunikasi dengan rekan atau atasannya secara *online* atau daring. Perusahaan dapat menerapkan telecommuting secara penuh atau sebagian atau biasa yang disebut *hybrid*.

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Flexible Work Arrangement* (FWA)

Faktor yang mempengaruhi *flexible work arrangement* bisa beragam sesuai dengan kebutuhan perusahaan, kondisi sosial, dan budaya organisasi. Berbagai sumber yang meneliti tentang FWA ini, menunjukkan beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya sebagai berikut:

a. Teknologi

Perkembangan teknologi yang semakin pesat membuat semakin mudahnya akses bekerja bagi setiap individu. Pekerja tidak terbatas letak geografis untuk bekerja (Brewer & Hensher, 2001).

b. Peraturan pemerintah

Beberapa tahun terakhir saat adanya pandemi COVID-19 pemerintah menetapkan peraturan pembatasan kegiatan masyarakat dan menganjurkan karyawan untuk bekerja dari rumah. Selain itu peraturan lainnya dikeluarkan oleh pemerintah DKI Jakarta yang menganjurkan WFH untuk menekan masalah polusi udara (Rianti, 2023).

c. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem yang dianut oleh suatu organisasi untuk membedakan dirinya dengan organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2008). Organisasi yang menerapkan sistem kerja fleksibel menaruh kepercayaan kepada karyawannya untuk dapat

mencapai tujuan organisasi tersebut dengan baik, meskipun tidak terikat dengan organisasi.

d. Tipe pekerjaan

Pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik kemungkinan tidak bisa dilakukan secara *FWA*. Pekerjaan yang lebih cocok untuk *FWA* adalah pekerjaan yang mengukur hasil secara mandiri.

e. Kebutuhan individu

Kebutuhan untuk memiliki peran ganda seperti menjadi orang tua atau mahasiswa yang juga seorang pekerja lebih memilih untuk *FWA*. Fleksibilitas sistem kerja dapat sangat membantu seorang ibu untuk merawat anaknya atau seorang mahasiswa dalam mengikuti kegiatan perkuliahannya. Sistem kerja yang flexible dianggap dapat membuat individu sehat secara mental (Shifrin & Michel, 2022).

f. *Leadership* dan *teamwork*

Gaya kepemimpinan dan cara kerja tim juga mempengaruhi keberhasilan sistem kerja *FWA*. Gaya kepemimpinan transformasional efektif dalam merancang kerja tim pada lokasi atau waktu yang berbeda (Jauhar & Suratman, 2022). Pemimpin transformasional memberi kebebasan kepada karyawan untuk menyampaikan keinginan pribadinya untuk tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2008).

4. Dampak *Flexible Work Arrangement (FWA)*

Menurut Halpern, (2005) *flexible work arrangement (FWA)* berdampak kepada para pekerja maupun perusahaan/organisasi, diantaranya:

a. Menghemat biaya operasional perusahaan

Sistem kerja fleksibel dapat menghemat pengeluaran perusahaan seperti pada penyediaan tempat kerja dan biaya transportasi.

b. Berkurangnya tingkat ketidakhadiran pekerja

Sistem kerja yang fleksibel tidak membatasi waktu dan tempat kerja dan cenderung berorientasi pada target, sehingga para pekerja tidak diharuskan hadir di lokasi kerja dalam waktu tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan. Akibatnya pekerja dapat tetap bekerja dari mana saja dan tidak memiliki alasan untuk tidak hadir atau tidak memenuhi target kerjanya. Sehingga target kinerja dapat terselesaikan dengan baik.

c. Bekerja dengan waktu yang singkat

Pekerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan secara singkat, tidak perlu berdiam diri di kantor dan dapat beristirahat atau menggunakan waktunya untuk hal lain. Hal ini berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja, dan efektif dalam mengurangi stress kerja yang berakibat pada kualitas kinerja.

C. KEPUASAN KERJA

1. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan diri menurut Santrock (2018) merupakan kesejahteraan psikologis yang ada dalam diri manusia. Kesejahteraan psikologis seseorang adalah dimana ia dapat memahami tujuan kehidupannya dan dapat mengendalikan diri dalam membangun hubungan yang positif. Menurut Luthans (2011) keadaan emosi senang atau bahagia yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang dikenal sebagai kepuasan kerja. Kepuasan terhadap pekerjaan sendiri dapat didefinisikan sebagai kesukaan individu terhadap esensi yang diperoleh dari pekerjaannya (Kreitner & Kinicki, 2007). Kepuasan kerja juga berupa respon afektif dan emosional seseorang. Konsep kepuasan kerja bukan merupakan kesatuan. Bisa jadi individu puas dengan salah satu aspek pekerjaannya saja dan tidak puas dengan aspek lainnya.

Kepuasan kerja juga merupakan munculnya sikap dalam merespon pekerjaan serta munculnya evaluasi pada situasi kerja, karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung akan memunculkan emosi positif dan bahagia dengan pekerjaannya (Jewell & Siegall, 1998).

Dari beberapa definisi kepuasan kerja berikut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan respon emosi positif yang muncul terhadap suatu pekerjaan. Emosi positif ini muncul dari rasa penerimaan terhadap kondisi lingkungan dan perilaku lingkungannya. Kepuasan

muncul setelah rasa penerimaan dan munculnya kebutuhan dan keinginan individu.

2. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Jewell & Siegall (1998) kepuasan kerja diukur dari aspek beberapa aspek berikut:

a. Aspek Psikologis

Aspek psikologis yang membentuk kepuasan kerja berhubungan dengan kesejahteraan jiwa (*psychological well-being*) karyawan meliputi adanya minat untuk bekerja, kenyamanan diri saat bekerja, respon sikap terhadap pekerjaan, bakat dan ketrampilan.

b. Aspek Fisik

Aspek fisik kepuasan kerja berhubungan dengan nilai-nilai ergonomis lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Indikator terpenuhinya aspek fisik dalam kepuasan kerja meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan usia agkatan kerja.

c. Aspek Sosial

Selain secara internal kepuasan kerja juga muncul dari lingkungan sosial berupa interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun hubungan dengan lingkungan sosial diluar tempat kerja seperti keluarga.

d. Aspek Finansial

Aspek finansial berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan. Aspek finansial tidak sebatas besaran gaji yang diberikan melainkan juga sistem pemberian gaji yang jelas, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner & Kinicki (2007) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah:

a. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*)

Kepuasan kerja individu dapat diukur dari segi terpenuhinya kebutuhan individu tersebut. Rasa cukup yang tinggi terhadap kebutuhan individu akan meningkatkan kepuasan kerja individu.

b. Kesenjangan (*discrepancies*)

Kesenjangan harapan seseorang terhadap pekerjaan yang sesuai dengan upah atau gaji, promosi, atau apresiasi yang diberikan oleh perusahaan juga menjadi aspek utama dalam kepuasan kerja. Seseorang yang mendapatkan kompensasi kerja yang lebih besar dari ekspektasinya maka orang tersebut akan memperoleh kepuasan kerja.

c. Peraih nilai (*value attainment*)

Sistem peraih nilai yang dilakukan perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang baik juga mempengaruhi kepuasan kerja

seseorang. *Value* atau esensi yang diberikan oleh pekerjaan dengan memperhatikan lingkungan kerja, apresiasi kepada karyawan efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

d. Keadilan (*equity*)

Kepuasan dapat diukur melalui seberapa adil seorang individu diperlakukan dalam suatu perusahaan. Kepuasan berasal ketika ia merasa adil dalam menerima ganjaran dari pekerjaan yang dia lakukan.

4. Dampak Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2011) dampak spesifik dari kepuasan kerja sendiri adalah:

a. *Performance* (kinerja)

Kepuasan kerja dengan kinerja sendiri memiliki hubungan yang positif. Keduanya saling mempengaruhi satu sama lain. Meskipun kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, namun kepuasan kerja tetap menjadi faktor terbesar dalam mempengaruhi kinerja. Misalnya dalam hal penerimaan gaji, jika karyawan memiliki kepuasan dalam menerima gajinya, ia akan memberikan kinerja terbaiknya.

b. *Turnover* (Pergantian)

Kepuasan kerja terbukti efektif dalam menurunkan tingkat pergantian karyawan. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen organisasi yang kuat serta tidak akan

meninggalkan perusahaan. Meskipun tidak adanya *turnover* belum tentu baik untuk perusahaan. Namun, menekan angka *turnover* karyawan biasanya digunakan untuk menghemat biaya pelatihan yang besar.

c. *Absenteeism* (ketidakhadiran)

Dampak kepuasan kerja terhadap ketidakhadiran karyawan dianggap lemah, karena meskipun individu memiliki kepuasan kerja yang baik tetapi terdapat faktor lain yang pengaruhnya lebih besar terhadap ketidakhadiran. Jadi, tingkat kepuasan kerja karyawan tidak begitu berdampak bagi jumlah tingkat ketidakhadiran karyawan.

D. PENGARUH *FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT* (FWA) TERHADAP KINERJA

Pekerja yang memiliki *flexible work arrangement* (FWA) yang bisa bekerja dari mana saja dan dapat mengatur waktu kerjanya sendiri cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik. Karena dia mampu menentukan waktu kerjanya secara mandiri. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Fatoni et al., 2021) menemukan bahwa *work from home* (WFH) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan implikasi sebesar 0,875. Kesehatan fisik juga ditemukan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, dengan implikasi sebesar 0,369. Studi menegaskan bahwa bekerja dari rumah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. *Work from home* (WFH) merupakan salah satu bentuk dari FWA

Flexible work arrangement (FWA) tidak dapat diterapkan pada semua jenis pekerjaan. Pekerjaan yang mengharuskan pekerjaanya datang untuk menggunakan fasilitas seperti mesin yang ada di perusahaan tidak dapat menggunakan pengaturan kerja fleksibel. Pada penelitian yang dilakukan oleh Farha dkk (2022) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Kantor Pusat DITJEN Pajak yang dilakukan pada masa pandemi. Sementara pada penelitian yang dilakukan oleh Siskayanti & Sanica (2022) menunjukkan bahwa FWA memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar, dan dapat diartikan bahwa tingginya nilai FWA searah dengan tingginya kinerja namun kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar tidak dipengaruhi oleh FWA, melainkan dipengaruhi oleh faktor lain yaitu motivasi kerja dan stress kerja. Pada penelitian Setiawan & Fitrianto (2021) yang menunjukkan kurangnya efektivitas dalam penerapan kerja jarak jauh. Karyawan sangat bergantung pada mesin perusahaan dan menghadapi kendala dalam menyelesaikan tugas dengan cepat. Penerapan FWA menyesuaikan dengan kompetensi karyawan, jenis pekerjaan, dan tujuan organisasi. Untuk mengoptimalkan kinerja secara FWA terdapat berbagai platform online, seperti Zoom, Google Meet, WhatsApp, Google Drive, dan Telegram.

Sedangkan ketika flexible work arrangement dimediasi oleh keterlibatan karyawan, mempunyai dampak yang signifikan terhadap *kinerja*

(Witriaryani et al., 2022). Keterlibatan karyawan sepenuhnya memediasi hubungan antara pengaturan kerja yang fleksibel dan *performance* karyawan. Selain itu, keterlibatan karyawan juga memediasi hubungan antara *work-life balance* dan *job performance*.

E. PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA

Peningkatan kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang lebih tinggi dibandingkan dengan motivasi kerja. Menurut Sanuddin & Widjojo (2013) kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Semen Tonasa. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja. Seseorang yang mampu menghasilkan respon positif terhadap pekerjaan cenderung akan bekerja dengan baik.

Selain kinerja individu tingkat kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Rendahnya tingkat *turnover* karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Prasetyo & Marlina, 2019). Menurut Prasetyo & Marlina (2019) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan dan menurunkan tingkat *turnover*, dimana karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah lebih besar kemungkinannya untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan akan setia kepada perusahaan dan memberikan kinerja terbaiknya.

F. PENGARUH *FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT* (FWA) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA

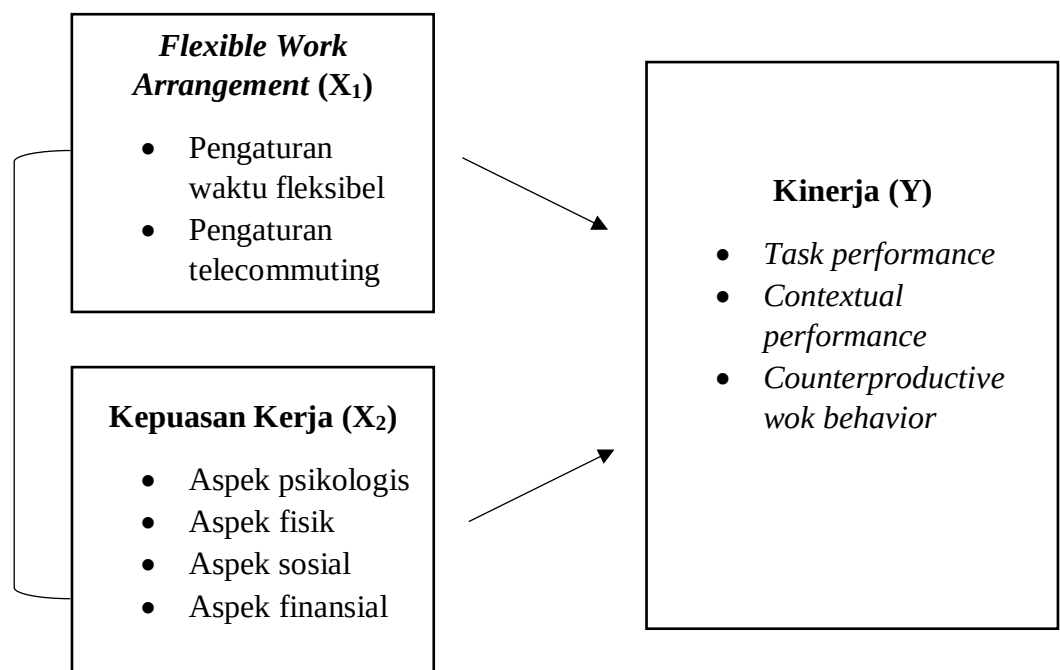
Pada penelitian yang dilakukan oleh Farha dkk (2022) menunjukkan FWA dan kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Direktorat Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Kantor Pusat DITJEN Pajak yang dilakukan pada masa pandemi. Pengaturan kerja yang fleksibel pada pekerja yang lebih memilih untuk bekerja lepas dan puas dengan pekerjaannya akan memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti & Suwandana (2021) *flexible work arrangement* dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pekerja lepas. Penelitian yang dilakukan di Provinsi Bali menunjukkan bahwa skor kepuasan kerja yang lebih tinggi menyebabkan peningkatan produktivitas di kalangan pekerja lepas. Studi ini menekankan pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas pekerja lepas dan menyarankan agar perusahaan yang menggunakan pekerja lepas harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, seperti pembayaran dan kompensasi.

Produktivitas kerja berbeda dengan kinerja. Produktivitas adalah hitungan tenaga dan keluaran secara fisik maupun kognitif yang dikeluarkan untuk bekerja. Sedangkan *performance* (kinerja) merupakan hasil yang dihasilkan dari proses yang dikeluarkan tersebut. Namun, keduanya masih

berkaitan dan berpengaruh satu sama lain. Produktivitas kerja yang secara efektif dihasil karyawan akan mempengaruhi tingginya kinerja karyawan (Lusiana, 2018).

G. KERANGKA KONSEPTUAL

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



H. HIPOTESIS PENELITIAN

H1: Terdapat pengaruh positif antara *flexible work arrangement* (X₁) terhadap kinerja(Y) pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang.

H2: Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja (Y) pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang.

H3: Terdapat pengaruh positif antara *flexible work arrangement* (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

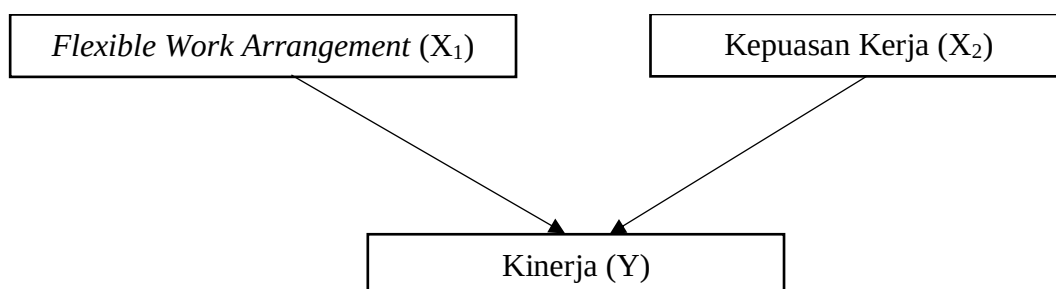
A. TIPE DAN DESAIN PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Penelitian kuantitatif dikenal sebagai penelitian yang bersifat sistematis dalam mengkaji komponen, fenomena, dan sebab akibat (Sarwono, 2014). Studi ini menggunakan komputasi, matematika, atau statistik dalam menilai atau mengkaji fenomena.

Penelitian kuantitatif berdasarkan hubungan dengan variabelnya dapat bersifat deskriptif, korelasi, dan asosiatif (Jannah, 2016). Berdasarkan hubungan dengan variabelnya penelitian ini bersifat asosiatif yang bertujuan untuk mencari kausalitas antara variabel-variabel yang akan diteliti.

Terdapat tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya ada dua variabel bebas (X_1 dan X_2) yang mempengaruhi variabel terikat (Y).

Gambar 3.1 Variabel Penelitian



B. IDENTIFIKASI VARIABEL PENELITIAN

Satu variabel terikat dan dua variabel bebas digunakan dalam penelitian ini. Variabel independen adalah variabel yang berdampak atau menimbulkan perubahan pada variabel dependen. Sedangkan variabel yang dipengaruhi atau ditimbulkan oleh adanya variabel bebas disebut variabel terikat.

1. Variabel bebas (X)

Variabel independen, kadang-kadang disebut sebagai variabel X, adalah variabel yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, menyebabkan, atau mempengaruhi hasil (Creswell, 2013). Penelitian ini menggunakan *flexible work arrangement (FWA)* sebagai variabel X_1 dan kepuasan kerja sebagai variabel X_2

2. Variabel terikat (Y)

Variabel (pengaruh) yang dapat diandalkan terhadap faktor-faktor independen disebut variabel dependen, atau variabel Y. Menurut Creswell (2013), variabel dependen ini merupakan hasil kali pengaruh variabel-variabel independen. Dalam penelitian ini, kinerja merupakan variabel terikat atau variabel Y.

C. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

1. Kinerja

Kinerja (*job performance*) merupakan hasil kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif serta proses penyelesaian pekerjaan berupa kecepatan kerja, inisiasi, inovasi, dan sikap yang ditunjukkan. Aspek yang diukur oleh kinerja secara individu adalah kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas, inovasi dan inisiasi yang diberikan kepada perusahaan guna efektivitas kinerja karyawan sehingga perusahaan memperoleh keuntungan, serta bagaimana seorang karyawan dapat menghindari masalah yang dapat merugikan perusahaan baik secara finansial atau non-finansial.

2. *Flexible Work Arrangement (FWA)*

Flexible work arrangement (FWA) adalah pengambilan kebijakan terkait waktu dan lokasi kerja diatur secara mandiri oleh karyawan. Organisasi atau perusahaan hanya melihat hasil dari kinerja yang dilakukan tanpa mempedulikan prosedur yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Terdapat dua aspek yang diukur dalam *FWA* yaitu, tingkat fleksibilitas pengaturan waktu kerja dan fleksibilitas tempat dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon emosi positif yang muncul terhadap suatu pekerjaan. Emosi positif ini muncul dari rasa penerimaan

terhadap kondisi lingkungan dan perilaku lingkungannya. Kepuasan muncul setelah rasa penerimaan dan munculnya kebutuhan dan keinginan individu. Aspek yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja, diantaranya kesejahteraan psikologis karyawan berupa emosi, bakat, dan minat karyawan; lingkungan kerja fisik yang ergonomis; adanya support sosial dari rekan kerja, atasan, dan keluarga; dan sistem kompensasi yang jelas.

D. SUBJEK PENELITIAN

1. Populasi

Populasi merupakan kumpulan dari individu yang sangat luas. Populasi termasuk dalam keseluruhan dari subjek yang diteliti, individu yang sesuai dengan ruang lingkup yang ada pada penelitian. (Priadana & Sunarsi, 2021). Penentuan populasi digunakan untuk mengambil sampel dalam penelitian yang berguna untuk generalisasi, ketepatan, dan keakuratan dalam menentukan bobot dan kualitas hasil penelitian (Jannah, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja mahasiswa di Malang yang bekerja di industri kreatif. Jumlah populasi pada penelitian ini tidak diketahui. Namun, populasi dirumuskan berdasarkan karakteristik subjek yang diteliti dalam penelitian ini, adalah mahasiswa aktif yang bekerja dengan jenis pekerjaan yang dilakukan termasuk dalam salah satu sub-sektor industri kreatif dan berada di wilayah Malang Raya. Adapun sub-sektor industri kreatif

diantaranya aplikasi, kuliner, kriya, fotografi, fesyen, arsitektur, desain komunikasi visual, televisi & radio, game, pertunjukan, film, penerbitan, periklanan, desain interior, produk, musik, dan seni rupa.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari ukuran dan susunan populasi. Sampel digunakan ketika ukuran populasi terlalu besar serta efisiensi biaya, waktu, dan sumber daya (Priadana & Sunarsi, 2021). Penentuan sampel dari penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. *Non-probability sampling* adalah metode pengambilan sampel yang karakteristiknya ditentukan oleh peneliti dengan persetujuan para pakar. Sedangkan penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan cara *purposive sampling* yang memilih subjek dengan karakter yang spesifik sebagai sampel. Dalam penelitian ini syarat responden yang dipilih adalah pekerja yang berstatus sebagai mahasiswa dan berdomisili di Malang, serta bekerja di industri kreatif.

Formula Lameshow (1997) digunakan sebagai alat untuk menentukan ukuran sampel penelitian. Rumus Lameshow digunakan karena ukuran populasi tidak diketahui, terlalu besar, dan jumlahnya bervariasi. Di bawah ini, peneliti menjabarkan formula dari Lameshow:

$$n = \frac{z_{1-\alpha/2}^2 \times P(1-P)}{d^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

P = Maksimal estimasi = 50 % = 0,5

z = Nilai standar = 1,96

d = alfa (0,10) sampling eror = 10 %

Melalui rumus tersebut maka perolehan sampel yang digunakan adalah:

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5(1 - 0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,25}{0,01}$$

$$n = 96,04$$

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh sampel minimal yang dibutuhkan adalah 96 responden. Kemudian pada penelitian ini sampel yang diperoleh adalah 112 responden.

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Penelitian ini mengukur panjang pendeknya interval pada suatu alat ukur yang menghasilkan data kuantitatif (Sugiono, 2015). Instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian harus sesuai dengan yang seharusnya diukur. Alat ukur atau instrumen, digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur untuk mengekstraksi data. Proses pengukuran dilakukan dengan mengisolasi kejadian empiris dengan merangkum konstruksi masalah penelitian yang kemudian dilakukan generalisasi abstraksi ide dari fakta tertentu dan mendefinisikan konsep secara operasional

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner yang disebar dengan menggunakan pengskalaan Likert. (Sugiono, 2015) menyatakan bahwa skala Likert merupakan alat yang digunakan untuk menilai sikap, persepsi, dan pendapat individu atau kelompok dalam situasi sosial. Variabel yang dinilai dinyatakan dalam bentuk indikator yang selanjutnya disusun menjadi pertanyaan atau pernyataan, dengan tanggapan

setiap item mempunyai gradasi mulai dari sangat positif hingga sangat negatif. Skala tersebut dibuat sebagai evaluasi dengan menggunakan empat kategori jawaban, seperti pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Kategori Jawaban

Kategori Jawaban	Favorable	Unfavorable
Sering	4	1
Kadang-kadang	3	2
Pernah	2	3
Tidak Pernah	1	4

Dalam skala ini terdapat dua macam dalam pernyataannya, yaitu pernyataan favorable atau pernyataan yang mendukung alat ukur dan pertanyaan yang tidak mendukung alat ukur atau unfavorable. Berikut merupakan *blueprint* dari alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Skala Kinerja

Skala kinerja disusun menggunakan aspek dari teori yang dirumuskan oleh Koopmans (Koopmans, 2014). Sedangkan item angket yang digunakan dalam menyusun skala ini dibuat dengan metode *Expert Judgement* yang kemudian diujikan kepada responden yang serupa dengan karakteristik populasi penelitian. Sehingga skala ini dapat dipertanggungjawabkan validitas dan reliabilitasnya. Sebaran aspek skala kinerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 *Blueprint* Skala Kinerja

Aspek	Indikator	Pernyataan		Σ
		F	UF	
<i>Task Performance</i>	Menyelesaikan tugas sesuai dengan target	1	4	2
	Menyelesaikan tugas dengan akurat dan berkualitas	2	3	2
	Berorientasi pada kepuasan pelanggan	5	6	2
	Menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas	7, 8	-	2
<i>Contextual Performance</i>	Mengambil tindakan inisiatif dan solusi yang inovatif	9, 10, 11	-	3
	Mengambil tanggung jawab tanpa dipimpin	12	13	2
	Mampu beradaptasi terhadap perubahan dalam lingkungan kerja	14, 15	-	2
	Memiliki motivasi yang kuat dalam pekerjaan	16	17	2
<i>Counterproductive Work Behavior</i>	Mematuhi norma-norma dan etika kerja serta menghindari pelanggaran kebijakan atau aturan perusahaan	18, 20	19	3
	Menghindari konflik atau bekerja sama dengan rekan kerja	21, 22	-	2

F = Favorable UF = Unfavorable

2. Skala *Flexible Work Arrangement*

Skala *Flexible Work Arrangement* disusun menggunakan aspek dari teori yang dirumuskan oleh Rau & Hyland (Rau & Hyland, 2002).

Sedangkan item angket yang digunakan dalam menyusun skala ini dibuat dengan metode *Expert Judgement* (CVR) yang kemudian diujikan kepada responden yang serupa dengan karakteristik populasi penelitian. Skala ini dapat dipertanggungjawabkan validitas dan reliabilitasnya. Sebaran aspek skala kinerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3 *Blueprint Skala Flexible Work Arrangement*

Aspek	Indikator	Pernyataan		Σ
		F	UF	
Pengaturan waktu fleksibel	Menentukan jam kerja secara fleksible dan jadwal kerja yang variatif	1	2	2
	Mengatur jadwal cuti dan libur secara mandiri	3, 4	-	2
Pengaturan telecommuting	Bekerja jarak jauh	5, 6	-	2
	Bekerja secara fleksibel diluar kantor	7, 8	-	2

F = Favorable UF = Unfavorable

3. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja disusun menggunakan aspek dari teori yang dirumuskan oleh Jewell & Siegall (Jewell & Siegall, 1998). Sedangkan item angket yang digunakan dalam menyusun skala ini dibuat dengan metode *Export Judgement* (CVR) yang kemudian diujikan kepada responden yang serupa dengan karakteristik populasi penelitian. Sehingga skala ini dapat dipertanggungjawabkan validitas dan reliabilitasnya. Sebaran aspek skala kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.4.

Tabel 3.4 *Blueprint* Skala Kepuasan Kerja

Aspek	Indikator	Pernyataan		Σ
		F	UF	
Aspek psikologis	Memiliki suasana hati positif di tempat kerja.	1, 2	3	3
	Mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan	4	5	2
Aspek fisik	Memiliki kesehatan dan kesejahteraan jasmani	6	7	2
	Puas terhadap fasilitas dan kondisi tempat kerja	8, 9	-	2
Aspek sosial	Memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan	10	11	2
	Mendapatkan dukungan dan berpartisipasi dalam kegiatan sosial di lingkungan kerja	12	13	2
Aspek finansial	Memiliki kepuasan terhadap sistem dan tingkat kompensasi dan tunjangan	14, 15	-	2
	Pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan keuangan karyawan	16, 17	-	2

F = Favorable

UF = Unfavorable

F. VALIDITAS ALAT UKUR

Validitas menjadi pertimbangan utama dalam mengevaluasi kualitas instrumen alat ukur (Azwar, 2021). Validitas mengukur seberapa akurat alat tes tersebut dalam menjalankan fungsinya, dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas bukan sekedar memberikan data yang tepat dalam menggambarkan aspek, melainkan dapat menggambarkan variabel yang diukur secara cermat. Menurut Cronbach, 1971 dalam Azwar (2021)

proses validasi dilakukan dengan tujuan menghasilkan interpretasi data yang diperoleh dalam suatu prosedur tertentu.

Metode pengujian validitas dalam penelitian ini adalah dengan menguji validitas isi dan validitas konstruk. Pengujian validitas isi dilakukan melalui proses *expert judgement* (penilaian ahli) dengan mendiskusikan instrumen alat ukur secara kualitatif bersama para ahli, yaitu 3 dosen di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5 Pelaksanaan *Expert Judgement*

Nama Penilai	Tanggal Pelaksanaan
Dr. Rofiqoh Rosidi, M.Pd	8 Maret 2024
Andik Rony Irawan, M.Si.Psi	8 Maret 2024
Abd. Hamid Cholili, M.Psi.	13 Maret 2024

Sementara validitas konstruk dilakukan dengan komputasi koefisien korelasi aitem-total yang tergantung pada sifat distribusi skor aitem dan skor tes itu sendiri. Karena setiap aitemnya menghasilkan skor interval maka formula yang digunakan dalam menguji validitas alat ukur ini adalah koefisien korelasi linier *product-moment* Pearson menggunakan IBM SPSS Statistics 23.0. Indeks validitas item dilihat dari tingginya hasil perkalian koefisien korelasi item dengan deviasi standar.

Pada penelitian ini, dilakukan *pilot testing* kepada sebanyak 31 responden dengan karakteristik yang serupa. Berdasarkan nilai N dari total responden tersebut, diperoleh nilai r tabel dengan taraf signifikansi 5%

adalah 0,355, sedangkan pada taraf signifikansi 1% nilai r tabel adalah 0,456. Kemudian dilakukan perbandingan antara nilai r tabel dan r hitung. Jika $r \text{ tabel} > r \text{ hitung}$ maka item dapat dikatakan valid. Hasil uji validitas ketiga skala penelitian dapat dilihat pada Table 3.6, Tabel 3.7, dan Tabel 3.8.

Tabel 3.6 Data Validitas *Pilot Testing* Skala Kinerja

Item Pernyataan	rTabel 5% (N=31)	rTabel 1% (N=31)	rHitung	Status
Item 1	0,355	0,456	0,665**	VALID
Item 2	0,355	0,456	0,376*	VALID
Item 3	0,355	0,456	0,647**	VALID
Item 4	0,355	0,456	0,530**	VALID
Item 5	0,355	0,456	0,545**	VALID
Item 6	0,355	0,456	0,378*	VALID
Item 7	0,355	0,456	0,533**	VALID
Item 8	0,355	0,456	0,325	VALID
Item 9	0,355	0,456	0,619**	VALID
Item 10	0,355	0,456	0,723**	VALID
Item 11	0,355	0,456	0,756**	VALID
Item 12	0,355	0,456	0,455*	VALID
Item 13	0,355	0,456	0,496**	VALID
Item 14	0,355	0,456	0,607**	VALID
Item 15	0,355	0,456	0,439*	VALID
Item 16	0,355	0,456	0,441*	VALID
Item 17	0,355	0,456	0,194	TIDAK VALID
Item 18	0,355	0,456	0,665**	VALID
Item 19	0,355	0,456	0,568**	VALID
Item 20	0,355	0,456	0,356*	VALID
Item 21	0,355	0,456	0,632*	VALID
Item 22	0,355	0,456	0,569**	VALID

Berdasarkan uji validitas koefisien korelasi linier *product-moment* Pearson pada tabel diatas, item 17 menghasilkan nilai r hitung dibawah nilai r tabel yaitu 0,194, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid atau gugur.

Tabel 3.7 Data Validitas *Pilot Testing* Skala *Flekkible Work Arrangement* (FWA)

Item Pernyataan	rTabel 5% (N=31)	rTabel 1% (N=31)	rHitung	Status
Item 1	0,355	0,456	0,521**	VALID
Item 2	0,355	0,456	0,337	TIDAK VALID
Item 3	0,355	0,456	0,589**	VALID
Item 4	0,355	0,456	0,600**	VALID
Item 5	0,355	0,456	0,507**	VALID
Item 6	0,355	0,456	0,391*	VALID
Item 7	0,355	0,456	0,531**	VALID
Item 8	0,355	0,456	0,633**	VALID

Berdasarkan uji validitas koefisien korelasi linier *product-moment* Pearson pada Tabel 3.7, item 2 menghasilkan nilai r hitung dibawah nilai r tabel yaitu 0,337, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid atau gugur.

Tabel 3.8 Data Validitas *Pilot Testing* Skala Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	rTabel 5% (N=31)	rTabel 1% (N=31)	rHitung	Status
Item 1	0,355	0,456	0,693**	VALID
Item 2	0,355	0,456	0,730*	VALID
Item 3	0,355	0,456	0,270	TIDAK VALID
Item 4	0,355	0,456	0,288	TIDAK VALID
Item 5	0,355	0,456	0,468**	VALID
Item 6	0,355	0,456	0,484*	VALID
Item 7	0,355	0,456	0,386*	VALID
Item 8	0,355	0,456	0,563**	VALID
Item 9	0,355	0,456	0,670**	VALID
Item 10	0,355	0,456	0,440*	VALID
Item 11	0,355	0,456	0,519**	VALID
Item 12	0,355	0,456	0,535**	VALID
Item 13	0,355	0,456	0,344	TIDAK VALID
Item 14	0,355	0,456	0,663**	VALID
Item 15	0,355	0,456	0,619**	VALID
Item 16	0,355	0,456	0,766**	VALID
Item 17	0,355	0,456	0,671**	VALID

Berdasarkan uji validitas koefisien korelasi linier *product-moment* Pearson pada Tabel 3.8, item 3 menghasilkan nilai r hitung 0,270, item 7 menghasilkan nilai 0,288, serta item 13 menghasilkan nilai 0,344. Ketiga item tersebut menghasilkan nilai r hitung dibawah nilai r tabel, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid atau gugur.

G. RELIABILITAS ALAT UKUR

Reliabilitas merupakan kestabilan dan keajegan alat ukur serta sejauh mana hasil dari proses dilakukannya pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2021). Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila ketika

dilakukan pengukuran yang berulang hasilnya relatif sama. Namun, tetap ada toleransi jika ada sedikit perbedaan dalam pengukuran berulang. Perbedaan hasil yang besar saat dilakukan pengukuran berulang maka hasil pengukuran tersebut dapat dikatakan tidak reliabel atau tidak dapat dipercaya. Menurut Azwar (2021) reliabilitas alat ukur berkaitan erat dengan eror pengukuran dimana terjadi inkonsistensi alat ukur saat mengukur subjek dengan karakteristik yang sama.

Metode penentuan reliabilitas alat ukur pada penelitian ini dihitung dengan formula alpha (α) Cronbach yang diproses menggunakan IBM SPSS Statistics 23.0. Jika hasil reliabilitas dari distribusi skor tes lebih besar dari 0,6 dan semakin mendekati angka 1 (satu), maka alat tes tersebut bisa dikatakan reliabel. Hasil dari uji reliabilitas alpha (α) Cronbach dari ketiga skala penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.9.

Tabel 3.9 Uji Reliabilitas *Formula Alpha (α) Cronbach*

Skala	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
Kinerja	0,871	22
<i>Flexible Work Arrangement</i>	0,665	8
Kepuasan Kerja	0,837	17

Berdasarkan uji reliabilitas ketiga skala pada Tabel 3.9 menghasilkan nilai alpha (α) Cronbach $>0,6$, sehingga ketiga alat tes pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

H. ANALISIS DATA

Tahap penelitian selanjutnya adalah analisis data yang digunakan untuk menjawab dan memperjelas rumusan masalah penelitian. Tahap analisis data digunakan untuk menarik kesimpulan dalam penelitian. Menurut Bogdan & Taylor (1975), analisis data adalah prosedur yang digunakan untuk mengembangkan hipotesis. Berikut analisa data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif diartikan sebagai metode analisis data dengan menggambarkan data yang diperoleh apa adanya dan tidak menarik suatu kesimpulan yang berlaku pada umumnya (Sugiono, 2015). Teknik ini digunakan untuk mendeskripsikan setiap variable penelitian yaitu *flexible work arrangement*, kepuasan kerja, dan kinerja. Analisa dilakukan dengan statistik hipotetik dan empirik. Data yang dikumpulkan melalui skor pengisian kuisisioner oleh responden, dilakukan perhitungan kelas interval untuk menentukan klarifikasi tiap variable secara umum dan berdasarkan kelompok. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan empat opsi jawaban sebagai patokan klarifikasi variable. Adapun rumus yang digunakan yaitu :

a. Mean Hipotetik

$$\mu = \frac{1}{2} (i_{max} + i_{min}) \sum k$$

μ : rerata (mean) hipotetik

i_{max} : skor maksimal item

i_{min} : skor minimal item

$\sum k$: jumlah item

b. Standar Deviasi Hipotetik

$$SD = \frac{1}{6} (X_{max} - X_{min})$$

SD : Standar Deviasi Hipotetik

X_{max} : Skor maksimal item

X_{min} : Skor minimal item

c. Kategorisasi

Dalam penelitian ini, mean kategori dihitung menggunakan skor hipotetik dengan perhitungan manual dan skor empirik dengan perhitungan IBM SPSS Statistics 23.0 pada Tabel 3.10.

