

PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, *JOB DESIGN*, *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT*, *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN *FREELANCE WEDDING* DAN *EVENT ORGANIZER*

Mita Rahayu¹, Lukluk Atul Hidayati^{2*}, Muhdiyanto³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang, Jawa Timur, Indonesia

Email: lukluk.ah@unimma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keterlibatan karyawan, *job design*, *flexible working arrangement*, dan *work engagement* terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian ini adalah para karyawan *freelance wedding organizer* dan *event organizer* yang ada di Magelang. Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 100. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis linier berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan, *job design*, *flexible working arrangement*, dan *work engagement* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam analisis secara individu keterlibatan karyawan, *job design*, *flexible working arrangement* dan *work engagement* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Keterlibatan Karyawan, *Job Design*, *Flexible Working Arrangement*, *Work Engagement*, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to examine the influence of employee involvement, job design, flexible working arrangements, and work engagement on employee performance. The sample for this research is freelance wedding organizer and event organizer employees in Magelang. The sampling method uses purposive sampling with a total of 100 respondents. The data analysis technique used in this research uses multiple linear analysis which is processed using SPSS version 25 software. The results of this research show that employee involvement, job design, flexible working arrangements, and work engagement simultaneously influences employee performance. Meanwhile, in the individual analysis, employee involvement, job design, flexible working arrangements and work engagement directly have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Employee Engagement, Job Design, Flexible Working Arrangement, Work Engagement, Employee Performance*

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dan lebih dominan dalam setiap perusahaan untuk mewujudkan kinerja perusahaan yang semaksimal mungkin (Fiqi, 2018). Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah

How to cite:	Mita Rahayu, Lukluk Atul Hidayati, Muhdiyanto (2024) Pengaruh Keterlibatan Karyawan, <i>Job Design</i> , <i>Flexible Working Arrangement</i> , <i>Work Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan Freelance Wedding dan Event Organizer, (5) 2
E-ISSN:	2722-5356
Published by:	Ridwan Institute

tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya (Indrasari, 2017).

Kinerja karyawan dalam organisasi perlu diteliti secara menyeluruh agar memperoleh kinerja yang sempurna, baik dalam segi kuantitas ataupun kualitasnya (Tidajoh, Areros, & Tarore, 2017). Karyawan sebagai sumber daya manusia juga dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya (Winata, Leo, Williny, Hutabarat, & Supriyanto, 2021).

Banyak faktor yang mendorong kinerja karyawan. Masing-masing faktor tersebut memiliki keterkaitan satu sama lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Ardiansyah, 2016). Penelitian sebelumnya menggambarkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti keterlibatan karyawan dianggap memiliki pengaruh yang dapat memberikan perubahan terhadap individu, tim, dan perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2020) dengan membuktikan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun berbeda dengan penelitian Letsoin et al., (2020) membuktikan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Job design dianggap sebagai faktor mempengaruhi kinerja karena produktivitas perusahaan tergantung bagaimana kemampuan perusahaan dalam membuat rancangan pekerjaan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Handayani (2022) bahwa job design berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung juga oleh penelitian Juwita et al., (2023) yang membuktikan bahwa job design berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian flexible working arrangement dianggap mempengaruhi kinerja karyawan karena jam kerja fleksibel mampu menurunkan konflik antara pekerjaan dengan konflik pribadi. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Mallafi et al., (2021) membuktikan bahwa flexible working arrangement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Didukung juga oleh penelitian Nastiti et al., (2021) yang membuktikan bahwa flexible work arrangement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Work engagement juga mempengaruhi kinerja karyawan karena merupakan pola pikir positif karyawan yang mampu meningkatkan kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Manalu et al., (2021) membuktikan bahwa work engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung juga oleh penelitian Setyawati et al., (2019) yang menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karyawan adalah seorang penjual jasa yang berupa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu oleh pihak Perusahaan (Winata et al., 2021). Merujuk pada Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Karyawan dibedakan menjadi karyawan tetap dan karyawan kontrak yang dilihat dari perjanjian kerjanya. Karyawan tetap adalah karyawan yang sudah mengalami pengangkatan sebagai karyawan perusahaan dan kepadanya diberikan kepastian akan keberlangsungan masa kerjanya.

