

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori yang Terkait dengan Variabel Penelitian

1. *Flexible Working Space*

a. Pengertian *Flexible Working Space*

Flexible working space (FWS) jika di artikan kedalam bahasa Indonesia adalah ruang kerja fleksibel atau dapat diartikan bahwa *Flexible working space* adalah pola kerja yang diterapkan oleh perusahaan untuk membebaskan pekerja dalam menentukan tempatnya bekerja (Driyantini et al., 2020).

Menurut Driyantini (2020) ada tiga perspektif yang mendasari munculnya *flexible working space*, yang pertama perusahaan mendesain ulang struktur budaya kerja, yang kedua adanya konflik antara kehidupan sosial dengan kehidupan kerja yang menginisiasi pekerja mempunyai kehidupan yang seimbang atau dapat disebut *work life balance*, yang ketiga perusahaan berkerjasama dengan dan dimana orang bekerja terlepas dari kontrak kerja mereka. Jadi dapat disimpulkan *flexible working* dibagi menjadi 3 poin utama :

- 1) *Flexible Working Space* : staff dapat bekerja pada tempat yang sesuai fungsinya seperti di rumah, di tempat klien, di kantor satelit atau di lingkungan non kantor lainnya.
- 2) *Flexible Working Hours* : staff dapat bekerja pada waktu yang sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan perusahaan.
- 3) *Flexible Working Contract* : staff dipekerjakan pada berbagai kontrak termasuk kontrak outsourcing, kontrak jangka tetap dan konsultan wiraswasta.

b. Manfaat dan Tantangan *Flexible Working Space*

Oseland & webber (2012) berpendapat ada beberapa manfaat utama dari flexible working space, yang b dapat dikategorikan sebagai berikut:

- 1) Produktivitas : mengurangi ketidakhadiran, jam kerja yang panjang, meningkatkan kinerja pribadi dan meningkatkan kinerja tim.
- 2) Pribadi : mengurangi waktu dan biaya perjalanan, keseimbangan kerja dan kehidupan sosial yang lebih baik, suasana kerja yang lebih baik.
- 3) Keberlanjutan : mengurangi jejak karbon organisasi dan pribadi.
- 4) Kontinuitas bisnis : mengurangi gangguan bisnis karena cuaca, masalah keamanan, perjalanan masalah.
- 5) Daya tarik : mengurangi gesekan staff dan meningkatkan ketertarikan staff, lebih menarik bagi generasi pekerja berikut, mengurangi biaya pelatihan.
- 6) Efisiensi : penghematan ruang, pengurangan biaya properti.

Selain manfaat flexible working space juga memiliki tantangannya sendiri dalam bekerja, anantara lain:

- 1) Menentukan prioritas pekerjaan.
- 2) Interupsi dan distraksi.
- 3) Bekerja berlebihan.
- 4) Kesepian dan merasa terisolasi.
- 5) Koneksi internet dan gangguan pada perangkat.
- 6) Kebiasaan yang buruk pada kesehatan.

c. Indikator *Flexible Working Space*

Driyantini (2020) mengatakan bahwa ada 3 indikator untuk pemilihan lokasi kerja yang dapat menunjang kegiatan pekerjaan:

- 1) Lingkungan Kerja: segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan seperti suasana, udara, kebersihan dan lainnya.
- 2) Fasilitas Kerja: fasilitas yang dapat mendukung kegiatan bekerja seperti internet, teknologi, aplikasi dan lainnya.
- 3) Keamanan Kerja: mempertimbangkan keamanan dalam mencari tempat bekerja menjadi sangat penting seperti adanya petugas keamanan, cctv yang dapat menjamin keamanan jika terjadi hal yang tidak diinginkan.

Dari ketiga indikator tersebut saling berkaitan, jika salah satu indikator tidak terpenuhi maka akan mengganggu kondisi bekerja dan menimbulkan suasana tidak kondusif saat pekerjaan berlangsung.

Menurut Pandiangan (2018) *flexible working space* mempunyai indikasi positif dan signifikan bagi karyawan dan organisasi. *Flexible working space* dapat didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk membuat perubahan, dimana seharusnya tempat untuk bekerja. Pada model *flexible working space* merupakan bentuk dari adaptasi terhadap manajemen sumber daya manusia yang memiliki dimensi utama dan memiliki tiga aspek yang berkaitan dengan desain organisasi, desain pekerjaan dan sikap karyawan.