Tabel 3.10 Formula Kategorisasi

Kategori Jawaban	Skor
Tinggi	$X > (\text{Mean} + 1SD)$
Sedang	$(\text{Mean} - 1SD) \leq X \leq (\text{Mean} + 1SD)$
Rendah	$X < (\text{Mean} - 1SD)$

Kategorisasi dengan skor hipotetik bertujuan untuk melihat skor kelompok secara umum berdasarkan skala

yang digunakan. Sementara itu, kategorisasi dengan skor empirik menunjukkan distribusi normal guna melakukan interpretasi pada subjek secara individu. Pada penelitian ini, kategorisasi dengan skor empirik digunakan untuk melihat karakteristik individu pada jenis sub-sektor industri kreatif yang berbeda.

2. Analisa Statistik Inferensial

Menurut Sugiono (2015) analisa statistik adalah suatu pendekatan penelitian yang digunakan untuk menguji data sampel dan temuan yang telah ditetapkan untuk populasi. Sejauh mana *fleksible work arrangement* dan kepuasan kerja mempengaruhi *kinerja* pekerja mahasiswa pada industri kreatif diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan statistik inferensial. Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji permasalahan pada masing-masing variabel sebelum dilakukan uji hipotesis.

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi yang dilakukan sebelum uji regresi linier yang bertujuan untuk memastikan bahwa persamaan regresi yang didapatkan bersifat konsisten. Uji asumsi klasi yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas

1) Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah residu pada model regresi yang diteliti berdistribusi teratur atau tidak, diperlukan uji normalitas. Metode Kolmogorov Smirnov (K – S) adalah salah satu yang digunakan. Jika signifikansi temuan pengujian lebih besar dari 0,05 asumsi tersebut dianggap normal; jika kurang dari 0,05 maka asumsi normal tidak terpenuhi.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas menggambarkan situasi di mana variabel-variabel independen dalam model regresi mempunyai hubungan linier yang kuat atau hampir sempurna. Model regresi dikatakan menunjukkan multikolinearitas apabila terdapat hubungan linier yang kuat antara sebagian atau seluruh variabel bebas dalam suatu fungsi linier. Tingkat toleransi dan *Variance Inflation Factor (VIF)* menunjukkan adanya multikolinearitas. Multikolinearitas tidak dapat dikatakan terjadi jika nilai *VIF* kurang dari 10 dan toleransinya lebih besar dari 0,1.

3) Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model tersebut linier atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan

memperkirakan *curve estimation*, yaitu gambaran hubungan linearitas antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai $\text{sig } f < 0,05$, maka variabel X memiliki hubungan linier dengan variabel Y.

4) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menggambarkan suatu skenario dimana variasi residu setiap observasi dalam model regresi tidak sama. Meregresi variabel independen terhadap nilai residu absolut merupakan tahapan dalam proses pengujian. Nilai absolut adalah jumlah positif dari semua nilai sisa, sedangkan sisa mengacu pada selisih antara nilai aktual dan nilaiantisipasi dari variabel Y. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai residu absolut lebih besar dari 0,05.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Bentuk dan hubungan antara variabel X1 dan X2 (independen) serta variabel Y (dependen) dianalisa dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji sejauh mana pengaruh *flexible work arrangement* (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja (Y) dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + (b_1 \times X_1) + (b_2 \times X_2) + \dots$$

Keterangan :

Y = Nilai Y prediski (kinerja)

X_1 = Variabel Bebas 1 (*flexible work arrangement*)

X_2 = Variabel Bebas 2 (kepuasan kerja)

b_1 = Koefisien Regresi 1

b_2 = Koefisien Regresi 2

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. PELAKSANAAN PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan secara *online* dengan menggunakan media *Google Form* yang disebarkan melalui pesan pada aplikasi WhatsApp, serta melalui media sosial seperti Instagram dan X. Penelitian ini berlokasi di Malang Raya. Malang memiliki cakupan wilayah yang terdiri dari Kabupaten Malang, Kota Malang, dan Kota Batu. Peneliti memilih Malang sebagai lokasi penelitian ini karena beberapa waktu terakhir Malang mengalami peningkatan angka ekonomi kreatif dua kali lipat melalui program yang digagas oleh Pemerintah Kota Malang.

Subjek yang diambil dari penelitian ini berjumlah 112 orang mahasiswa aktif yang sedang bekerja di industri kreatif dan berdomisili di Malang. Beberapa sub sektor industri kreatif antara lain, aplikasi, kuliner, kriya, fotografi, fesyen, arsitektur, desain komunikasi visual, televisi & radio, game, pertunjukan, film, penerbitan, periklanan, desain interior, produk, musik, dan seni rupa.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret hingga Mei 2024 dimana pada proses penelitian tersebut terdapat beberapa tahapan mulai dari penyusunan skala penelitian dengan mendiskusikan kepada para ahli, melakukan *pilot testing* kepada 31 subjek yang serupa dengan karakteristik penelitian, kemudian menguji validitas dan reliabilitas alat ukur, hingga

melakukan penyebaran angket melalui pesan di media sosial Instagram kepada instansi yang dituju agar disebarkan kepada karyawan yang sesuai dengan kriteria penelitian. Penelitian ini juga mengalami beberapa hambatan terkait kesulitan dalam menghubungi instansi yang dituju dikarenakan media sosial instansi tersebut yang tidak aktif.

B. HASIL PENELITIAN

1. Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan setiap variable penelitian yaitu *flexible work arrangement*, kepuasan kerja, dan kinerja. Deskripsi variabel dilakukan dengan melakukan kategorisasi data berdasarkan statistik hipotetik. Kategorisasi menggunakan statistik hipotetik bertujuan untuk melihat skor kelompok secara umum berdasarkan alat ukur yang digunakan. Hasil analisa deskriptif dengan statistik hipotetik dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1 Hasil Perhitungan Statistik Hipotetik

Variabel	Total item	Skor Maksimal	Skor Minimal	Range	Mean	SD
Kinerja (Y)	7	28	7	21	17,5	3,5
<i>Flexible work Arrangement</i> (X1)	19	75	19	57	47,5	9,5
Kepuasan kerja (X2)	15	60	15	45	37,5	7,5

Berdasarkan perolehan mean hipotetik dan standar deviasi hipotetik dari masing-masing variabel, dapat diperoleh nilai kategorisasi subjek sebagai berikut:

a. Kategorisasi Hipotetik Variabel *Flexible work Arrangement (FWA)*

Tabel 4.2 Kategorisasi Hipotetik Variabel Flexible work Arrangement

Kategori	Skor
Tinggi	$X > 21$
Sedang	$14 \leq X \leq 21$
Rendah	$X < 14$

Berdasarkan hasil kategorisasi statistik hipotetik pada Tabel 4.2, subjek dikelompokkan pada tiga kategori tingkat kinerja yang dihasilkan pada Tabel 4.3

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kategorisasi Hipotetik pada *Flexible work Arrangement*

Kategori	Jumlah Subjek	Persentase
Tinggi	75	67%
Sedang	32	29%
Rendah	5	4%
Total	112	100%

Menurut Tabel 4.3 terdapat 75 (67%) subjek pada penelitian ini memiliki tingkat *flexible work arrangement (FWA)* yang tinggi, 32 (29%) diantaranya memiliki tingkat *FWA* yang sedang, dan 5 (4%) diantaranya memiliki tingkat *FWA* yang rendah.

Tabel 4.4 Kategorisasi Hipotetik Aspek dari Variabel *Flexible work Arrangement*

Kategori	Pengaturan Waktu	Pengaturan Tempat
Tinggi	$X > 9$	$X > 12$
Sedang	$6 \leq X \leq 9$	$8 \leq X \leq 12$
Rendah	$X < 6$	$X < 8$

Berdasarkan Tabel 4.4 kategorisasi FWA berdasarkan aspek yang mengukurnya dapat dilakukan pendistribusian frekuensi pada Tabel 4.5

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kategorisasi Hipotetik pada *Flexible work Arrangement* Berdasarkan Aspeknya

Kategori	Pengaturan Waktu		Telecommuting	
	N	%	N	%
Tinggi	98	88%	40	36%
Sedang	9	8%	63	56%
Rendah	5	4%	9	8%
Total	112	100%	112	100%

Menurut Tabel 4.5, terdapat 98 (88%) subjek pada penelitian ini memiliki tingkat pengaturan waktu kerja dengan fleksibilitas yang tinggi, 9 (8%) diantaranya sedang, dan 5 (4%) diantaranya memiliki fleksibilitas waktu kerja yang rendah. Sementara itu, pada pengaturan telecommuting atau tempat kerja yang fleksibel, 40 (36%) subjek memiliki pengaturan telecommuting yang tinggi, 63 (56%) diantaranya sedang, dan sisanya 9 (8%) subjek rendah.

b. Kategorisasi Hipotetik Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.6 Kategorisasi Hipotetik Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Skor
Tinggi	$X > 45$
Sedang	$30 \leq X \leq 45$
Rendah	$X < 30$

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil kategorisasi statistik hipotetik, subjek dikelompokkan pada tiga kategori tingkat kinerja yang dihasilkan pada Tabel 4.7

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kategorisasi Hipotetik pada Kepuasan Kerja

Kategori	Jumlah Subjek	Persentase
Tinggi	78	70%
Sedang	32	28%
Rendah	2	2%
Total	112	100%

Menurut Tabel 4.7, terdapat 78 (70%) subjek pada penelitian ini memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, 32 (28%) diantaranya memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang, dan 2 (2%) diantaranya memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

c. Kategorisasi Hipotetik Variabel Kinerja

Tabel 4.8 Kategorisasi Hipotetik pada Variabel Kinerja

Kategori	Skor
Tinggi	$X > 57$
Sedang	$38 \leq X \leq 57$
Rendah	$X < 38$

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil kategorisasi statistik hipotetik, subjek dikelompokkan pada tiga kategori tingkat kinerja yang dihasilkan pada Tabel 4.9

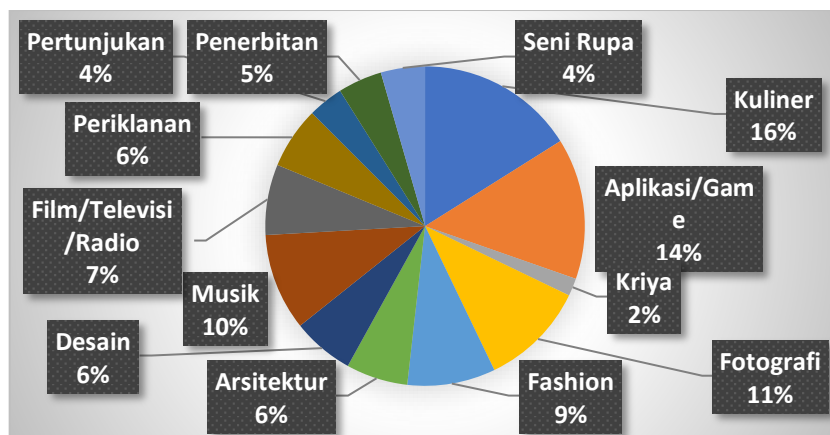
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kategorisasi Hipotetik pada Variabel Kinerja

Kategori	Jumlah Subjek	Persentase
Tinggi	88	79%
Sedang	24	21%
Rendah	0	0%
Total	112	100%

Menurut Tabel 4.9, terdapat 88 (79%) subjek pada penelitian ini memiliki tingkat kinerja yang tinggi, sedangkan 24 (21%) sisanya memiliki tingkat kinerja yang sedang. Pada penelitian ini, tidak terdapat subjek yang memiliki tingkat kinerja yang rendah.

d. Kategorisasi Berdasarkan Sub-sektor Industri Kreatif

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, setiap subjek bekerja di sub-sektor industri kreatif yang beragam, diantaranya pada Gambar 4.1

Gambar 4.1 Sub-sektor Pekerja Industri Kreatif di Malang

Berdasarkan Gambar 4.1, sebaran sub-sektor industri kreatif di Malang pada penelitian ini diwakili oleh 112 subjek diantaranya dari sub-sektor kuliner sebanyak 16%, aplikasi/game 14%, kriya 2%, fotografi 11%, fashion 9%, arsitektur 6%, desain 6%, musik 10%, film/televisi/radio 7%, periklanan 6%, pertunjukan 4%, penerbitan 5%, seni rupa 4%.

Pada bagian ini, kategorisasi dengan statistik empirik digunakan untuk mengetahui posisi relatif individu berdasarkan jenis pekerjaan pada sub-sektor industri kreatif di Malang. Skor mean dan standar defiasi empirik dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.10

Tabel 4.10 Statistik Empirik

Statistics	FWA	Kepuasan Kejra	Kinerja
Mean	22.65	49.98	65.75
St. Deviation	3.963	5.846	6.735

Berdasarkan perolehan mean empirik dan standar deviasi empirik setiap variabel, dapat diperoleh nilai kategorisasi pada Tabel 4.11

Tabel 4.11 Kategorisasi Empirik

Kategori	FWA	Kepuasan Kerja	Kinerja
Tinggi	$X > 27$	$X > 56$	$X > 72$
Sedang	$19 \leq X \leq 27$	$44 \leq X \leq 56$	$59 \leq X \leq 72$
Rendah	$X < 19$	$X < 44$	$X < 59$

Setelah memperoleh nilai kategorisasi dari tinggi, sedang, dan rendah, kemudian diperoleh distribusi frekuensi kategorisasi empirik berdasarkan sub-sektor industri kreatif di Malang, diantaranya:

1) *Flexible Work Arrangement (FWA)***Tabel 4.12** Distribusi Frekuensi Kategorisasi Empirik pada *Flexible Work Arrangement (FWA)*

Sub-sektor Industri Kreatif	Tinggi (%)	Sedang (%)	Rendah (%)
Kuliner	6%	72%	22%
Aplikasi/Game	6%	94%	-
Kriya	-	100%	-
Fotografi	-	83%	17%
Fashion	-	90%	10%
Arsitektur	14%	85%	-
Desain komunikasi visual/interior/produk	43%	43%	14%
Musik	9%	73%	18%
Film/Televisi/Radio	-	87%	13%
Periklanan	14%	71%	14%
Pertunjukan	-	75%	25%
Penerbitan	-	40%	60%
Seni Rupa	-	100%	-

Berdasarkan Tabel 4.12, sub-sektor industri kreatif kuliner, fotografi, fashion, musik, film/televisi/radio, pertunjukan, penerbitan, memiliki tingkat FWA yang cenderung ke arah sedang hingga rendah. Pada sub-sektor aplikasi/game, arsitektur, desain komunikasi visual/interior/produk, dan periklanan memiliki tingkat FWA yang cenderung ke arah tinggi hingga sedang, sementara pada sub-sektor seni rupa memiliki tingkat FWA yang sedang.

2) Kepuasan Kerja

Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Kategorisasi Empirik pada Kepuasan Kerja

Sub-sektor Industri Kreatif	Tinggi (%)	Sedang (%)	Rendah (%)
Kuliner	6%	88%	6%
Aplikasi/Game	6%	69%	25%
Kriya	-	100%	-
Fotografi	-	83%	17%
Fashion	-	100%	-
Arsitektur	14%	86%	-
Desain komunikasi visual/interior/produk	30%	70%	-
Musik	18%	55%	27%
Film/Televisi/Radio	-	100%	-
Periklanan	14%	57%	29%
Pertunjukan	25%	50%	25%
Penerbitan	-	80%	20%
Seni Rupa	20%	80%	-

Berdasarkan Tabel 4.13, pekerja mahasiswa pada sub-sektor industri kreatif aplikasi/game, fotografi, dan penerbitan, memiliki tingkat kepuasan kerja yang cenderung ke arah sedang hingga rendah. Pada sub-sektor arsitektur, desain komunikasi visual/interior/produk, dan seni rupa memiliki tingkat kepuasan kerja yang cenderung ke arah tinggi hingga sedang, sementara pada sub-sektor musik, kuliner, periklanan, dan pertunjukan memiliki tingkat kinerja yang beragam dari rendah hingga tinggi, dan pada sub-sektor kriya, fashion, dan film/televisi/radio memiliki tingkat kinerja yang sedang.

3) Kinerja

Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Kategorisasi Empirik pada
Kinerja

Sub-sektor Industri Kreatif	Tinggi (%)	Sedang (%)	Rendah (%)
Kuliner	17%	78%	5%
Aplikasi/Game	25%	44%	31%
Kriya	-	50%	50%
Fotografi	8%	75%	17%
Fashion	10%	90%	-
Arsitektur	29%	71%	-
Desain komunikasi visual/interior/produk	43%	57%	-
Musik	27%	46%	27%
Film/Televisi/Radio	12%	88%	-
Periklanan	43%	43%	14%
Pertunjukan	-	75%	25%
Penerbitan	-	100%	-
Seni Rupa	40%	60%	-

Berdasarkan Tabel 4.14, sub-sektor industri kreatif aplikasi/game, kriya, fotografi, dan pertunjukan, memiliki tingkat kinerja yang cenderung ke arah sedang hingga rendah. Pada sub-sektor kuliner, fashion, arsitektur, desain komunikasi visual/interior/produk, film/televisi/radio, periklanan, dan seni rupa, memiliki tingkat kinerja yang cenderung ke arah tinggi hingga sedang, sementara pada sub-sektor musik memiliki tingkat kinerja yang beragam dari rendah hingga tinggi, dan pada sub-sektor penerbitan memiliki tingkat kinerja yang sedang.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi yang dilakukan terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas

1) Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov (K – S) untuk mengetahui residu pada model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak, hasil dari uji normalitan yang diproses menggunakan IBS SPSS Statistics 23.0 dapat dilihat pada Tabel 4.15

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Asymp. Sig. (2-tailed)	N of Items
0,200	112

Berdasarkan uji normalitas pada Tabel 4.15, menunjukkan Pengaruh *Flexible Work Arrangement (FWA)* dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja terdistribusi dengan normal. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai *Asymptotic significance 2-tailed* dimana nilai *probability* atau *p-value* sebesar 0,200 dimana angka tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti distribusi tidak akan menyimpang dan dapat dikatakan normal.