Sedangkan karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) (Farianto, 2021). Dalam dunia kerja terdapat istilah pekerja lepas atau pekerja freelance, dimana freelance merupakan salah satu bentuk kerja yang dilakukan oleh seorang diri dan tidak berkomitmen kepada majikan dalam jangka panjang tertentu, tidak ada atasan dan tidak ada bawahan.

Freelancer bekerja secara individu dan tidak terikat perjanjian jangka panjang dengan perusahaan atau penyedia jasa. Pekerja lepas atau freelance bisa mengerjakan kapanpun dan dimanapun, yang terpenting adalah pekerjaan dapat selesai sesuai dengan waktu yang disepakati. Freelancer juga memiliki kebebasan dalam berbagai hal dibandingkan dengan pekerja kontrak dan pekerja tetap. Adanya kebebasan yang dimiliki freelance menimbulkan pertanyaan apakah hal tersebut akan mempengaruhi kinerjanya atau tidak.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Freelancer menjadi solusi untuk mengatasi keterbatasan lapangan pekerjaan dan kegiatan ekonomi yang produktif. Menurut data (Badan Pusat Statistik, 2019) dari 129,36 juta angkatan kerja di Indonesia, freelance mengambil porsi 4,55% atau berjumlah sekitar 5,89 juta orang. Meningkatnya profesi freelance memberikan dampak yang positif bagi perekonomian karena meningkatkan lapangan kerja yang lebih luas.

Fenomena pertumbuhan pekerja mencapai 30 persen setiap tahunnya. Dampak dari fenomena ini bagi perusahaan yaitu untuk mengisi jumlah karyawan mereka. Langkah yang dapat dilakukan adalah bekerja sama dengan generasi muda saat ini yang memilih berprofesi sebagai freelance. Fenomena yang terjadi di Magelang baik kota atau kabupaten mengenai meningkatnya acara-acara dan event-event yang menggunakan jasa Wedding Organizer dan Event Organizer dimana didalamnya terdapat tenaga kerja freelance yang diisi oleh mahasiswa, freshgraduate, dan pekerja yang memilih freelance sebagai kerja sampingan. Karena jumlah lebih besar dibandingkan dengan pekerja freelance dibidang lainnya maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pekerja freelance bidang Wedding Organizer dan Event Organizer.

Menyikapi fenomena yang sedang terjadi serta berdasarkan uraian diatas mengenai meningkatnya SDM yang memilih menjadi karyawan freelance yang ada di Magelang. Maka penelitian ini diangkat sebuah judul yakni “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Job Design, Flexible Working Arrangement, dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Freelance Wedding Organizer dan Event Organizer di Magelang)”.