2. *Flexible Working Hours*

a. Pengertian *Flexible Working Hours*

Flexible working hours adalah salah satu bentuk dari *flexible working arrangement* yang dimana mengatur tentang pengaturan jam kerja kapan mulai bekerja dan kapan mulai mengakhiri pekerjaannya dengan catatan pekerja dapat memenuhi jumlah jam kerja yang telah disepakati bersama. Menurut Pandiangan (2018) produktivitas dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui kondisi kerja yang nyaman, tenang, aman serta bebas dari gangguan fisik seperti kebisingan, kurang pencahayaan maupun polusi dan gangguan yang bersifat psikologis seperti privasi yang dimiliki pekerja.

Penerapan *flexible working hours* mampu memberikan alokasi waktu yang lebih luas bagi kebutuhan personal kerja. Pengaturan perubahan jam kerja harus dikelola secara reguler oleh perusahaan dan pekerja agar tidak menimbulkan konflik pada kedepannya, *flexible working hours* mencakup waktu kerja yang diinginkan, jumlah jam kerja, jadwal kerja dan pembagian tugas kerja (Pandiangan, 2018).

Kesimpulan yang dapat disampaikan dari pernyataan diatas adalah *flexible working hours* memberikan lebih banyak kebebasan kepada pekerja dalam mengatur jam kerja yang mereka inginkan yang memungkinkan pekerja dapat mengatur tentang kehidupan sosial dan kehidupan kerja serta mengurangi konflik keluarga dan pekerjaan. Tingkat kepuasan bekerja dan produktivitas cenderung meningkat saat pekerja diijinkan memilih jam kerja kapan dimulai dan berakhirnya pekerjaan.

b. Manfaat dan Kekurangan *Flexible Working Hours*

Manfaat yang dapat diambil dari *flexible working hours*, antara lain:

- 1) Manfaat Bagi Karyawan
 - a) Dapat meningkatkan produktivitas karyawan, kepuasan kerja karyawan, semangat kerja karyawan dan mengurangi ketidakhadiran karyawan.
 - b) Dapat menyeimbangkan kehidupan sosial dan kehidupan kerja misalnya, memiliki waktu lebih banyak untuk keluarga.
 - c) Dapat menghindari kerugian yang ditimbulkan dari jam sibuk, seperti stres akibat kemacetan lalu lintas. Sehingga, karyawan menjadi lebih produktif, bersemangat, dan termotivasi dalam bekerja dengan suasana nyaman dan berdampak pada peningkatan kesehatan karyawan.
 - d) Dampak positif terhadap lingkungan kerja yang mampu mengurangi rasa persaingan antar karyawan dan

menghindari konflik di kantor serta juga mampu menjadi sarana bagi perusahaan untuk memunculkan karyawan – karyawan berbakat.

- e) Memiliki banyak waktu untuk melakukan kegiatan yang disukai seperti hobi, melanjutkan pendidikan dan lain sebagainya.

2) Manfaat Bagi Perusahaan

- a) Menghemat biaya atas pekerjaan dan penggunaan ruangan atau gedung.
- b) Pimpinan dapat lebih berkonsentrasi pada hasil (outcome) dan kualitas pekerjaan dari pada sekedar mengawasi kehadiran karyawan di kantor.
- c) Memperbaiki kualitas karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan karena dapat lebih berkonsentrasi pada pekerjaan.
- d) Membangkitkan motivasi karyawan karena adanya kebebasan menentukan cara atau gaya bekerja sesuai individu karyawan.

Selain memiliki manfaat yang ditawarkan ada juga beberapa kekurangan dari *flexible working hours*, antara lain:

1) Dari Sisi Karyawan

- a) Sistem *Flexible working* sulit dalam hal berkoordinasi antara sesama karyawan dan pimpinan. Misal, kurang koordinasi dalam menetapi tenggang waktu pekerjaan yang harus dikerjakan sesuai yang ditargetkan oleh pimpinan.
- b) *Flexible working* hanya cocok untuk pekerja yang memiliki jiwa disiplin, berorientasi pada hasil, mampu mengatur waktu dan pekerjaan serta senang terhadap tantangan pekerjaan untuk mendapatkan kepercayaan dari pemimpin.

2) Dari Sisi Tempat Kerja

- a) *Flexible working hours* yang diberlakukan di organisasi menuntut sarana penunjang tertentu seperti sarana telekomunikasi yang baik antara kantor pusat dengan lingkungan kerja.
- b) Menuntut jaminan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan misalnya, tempat kerja tidak bising.