2) Uji Multikolinieritas

Pada penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat tingkat toleransi dan *Variance Inflation Factor (VIF)* pada *Collinearity Statistics* yang diproses menggunakan IBM SPSS Statistics 23.0.

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0,757	1,321

Berdasarkan uji multikolinearitas pada Tabel 4.16, menunjukkan nilai toleransi sebesar 0,757 dimana lebih besar dari 0,05 dan nilai VIF sebesar 1,321 dimana angka tersebut dibawah 10, sehingga model regresi variable-variable independen tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Linieritas

Uji linearitas pada penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan masing-masing variabel independen terhadap variable dependen dalam penelitian ini yang diproses melalui IBS SPSS Statistics 23.0. Hubungan antara kedua variabel dinyatakan linear jika nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas *Flexible Work**Arrangement (FWA)-Kinerja*

ANOVA Table	
Linearity	N of Items
0,000	112

Berdasarkan Tabel 4.17, hasil uji linearitas pada variabel FWA dan kinerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja-

Kinerja

ANOVA Table	
Linearity	N of Items
0,000	112

Berdasarkan Tabel 4.18, hasil uji linearitas pada variabel kepuasan kerja dan kinerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana angka tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji glejser dimana dilakukan regresi variabel independen terhadap nilai residu absolut

Tabel 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients		
Sig. X1	Sig. X2	N of Items
0,010	0,260	112

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.19, nilai signifikansi antara variabel FWA (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) dengan nilai residu absolut sebesar 0,010 dan 0,260, dimana masing-masing dari nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diproses melalui IBM SPSS 23.0.

1) Regresi Simultan (Uji F)

Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Simultan (Uji F)

ANOVA Table	
Sig.	N of Items
0,000	55,691

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.20, nilai signifikansi nilai F menggunakan IBM SPSS Statistics 23.0 menunjukkan angka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diartikan pada uji regresi simultan (uji F) kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada penelitian ini.

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial penelitian ini dilakukan dengan menentukan nilai konstanta dan koefisien regresi menggunakan IBM SPSS Statistics 23.0. Kemudian dibuat persamaan regresi,

Tabel 4.21 Nilai Konstanta dan Koefisien Regresi

<i>Unstandardized Coefficients</i>		
Constant	b (FWA)	b (Kepuasan Kerja)
25,293	-0,077	0,844

Tabel 4.22 Nilai Konstanta dan Koefisien Regresi

<i>Unstandardized Coefficients</i>			
Constant	b (FWA Aspek 1)	b (FWA Aspek 2)	b (Kepuasan Kerja)
20,259	-0,228	0,18	0,943

Berdasarkan tabel 4.21, diperoleh regresi linear berganda dari pengaruh FWA dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebagai berikut:

$$Y = 25,293 - 0,077X_1 + 0,844X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas koefisien regresi b_1 bernilai negatif, sehingga dapat diartikan bahwa terjadi hubungan yang berbalik arah antara variabel independen dengan variabel dependen. Sementara itu pada koefisien regresi b_2 bernilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa terjadi hubungan yang searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Sementara itu, jika masing-masing aspek yang mengukur FWA dipisahkan menjadi variabel independen pada Tabel 4.22. Maka diperoleh persamaan:

$$Y = 20,259 - 0,228X_1 + 0,18X_2 + 0,943X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa b_1 bernilai negatif, sehingga dapat diartikan bahwa terjadi hubungan yang berbalik arah antara variabel independen dengan variabel dependen. Sementara itu pada koefisien regresi b_2 dan b_3 bernilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa terjadi hubungan yang

searah antara variabel independen dengan variabel dependen.

3) Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4.23 Koefisien Determinasi *Flexible Work*

Arrangement & Kepuasan Kerja - Kinerja

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,711	0,504	0,496	4,780

Berdasarkan Tabel 4.23 nilai koefisien determinasi atau R Square pada *flexible work arrangement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,505, yang artinya kinerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang dipengaruhi oleh *flexible work arrangement* dan kepuasan kerja sebesar 50,5%. sedangkan 49,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 4.24 Koefisien Determinasi *Flexible Work*

Arrangement - Kinerja

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,328	0,107	0,099	6,392

Sementara itu, berdasarkan Tabel 4.24 nilai koefisien determinasi atau R Square *flexible work arrangement* terhadap kinerja pada penelitian ini sebesar 0,107, yang artinya kinerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif

di Malang dipengaruhi oleh *flexible work arrangement* sebesar 10,7%.

Tabel 4.25 Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja -
Kinerja

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,710	0,504	0,499	4,765

Berdasarkan Tabel 4.23 nilai koefisien determinasi atau R Square kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,504, yang artinya kinerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 50,4%.

C. PEMBAHASAN

1. Tingkat *Flexible Work Arrangement (FWA)* Pekerja Mahasiswa pada pekerja mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang

Peningkatan angka pekerja mahasiswa membuat persoalan baru bagi industri. Beberapa masalah yang kerap timbul adalah penurunan produktivitas pekerja, penurunan kinerja, hingga meningkatnya angka stress kerja. Pekerja mahasiswa yang dianggap memiliki peran ganda yaitu sebagai pelajar dan pekerja dituntut untuk mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Oleh karena itu, muncul adanya kebutuhan untuk mendapatkan pengaturan sistem kerja yang mampu menunjang kehidupan pribadi dengan pekerjaan.

Pengaturan sistem pengaturan kerja menjadi hal penting dalam membangun sebuah industri. Setiap perusahaan tentu saja memiliki sistem pengaturan kerja yang beragam, menyesuaikan dengan kondisi karyawan. Salah satu jenis peraturan kerja yang akhir-akhir ini populer di kalangan Generasi Z dan Milenial adalah *flexible work arrangement (FWA)*. Pengaturan sistem kerja ini dibutuhkan oleh karyawan pada zaman ini, terutama pada pekerja mahasiswa, karena perkembangan teknologi yang mampu menunjang kinerja meskipun dari jarak jauh, juga melahirkan suatu perilaku kepemimpinan serta budaya organisasi yang baru yang lebih efektif.

Menurut Rau & Hyland (2002), FWA merupakan alternatif yang diberikan perusahaan dalam memilih waktu dan tempat bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan memberikan pilihan kepada keryawannya terkait waktu efektif untuk menyelesaikan pekerjaannya tanpa memaksakan kehendak karyawan. Perusahaan juga memberi kewenangan kepada karyawaan untuk memilih tempat kerja yang nyaman dan sesuai dengan preferensi keryawan tersebut. Berikut yang termasuk dalam FWA menurut Allen, dkk (2015) diantaranya waktu kerja yang fleksibel, kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan satu tugas, bekerja paruh waktu, dan bekerja dengan waktu yang lebih singkat dari waktu kerja tradisional.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 112 pekerja mahasiswa industri kreatif di Malang dari total sampel sejumlah

100 pekerja, didapatkan hasil bahwa kategori pekerja memiliki tingkat FWA yang tinggi sebanyak 75 (67%) subjek, 32 (29%) diantaranya memiliki tingkat FWA yang sedang, dan 5 (4%) diantaranya memiliki tingkat FWA yang rendah. Angka tersebut menunjukkan bahwa pekerja mahasiswa industri kreatif di Malang memiliki tingkat FWA yang tinggi. Selaras dengan survey yang dilakukan oleh Jakpat (2022) yang menyatakan sebanyak 56% pekerja di Indonesia memilih untuk bekerja secara FWA meskipun sudah melewati masa pandemi. Karena pada masa pandemi COVID-19 pada tahun 2019-2021 pemerintah membatasi kegiatan sosial termasuk bekerja, yang harus dilakukan dari rumah.

Industri kreatif di Malang terbagi menjadi beberapa sub-sektor yang memungkinkan adanya perbedaan budaya organisasi dan karakteristik pekerja. Beberapa diantaranya adalah kuliner, aplikasi/game, kriya, fotografi, fashion, arsitektur, desain komunikasi visual/interior/produk, musik, film/televisi/radio, periklanan, pertunjukan, dan penerbitan. Beberapa diantaranya memiliki tingkat FWA yang berbeda, seperti pada sub-sektor industri kreatif kuliner, fotografi, fashion, musik, film/televisi/radio, pertunjukan, penerbitan, memiliki tingkat FWA yang cenderung rendah. Pada sub-sektor aplikasi/game, arsitektur, desain komunikasi visual/interior/produk, dan periklanan memiliki tingkat FWA yang cenderung tinggi.

Beberapa pekerjaan tidak bisa dilakukan dengan sistem FWA, seperti pekerjaan yang mengupayakan fisik dalam menyelesaikannya. Selain itu, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi FWA diantaranya juga termasuk kompetensi dan kemampuan individu. Sejalan dengan penelitian Marina dkk. (2021) yang berjudul “Strategi Penerapan *Flexible Working Arrangement* Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Biro Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Perhubungan” penerapan FWA jika didukung dengan kompetensi karyawan serta kondisi pekerjaan yang mendukung FWA akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik. Pada beberapa sub-sektor industri kreatif yang memiliki nilai FWA yang rendah juga dikarenakan kurangnya kemampuan maupun kompetensi karyawan dalam menerapkan FWA. Kurangnya kemampuan tersebut bisa disebabkan karena kondisi pekerjaan yang tidak bisa dilakukan secara FWA karena membutuhkan upaya fisik.

Sementara itu, pada kategorisasi FWA berdasarkan aspek yang mengukur tingkat FWA itu sendiri menunjukkan 98 (88%) subjek pada penelitian ini memiliki tingkat pengaturan waktu kerja dengan fleksibilitas yang tinggi, 9 (8%) diantaranya sedang, dan 5 (4%) diantaranya memiliki fleksibilitas waktu kerja yang rendah. Sementara itu, pada pengaturan telecommuting atau tempat kerja yang fleksibel, 40 (36%) subjek memiliki pengaturan telecommuting yang tinggi, 63 (56%) diantaranya sedang, dan sisanya 9 (8%) subjek rendah. Oleh

karena itu, dapat diartikan bahwa pekerja mahasiswa industri kreatif di Malang memiliki tingkat pengaturan waktu kerja yang lebih tinggi dibandingkan pengaturan telecommuting atau pengaturan tempat kerja yang fleksibel.

2. Tingkat Kepuasan Kerja Pekerja Mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang

Bekerja merupakan upaya yang dilakukan oleh individu yang melibatkan hubungan dengan sistem suatu industri, dimana pada pelaksanaannya terjadi hubungan antara individu dengan perusahaan atau dengan industri itu sendiri. Dalam melakukan interaksi tersebut tentu memerlukan beragam emosi. Ketika pekerjaan memberikan timbal balik positif kepada individu atau karyawannya. Maka individu tersebut akan melakukan hal yang serupa. Salah satu bentuk emosi positif yang muncul saat bekerja adalah kepuasan kerja (Luthans, 2011).

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah terpenuhinya kebutuhan, beban kerja yang selaras dengan gaji atau upah yang diberikan, *value* atau esensi yang didapatkan pada suatu pekerjaan, serta keadilan yang didapat selama bekerja. Faktor-faktor tersebut bisa dianggap sangat kompleks bagi individu. Bahkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sanuddin & Widjojo kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dari motivasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam mengukur tingkat kepuasan kerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi sebesar 78 (70%), 32 (28%) diantaranya memiliki tingkat kepuasan kerja yang sedang, dan 2 (2%) diantaranya memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Hal tersebut dapat diartikan bahwa pekerja mahasiswa industri kreatif di Malang memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Sementara itu, jika dilihat dari kategori kepuasan kerja berdasarkan sub-sektor industri kreatif, pada sub-sektor arsitektur, desain komunikasi visual/interior/produk, dan seni rupa memiliki tingkat kepuasan kerja yang cenderung tinggi. Kepuasan kerja yang tinggi didukung dengan beberapa faktor yang dapat berupa kebutuhan pribadi, pekerjaan dengan gaji dan tunjangan yang sesuai harapan, sistem penilaian kinerja yang jelas, serta perlakuan adil yang didapat selama bekerja. Sementara itu, sub-sektor industri kreatif aplikasi/game, fotografi, dan penerbitan, memiliki tingkat kepuasan kerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang cenderung rendah, yang akan berdampak pada penurunan kinerja serta tingginya angka pergantian karyawan (Luthans, 2011).

3. Tingkat Kinerja Pekerja Mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang

Berbagai upaya dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan atau organisasi tersebut dibentuk, salah satunya dengan melihat tingkat kinerja yang dihasilkan. Tujuan akhir dari dibentuknya perusahaan adalah menghasilkan kinerja yang berkualitas. Mengelola sumber daya manusia merupakan langkah untuk mencapai kinerja tersebut (Mathis & Jackson, 2019). Kinerja organisasi yang baik dihasilkan dari kinerja individu pada organisasi tersebut.

Kinerja menurut Mangkunegara (2000) merupakan hasil dari tugas atau kewajiban yang dipercayakan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja perlu diperhatikan dalam menghasilkan kinerja yang baik bagi individu.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang memiliki tingkat kinerja yang tinggi, yaitu sebesar 88 (79%) subjek pada penelitian ini memiliki tingkat kinerja yang tinggi, sedangkan 24 (21%) sisanya memiliki tingkat kinerja yang sedang, dan tidak ada pekerja dengan memiliki

angka kinerja yang rendah. Pengukuran kinerja pada penelitian ini menggunakan metode *self-assesment* atau dilakukan berdasarkan evaluasi dan refleksi diri sendiri. Dominasi nilai kinerja pekerja mahasiswa pada industri ini yang cenderung tinggi, memungkinkan terjadinya bias, karena metode pengukuran yang kurang objektif dan menyeluruh. Penilaian kinerja sebaiknya didukung dengan metode lainnya agar lebih objektif, seperti melibatkan pemangku kepentingan di suatu perusahaan tertentu

Sementara itu, pada penelitian ini penggunaan menggunakan metode *self-assesment* dilakukan untuk melihat kinerja pekerja mahasiswa industri kreatif di Malang secara umum, dimana setiap sub-sektornya memungkinkan memiliki metode pengukuran kinerja yang berbeda. Selain itu, melihat data tingkat kinerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang secara umum, analisa tingginya tingkat kinerja juga dilakukan dengan menyesuaikan nilai kinerja responden untuk memperoleh kategorisasi berdasarkan sub-sektor industri kreatif. Pekerja mahasiswa pada sub-sektor industri kreatif aplikasi/game, kriya, fotografi, dan pertunjukan, memiliki tingkat kinerja yang cenderung rendah, sementara pada sub-sektor kuliner, fashion, arsitektur, desain komunikasi visual/interior/produk, film/televisi/radio, periklanan, dan seni rupa, memiliki tingkat kinerja yang cenderung tinggi.. Hasil yang cenderung rendah tersebut bisa disebabkan karena adanya masalah pada pribadi individu seperti kurangnya kompetensi, motivasi kerja,

kepuasan kerja, serta kedisiplinan diri. Adapun faktor lingkungan yang mempengaruhi tingginya kinerja bisa terjadi dari pembentukan rancangan kerja, budaya organisasi yang berlaku, sistem kepemimpinan, serta hubungan positif dengan rekan kerja maupun atasan.

4. Pengaruh *Flexible Work Arrangement (FWA)* Terhadap Kinerja Pekerja Mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian ini yang menguji regresi antara *flexible work arrangement (FWA)* terhadap kinerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan sebesar 10,7%. Berdasarkan logika statistika pengaruh tersebut menunjukkan kinerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang dipengaruhi oleh FWA, namun nilai FWA berbanding terbalik dengan kinerja. Oleh karena itu, tingginya tingkat FWA cenderung akan menurunkan tingkat kinerja pekerja mahasiswa di industri kreatif. Namun, peneliti juga melakukan uji regresi dengan memisahkan masing-masing aspek dari FWA itu sendiri. Terdapat dua aspek yang digunakan untuk mengukur FWA diantaranya adalah aspek pengaturan waktu kerja yang fleksibel dan pengaturan tempat kerja yang fleksibel (*telecommuting*). Hasil dari analisa regresi linear berganda antara FWA berdasarkan pengaturan waktu kerja fleksibel dan FWA berdasarkan pengaturan tempat kerja yang fleksibel menunjukkan adanya pengaruh negatif pada pengaturan waktu kerja

fleksibel terhadap kinerja, sedangkan pengaturan tempat kerja yang fleksibel memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farha dkk. (2022) kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar pada masa pandemi COVID-19 yang mengharuskan pekerja bekerja dari rumah FWA mampu berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karena adanya dukungan teknologi yang memadai, kebutuhan karyawan, budaya organisasi yang mendukung, serta tipe pekerjaan yang mendukung. Pada industri kreatif yang terdapat beberapa sub-sektor yang beragam didalamnya membuat beberapa pekerjaan tidak cocok dengan adanya FWA, sehingga beberapa karyawan masih menganut sistem kerja yang terstruktur. Terutama pada industri kuliner yang mendominasi pekerja kreatif di Malang, dimana kegiatan industri tersebut beberapa waktu memerlukan upaya fisik.

Berdasarkan pembahasan hasil analisa tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis penelitian H1 yang mengatakan “terdapat pengaruh positif antara *flexible work arrangement* (X₁) terhadap kinerja(Y) pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang” dapat dinyatakan ditolak karena FWA tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang

Berdasarkan hasil dari analisis data penelitian diatas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 50,4% terhadap kinerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang. Pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja dapat diartikan bahwa tingginya tingkat kepuasan kerja akan mempengaruhi tingginya tingkat kinerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang. Hasil dari kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan pekerja mahasiswa pada industri ini.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanuddin & Widjojo yang mengatakan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Tonasa. Penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibanding motivasi kerja. Selain berdampak pada kinerja individu, kepuasan kerja juga dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan yang berpengaruh pada kinerja perusahaan (Prasetyo & Marlina, 2019). Oleh karena itu pengaruh kepuasan kerja pada penelitian ini juga lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan pembahasan hasil analisa tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis penelitian H2 yang mengatakan “terdapat pengaruh

positif antara kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang” dapat diterima, karena kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

6. Pengaruh *Flexible Work Arrangement (FWA)* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang

Pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara FWA dan kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang. Kedua variabel independen tersebut tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisa regresi linier berganda yang dilakukan, ditemukan bahwa pengaruh kepuasan kerja lebih besar dari FWA terhadap kinerja. FWA berpengaruh negatif terhadap kinerja, yang artinya tingginya tingkat FWA yang dilakukan pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang justru akan menurunkan tingkat kinerja itu sendiri. Sementara itu, pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai yang searah dengan kinerja, dimana semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan pekerja.