Metode Penelitian

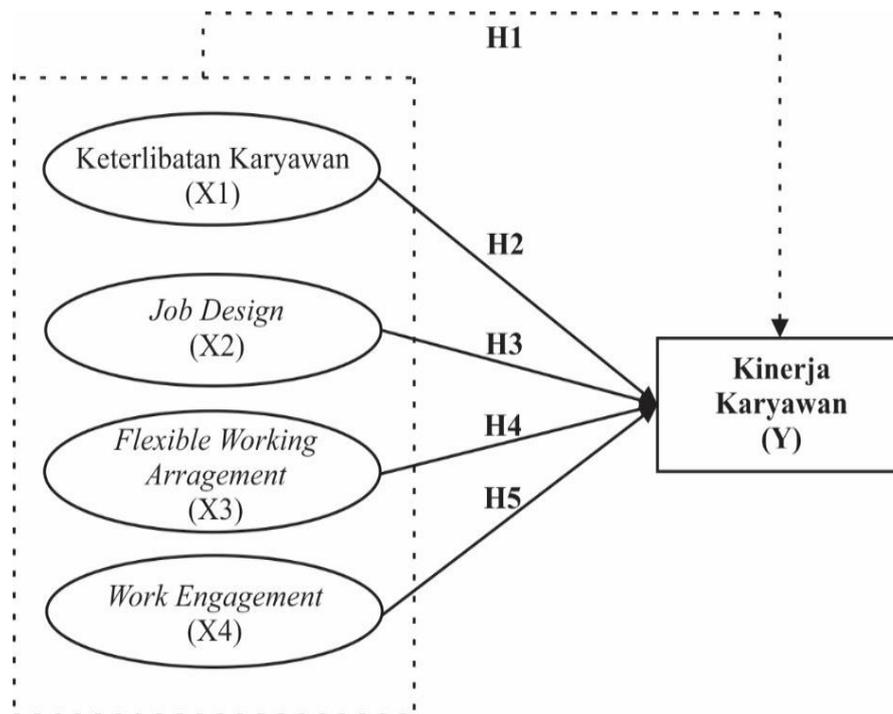
Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan freelance pada bidang wedding organizer dan event organizer di Magelang. Sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 100 responden. Teknik pengambilan sampel pada pada penelitian ini

menggunakan purposive sampling. yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan pertimbangan atau kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Adapun kriteria yang diterapkan adalah sebagai berikut: 1). responden yang berprofesi sebagai karyawan freelance wedding organizer dan event organizer dengan pengalaman kerja lebih dari satu tahun, hal ini dikarenakan hasil kerjanya dianggap sudah baik, 2). usia lebih dari 20 tahun, usia ini dianggap sudah memiliki pemikiran yang baik dalam bekerja.

Penelitian ini merupakan penelitian studi lapangan. dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data yang berupa angka yang diolah dengan metode statistika data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner penelitian kepada responden melalui google form sedangkan pengukuran variabel pada pengkajian hasil kuisisioner dilakukan dengan menggunakan skala likert skala 5.

Berdasarkan penjelasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka pemikiran dengan variabel bebas atau independen yakni Keterlibatan Karyawan (X1), Job Design (X2), Flexible Working Arrangement (X3), dan Work Engagement (X4). Sedangkan untuk variabel terikat atau dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Maka model penelitiannya adalah:



Gambar 1. Model Penelitian

Hasil dan Pembahasan

Uji Intrumen Penelitian

Uji Validitas

Sebelum menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan layak dijadikan sebagai instrumen penelitian, hal yang harus dilakukan sebelumnya yaitu melakukan uji sampel besar sebanyak 25 responden. Hasil uji validitas disajikan pada tabel 1. berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,910	0,196	Valid
	Y1.2	0,926	0,196	Valid
	Y1.3	0,883	0,196	Valid
	Y1.4	0,869	0,196	Valid
Keterlibatan Karyawan	X1.1	0,871	0,196	Valid
	X1.2	0,932	0,196	Valid
	X1.3	0,907	0,196	Valid
	X1.4	0,887	0,196	Valid
	X1.5	0,892	0,196	Valid
<i>Job Design</i>	X2.1	0,859	0,196	Valid
	X2.2	0,535	0,196	Valid
	X2.3	0,908	0,196	Valid
<i>Flexible Working Arrangement</i>	X3.1	0,980	0,196	Valid
	X3.2	0,979	0,196	Valid
<i>Work Engagement</i>	X3.3	0,956	0,196	Valid
	X4.1	0,772	0,196	Valid
	X4.2	0,841	0,196	Valid
	X4.3	0,682	0,196	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Uji Reliabilitas

Sebelum menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan layak dijadikan sebagai instrumen penelitian, hal yang harus dilakukan sebelumnya yaitu melakukan uji sampel besar sebanyak 25 responden. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 2. berikut:

Tabel 2, Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,913	Reliabel
Keterlibatan Karyawan	0,940	Reliabel
<i>Job Design</i>	0,827	Reliabel
<i>Flexible Working Arrangement</i>	0,971	Reliabel
<i>Work Engagemnet</i>	0,760	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 2 menunjukkan nilai cronbach alpha pada variabel kinerja karyawan, keterlibatan karyawan, job design, flexible working arrangement, dan work engagement yang memiliki nilai > 0.7 , sehingga indikator kuesioner dalam penelitian ini reliabel dan bisa digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Analisis Data

Uji Analisis Linier Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS Versi 25.0 for windows. Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini disajikan pada table 3. berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan		
	B	Standar Error
<i>Constant</i>	0.681	1,192
Keterlibatan Karyawan	0,215	0,054

<i>Job Design</i>	0,308	0,111
<i>Flexible Working Arrangement</i>	0,277	0,078
<i>Work Engagement</i>	0,339	0,118

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Bentuk persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,681 + 0,215X_1 + 0,308X_2 + 0,277X_3 + 0,339X_4$$

1. Koefisien regresi variabel keterlibatan karyawan menunjukkan nilai nilai positif sebesar 0,215, hal ini berarti jika variabel keterlibatan karyawan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Koefisien regresi variabel job design menunjukkan nilai nilai positif sebesar 0,308, hal ini berarti jika variabel job design mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Koefisien regresi variabel flexible working arrangement menunjukkan nilai nilai positif sebesar 0,277, hal ini berarti jika variabel flexible working arrangement mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
4. Koefisien regresi variabel work engagement menunjukkan nilai nilai positif sebesar 0,339, hal ini berarti jika variable work engagement mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan atau uji f bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (Sugiyono, 2017). Adapun tingkat signifikansinya sebesar 5% ataupun dengan tingkat kepercayaan 95% serta derajat kebebasan pembilang (df1) =k-1 dan kebebasan penyebut (df2) = n-k, dimana “n” adalah jumlah observasi, “k” adalah jumlah variabel yakni 5 variabel. Sehingga nilai df1=5-1=4 dan df2= 100-5=,95. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4. berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig.
50,92	2,70	0,000

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4. nilai F hitung dalam penelitian ini sebesar 50,92 lebih besar dari F tabel (2,70) maka Ho ditolak dan Ha diterima dan dengan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 maka variabel keterlibatan karyawan, job design, flexible working arrangement, dan work engagement secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga H₁ yang menyatakan “Keterlibatan Karyawan, Flexible Working Arrangement, Job Design, dan Work Engagement berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan” terdukung.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi berganda atau Rsquare merupakan uji untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas (Sugiyono, 2017). Pengecekan dilakukan dengan menggunakan adjusted R² yang nilainya

berkisar antara 0 hingga 1. Apabila angka adjusted R² mendekati angka 1 artinya kapabilitas dari model baik. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada table 5. berikut:

Tabel 5. Hasil Uji R²

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,826	0,682	0,669	1,355

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Nilai adjusted R² sebesar 0,669 ini berarti “Keterlibatan Karyawan, Flexible Working Arrangement, Job Design, dan Work Engagement” mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 66,9 % sedangkan 33,1 % dipengaruhi varaiebl lain yang tidak masuk dalam model penelitian

Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial atau uji t digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel atau lebih apabila terdapat variabel yang dikendalikan (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, uji t diterapkan untuk menguji pengaruh individu atau pengaruh parsial antara variabel keterlibatan karyawan, job design, flexible working arrangement, dan work engagement terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis dengan uji t dilakukan dengan menggunakan nilai signifiknasi 5% uji dua sisi dan nilai df = n-k dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel, sehingga df = 100 – 5 = 95. Variabel independent dikatakan dapat mempengaruhi variabel dependen secara parsial apabila nilai ± t hitung > ± t tabel dan nilai signifikansi dibawah 5%. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai t dalam penelitian terlihat pada table 6, berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t

Hipotesis	t hitung	t tabel	Sig.
H2: Keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	3,972	1,660	0,000
H3: <i>Job design</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	2,767	1,660	0,007
H4: <i>Flexible working arrangement</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	3,548	1,660	0,001
H5: <i>Work engagement</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	2,861	1,660	0,005

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji pada table 6. maka dapat dilihat bahwa nilai thitung 3,972 > ttabel 1,660 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan “Keterlibatan Karyawan Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan”, terdukung.