3) Dari Sisi Organisasi atau perusahaan

- a) Dibutuhkan kepercayaan dari pimpinan atas kemajuan karyawan untuk melakukan sistem *flexible working hours*.
- b) Dibutuhkan pimpinan yang mampu melakukan pengawasan kerja dari jarak jauh, terutama pada sistem *flexible working*.

c. Indikator *Flexible Working Hours*

Driyantini (2020) mengatakan bahwa ada 4 indikator untuk pengaturan jam kerja, antara lain :

- 1) Alokasi Waktu Kerja : pengaturan jam kerja yang melibatkan manajemen waktu yang efektif dan sarana yang efektif untuk menyerahkan dan mengordinasi pekerjaan.
- 2) Motivasi Kerja : rangsangan bagi setiap pekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pekerja akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri perusahaan.
- 3) Gaya Manajemen : gaya manajemen dalam lingkungan kerja yang fleksibel harus menjadi salah satu pemberdayaan dari pada kontrol manajemen.

- 4) Komunikasi Kerja : tetap berkomunikasi, terlepas dari lokasi kerja dan waktu kerja membutuhkan sistem penanganan pesan yang lebih canggih. Prosedur dalam tim kerja perlu dikembangkan dan dipahami dengan baik.

3. *Self Efficacy*

a. *Pengertian Self Efficacy*

Self efficacy merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang memberikan pengaruh pada kehidupan sehari – hari manusia. *Self efficacy* adalah suatu keyakinan terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan dan mengatur tugas yang diberikan untuk mencapai suatu tujuan (Priyantono, 2017). *Self efficacy* lebih mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari kinerja karyawannya (Noviawati, 2016). Ardanti dan Rahardja (2017) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai rasa *self efficacy* yang baik ialah karyawan yang mampu memenuhi target yang diberikan, sehingga dapat memengaruhi kinerja mereka. Sebaliknya, jika karyawan mempunyai *self efficacy* yang buruk maka individu tersebut merasa bahwa target yang diberikan adalah beban, sehingga mereka tidak bisa mencapai tingkatan kinerja yang diinginkan. Rimper dan Lotje (2014) secara jelas menyatakan bahwa ada pengaruh yang diberikan oleh variabel *self efficacy* terhadap kinerja. Persepsi pribadi ini sangat berperan dalam mengembangkan niat individu.

b. *Klasifikasi Self Efficacy*

Secara garis besar *self efficacy* terbagi menjadi dua bentuk, yaitu *self efficacy* tinggi dan *self efficacy* rendah. Pekerja dengan *self efficacy* rendah pada pekerjaan dapat menghindari banyak tugas, khususnya yang menantang. Pekerja dengan *self efficacy* tinggi akan menghadapi tugas tersebut dengan keinginan besar. Pekerja dengan *self efficacy* tinggi lebih

tekun berusaha pada tugas dibandingkan dengan pekerja dengan self efficacy rendah (Nugrahani, 2013).

Individu yang memiliki self efficacy tinggi menganggap kegagalan sebagai akibat dari kurangnya usaha yang keras, pengetahuan dan keterampilan. Mereka akan meningkatkan usaha mereka untuk mencegah kegagalan yang mungkin timbul. Mereka yang gagal dalam melaksanakan sesuatu, biasanya cepat mendapatkan kembali self efficacy setelah kegagalan tersebut. Individu yang memiliki self efficacy yang rendah tidak berpikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas – tugas yang sulit. Saat menghadapi tugas yang sulit mereka mengurangi usaha mereka dan cepat menyerah. Mereka juga lamban dalam membenahi dan mendapatkan self efficacy mereka ketika menghadapi kegagalan (Nugrahani, 2013).

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki self efficacy yang tinggi memiliki ciri – ciri sebagai berikut :

- 1) Yakin terhadap kesuksesan dalam mengatasi rintangan.
- 2) Ancaman dipandang sebagai suatu tantangan yang tidak perlu dihindari.
- 3) Gigih dalam berusaha.
- 4) Percaya pada kemampuan diri yang dimiliki.
- 5) Hanya sedikit menampakkan keragu – ragan.
- 6) Suka mencari situasi baru.
- 7) Aspirasi dan komitmen terhadap tugas kuat.

Individu yang memiliki self efficacy rendah memiliki ciri – ciri sebagai berikut :

- 1) Lamban dalam membenahi atau mendapatkan kembali self efficacy ketika menghadapi kegagalan.
- 2) Tidak yakin dapat menghadapi rintangan.
- 3) Ancaman dipandang sebagai sesuatu yang harus dihindari.
- 4) Mengurangi usaha dan cepat menyerah.