Pengaruh *fleksibel work arrangement* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja mahasiswa industri kreatif di Malang pada penelitian ini sebesar 50,5%. Sementara 49,5% sisanya dipengaruhi oleh

variabel lainnya, seperti pada motivasi kerja dan lingkungan kerja (Nauval dkk., 2022).

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farha dkk (2022) menunjukkan FWA dan kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Direktorat Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Kantor Pusat DITJEN Pajak yang dilakukan pada masa pandemi. Hal tersebut bisa terjadi karena perbedaan lokasi dan waktu penelitian. Pada penelitian tersebut subjek yang diambil berusia dewasa akhir menuju lansia, sedangkan pada penelitian ini dilakukan kepada pekerja mahasiswa. Karakteristik responden dan lokasi penelitian yang berbeda juga dapat menghasilkan hal yang berbeda. Penelitian Farha dkk (2022) dilakukan pada masa pandemi COVID-19 yang terdapat faktor kebijakan pemerintah dalam melaksanakan FWA, sehingga FWA harus diterapkan. Sementara itu, pada penelitian ini dilakukan pada pasca pandemi dengan asumsi tingkat FWA yang meningkat karena keinginan pekerja Generasi Z yang salah satunya pada mahasiswa untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan (Riyanto & Nistanto, 2023).

Tingginya tingkat kinerja pekerja mahasiswa di industri kreatif pada penelitian ini didominasi oleh pengaruh kepuasan kerja. Dibandingkan dengan FWA, dorongan individu melalui kepuasan kerja

yang diperoleh pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanuddin & Widjojo (2013) dimana kepuasan kerja merupakan faktor yang muncul dari dalam diri atau secara individu mampu memiliki pengaruh terhadap kinerja dibandingkan dengan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun, pada variabel kepuasan kerja terdapat faktor terpenuhinya kebutuhan diri dimana pada faktor tersebut individu telah memiliki pengalaman positif dalam bekerja. Sementara pada pada motivasi atau dorongan lebih kepada keinginan yang belum terpenuhi dalam diri individu, atau masih menjadi angan-angan saat memenuhi target kinerja.

Berdasarkan pembahasan hasil analisa tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis penelitian H3 yang mengatakan “terdapat pengaruh positif antara *flexible work arrangement* (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang” dapat dinyatakan ditolak, karena hanya kepuasan kerja yang berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara FWA tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh *Flexible Work Arrangement* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja Mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang, dapat disimpulkan dalam beberapa poin, sebagai berikut:

1. Tingkat *Flexible Work Arrangement (FWA)* Pekerja Mahasiswa pada pekerja mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang

Tingkat *flexible work arrangement (FWA)* pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang pada kategori tinggi sebanyak 75 (67%), sebanyak 32 (29%) subjek memiliki tingkat FWA yang sedang, dan 5 (4%) subjek memiliki tingkat FWA yang rendah. Pada penelitian ini pekerja mahasiswa yang bekerja pada industri kreatif di Malang memiliki tingkat FWA yang tinggi. Sementara aspek yang dominan mempengaruhi tingginya tingkat FWA pada pekerja mahasiswa di industri ini adalah aspek pengaturan waktu yang fleksibel.

2. Tingkat Kepuasan Kerja Pekerja Mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang

Tingkat kepuasan kerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang pada kategori tinggi sebanyak 78 (70%) partisipan, sebanyak 32 (28%) partisipan memiliki kepuasan kerja yang sedang, dan sebanyak 2 (2%) partisipan memiliki kepuasan kerja yang rendah. Pada penelitian

ini pekerja mahasiswa yang bekerja pada industri kreatif di Malang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

3. Tingkat Kinerja Pekerja Mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang

Tingkat kinerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang pada kategori tinggi sebanyak 88 (79%), sebanyak 24 (21%) memiliki tingkat kinerja yang sedang. Pada penelitian ini tidak ditemukan adanya partisipan yang memiliki nilai kinerja yang rendah, sehingga tingkat kinerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang tergolong tinggi.

4. Pengaruh *Flexible Work Arrangement (FWA)* Terhadap Kinerja Pekerja Mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang

Pengaruh *flexible work arrangement (FWA)* terhadap kinerja ditunjukkan pada analisis regresi parsial (uji t), dimana berdasarkan pada persamaan yang diperoleh dari uji ini menunjukkan b_1 bernilai negatif dan signifikan sebesar 10,7%. Hal ini dapat diartikan bahwa FWA tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang. Sementara itu, jika FWA diukur dari pengaturan tempat kerja yang fleksibel (telecommuting) mampu berpengaruh positif terhadap kinerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ditunjukkan pada analisis regresi parsial (uji t), dimana berdasarkan pada persamaan yang diperoleh dari uji ini menunjukkan b_2 bernilai positif dan signifikan sebesar 50,4%. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang.

6. Pengaruh *Flexible Work Arrangement (FWA)* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Mahasiswa pada Industri Kreatif di Malang

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini, FWA berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 50,5% terhadap kinerja. Dalam hal ini, dapat diartikan bahwa tingginya nilai kinerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang, dipengaruhi oleh rendahnya nilai FWA dan tingginya nilai kepuasan kerja.

B. Saran

1. Bagi subjek penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, yang mengungkap pengaruh *flexible work arrangement (FWA)* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang, mengungkap bahwa tingginya FWA akan berpengaruh pada penurunan kinerja. FWA tidak

cocok diterapkan pada pekerja mahasiswa pada industri kreatif di Malang, terutama pada aspek pengaturan waktu kerja yang fleksibel akan cenderung menurunkan tingkat kinerja. Sementara itu, subjek sebaiknya mengusahakan kepada kepuasan kerja yang berpengaruh tinggi bagi kinerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil dari pelaksanaan penelitian ini, terdapat beberapa evaluasi yang dapat berguna sebagai saran untuk peneliti selanjutnya yaitu, agar menyebarkan angket atau kuisioner secara langsung agar dapat melakukan observasi terhadap subjek. Untuk menghindari bias dalam menilai kinerja, gunakan metode lain sebagai data sekunder agar hasil penilaian bersifat objektif. Saran untuk peneliti selanjutnya, juga agar melakukan pengujian dengan karakteristik responden dari salah satu sub-sektor pada industri kreatif di Malang. Sementara itu, peneliti berasumsi bahwa model regresi kurang cocok digunakan dalam penelitian ini, karena variabel *flexible work arrangement* bisa saja menjadi mediator ataupun moderator bagi kepuasan kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan kepada subjek dengan sub-sektor pekerjaan yang beragam, sehingga peneliti kesulitan mengidentifikasi posisi atau jabatan subjek. Pada penelitian ini juga terjadi kesalahan dalam penyusunan skala

flexible work arrangement, sehingga alat ukur tersebut mengukur hasil yang kurang sesuai dengan tujuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Amalia, R. S. (2023). *Career Choice on Gen Y & Z After the Pandemic Covid 19: A Social Cognitive Career Theory*. Atlantis Press SARL. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-032-9_27
- Armstrong, M., & Baron, A. (2005). *Managing Performance: Performance Management in Action*. Institute of Personnel and Development. https://books.google.co.id/books?id=qWR_SZPmQh8C
- Azwar, S. (2021). *Reliabilitas dan Validitas* (4th ed.). (Anggota IKAPI) Pustaka Belajar.
- Badan Pusat Statistik, B. S. I. (2020). *Keadaan Angkatan Kerja Indonesia 2020*. <https://www.bps.go.id/publication/2020/06/19/c0d3df055948f7bcb65890f0/kadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari-2020.html>
- Bernardin, H. J., & Beatty, R. W. (1984). *Performance Appraisal: Assessing Human Behavior at Work*. Kent Publishing Company. <https://books.google.co.id/books?id=Rz8UAQAAMAAJ>
- Bogdan, R., & Taylor, S. J. (1975). *Introduction to Qualitative Research Methods: A Phenomenological Approach to the Social Sciences*. Wiley. <https://books.google.co.id/books?id=BeS7swEACAAJ>
- Brewer, A. M., & Hensher, D. A. (2001). Flexible Work & Travel Behaviour. In *Teleworking: International Perspectives* (p. 215). Routledge.
- Creswell, J. W. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications. <https://books.google.co.id/books?id=PVIMtOnJ1LcC>
- Damayanti, N. P. S., & Suwandana, I. G. M. (2021). Pengaruh Flexible Work Arrangement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Lepas Di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 10(09), 817. <https://doi.org/10.24843/eeb.2021.v10.i09.p09>
- Fadhila, A. A., & Wicaksana, L. (2020). Sistematis Review: Fleksibel Working Arrangement Systematic Review: Flexible Working Arrangement (FWA) As A New Paradigm Of Civil Servant During Pandemic Covid-19. *Spirit Publik*, 15(2), 111–130.
- Farha, Y. A., Setiadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Tik Kantor Pusat Ditjen Pajak. *Jurnal Visionida*, 8(1), 23–33. <https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5630>

- Fatoni, F., Indawati, N., Budiono, E., Kistyanto, A., & Witjaksono, A. D. (2021). Pengaruh entrepreneurial leadership dan work life balance terhadap kinerja melalui inovasi saat work from home. *Journal.Ilinstitute.Com*, 1(3), 2721–8287. <https://doi.org/10.31960/ijoei.v1i3.858>
- Frh/fsr. (2022). Siaran Pers Kementrian Keuangan Republik Indonesia Pemerintah Dorong Optimalisasi Pertumbuhan Industri Kreatif Indonesia. *Pemerintah Dorong Optimalisasi Pertumbuhan Industri Kreatif Indonesia*. <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/3593/pemerintah-dorong-optimalisasi-pertumbuhan-industri-kreatif-indonesia>
- Halpern, D. F. (2005). How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money. *Stress and Health*, 21(3), 157–168. <https://doi.org/10.1002/smi.1049>
- Hendratan, F., Dhewanto, W., & Lantu, D. C. (2015). Hiring students for part-time workers in Indonesia to enhance small medium enterprises in food industry. *International Business Management*, 9(1), 128–133. <https://doi.org/10.3923/ibm.2015.128.133>
- Hunter, L., McGregor, A., MacInnes, J., & Sproull, A. (1993). (belangrijk voor discussie slachtoffer vs vormgever) The ‘Flexible Firm’: Strategy and Segmentation. *British Journal of Industrial Relations*, 31(3), 383–407.
- Jakpat. (2022). *Post-Pandemic Workplace Preference: Work from Office or Work from Anywhere?*
- Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. F. (2021). Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan. *Jambura Economic Education Journal*, 3(1), 38–44. <https://doi.org/10.37479/jeej.v3i1.8583>
- Jannah, B. P. dan L. Miftahul. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *PT Rajagrafindo Persada* (Vol. 3, Issue 2). <https://www.infodesign.org.br/infodesign/article/view/355%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/731%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/269%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/106>
- Jatim, B. (2023). *Jumlah Mahasiswa (Negeri dan Swasta) di Bawah Kementerian Agama & Kementrian Pendidikan Menurut Kabupaten/Kota, 2021 dan 2022*. <https://jatim.bps.go.id/statictable/2023/07/20/2959/jumlah-mahasiswa-negeri-dan-swasta-di-bawah-kementerian-agama-menurut-kabupaten-kota-2021-dan-2022.html>
- Jauhar, M. F., & Suratman, A. (2022). Transformational Leadership on Performance: Mediating Role of Flexible Work Arrangements and Work Engagements (Study on the Coffee Shop Industry in Yogyakarta). *Review of Management and Entrepreneurship*, 6(1), 35–50. <https://doi.org/10.37715/rme.v6i1.2385>

- Jayani, D. H. (2021). *Sebanyak 6,98% Pelajar di Indonesia Sekolah Sambil Kerja*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/05/03/sebanyak-698-pelajar-di-indonesia-sekolah-sambil-kerja>
- Jewell, L. N., & Siegall, M. (1998). *Contemporary Industrial and Organizational Psychology* (2nd ed.). West Publishing Company, College & School Division.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (7th ed.). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Koopmans, L. (2014). Measuring Individual Work Performance. In *ACADEMISCH PROEFSCHRIFT*.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). *Organizational Behavior* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Lenaghan, J. A., & Sengupta, K. (2007). Role Conflict, Role Balance and Affect: A Model of Well-being of the Working Student Janet A. Lenaghan and Kaushik Sengupta Hofstra University. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 1998, 88–109.
- Lusiana, H. (2018). Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 59–67. <https://doi.org/10.31602/atd.v2i1.1192>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. In *Hospital Administration* (12th ed.). McGraw-Hill. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. <https://books.google.co.id/books?id=WpohOAAACAAJ>
- Marina, M., Novianti, M. B., Nurbaeti, N., Wati, I., & Santoso, S. (2021). Strategi Penerapan Flexible Working Arrangement Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Biro Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Perhubungan. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 4(2), 151. <https://doi.org/10.22441/jdm.v4i2.12174>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. In *Salemba Empat* (Issue March).
- Maxwell, G., Rankine, L., Bell, S., & MacVicar, A. (2007). The incidence and impact of flexible working arrangements in smaller businesses. *Employee Relations*, 29(2), 138–161. <https://doi.org/10.1108/01425450710719987>
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1997). *Human Resource Management*. Irwin. <https://books.google.co.id/books?id=Hk6QQgAACAAJ>
- Naurah, N. (2023). *Dari Tingkat Pendidikan Hingga Usia, Ini Profil Tenaga Kerja Ekonomi Kreatif di Indonesia*. GoodStats. <https://goodstats.id/article/dari-tingkat-pendidikan-hingga-usia-ini-profil-tenaga-kerja-ekonomi-kreatif-di-indonesia-4rWGk>
- Osiker. (2023). *Malang Creative City*. Osiker.Com.

- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Pratama, R. K. (2023). MCC Tumpuan Kota Malang, Pertumbuhan Ekonomi Kreatif Langsung Melejit. *Times Indonesia*, 1. <https://timesindonesia.co.id/tekno/465378/mcc-tumpuan-kota-malang-pertumbuhan-ekonomi-kreatif-langsung-melejit>
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Purwanto, H., Syah, N., & Rani, I. G. (2013). Perbedaan Hasil Belajar Mahasiswa Yang Bekerja Dengan Tidak Bekerja Program Studi Pendidikan Teknik Bangunan Jurusan Teknik Sipil Ft-Unp. *Journal of Civil Engineering and Vocational Education (CIVED)*, 1(1), 34–42.
- Rau, B. L., & Hyland, M. A. M. (2002). Role conflict and flexible work arrangements: The effects on applicant attraction. *Personnel Psychology*, 55(1), 111–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00105.x>
- Rianti, E. (2023). Pemprov DKI Terapkan WFH 21 Agustus Hingga 21 Oktober 2023. *Republika*, 1. [https://news.republika.co.id/berita/rzitn8335/pemprov-dki-terapkan-wfh-21-agustus-hingga-21-oktober-2023#:~:text=Pemprov DKI Terapkan WFH 21 Agustus Hingga 21 Oktober 2023,-WFH dilakukan jelang&text=REPUBLIKA.CO.ID%2C JAKARTA,untuk menekan masalah polusi](https://news.republika.co.id/berita/rzitn8335/pemprov-dki-terapkan-wfh-21-agustus-hingga-21-oktober-2023#:~:text=Pemprov%20DKI%20Terapkan%20WFH%2021%20Agustus%20Hingga%2021%20Oktober%202023,-WFH%20dilakukan%20selanjutnya&text=REPUBLIKA.CO.ID%2C%20JAKARTA,untuk%20menekan%20masalah%20polusi)
- Riyanto, G. P., & Nistanto, R. K. (2023, October 24). Riset: Gen Z Rela Bergaji Kecil asal Bisa WFA dan Sehat Mental. *Kompas.Com*, 1. <https://tekno.kompas.com/read/2023/10/23/11300067/riset-gen-z-rela-bergaji-kecil-asal-bisa-wfa-dan-sehat-mental?page=all>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Diana Angelica, Ria Cahyani, Abdul Rosyid, Penerjemah)* (Vol. 1, pp. 1–598).
- Robert, A., & John, L. M. (1999). *Human Resource Management, 9th edition* (9th ed.).
- Santrock, J. W. (2018). *Life-Span Development Jilid I* (13th ed.). Erlangga.
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Modus*, 25(2), 217–231.
- Sarwono, J. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Graha Ilmu.
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229–3242. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1224>
- Shifrin, N. V., & Michel, J. S. (2022). Flexible work arrangements and employee

- health: A meta-analytic review. *Work and Stress*, 36(1), 60–85. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1936287>
- 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>
- Sugiono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan. In *Alfabeta* (p. 3).
- Tayeb, M. H. (2005). *International Human Resource Management: A Multinational Company Prespective*. Oxford University Press.
- Vega, G. (2003). Managing Teleworkers and Telecommuting Strategies Gina. In *Praeger* (Issue 7). https://books.google.pt/books?hl=pt-PT&lr=&id=pTsI2qI5QfMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=managing+teleworkers+and+telecommuting+strategies&ots=xd4-msurtD&sig=sIdBSd4K6lFyykI_XoPrncRIHNk&redir_esc=y#v=onepage&q=managing+teleworkers+and+telecommuting+strategies&f=false
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 1–5.
- Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., Mohd, T., & Abdullah, K. (2022). Pengaruh Work-life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 932–947. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1202>

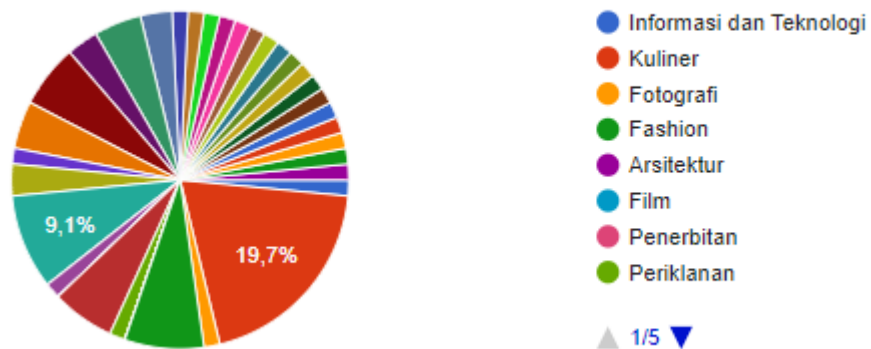
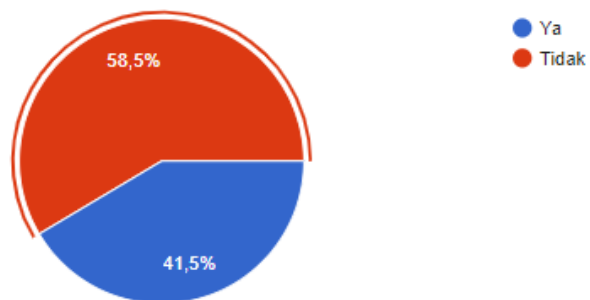
LAMPIRAN

Lampiran 1 Survey Pekerja Mahasiswa di Malang

Apakah anda saat ini berkuliah sambil bekerja?