Pengaruh Job Design terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji pada table 6. diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai thitung 2,767 > ttabel 1,660 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha

diterima. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel job design berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan “Job Design Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan”, terdukung.

Pengaruh Flexible Working Arrangement terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji pada table 6. diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai thitung $3,548 > t_{tabel} 1,660$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel job design berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan “Flexible Working Arrangement Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan”, terdukung.

Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji pada table 6. diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai thitung $2,861 > t_{tabel} 1,660$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa variabel job design berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan “Work Engagement Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan”, terdukung.

Pembahasan

Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Job Design, Flexible Working Arrangement, dan Work Engagemnet terhadap Kinerja Karyawan

Keterlibatan karyawan, job design, flexible working arrangement, dan work engagement memiliki berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan freelance wedding organizer dan event organizer di Magelang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2022) yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian penelitian Handayani (2022) juga menyatakan bahwa job design memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Mallafi et al., (2021) yang menyatakan bahwa flexible working arrangement berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian Manalu et al., (2021) menyatakan bahwa work engagement memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada karyawan freelance wedding organizer dan event organizer yang ada di Magelang keterlibatan karyawan diterapkan dalam melaksanakan pekerjaan mereka sebagai teamwork yang baik sehingga acara yang dilaksanakan dari pihak organizer dapat berjalan sesuai dengan tujuan dan menghasilkan kinerja yang baik. Kemudian Magelang job design diterapkan dalam menjalankan pekerjaan mereka, dimana pembagian tugas-tugas yang sudah ditetapkan oleh pihak organizer akan dilakukan oleh karyawan freelance untuk tercapainya tujuan sehingga acara berjalan dengan baik.

Selanjutnya flexible working arrangement diterapkan pada setiap karyawan dimana karyawan secara fleksibel melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian dari pihak organizer tersebut. work engagement diterapkan oleh setiap karyawan freelance dalam melaksanakan pekerjaannya dimana karyawan merasa bangga menjadi bagian dari

organizer sehingga bisa bekerja dengan beban yang dipasrahkan dan menghasilkan kinerja yang baik.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian ini menjelaskan bahwa variabel keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan freelance wedding organizer dan event organizer di Magelang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati et al., (2021) dan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho et al., (2021) yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap karyawan freelance wedding organizer dan event organizer yang memiliki keterlibatan karyawan yang baik maka akan mengakibatkan kinerja baik dan menimbulkan rasa memiliki, ingin ikut serta memajukan perusahaan dengan menggunakan semua kemampuan potensial mereka.

Pengaruh Job Design terhadap Kinerja Karyawan

Job design memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan freelance wedding organizer dan event organizer di Magelang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani et al., (2022) dan penelitian yang dilakukan oleh Juwita Sholekhati et al., (2023) yang menyatakan bahwa job design memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada karyawan freelance wedding organizer dan event organizer yang ada di Magelang job design diterapkan dalam menjalankan pekerjaan mereka, dimana pembagian tugas-tugas yang sudah ditetapkan oleh pihak organizer akan dilakukan oleh karyawan freelance untuk tercapainya tujuan sehingga acara berjalan dengan baik

Pengaruh Flexible Working Arrangement terhadap Kinerja Karyawan

Flexible working arrangement memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan freelance wedding organizer dan event organizer di Magelang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nastiti (2022) dan penelitian yang dilakukan oleh Farha et al., (2022) menyatakan bahwa flexible working arrangement memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada karyawan freelance wedding organizer dan event organizer yang ada di Magelang flexible working arrangement diterapkan pada setiap karyawan dimana karyawan secara fleksibel melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian dari pihak organizer tersebut.

Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan

Work engagement memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan freelance wedding organizer dan event organizer di Magelang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manalu et al., (2021) dan penelitian yang dilakukan oleh Nugrohoseno et al., (2019) menyatakan bahwa work engagement memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Work engagement memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan freelance wedding organizer dan event organizer di mana saat mereka merasa bangga saat menjadi bagian dari sebuah acara yang mereka kerjakan dan dapat mempengaruhi kinerjanya.

Kesimpulan

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, Studi ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan, job design, flexible working arrangement, dan work engagement secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan freelance wedding organizer dan event organizer di Magelang. Hasil analisis statistik menunjukkan nilai F hitung sebesar 50,92, yang jauh lebih besar dari nilai F tabel (2,70), dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$.

Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis 1 didukung oleh data, menunjukkan bahwa setiap variabel independen memiliki pengaruh yang proporsional terhadap kinerja karyawan. Secara khusus, keterlibatan karyawan (hipotesis 2), job design (hipotesis 3), flexible working arrangement (hipotesis 4), dan work engagement (hipotesis 5) juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan masing-masing nilai koefisien regresi dan tingkat signifikansi yang mendukung hipotesis tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penerapan strategi ini oleh karyawan freelance wedding organizer dan event organizer di Magelang dapat meningkatkan kinerja mereka.

BIBLIOGRAFI

- Ardiansyah, Dimas Okta. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Badan Pusat Statistik. (2019). *Jumlah Angkatan Kerja*.
- Farianto, Willy. (2021). *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja dan Pekerja: Hubungan Kerja Kemitraan dan Keagenan*. Sinar Grafika.
- Fiqi, M. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. *Ekomadania*, 1(2), 215–252.
- Handayani, Fitri, Seniorita, Seniorita, Rizal, Samsul, & Abdullah, Irwan. (2022). Analisis Job Design dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Cabang Bawakaraeng Makassar. *Indonesian Journal of Management Studies*, 1(1), 12–17.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Indonesia. (2003). *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan. UU Nomor 13*.
- Insyiah, Choirul, Respati, Harianto, & Sunardi, Sunardi. (2021). Pengaruh Praktek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Koperasi Melalui Partisipasi Anggota di Koperasi Setia Budi Wanita Malang. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 40–49. <https://doi.org/10.35130/jrimk>
- Letsoin, Vinca Regina, & Ratnasari, Sri Langgeng. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34.
- Mallafi, Finia Rezkayani, & Silvianita, Anita. (2021). Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Department Internal Audit PT. Telkom Indonesia, Tbk Bandung). *EProceedings of Management*, 8(6).
- Nurjaya, Nunu. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Novianti Dewi, L., Suhaeli, D., Atul Hidayati, L., (2023). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo)*. *Borobudur Management Review*, 3(1).
- Nurjanah, D., & Indawati, N. (2021). *Effect of Emotional Intelligence on Employee Engagement and Job Satisfaction with Work-Life Balance as Intervening Variables In The Generation Z In Surabaya*. *Management, Business and Social Science (IJEMBIS) Peer Reviewed-International Journal*, 1(3).
<https://cvodis.com/ijembis/index.php/ijembis>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Setyawati, S. M., & Nugrohoseno, D. (2019). Nomor 3-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 7).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. CV Alfabeta
- Sholekhati, Nussy Juwita, & Irmawati, Irmawati. (2023). Analisis Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja SDM Dimediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, 48–64.
- Tidajoh, MIRACLE GLANDY, Areros, William A., & Tarore, Henny S. (2017). Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Winata, Venny, Leo, Weny, Williny, Williny, Hutabarat, Fauzi Akbar Maulana, & Supriyanto, Supriyanto. (2021). Metode Pengembangan Sumber Daya Karyawan di PT Oasis Anugerah Kasih. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 471–473.

Copyright holder:

Mita Rahayu, Lukluk Atul Hidayati, Muhdiyanto (2024)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