- 5) Ragu pada kemampuan diri yang dimiliki.
- 6) Tidak suka mencari situasi baru.
- 7) Aspirasi dan komitmen.

c. Indikator *Self Efficacy*

Menurut Priyantono (2017) tolak ukur yang digunakan untuk mengukur self efficacy menggunakan empat indikator, yaitu :

- 1) Keyakinan dalam Menghadapi Tantangan.
- 2) Keyakinan dalam Menggerakkan Motivasi.
- 3) Keyakinan dalam Mencapai Target.
- 4) Keyakinan dalam Mengatasi Masalah.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Driyantini et al., 2020). Menurut Supatmi (2012) secara konseptual kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Dari beberapa pengertian kinerja maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja dapat berjalan dengan baik apabila karyawan

mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapat pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapatkan bantuan perencanaan karir serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tika (2012) menjelaskan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh pekerja disebabkan oleh adanya pengaruh dari dua faktor, yaitu :

- 1) Faktor internal : terdiri dari keterampilan, kecerdasan, stabilitas emosi, motivasi, peran persepsi, kondisi keluarga, kondisi fisik serta karakteristik kelompok kerja.
- 2) Faktor eksternal : terdiri atas kehendak pelanggan, pesaing, nilai sosial, serikat pekerja, peraturan ketenagakerjaan, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja serta kondisi pasar.

c. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa ada 4 indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja :

- 1) Kualitas : suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan berdaya guna.
- 2) Kuantitas : jumlah kerja yang dicapai karyawan perusahaan pada periode waktu tertentu yang dapat dilihat dari hasil kerjanya.
- 3) Pelaksanaan Tugas : seberapa jauh pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya secara akurat ataupun tidak adanya kesalahan.
- 4) Tanggung Jawab : ialah sadar diri akan kewajiban pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

B. Keterkaitan Antar Variabel

1. *Flexible Working Space* dengan Kinerja

Pada perubahan pola kerja dimana individu didorong atau diizinkan untuk bekerja pada waktu dan tempat yang paling tepat untuk memenuhi kebutuhan bisnis dan individu (Driyantini et al., 2020).

Memang pekerjaan yang fleksibel lebih berhasil ketika kekuatan pendorong bukan ruang dan penghematan biaya tetapi penekanan diberikan pada manfaat lain (Oseland, 2012). Pengaturan kerja yang fleksibel telah diidentifikasi sebagai salah satu cara penting untuk menyeimbangkan pekerjaan dan komitmen lainnya (Pandiangan, 2018).

Atas uraian diatas maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut :

H1 : *Flexible Working Space* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. *Flexible Working Hours* dengan Kinerja

Pandiangan (2018) berpendapat bahwa peraturan tentang jam kerja mempunyai indikasi positif dan signifikan bagi karyawan dan perusahaan. *Flexible working hours* dapat didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk membuat perubahan, kapan dan berapa total jam kerja yang dihabiskan dalam melakukan suatu pekerjaan. Pada model fleksibilitas atau kemampuan adaptasi terhadap manajemen sumber daya manusia memiliki dimensi kunci dan memiliki tiga komponen yang berkaitan dengan desain perusahaan, desain pekerjaan dan sikap karyawan. Fleksibilitas perusahaan adalah suatu tujuan ekonomi kritis yang mendasari pengelolaan pekerjaan.

Atas uraian diatas maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut :

H2 : *Flexible Working Hours* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. *Self Efficacy* dengan Kinerja

Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja. Meta analisis yang dilakukan (Ali et al., 2021; Ary & Sriathi, 2019; Engko, 2008; Goni et al., 2021; Permata Sari & Candra, 2020) menemukan adanya hubungan yang positif dan signifikan terhadap *self efficacy* dan kinerja.