 Salin

123 jawaban



Lampiran 2 Alat Ukur Penelitian

1. Skala Kinerja

NO	Aspek	Indikator	Item	F/UF
1	<i>Task Performance</i>	Menyelesaikan tugas sesuai dengan target, secara akurat dan berkualitas	1. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.	F
			2. Saya bekerja dengan teliti, tanpa kesalahan	F
			3. Saya melakukan kesalahan saat banyak kerjaan	UF
			4. Kegiatan perkuliahan menghambat saya dalam menyelesaikan pekerjaan	UF
		Berorientasi pada kepuasan pelanggan	5. Saya mengutamakan kepuasan konsumen dalam bekerja	F
			6. Saya malas bekerja karena mendapat komentar buruk dari konsumen	UF
		Menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas	7. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan karena adanya fasilitas yang menunjang	F
			8. Saya merasa nyaman saat bekerja, karena fasilitasnya lengkap	F
2	<i>Contextual Performance</i>	Mengambil tindakan inisiatif dan solusi yang inovatif	9. Saya memiliki ide cemerlang untuk mengembangkan perusahaan	F
			10. Saya ikut membantu menyelesaikan masalah perusahaan, meskipun sibuk kuliah	F
			11. Saya membantu menangani persoalan perusahaan dalam masa krisis	F

		Mengambil tanggung jawab tanpa dipimpin	12. Sibuk berkuliah membuat saya hanya dapat menerima instruksi dari atasan saja.	UF
			13. Saya bisa memimpin proyek perusahaan.	F
		Mampu beradaptasi terhadap perubahan dalam lingkungan kerja	14. Saya mampu beradaptasi dengan cepat, terhadap perubahan dalam lingkungan kerja.	F
			15. Saya berkontribusi pada perbaikan sistem kerja di perusahaan	F
		Memiliki motivasi yang kuat dalam pekerjaan	16. Saya merasa seharusnya tidak perlu bekerja sambil berkuliah	UF
			17. Saya merasakan lelah bekerja sambil berkuliah	UF
3	<i>Counterproductive Work Behavior</i>	Mematuhi norma-norma dan etika kerja serta menghindari pelanggaran kebijakan atau aturan perusahaan	18. Saya taat pada aturan perusahaan	F
			19. Saya melanggar aturan perusahaan untuk kepentingan pribadi	UF
			20. Saya izin absen bekerja hanya untuk hal yang mendesak	F
		Menghindari konflik atau bekerja sama dengan rekan kerja	21. Saya mampu berkomunikasi dengan rekan kerja untuk menghindari konflik	F
			22. Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja, untuk mencapai tujuan bersama.	F

2. Skala *Flexible Work Arrangement (FWA)*

NO	Aspek	Indikator	Item	F/UF
1	Pengaturan waktu fleksibel	Menentukan jam kerja secara fleksible dan jadwal kerja yang variatif	1. Saya dapat mengatur jam kerja sesuka hati.	F
			2. Saya kesulitan mengatur waktu kuliah dengan bekerja	UF
		Mengatur jadwal cuti dan libur secara mandiri	3. Saya dapat mengatur waktu libur sesuka hati, tanpa merugikan perusahaan	F
			4. Saya memiliki kendali penuh terhadap jadwal cuti dan libur saya.	F
2	Pengaturan telecommuting	Bekerja jarak jauh	5. Saya memiliki akses untuk bekerja jarak jauh.	F
			6. Saya merasa nyaman bekerja jarak jauh	F
		Bekerja secara fleksibel diluar kantor	7. Saya mendapatkan fasilitas untuk menunjang pekerjaan di luar kantor.	F
			8. Saya merasa bebas untuk bekerja dari rumah, kafe, atau ruang publik.	F

3. Skala Kepuasan Kerja

NO	Aspek	Indikator	Item	F/UF
1	Aspek psikologis	Memiliki suasana hati positif di tempat kerja.	1. Saya merasa bahagia saat bekerja	F
			2. Saya bekerja sesuai minat dan bakat	F
			3. Saya merasa cemas saat bekerja	UF
		Mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan	4. Saya memiliki waktu dengan keluarga meskipun sibuk bekerja	F
			5. Saya kesulitan istirahat, karena sibuk bekerja	UF
2	Aspek fisik	Memiliki kesehatan dan kesejahteraan jasmani	6. Saya tetap bisa berolahraga ditengah kesibukan kerja	F
			7. Saya kesulitan makan dan tidur teratur karena pekerjaan	UF
		Puas terhadap fasilitas dan kondisi tempat kerja	8. Saya merasa aman di tempat kerja	F
			9. Saya puas atas fasilitas yang diberikan perusahaan	F
3	Aspek sosial	Memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan	10. Saya membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan	F
			11. Saya menganggap rekan kerja sebagai pesaing.	UF
		Mendapatkan dukungan dan	12. Saya dapat berkembang di	F

4	Aspek finansial	berpartisipasi dalam kegiatan sosial di lingkungan kerja	perusahaan dengan bantuan rekan kerja	
			13. Saya hanya senang berbicara terkait pekerjaan dengan rekan kerja	UF
		Memiliki kepuasan terhadap sistem dan tingkat kompensasi dan tunjangan	14. Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja yang diberikan	F
			15. Saya mendapatkan bonus saat berkontribusi lebih terhadap perusahaan	F
		Pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan keuangan karyawan	16. Saya merasa cukup dalam memenuhi kebutuhan hidup, dengan gaji yang diberikan.	F
			17. Saya bisa menabung dari hasil gaji yang diberikan	F

Lampiran 3 Tabulasi Data Hasil *Pilot Testing*

1. *Flexible Work Arrangement (FWA) (X1)*

NO	ITEM								TOTAL
	XA1	XA2	XA3	XA4	XA5	XA6	XA7	XA8	
1	4	1	4	4	4	2	4	4	27
2	4	2	4	2	3	4	4	4	27
3	3	3	3	3	3	2	2	3	22
4	3	3	3	3	4	3	3	4	26
5	1	2	2	3	2	3	3	3	19
6	1	2	2	2	2	4	2	1	16
7	1	2	1	2	4	3	1	4	18
8	4	3	4	4	4	2	3	4	28
9	2	3	2	1	3	2	2	1	16
10	3	3	2	1	4	4	2	4	23
11	3	1	2	1	3	3	1	3	17
12	3	2	2	4	3	3	3	4	24
13	3	3	1	1	4	3	1	4	20
14	3	2	2	3	2	2	2	3	19
15	3	3	2	2	2	3	1	1	17
16	4	3	4	4	4	4	4	4	31
17	3	1	2	2	3	2	2	1	16
18	3	3	3	4	3	2	2	2	22
19	4	3	4	4	1	2	2	1	21
20	2	3	3	3	3	3	4	3	24
21	3	1	3	3	4	2	2	4	22
22	2	2	3	3	4	3	4	2	23
23	4	3	4	4	1	1	1	1	19
24	1	4	2	3	4	4	3	4	25
25	2	3	3	2	2	2	2	2	18
26	3	3	3	3	3	3	3	2	23
27	4	3	2	3	4	3	4	4	27
28	2	2	2	3	3	3	4	3	22
29	4	3	2	3	1	4	3	3	23
30	4	4	4	4	4	4	1	4	29
31	2	2	1	1	3	1	4	4	18

2. Kepuasan Kerja X2

NO	ITEM																	TOTAL
	XB1	XB2	XB3	XB4	XB5	XB6	XB7	XB8	XB9	XB10	XB11	XB12	XB13	XB14	XB15	XB16	XB17	
1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	57
2	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	57
3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	51
4	4	3	4	4	2	2	2	4	3	4	4	3	1	4	4	3	4	55
5	4	4	2	3	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	3	3	51
6	4	3	4	3	1	1	2	4	3	4	4	4	1	2	2	3	3	48
7	2	3	2	2	4	1	3	3	3	3	3	3	4	2	1	2	1	42
8	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	56
9	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	4	3	2	3	2	2	2	45
10	4	4	3	4	2	1	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	2	52
11	3	3	2	2	1	2	1	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	40
12	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
13	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	64
14	4	4	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	53
15	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	52
16	4	4	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	59
17	2	2	3	4	1	2	4	2	2	3	3	1	2	2	1	1	1	36
18	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	51
19	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	56
20	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	48
21	3	2	4	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2	42
22	3	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	55
23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
24	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	65
25	4	4	4	2	3	1	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	51
26	3	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	50
27	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	55
28	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	52
29	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	55
30	4	4	4	4	3	1	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	56
31	3	3	3	3	3	2	1	2	1	4	3	2	1	2	4	2	4	43

3. Kinerja (Y)

NO	ITEM																						TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	
1	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	3	3	3	1	3	2	2	2	58
2	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	75
3	4	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	1	3	2	4	4	4	65
4	4	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	70
5	4	2	4	3	4	4	2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	68
6	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	72
7	3	2	1	2	3	4	2	3	4	2	1	1	2	2	3	4	1	3	3	4	4	4	58
8	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	81
9	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	1	4	4	3	3	3	69
10	3	3	2	1	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	3	4	1	3	3	4	4	4	70
11	3	3	2	2	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	70
12	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	60
13	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	77
14	4	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	64
15	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	71
16	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	80
17	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	1	4	2	3	1	4	4	4	3	4	72
18	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	4	70
19	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	76
20	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	64
21	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	1	2	2	2	2	2	47
22	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	74
23	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	82
24	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	82
25	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	75
26	3	3	2	1	4	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	57
27	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	1	4	3	4	3	4	66
28	4	3	3	2	4	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	69
29	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	75
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	78
31	2	3	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	4	4	2	3	1	4	4	2	3	3	59

Lampiran 4 Validitas & Reliabilitas Alat Ukur

1. Flexible Work Arrangement

Correlations										
		XA1	XA2	XA3	XA4	XA5	XA6	XA7	XA8	TOTAL
XA1	Pearson Correlation	1	.106	.594**	.409*	-.028	-.080	.023	.132	.521**
	Sig. (2-tailed)		.571	.000	.022	.880	.669	.904	.481	.003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
XA2	Pearson Correlation	.106	1	.180	.204	-.022	.261	-.105	.001	.337
	Sig. (2-tailed)	.571		.331	.270	.908	.156	.576	.995	.064
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
XA3	Pearson Correlation	.594**	.180	1	.673**	-.022	-.068	.179	-.052	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000	.331		.000	.907	.718	.336	.779	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
XA4	Pearson Correlation	.409*	.204	.673**	1	-.057	-.066	.248	.068	.600**
	Sig. (2-tailed)	.022	.270	.000		.760	.724	.178	.717	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
XA5	Pearson Correlation	-.028	-.022	-.022	-.057	1	.239	.232	.662**	.507**
	Sig. (2-tailed)	.880	.908	.907	.760		.195	.210	.000	.004
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
XA6	Pearson Correlation	-.080	.261	-.068	-.066	.239	1	.133	.305	.391*
	Sig. (2-tailed)	.669	.156	.718	.724	.195		.476	.095	.030
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
XA7	Pearson Correlation	.023	-.105	.179	.248	.232	.133	1	.339	.531**
	Sig. (2-tailed)	.904	.576	.336	.178	.210	.476		.062	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
XA8	Pearson Correlation	.132	.001	-.052	.068	.662**	.305	.339	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	.481	.995	.779	.717	.000	.095	.062		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTAL	Pearson Correlation	.521**	.337	.589**	.600**	.507**	.391*	.531**	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.064	.000	.000	.004	.030	.002	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	26	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	26	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.665	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
XA1	18.85	12.775	.436	.613
XA2	19.19	14.882	.234	.659
XA3	19.08	12.954	.478	.606
XA4	18.96	12.758	.420	.617
XA5	18.65	14.075	.252	.659
XA6	18.85	14.935	.166	.674
XA7	18.96	12.278	.467	.603
XA8	18.77	12.185	.387	.628

2. Kepuasan Kerja

		Correlations																	
		XB1	XB2	XB3	XB4	XB5	XB6	XB7	XB8	XB9	XB10	XB11	XB12	XB13	XB14	XB15	XB16	XB17	TOTAL
XB1	Person Correlation	1	.626	.219	.132	.081	.253	.051	.503	.416	.364	.450	.302	.196	.381	.490	.550	.586	.693
	Sig. (2-tailed)		.000	.217	.479	.664	.169	.786	.004	.020	.044	.010	.096	.361	.016	.006	.004	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Person Correlation	.626	1	-.074	-.177	.415	.235	.311	.428	.488	.374	.380	.468	.401	.437	.322	.530	.288	.730
XB2	Sig. (2-tailed)		.000	.694	.342	.020	.204	.088	.016	.005	.038	.035	.008	.025	.014	.077	.002	.116	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Person Correlation	.219	-.074	1	.430	-.108	-.183	.097	.280	.323	.000	.364	.251	-.131	-.150	.091	.000	.184	.270
	Sig. (2-tailed)		.237	.694	.016	.564	.323	.806	.127	.076	1.000	.044	.174	.482	.420	.625	1.000	.321	.142
XB3	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Person Correlation	.132	.177	.430	1	.068	.036	.275	.271	.136	.083	.219	.051	.231	-.067	.000	-.010	-.071	.288
	Sig. (2-tailed)		.479	.342	.016		.718	.847	.135	.140	.465	.656	.238	.786	.212	.722	1.000	.967	.702
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
XB4	Person Correlation	.081	.415	.108	.068	1	.014	.364	.132	.357	-.130	.431	.235	.027	.147	.315	.192	.132	.468
	Sig. (2-tailed)		.664	.620	.564	.718		.942	.528	.048	.048	.818	.203	.023	.429	.085	.300	.480	.008
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Person Correlation	.253	.235	-.183	.036	.014	1	-.067	.071	.247	.281	-.066	.014	.041	.632	.447	.600	.556	.484
XB5	Sig. (2-tailed)		.169	.204	.323	.847	.942		.720	.706	.181	.125	.724	.941	.825	.000	.012	.000	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Person Correlation	.051	.311	.097	.275	.394	-.067	1	.105	.209	-.082	.315	.123	.441	.123	-.070	.142	-.028	.386
	Sig. (2-tailed)		.786	.088	.606	.135	.028	.720		.576	.259	.662	.084	.509	.013	.508	.708	.447	.883
XB7	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Person Correlation	.503	.428	.280	.271	.132	.071	.105	1	.411	.478	.631	.450	.402	.150	.000	.235	.170	.563
	Sig. (2-tailed)		.004	.016	.127	.140	.478	.706	.576		.022	.007	.000	.011	.025	.421	1.000	.203	.362
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
XB9	Person Correlation	.416	.488	.323	.136	.357	.247	.209	.411	1	.034	.228	.501	.331	.360	.263	.478	.252	.670
	Sig. (2-tailed)		.020	.005	.076	.465	.048	.181	.259	.022		.854	.218	.116	.004	.068	.046	.173	.011
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Person Correlation	.364	.374	.000	.083	-.130	.281	-.082	.478	.034	1	.326	.361	-.036	.327	.274	.425	.386	.440
XB10	Sig. (2-tailed)		.044	.038	1.000	.656	.484	.125	.662	.007	.854		.073	.046	.848	.072	.136	.017	.032
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Person Correlation	.456	.380	.364	.219	.043	-.066	.315	.631	.228	.326	1	.397	.242	.249	.066	.192	.223	.519
	Sig. (2-tailed)		.010	.035	.044	.728	.818	.724	.084	.000	.218	.073		.027	.180	.177	.722	.300	.228
XB11	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Person Correlation	.302	.468	.251	.051	.235	.014	.123	.450	.501	.361	.397	1	.113	.288	.137	.378	.140	.535
	Sig. (2-tailed)		.099	.008	.174	.786	.203	.941	.509	.011	.004	.046	.027		.545	.116	.462	.036	.453
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
XB13	Person Correlation	.196	.401	-.131	.231	.407	.041	.441	.402	.331	-.036	.242	.113	1	-.129	-.159	-.051	-.170	.344
	Sig. (2-tailed)		.291	.025	.482	.212	.023	.825	.013	.025	.069	.848	.190	.545		.491	.362	.784	.360
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Person Correlation	.381	.437	-.150	.067	.147	.632	.123	.150	.360	.327	.249	.288	-.129	1	.858	.734	.631	.863
XB14	Sig. (2-tailed)		.035	.014	.420	.722	.429	.000	.508	.421	.046	.072	.177	.116	.491		.311	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Person Correlation	.480	.322	.091	.000	.315	.447	-.070	.000	.283	.274	.066	.137	-.159	.658	1	.631	.773	.819
	Sig. (2-tailed)		.006	.077	.625	1.000	.085	.012	.706	1.000	.123	.136	.722	.462	.392	.000		.000	.000
XB16	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Person Correlation	.500	.530	.000	-.010	.192	.600	-.142	.235	.478	.425	.192	.378	-.051	.734	.831	1	.749	.766
	Sig. (2-tailed)		.004	.002	1.000	.957	.300	.000	.447	.203	.007	.017	.300	.036	.784	.000	.000		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
XB17	Person Correlation	.588	.288	.184	-.071	.132	.558	-.028	.170	.292	.386	.223	.140	-.170	.631	.773	.749	1	.671
	Sig. (2-tailed)		.001	.116	.321	.702	.480	.001	.883	.362	.111	.032	.228	.453	.360	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Person Correlation	.693	.730	.270	.288	.468	.484	.386	.563	.670	.440	.519	.535	.344	.663	.619	.786	.671	1
TOTAL	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.142	.116	.008	.006	.032	.001	.013	.003	.002	.068	.000	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
XB1	48.48	44.791	.643	.820
XB2	48.39	44.512	.685	.818
XB3	48.97	48.299	.171	.841
XB4	48.81	48.361	.203	.839
XB5	49.39	45.645	.367	.832
XB6	49.87	45.983	.398	.830
XB7	49.16	46.273	.264	.840
XB8	48.65	45.770	.495	.826
XB9	48.94	44.329	.610	.820
XB10	48.32	47.759	.382	.832
XB11	48.39	47.112	.465	.829
XB12	48.71	45.546	.456	.827
XB13	49.29	46.546	.205	.845
XB14	48.94	42.796	.581	.820
XB15	48.97	42.766	.520	.824
XB16	49.13	40.649	.696	.811
XB17	49.10	42.090	.582	.819