Atas uraian diatas maka hipotesis yang dapat disusun sebagai berikut :

H3 : *Self Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

C. Hasil Penelitian yang Sesuai Sebagai Referensi Penelitian

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu Sebagai Bahan Refensi Penelitian

| No | Nama Peneliti | Publikasi Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|-----------------|---|---|
| 1 | Ahmad Rifai, M. Syamsul Maarif dan Anggraini Sukmawati | Jurnal 2021 | <i>Keys To Successful Implementation Of Flexible Working Space As A New Normality In Public Organizations</i> | <i>The successful implementation of Flexible Working Space (FWS) as a follow-up to COVID-19 and new norms in working at the Ministry of Finance</i> |
| 2 | Andre Goni, Lucky O. H.Dotulong Dan | Jurnal 2021 | Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja | <i>self efficacy</i> , Lingkungan kerja, Dan budaya kerja Secara simultan |

| No | Nama Peneliti | Publikasi Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|-----------------|---|---|
| | Merin da H.C. Pandowo | | Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Administrasi Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sulawesi Utara Selama Masa Pandemi | memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai divisi administrasi pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara. |
| 3 | Andi Triyawan dan Zuhdiana El Ummah Fendayanti | Jurnal 2021 | Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Keberlangsungan Perusahaan Jasa Konstruksi | Fokus dan keseriusan pemerintah dalam penanggulangan bencana nasional ini, semakin terlihat dan ditegaskan dengan terbitnya Keppres No.11 Tahun 2020 Tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Covid-19. |
| 4 | Fauzan Ali dan Dewie Tri Wijayati Wardoyo | Jurnal 2021 | Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai | <i>Self efficacy</i> tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan, kondisi tersebut |

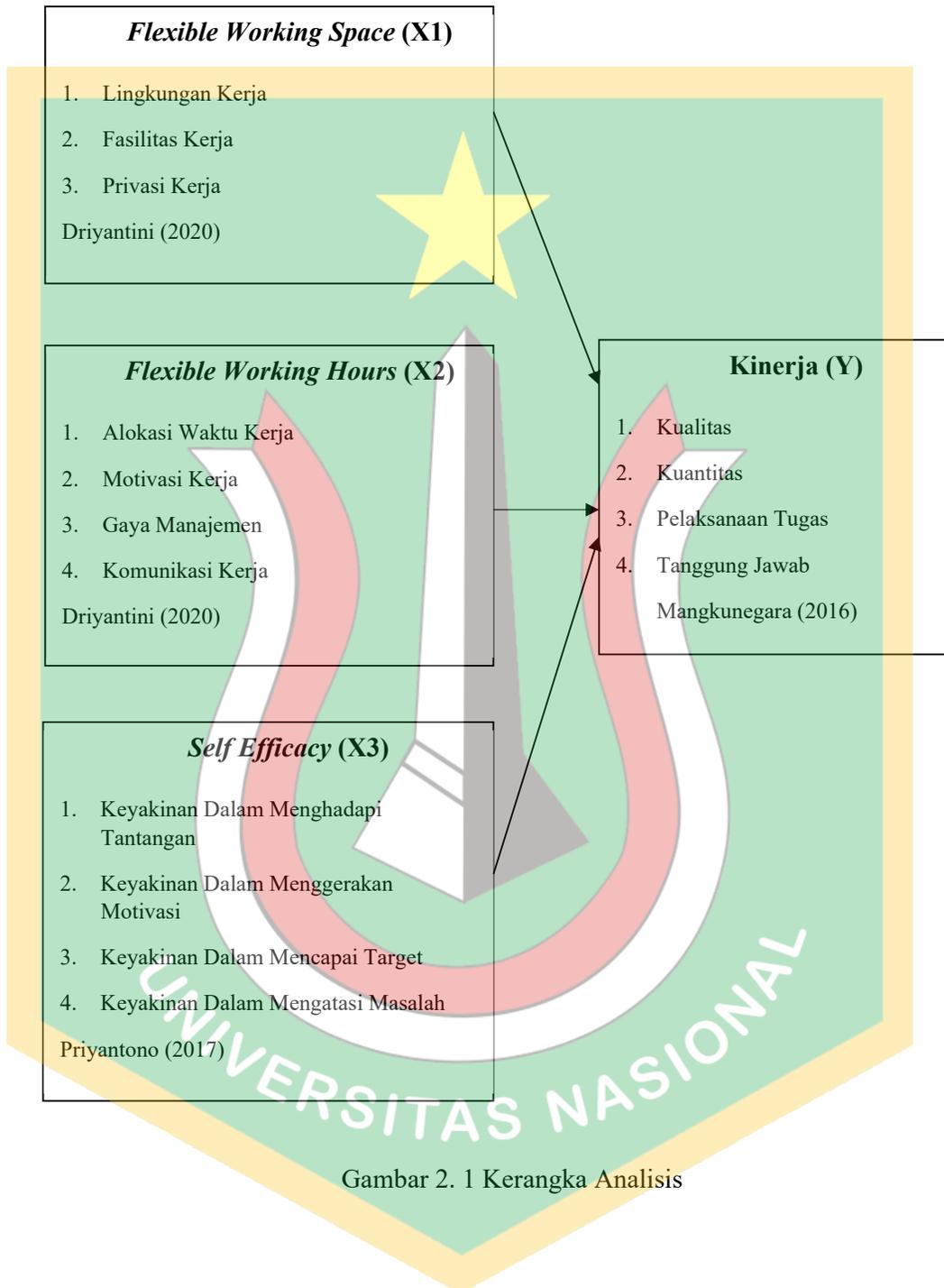
| No | Nama Peneliti | Publikasi Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|-----------------|---|--|
| | | | Variabel Intervening (Studi Pt. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing) | menjelaskan jika H1 tidak diterima. |
| 5 | Fauzan Ali dan Dewie Tri Wijayanti Wardoyo | Jurnal 2021 | Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pt. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing) | <i>self efficacy</i> memiliki potensi dalam meningkatkan kinerja. Pimpinan sebaiknya lebih meningkatkan perhatian dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan tentang peningkatan rasa percaya diri pada karyawan, sehingga dapat membantu karyawan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. |
| 6 | Erni Driyantini, Hanisa Rinda | Jurnal 2020 | <i>Flexible Working Space</i> , Budaya | konsep <i>flexible working</i> dapat |