3. Kinerja

		Correlations																						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	TOTAL
Y1	Person Correlation	1	341	580	440	490	235	190	147	318	368	423	296	288	364	174	226	284	349	252	364	363	322	655
	Sig. (2-tailed)		1	.060	.031	.042	.034	.044	.041	.044	.042	.041	.042	.041	.044	.044	.054	.054	.054	.054	.054	.054	.054	.077
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y2	Person Correlation	.380	1	.362	.321	.155	.002	.384	-.074	.040	.201	.356	.002	.155	.484	-.117	.181	.193	.039	.028	-.069	.054	.108	.376
	Sig. (2-tailed)	.041		.034	.079	.936	.960	.033	.692	.832	.113	.050	.623	.405	.066	.529	.339	.297	.837	.862	.713	.772	.662	.037
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y3	Person Correlation	.560	.382	1	.427	.317	.177	.471	.184	.168	.370	.450	.338	.000	.450	.102	.120	.168	.484	.400	.183	.267	.224	.647
	Sig. (2-tailed)	.001		.031	.034	.31	.010	.062	.340	.007	.022	.061	.011	.663	.631	.010	.086	.536	.066	.002	.035	.147	.226	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y4	Person Correlation	.428	.321	.427	1	.258	.038	.238	.028	.038	.238	.077	.077	.277	.277	.109	.108	.128	.462	.370	.200	.432	.637	.637
	Sig. (2-tailed)	.012		.019	.1	.647	.956	.852	.818	.219	.237	.066	.091	.132	.363	.559	.102	.492	.070	.000	.421	.514	.584	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y5	Person Correlation	.495	.015	.317	.088	1	.169	.363	.400	.254	.377	.391	-.082	.216	.222	.336	.332	.226	.358	.349	.499	.414	.354	.905
	Sig. (2-tailed)	.006		.078	.867	.088	.378	.002	.036	.048	.073	.112	.862	.073	.112	.066	.073	.222	.464	.762	.001	.066	.066	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y6	Person Correlation	.235	.002	.177	.239	.165	1	.040	-.235	.121	.068	.065	.169	.08	.300	.264	.142	-.18	.414	.530	.366	.254	.3	.378
	Sig. (2-tailed)	.246		.956	.936	.936	.960	.960	.960	.960	.960	.960	.960	.960	.960	.960	.960	.960	.960	.960	.960	.960	.960	.960
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y7	Person Correlation	.160	.384	.471	.035	.263	.040	1	.383	.232	.427	.438	.280	.022	.569	.127	.289	-.018	.379	.065	.291	.189	.116	.533
	Sig. (2-tailed)	.361	.033	.067	.862	.152	.829	.033	.269	.017	.014	.127	.907	.061	.495	.114	.922	.936	.729	.112	.369	.336	.302	.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y8	Person Correlation	.147	.074	.184	-.043	.400	-.235	.363	1	.269	.154	.163	.225	.220	-.015	.305	.131	.234	.053	-.080	.053	.263	.123	.520
	Sig. (2-tailed)	.431	.692	.322	.818	.026	.054	.033	.033	.115	.409	.380	.224	.213	.994	.050	.482	.266	.779	.870	.777	.124	.111	.075
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y9	Person Correlation	.318	.400	.168	.227	.254	.012	.232	.269	1	.543	.385	.311	.377	.277	.436	.530	.118	.275	.330	.277	.457	.346	.819
	Sig. (2-tailed)	.081	.832	.366	.219	.168	.918	.209	.115	.232	.002	.032	.054	.038	.131	.014	.002	.526	.135	.070	.121	.040	.057	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y10	Person Correlation	.318	.219	.227	.008	.218	.008	.218	.008	.218	1	.358	.212	.358	.212	.358	.212	.358	.212	.358	.212	.358	.212	.729
	Sig. (2-tailed)	.042	.113	.041	.237	.073	.988	.017	.409	.002	.023	.000	.252	.448	.001	.008	.013	.666	.037	.086	.364	.013	.005	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y11	Person Correlation	.423	.356	.450	.235	.291	.065	.438	.163	.365	.765	1	.377	.307	.567	.537	.262	.885	.486	.420	.121	.414	.041	.756
	Sig. (2-tailed)	.006	.012	.006	.052	.070	.002	.010	.002	.002	.001	.002	.002	.001	.002	.001	.002	.001	.002	.001	.002	.001	.002	.001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y12	Person Correlation	.266	.002	.336	.372	-.002	.189	.260	.225	.211	.212	.377	1	.263	-.011	.010	-.023	.171	.201	.490	.039	.018	.540	.455
	Sig. (2-tailed)	.186	.923	.063	.001	.992	.380	.127	.224	.254	.252	.008	.127	.584	.952	.967	.902	.357	.277	.005	.855	.822	.852	.014
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y13	Person Correlation	.288	.155	.090	.277	.216	.008	.022	.230	.377	.368	.307	.263	1	.371	.440	.263	.022	.138	.261	-.240	.349	.173	.466
	Sig. (2-tailed)	.116	.405	.831	.132	.243	.969	.907	.213	.036	.048	.093	.154	.040	.043	.013	.153	.275	.457	.113	.194	.054	.351	.005
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y14	Person Correlation	.364	.484	.458	.169	.222	.200	.569	-.015	.277	.546	.567	-.011	.377	1	.310	.245	-.103	.432	.236	.075	.364	.224	.867
	Sig. (2-tailed)	.044	.006	.010	.363	.229	.080	.001	.934	.131	.001	.001	.962	.400	.002	.000	.184	.838	.015	.202	.687	.033	.227	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y15	Person Correlation	.172	.117	.117	.234	.121	.204	.438	.121	.438	.121	.438	.121	.438	1	.538	.121	.538	.121	.538	.121	.538	.121	.913
	Sig. (2-tailed)	.364	.529	.586	.058	.065	.271	.406	.050	.014	.006	.002	.967	.013	.090	.0	.002	.517	.900	.568	.210	.065	.547	.013
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y16	Person Correlation	.284	.193	.168	.128	.226	-.188	-.018	.224	.118	-.034	.085	.171	.202	-.163	.121	.104	1	.004	-.128	.163	-.005	.462	.194
	Sig. (2-tailed)	.112	.482	.297	.317	.482	.001	.958	.058	.428	.575	.517	.275	.218	.569	.569	.569	.004	.960	.855	.855	.855	.855	.004
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y17	Person Correlation	.349	.039	.484	.330	.359	.414	.378	.053	.275	.376	.486	.201	.138	.432	.002	.002	.004	1	.538	.499	.534	.581	.665
	Sig. (2-tailed)	.254	.837	.006	.070	.048	.021	.036	.778	.135														

^{***}. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	65.97	62.766	.609	.861
Y2	66.39	66.112	.318	.869
Y3	66.74	61.465	.588	.861
Y4	66.61	62.445	.451	.866
Y5	65.87	63.583	.485	.865
Y6	66.16	64.473	.283	.872
Y7	66.06	62.996	.462	.865
Y8	65.90	66.224	.256	.871
Y9	66.29	62.880	.567	.862
Y10	66.39	60.312	.673	.858
Y11	66.61	60.178	.712	.857
Y12	66.90	63.490	.369	.869
Y13	66.52	62.991	.415	.867
Y14	66.19	61.895	.543	.863
Y15	66.55	64.989	.375	.868
Y16	66.13	64.783	.373	.868
Y17	67.61	67.312	.104	.877
Y18	65.97	61.699	.612	.860
Y19	66.26	62.931	.505	.864
Y20	66.19	65.161	.270	.872
Y21	66.00	63.000	.584	.862
Y22	65.84	63.806	.516	.864

Lampiran 5 Analisa Deskriptif Statik

Statistics				
		FWA	Kepuasan Kerja	Kinerja
N	Valid	112	112	112
	Missing	0	0	0
Mean		22.65	49.98	65.75
Std. Deviation		3.963	5.846	6.735
Range		16	34	30
Minimum		12	29	50
Maximum		28	63	80

Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			112
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.73656293
Most Extreme Differences	Absolute		.065
	Positive		.065
	Negative		-.064
Test Statistic			.065
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.173	3.630		5.558	.000		
FWA	-.089	.131	-.048	-.675	.501	.757	1.321
Kepuasan Kerja	.949	.084	.792	11.256	.000	.757	1.321

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 8 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * FWA	Between Groups	(Combined)	2188.491	17	128.735	3.122	.000
		Linearity	712.096	1	712.096	17.268	.000
		Deviation from Linearity	1476.395	16	92.275	2.238	.009
	Within Groups		3876.286	94	41.237		
	Total		6064.777	111			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	4498.563	22	204.480	11.620	.000
		Linearity	3579.031	1	3579.031	203.378	.000
		Deviation from Linearity	919.532	21	43.787	2.488	.002
	Within Groups		1566.214	89	17.598		
	Total		6064.777	111			

Lampiran 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
(Constant)	1.141	.509		2.241	.027		
X1	-.046	.018	-.276	-2.624	.010	.777	1.286
X22	.012	.011	.119	1.132	.260	.777	1.286

a. Dependent Variable: ABS_RES_4

Lampiran 10 Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

1. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2544.712	2	1272.356	55.691	.000 ^b
Residual	2490.288	109	22.847		
Total	5035.000	111			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), FWA (X1)

2. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	25.293	3.970
	FWA (X1)	-.077	.133
	Kepuasan Kerja (X2)	.844	.090

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

3. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.711 ^a	.505	.496	4.780	1.434

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), FWA (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.328 ^a	.107	.099	6.392

a. Predictors: (Constant), FWA (X1)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.499	4.765

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2)

Lampiran 11 Tabulasi Data Hasil Penelitian

1. *Flexible Work Arrangement*

NO	ITEM							TOTAL X1	KATEGORISASI HIPOTETIK	KATEGORISASI EMPIRIK	SUB-SEKTOR INDUSTRI
	XA1	XA3	XA4	XA5	XA6	XA7	XA8				
1	1	2	3	3	4	2	4	19	SEDANG	SEDANG	Film/Televisi/Radio
2	4	3	2	4	4	4	4	25	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
3	4	4	4	4	1	1	4	22	TINGGI	SEDANG	Musik
4	2	1	1	2	3	3	2	14	SEDANG	RENDAH	Film/Televisi/Radio
5	3	2	3	2	2	3	2	17	SEDANG	RENDAH	Fotografi
6	3	3	3	3	3	3	3	21	SEDANG	SEDANG	Aplikasi/Game
7	4	4	4	2	2	3	2	21	SEDANG	SEDANG	Pertunjukan
8	1	2	2	1	1	4	1	12	RENDAH	RENDAH	Musik
9	2	3	3	3	2	3	3	19	SEDANG	SEDANG	Kuliner
10	3	4	3	4	4	4	3	25	TINGGI	SEDANG	Desain komunikasi visual/interior/produk
11	3	4	3	2	3	4	3	22	TINGGI	SEDANG	Kuliner
12	4	4	2	4	4	4	4	26	TINGGI	SEDANG	Kuliner
13	4	3	2	3	4	3	3	22	TINGGI	SEDANG	Kuliner
14	4	3	2	3	4	3	4	23	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
15	4	3	2	3	4	3	4	23	TINGGI	SEDANG	Kriya
16	4	3	2	4	3	4	3	23	TINGGI	SEDANG	Fashion
17	2	4	3	4	3	2	3	21	SEDANG	SEDANG	Fashion
18	2	3	4	3	2	3	4	21	SEDANG	SEDANG	Musik
19	4	4	3	2	3	4	3	23	TINGGI	SEDANG	Arsitektur
20	4	3	4	3	4	3	4	25	TINGGI	SEDANG	Arsitektur

21	3	3	4	3	4	3	4	24	TINGGI	SEDANG	Fashion
22	3	3	2	4	4	3	4	23	TINGGI	SEDANG	Desain komunikasi visual/interior/produk
23	3	3	2	3	4	4	4	23	TINGGI	SEDANG	Periklanan
24	3	3	2	3	4	4	4	23	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
25	3	4	2	4	4	3	4	24	TINGGI	SEDANG	Arsitektur
26	3	3	4	3	4	4	4	25	TINGGI	SEDANG	Musik
27	2	2	1	2	1	1	1	10	RENDAH	RENDAH	Penerbitan
28	3	3	3	4	4	4	4	25	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
29	3	4	3	3	4	3	4	24	TINGGI	SEDANG	Fashion
30	2	1	1	2	1	1	1	9	RENDAH	RENDAH	Periklanan
31	3	4	3	3	4	4	4	25	TINGGI	SEDANG	Seni Rupa
32	3	3	3	3	4	3	4	23	TINGGI	SEDANG	Film/Televisi/Radio
33	3	3	3	3	4	4	4	24	TINGGI	SEDANG	Desain komunikasi visual/interior/produk
34	3	4	3	4	4	4	4	26	TINGGI	SEDANG	Arsitektur
35	4	3	4	3	4	3	4	25	TINGGI	SEDANG	Film/Televisi/Radio
36	4	4	3	3	3	4	4	25	TINGGI	SEDANG	Seni Rupa
37	2	2	3	2	3	4	4	20	SEDANG	SEDANG	Kuliner
38	4	4	4	3	4	3	3	25	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
39	2	2	3	3	3	3	3	19	SEDANG	SEDANG	Seni Rupa
40	2	2	3	2	2	2	2	15	SEDANG	RENDAH	Fashion
41	2	2	4	1	1	1	1	12	RENDAH	RENDAH	Kuliner
42	1	1	4	2	2	2	2	14	SEDANG	RENDAH	Kuliner
43	3	2	3	3	4	3	3	21	SEDANG	SEDANG	Penerbitan
44	3	2	3	2	2	2	2	16	SEDANG	RENDAH	Fotografi

45	1	3	3	3	4	4	4	22	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
46	3	4	4	4	3	4	4	26	TINGGI	SEDANG	Fotografi
47	4	3	4	3	3	4	4	25	TINGGI	SEDANG	Kuliner
48	3	3	4	4	4	4	3	25	TINGGI	SEDANG	Fashion
49	1	1	2	3	3	2	3	15	SEDANG	RENDAH	Kuliner
50	4	3	3	4	4	4	3	25	TINGGI	SEDANG	Fotografi
51	3	2	1	3	4	3	3	19	SEDANG	SEDANG	Musik
52	2	2	1	2	3	3	3	16	SEDANG	RENDAH	Penerbitan
53	3	2	3	4	3	4	3	22	TINGGI	SEDANG	Fotografi
54	1	1	1	1	4	4	4	16	SEDANG	RENDAH	Penerbitan
55	2	4	2	4	3	4	3	22	TINGGI	SEDANG	Kuliner
56	2	3	4	4	3	4	3	23	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
57	4	3	2	4	3	3	4	23	TINGGI	SEDANG	Periklanan
58	1	2	1	4	4	4	3	19	SEDANG	SEDANG	Periklanan
59	2	4	2	4	3	3	4	22	TINGGI	SEDANG	Pertunjukan
60	2	2	4	3	4	3	3	21	SEDANG	SEDANG	Aplikasi/Game
61	3	4	3	2	3	4	3	22	TINGGI	SEDANG	Musik
62	4	3	4	4	4	3	4	26	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
63	3	2	3	4	3	3	4	22	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
64	3	2	3	3	3	4	3	21	SEDANG	SEDANG	Musik
65	3	1	1	2	3	4	3	17	SEDANG	RENDAH	Kuliner
66	3	2	3	4	3	3	4	22	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
67	3	4	3	2	4	3	4	23	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
68	2	3	4	4	3	2	3	21	SEDANG	SEDANG	Pertunjukan
69	2	3	4	3	4	4	3	23	TINGGI	SEDANG	Arsitektur
70	4	3	4	4	4	4	4	27	TINGGI	SEDANG	Fotografi

71	2	3	2	2	4	3	3	19	SEDANG	SEDANG	Fotografi
72	4	3	4	3	4	4	3	25	TINGGI	SEDANG	Fotografi
73	4	3	4	3	4	4	4	26	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
74	2	3	4	4	3	4	4	24	TINGGI	SEDANG	Musik
75	2	4	2	3	4	3	4	22	TINGGI	SEDANG	Fashion
76	2	3	2	3	3	4	4	21	SEDANG	SEDANG	Film/Televisi/Radio
77	2	4	2	4	4	3	3	22	TINGGI	SEDANG	Periklanan
78	2	3	3	2	3	4	3	20	SEDANG	SEDANG	Kuliner
79	4	4	3	3	4	4	3	25	TINGGI	SEDANG	Fashion
80	2	4	2	2	2	4	4	20	SEDANG	SEDANG	Fotografi
81	3	3	4	4	3	3	4	24	TINGGI	SEDANG	Musik
82	2	2	2	1	2	3	2	14	SEDANG	RENDAH	Fotografi
83	3	4	3	4	4	4	3	25	TINGGI	SEDANG	Fotografi
84	3	3	3	2	2	3	2	18	SEDANG	RENDAH	Musik
85	4	3	4	4	3	3	3	24	TINGGI	SEDANG	Kuliner
86	2	3	2	1	2	1	1	12	RENDAH	RENDAH	Pertunjukan
87	3	4	3	3	4	3	4	24	TINGGI	SEDANG	Fashion
88	4	4	4	4	4	4	4	28	TINGGI	TINGGI	Desain komunikasi visual/interior/produk
89	1	3	4	4	4	4	4	24	TINGGI	SEDANG	Kuliner
90	3	4	3	4	4	4	4	26	TINGGI	SEDANG	Desain komunikasi visual/interior/produk
91	3	4	4	3	3	4	4	25	TINGGI	SEDANG	Kuliner
92	2	1	3	3	2	4	3	18	SEDANG	RENDAH	Desain komunikasi visual/interior/produk
93	1	4	1	4	4	4	4	22	TINGGI	SEDANG	Musik
94	3	3	3	3	4	4	4	24	TINGGI	SEDANG	Kuliner