| No | Nama Peneliti | Publikasi Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|-----------------|--|--|
| | Putri Pramukaningtyas dan Yeni Khoirunnisa Agustiani | | Kerja Baru Untuk Tingkatkan Produktivitas Dan Kinerja Organisasi | membangun komitmen, yaitu pekerja yang fleksibel memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi, ditunjukkan oleh kebanggaan mereka sebagai bagian dari organisasi dan kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi. |
| 7 | Siti Nur Azizah dan Sri Wahyuningsi | Jurnal 2020 | <i>Flexible Working Space (FWS) Solusi Kerja New Normal di Indonesia</i> | FWS berpotensi meningkatkan kolaborasi bisnis dan mempromosikan inovasi melalui peningkatan interaksi sosial di tempat kerja bersama serta menghemat biaya sewa kantor, konsumsi energi kantor, serta peningkatan |

| No | Nama Peneliti | Publikasi Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|-----------------|--|---|
| | | | | produktivitas kerja karyawan (Voordt, 2003); |
| 8 | Gayuh Budi Utomo, Rully Damayanti dan Dyan Agustin | Jurnal 2020 | Komunikasi Baru Biro Arsitek Di Masa Pandemi Dalam Pandangan Postkolonialisme Homi K Bhabha | Perubahan komunikasi di era <i>new normal</i> kaitannya dengan postkolonialisme Homi K Bhabha yaitu adanya ruang ketiga diantara cara berkomunikasi offline dan online. Kedua hal tersebut saat ini bukan sebagai bagian terpisah tetapi berpadu sebagai alternatif dan solusi baru dalam komunikasi sebuah biro arsitek. |
| 9 | Iwan Restu Ary dan Anak Agung Ayu Sriathi | Jurnal 2019 | Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan <i>Locus Of Control</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali) | <i>Self efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Ramayana Mal Bali. Ini menunjukkan |

| No | Nama Peneliti | Publikasi Tahun | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--------------------|-----------------|--|---|
| | | | | bahwa setiap adanya peningkatan <i>self efficacy</i> maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan berpengaruh secara positif |
| 10 | Hendrik Pandiangan | Tesis 2018 | <i>Flexible Working Arrangement</i> Dan Pengaruhnya Terhadap <i>Work-Life Balance</i> Pada <i>Driver</i> Layanan Jasa Transportasi Online Di Kota Yogyakarta | Penerapan jam kerja fleksibel sangat efektif bagi para driver, dimana mereka merasa nyaman dan menikmati dengan pekerjaan ini, sehingga lebih produktif, bersemangat dan termotivasi dalam bekerja. |

D. Kerangka Analisis



Gambar 2. 1 Kerangka Analisis

E. Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Menurut Sugiyono (2016;64) mengatakan bahwa Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dimana dugaan tersebut diperkuat melalui teori atau jurnal yang mendasari dan hasil dari penelitian terdahulu. Hipotesis tersebut dapat dinotasikan sebagai berikut :

H1 : *Flexible Working Space* Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja desain interior di Jakarta Selatan.

H2 : *Flexible Working Hours* Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja desain interior di Jakarta Selatan.

H3 : *Self Efficacy* Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja desain interior di Jakarta Selatan.



UNIVERSITAS NASIONAL