95	1	2	3	4	3	4	3	20	SEDANG	SEDANG	Kuliner
96	1	4	1	4	4	4	4	22	TINGGI	SEDANG	Film/Televisi/Radio
97	4	4	4	4	4	4	4	28	TINGGI	TINGGI	Periklanan
98	1	4	3	4	4	4	4	24	TINGGI	SEDANG	Periklanan
99	2	3	4	3	3	4	3	22	TINGGI	SEDANG	Arsitektur
100	3	3	3	4	4	4	4	25	TINGGI	SEDANG	Film/Televisi/Radio
101	3	3	3	3	3	3	4	22	TINGGI	SEDANG	Kuliner
102	1	4	1	4	4	4	4	22	TINGGI	SEDANG	Arsitektur
103	4	4	4	4	4	4	4	28	TINGGI	TINGGI	Aplikasi/Game
104	3	4	3	4	4	4	4	26	TINGGI	SEDANG	Fotografi
105	2	3	3	4	3	3	4	22	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
106	3	3	3	4	4	4	4	25	TINGGI	SEDANG	Seni Rupa
107	3	4	4	4	4	4	4	27	TINGGI	SEDANG	Seni Rupa
108	4	4	4	3	3	4	4	26	TINGGI	SEDANG	Film/Televisi/Radio
109	1	2	3	4	3	4	3	20	SEDANG	SEDANG	Kriya
110	3	4	4	4	4	4	4	27	TINGGI	SEDANG	Fashion
111	3	3	3	3	4	4	4	24	TINGGI	SEDANG	Penerbitan
112	4	4	4	4	4	4	4	28	TINGGI	TINGGI	Desain komunikasi visual/interior/produk

2. Kepuasan Kerja

NO	ITEM														TOTAL	KATEGORISASI HIPOTETIK	KATEGORISASI EMPIRIK	SUB-SEKTOR INDUSTRI
	XB1	XB2	XB5	XB6	XB7	XB8	XB9	XB10	XB11	XB12	XB14	XB15	XB16	XB17				
1	4	4	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	35	SEDANG	RENDAH	Film/Televisi/Radio
2	4	4	3	2	3	4	3	4	2	4	2	4	2	2	43	SEDANG	RENDAH	Aplikasi/Game
3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	1	1	45	SEDANG	SEDANG	Musik
4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	37	SEDANG	RENDAH	Film/Televisi/Radio
5	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	43	SEDANG	RENDAH	Fotografi
6	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	37	SEDANG	RENDAH	Aplikasi/Game
7	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	50	TINGGI	SEDANG	Pertunjukan
8	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	49	TINGGI	SEDANG	Musik
9	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	48	TINGGI	SEDANG	Kuliner
10	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	52	TINGGI	SEDANG	Desain komunikasi visual/interior/produk
11	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	45	SEDANG	SEDANG	Kuliner
12	2	3	3	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	45	SEDANG	SEDANG	Kuliner
13	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	47	TINGGI	SEDANG	Kuliner
14	3	3	1	3	3	3	2	3	1	3	4	3	4	3	37	SEDANG	RENDAH	Aplikasi/Game
15	3	2	1	3	3	3	4	3	1	3	4	3	4	3	38	SEDANG	RENDAH	Kriya
16	3	4	2	4	3	2	3	4	2	4	3	4	3	4	44	SEDANG	SEDANG	Fashion
17	4	3	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	44	SEDANG	SEDANG	Fashion
18	4	3	1	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	40	SEDANG	RENDAH	Musik
19	4	4	2	2	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	45	SEDANG	SEDANG	Arsitektur
20	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	40	SEDANG	RENDAH	Arsitektur
21	3	2	2	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3	4	42	SEDANG	RENDAH	Fashion

22	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	52	TINGGI	SEDANG	Desain komunikasi visual/interior/produk
23	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	47	TINGGI	SEDANG	Periklanan
24	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	49	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
25	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	49	TINGGI	SEDANG	Arsitektur
26	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	50	TINGGI	SEDANG	Musik
27	2	1	2	1	3	1	1	2	2	1	2	2	2	1	21	RENDAH	RENDAH	Penerbitan
28	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	49	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
29	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	48	TINGGI	SEDANG	Fashion
30	2	1	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	1	23	RENDAH	RENDAH	Periklanan
31	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	50	TINGGI	SEDANG	Seni Rupa
32	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	50	TINGGI	SEDANG	Film/Televisi/Radio
33	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	51	TINGGI	SEDANG	Desain komunikasi visual/interior/produk
34	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	49	TINGGI	SEDANG	Arsitektur
35	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	49	TINGGI	SEDANG	Film/Televisi/Radio
36	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	50	TINGGI	SEDANG	Seni Rupa
37	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	44	SEDANG	SEDANG	Kuliner
38	3	4	1	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	43	SEDANG	RENDAH	Aplikasi/Game
39	4	4	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	48	TINGGI	SEDANG	Seni Rupa
40	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	44	SEDANG	SEDANG	Fashion
41	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	47	TINGGI	SEDANG	Kuliner
42	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	45	SEDANG	SEDANG	Kuliner
43	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	49	TINGGI	SEDANG	Penerbitan
44	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	TINGGI	SEDANG	Fotografi
45	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	52	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
46	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	3	4	4	51	TINGGI	SEDANG	Fotografi

47	4	4	4	4	3	3	4	3	1	3	3	3	4	4	48	TINGGI	SEDANG	Kuliner
48	3	4	4	4	3	4	3	3	1	4	3	3	4	4	48	TINGGI	SEDANG	Fashion
49	3	2	2	1	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	39	SEDANG	RENDAH	Kuliner
50	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	4	3	4	4	49	TINGGI	SEDANG	Fotografi
51	3	4	2	1	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	42	SEDANG	RENDAH	Musik
52	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	49	TINGGI	SEDANG	Penerbitan
53	3	4	1	3	3	3	4	4	1	2	2	3	3	4	39	SEDANG	RENDAH	Fotografi
54	4	4	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	3	4	49	TINGGI	SEDANG	Penerbitan
55	3	4	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	45	SEDANG	SEDANG	Kuliner
56	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	47	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
57	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	46	TINGGI	SEDANG	Periklanan
58	3	3	2	2	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	43	SEDANG	RENDAH	Periklanan
59	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	46	TINGGI	SEDANG	Pertunjukan
60	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
61	3	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	42	SEDANG	RENDAH	Musik
62	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	49	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
63	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	41	SEDANG	RENDAH	Aplikasi/Game
64	3	2	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	40	SEDANG	RENDAH	Musik
65	4	4	4	3	3	4	4	4	1	4	4	3	3	3	49	TINGGI	SEDANG	Kuliner
66	3	2	2	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	39	SEDANG	RENDAH	Aplikasi/Game
67	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	3	2	4	4	43	SEDANG	RENDAH	Aplikasi/Game
68	3	3	1	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	2	41	SEDANG	RENDAH	Pertunjukan
69	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	49	TINGGI	SEDANG	Arsitektur
70	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	TINGGI	SEDANG	Fotografi
71	4	3	1	2	3	4	3	3	1	3	2	3	3	4	38	SEDANG	RENDAH	Fotografi
72	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	48	TINGGI	SEDANG	Fotografi

73	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
74	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	49	TINGGI	SEDANG	Musik
75	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	47	TINGGI	SEDANG	Fashion
76	4	4	3	4	3	4	3	3	1	3	4	4	3	4	47	TINGGI	SEDANG	Film/Televisi/Radio
77	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	49	TINGGI	SEDANG	Periklanan
78	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	49	TINGGI	SEDANG	Kuliner
79	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	49	TINGGI	SEDANG	Fashion
80	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	53	TINGGI	SEDANG	Fotografi
81	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	47	TINGGI	SEDANG	Musik
82	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	48	TINGGI	SEDANG	Fotografi
83	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	48	TINGGI	SEDANG	Fotografi
84	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	52	TINGGI	SEDANG	Musik
85	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	50	TINGGI	SEDANG	Kuliner
86	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	50	TINGGI	SEDANG	Pertunjukan
87	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	47	TINGGI	SEDANG	Fashion
88	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	TINGGI	SEDANG	Desain komunikasi visual/interior/produk
89	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	TINGGI	SEDANG	Kuliner
90	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	TINGGI	SEDANG	Desain komunikasi visual/interior/produk
91	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	53	TINGGI	SEDANG	Kuliner
92	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	50	TINGGI	SEDANG	Desain komunikasi visual/interior/produk
93	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	TINGGI	SEDANG	Musik
94	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	TINGGI	SEDANG	Kuliner
95	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	48	TINGGI	SEDANG	Kuliner
96	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	TINGGI	SEDANG	Film/Televisi/Radio
97	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	TINGGI	SEDANG	Periklanan

98	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	TINGGI	SEDANG	Periklanan
99	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	48	TINGGI	SEDANG	Arsitektur
100	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	52	TINGGI	SEDANG	Film/Televisi/Radio
101	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	TINGGI	SEDANG	Kuliner
102	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	TINGGI	SEDANG	Arsitektur
103	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
104	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	TINGGI	SEDANG	Fotografi
105	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	49	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
106	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	53	TINGGI	SEDANG	Seni Rupa
107	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	TINGGI	SEDANG	Seni Rupa
108	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	52	TINGGI	SEDANG	Film/Televisi/Radio
109	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	52	TINGGI	SEDANG	Kriya
110	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	TINGGI	SEDANG	Fashion
111	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	TINGGI	SEDANG	Penerbitan
112	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	TINGGI	SEDANG	Desain komunikasi visual/interior/produk

3. Kinerja

NO	ITEM																			TOTAL	KATEGORISASI HIPOTETIK	KATEGORISASI EMPIRIK	SUB-SEKTOR INDUSTRI
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19				
1	4	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	61	TINGGI	SEDANG	Film/Televisi/Radio
2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	66	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	3	4	4	66	TINGGI	SEDANG	Musik
4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	57	SEDANG	RENDAH	Film/Televisi/Radio
5	3	2	3	3	4	2	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	59	TINGGI	SEDANG	Fotografi
6	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1	4	2	2	2	2	3	3	3	3	47	SEDANG	RENDAH	Aplikasi/Game
7	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	64	TINGGI	SEDANG	Pertunjukan
8	4	3	3	4	3	4	4	3	2	1	1	1	3	1	3	4	3	4	4	55	SEDANG	RENDAH	Musik
9	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	56	SEDANG	RENDAH	Kuliner
10	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	71	TINGGI	SEDANG	Desain komunikasi visual/interior/produk
11	3	4	2	3	3	1	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3	1	3	4	54	SEDANG	RENDAH	Kuliner
12	4	4	1	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	4	58	TINGGI	RENDAH	Kuliner
13	3	4	2	3	3	1	3	2	4	3	1	4	3	2	2	4	2	2	3	51	SEDANG	RENDAH	Kuliner
14	4	3	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	2	4	3	60	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
15	3	4	2	1	3	1	3	2	4	3	1	3	4	3	1	3	1	3	2	47	SEDANG	RENDAH	Kriya
16	3	2	1	2	4	2	4	3	2	3	1	3	3	4	2	4	2	4	3	52	SEDANG	RENDAH	Fashion
17	4	4	2	3	3	1	3	4	3	2	2	4	3	2	2	4	2	4	3	55	SEDANG	RENDAH	Fashion
18	4	3	1	2	2	2	4	3	4	3	1	4	3	4	2	2	2	4	3	53	SEDANG	RENDAH	Musik
19	4	4	2	3	3	1	3	2	3	4	2	4	3	4	2	4	2	2	3	55	SEDANG	RENDAH	Arsitektur

20	4	4	2	3	3	1	3	4	3	2	2	4	3	3	1	3	1	3	4	53	SEDANG	RENDAH	Arsitektur
21	4	3	1	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3	4	55	SEDANG	RENDAH	Fashion
22	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	63	TINGGI	SEDANG	Desain komunikasi visual/interior/produk
23	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	63	TINGGI	SEDANG	Periklanan
24	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	1	4	4	65	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
25	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	67	TINGGI	SEDANG	Arsitektur
26	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	1	4	4	63	TINGGI	SEDANG	Musik
27	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	3	3	3	3	4	60	TINGGI	SEDANG	Penerbitan
28	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	65	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
29	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	66	TINGGI	SEDANG	Fashion
30	2	2	2	2	2	4	3	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	39	SEDANG	RENDAH	Periklanan
31	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	62	TINGGI	SEDANG	Seni Rupa
32	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	66	TINGGI	SEDANG	Film/Televisi/Radio
33	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	65	TINGGI	SEDANG	Desain komunikasi visual/interior/produk
34	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	62	TINGGI	SEDANG	Arsitektur
35	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	2	4	4	65	TINGGI	SEDANG	Film/Televisi/Radio
36	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	68	TINGGI	SEDANG	Seni Rupa
37	4	2	2	1	4	2	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	59	TINGGI	SEDANG	Kuliner
38	3	4	1	2	4	2	4	4	4	3	1	4	3	4	1	4	2	3	3	56	SEDANG	RENDAH	Aplikasi/Game
39	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	69	TINGGI	SEDANG	Seni Rupa
40	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	69	TINGGI	SEDANG	Fashion
41	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	65	TINGGI	SEDANG	Kuliner
42	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	69	TINGGI	SEDANG	Kuliner
43	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	68	TINGGI	SEDANG	Penerbitan

44	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	71	TINGGI	SEDANG	Fotografi
45	3	4	3	2	4	1	4	3	3	4	1	3	3	4	4	3	4	4	4	61	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	72	TINGGI	SEDANG	Fotografi
47	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	69	TINGGI	SEDANG	Kuliner
48	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	67	TINGGI	SEDANG	Fashion
49	3	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	50	SEDANG	RENDAH	Kuliner
50	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	1	3	4	4	3	64	TINGGI	SEDANG	Fotografi
51	3	2	2	1	3	1	2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4	52	SEDANG	RENDAH	Musik
52	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	1	4	4	3	4	4	4	4	3	68	TINGGI	SEDANG	Penerbitan
53	3	2	2	1	3	2	4	2	2	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4	52	SEDANG	RENDAH	Fotografi
54	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	65	TINGGI	SEDANG	Penerbitan
55	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	4	3	4	4	3	3	4	63	TINGGI	SEDANG	Kuliner
56	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	61	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
57	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	61	TINGGI	SEDANG	Periklanan
58	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	4	4	4	3	4	67	TINGGI	SEDANG	Periklanan
59	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	62	TINGGI	SEDANG	Pertunjukan
60	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	68	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
61	3	4	2	1	3	2	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	2	4	2	55	SEDANG	RENDAH	Musik
62	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	63	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
63	3	2	2	1	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	1	3	1	2	3	50	SEDANG	RENDAH	Aplikasi/Game
64	3	2	2	1	3	1	3	3	3	4	2	4	3	4	2	3	1	3	3	50	SEDANG	RENDAH	Musik
65	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	1	3	3	3	2	4	4	3	4	63	TINGGI	SEDANG	Kuliner
66	3	2	2	1	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	2	4	2	3	4	50	SEDANG	RENDAH	Aplikasi/Game
67	3	2	2	1	4	2	2	4	3	3	1	3	2	3	2	4	2	3	4	50	SEDANG	RENDAH	Aplikasi/Game
68	3	2	2	1	3	1	3	4	3	4	2	3	3	4	2	4	2	4	3	53	SEDANG	RENDAH	Pertunjukan
69	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	65	TINGGI	SEDANG	Arsitektur

70	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	69	TINGGI	SEDANG	Fotografi
71	4	4	3	2	4	2	3	4	3	3	2	4	3	4	2	3	1	3	4	58	TINGGI	RENDAH	Fotografi
72	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	63	TINGGI	SEDANG	Fotografi
73	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	67	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
74	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	61	TINGGI	SEDANG	Musik
75	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	64	TINGGI	SEDANG	Fashion
76	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	1	3	4	59	TINGGI	SEDANG	Film/Televisi/Radio
77	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	63	TINGGI	SEDANG	Periklanan
78	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	69	TINGGI	SEDANG	Kuliner
79	4	4	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	64	TINGGI	SEDANG	Fashion
80	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	66	TINGGI	SEDANG	Fotografi
81	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	68	TINGGI	SEDANG	Musik
82	3	3	3	1	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	63	TINGGI	SEDANG	Fotografi
83	4	3	3	1	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	3	63	TINGGI	SEDANG	Fotografi
84	3	3	1	2	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	59	TINGGI	SEDANG	Musik
85	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	66	TINGGI	SEDANG	Kuliner
86	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	63	TINGGI	SEDANG	Pertunjukan
87	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	63	TINGGI	SEDANG	Fashion
88	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	69	TINGGI	SEDANG	Desain komunikasi visual/interior/prod uk
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	73	TINGGI	TINGGI	Kuliner
90	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	73	TINGGI	TINGGI	Desain komunikasi visual/interior/prod uk
91	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	73	TINGGI	TINGGI	Kuliner
92	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	68	TINGGI	SEDANG	Desain komunikasi visual/interior/prod uk

93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	74	TINGGI	TINGGI	Musik
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	73	TINGGI	TINGGI	Kuliner
95	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	67	TINGGI	SEDANG	Kuliner
96	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	73	TINGGI	TINGGI	Film/Televisi/Radio
97	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	73	TINGGI	TINGGI	Periklanan
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	74	TINGGI	TINGGI	Periklanan
99	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	66	TINGGI	SEDANG	Arsitektur
100	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	72	TINGGI	SEDANG	Film/Televisi/Radio
101	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	72	TINGGI	SEDANG	Kuliner
102	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	73	TINGGI	TINGGI	Arsitektur
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	74	TINGGI	TINGGI	Aplikasi/Game
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	74	TINGGI	TINGGI	Fotografi
105	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	68	TINGGI	SEDANG	Aplikasi/Game
106	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	73	TINGGI	TINGGI	Seni Rupa
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	73	TINGGI	TINGGI	Seni Rupa
108	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	72	TINGGI	SEDANG	Film/Televisi/Radio
109	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	4	3	3	4	4	3	63	TINGGI	SEDANG	Kriya
110	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	71	TINGGI	SEDANG	Fashion
111	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	72	TINGGI	SEDANG	Penerbitan
112	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	71	TINGGI	SEDANG	Desain komunikasi visual/interior/produk