

**ANALISIS *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* DI *EVENT ORGANIZER SKY ENTERTAINMENT - PT LANGIT PERSADA CIPTA***

**KREASI**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

**Oleh:**

**M. Farhan  
NIM: 20102040032**

**Pembimbing:**

**Muhammad Irfai Muslim, M. Si.  
NIP: 19881215 201903 1 009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2024**

## HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-842/Un.02/DD/PP.00.9/06/2024

Tugas Akhir dengan judul : ANALISIS FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT DI EVENT ORGANIZER SKY ENTERTAINMENT-PT LANGIT PERSADA CIPTA KREASI

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : M. FARHAN  
Nomor Induk Mahasiswa : 20102040032  
Telah diujikan pada : Rabu, 08 Mei 2024  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

#### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Muhammad Irfai Muslim, M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 665bc7c00c033



Penguji I

Dr. Hikmah Endraswati, S.E.,M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 665010eb1c460



Penguji II

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM  
SIGNED

Valid ID: 664d75c4e103d



Yogyakarta, 08 Mei 2024  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 665d60158163f

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamua'laikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa saudara:

Nama : M. Farhan  
NIM : 20102040032  
Judul Skripsi : Analisis *Flexible Working Arrangement* di *Event Organizer Sky Entertainment – PT. Langit Persada Cipta Kreasi*

Telah dapat dimasukkan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam bidang Manajemen Dakwah. Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi ini segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya, kami mengucapkan terima kasih.  
*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

Yogyakarta, 5 Februari 2024

Ketua Program Studi,

Pembimbing,

  
H. M. Toriq Nurmadiansyah, S. Ag., M. Si.  
NIP. 196902272003121001

  
Muhammad Irfai Muslim, M. Si.  
NIP: 198812152019031009

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Farhan  
NIM : 20102040032  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Analisis Flexible Working Arrangement di Event Organizer Sky Entertainment - PT Langit Persada Cipta Kreasi** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Yogyakarta, 5 Februari 2024  
Yang menyatakan,



**M. Farhan**  
NIM: 2010240032

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan menyebut *Asma' Allah* SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## MOTTO

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

*“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”*

**(QS. Al – Ahqaf : 19)<sup>1</sup>**

أَدِّ الْأَمَانَةَ إِلَى مَنِ اتَّمَّكَ وَلَا تَخُنْ مَنْ خَانَكَ

*“Tunaikan amanah kepada orang yang memberi amanah kepadamu, dan janganlah kamu mengkhianati orang yang mengkhianatimu.”*

**(Diriwayatkan oleh Imam Ahmad dan Ahlussunnah)<sup>2</sup>**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>1</sup> Al-Quran, 46:19. <https://tafsirweb.com/9585-surat-al-ahqaf-ayat-19.html>, diakses pada tanggal 25 Februari 2024.

<sup>2</sup> Abdul Muhsin, “Ayat-Ayat Mengenai Kewajiban Menunaikan Amanah” <https://almanhaj.or.id/13821-bagaimana-menjadi-pegawai-yang-amanah.html>, diakses pada tanggal 25 Februari 2024.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Alhamdulillah* rabbil'alamin. Segala puji milik *ilahi rabbi* atas segala limpahan *rahmat* dan karunianya serta *inayah*-nya kepada seluruh makhluk, khususnya kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul: **Analisis *Flexible Working Arrangement* di *Event Organizer Sky Entertainment* - PT Langit Persada Cipta Kreasi** sesuai dengan waktu yang diharapkan. *Sholawat* bermahkotakan salam tak lupa peneliti curahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, sebagai teladan bagi umat Islam yang dinantikan *syafaatnya* di akhirat nanti.

Peneliti sendiri sangat menyadari dalam penyusunan proses pembelajaran ini tidak serta merta di lalui sendiri, melainkan melibatkan kehadiran beberapa pihak yang memberikan dukungan dan bantuan yang diterima oleh peneliti. Sehingga pada kesempatan ini, dengan segala hormat dan terima kasih, peneliti menyampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, M. A., Selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M. Pd., Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. H. M. Toriq Nurmadiansyah, S. Ag., M. Si., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan masukan dan arahan lebih dari sebagaimana mestinya mahasiswa dan

membimbing peneliti selama masa pengabdian di Program Studi Manajemen Dakwah.

4. Dr. Pajar Hatma Indrajaya, M. Si., Selaku Wakil Dekan III yang membantu peneliti berproses selama berkegiatan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi dan juga sebagai inisiator peneliti untuk meneliti *Event Organizer*.
5. Muhammad Irfai Muslim, S. Pd., M. Si., Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Dakwah dan Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu dan menuntun peneliti untuk terus bersemangat dalam penyusunan skripsi ini dengan maksimal.
6. Dr. Hikmah Endraswati, S. E., M. Si., Selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan, motivasi, dan membimbing peneliti untuk menuju proses pembelajaran yang sejauh ini di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Pak Radita selaku Direktur Utama *Event Organizer* Sky Entertainment, Mas Ijas Selaku *Head Dept. Support Event Organizer* Sky Entertainment, Mas Dito selaku *Head Dept. Production house Event Organizer* Sky Entertainment, dan Mas Yoga selaku *Staff General Affair Event Organizer* Sky Entertainment yang telah memberikan wadah penelitian, ilmu, dan informasi serta pengalaman penelitian yang mungkin tidak bisa peneliti dapatkan di tempat lainnya.
8. Kedua orang tua tercinta, ibunda Neni Arianti, A. Md. dan ayahanda M. Abduh. Kepada merekalah peneliti mempersembahkan tugas akhir ini dengan rasa penuh cinta dan tanggung jawab. Terima kasih atas doanya dan bimbingannya serta *support* yang tiada henti, tanpa mereka tiada artinya penulisan ini. Semoga



Allah SWT selalu memberikan hal-hal baik dan diberikan rahmat serta keberkahan setiap langkahnya.

9. Seluruh keluarga besar Manajemen Dakwah terkhusus kepada angkatan-19 atau 2020 yang telah memberikan banyaknya pengalaman selama perkuliahan berlangsung, tanpa mereka tak ada rasa senang dan sedih dalam proses perkuliahan. Terkhusus kepada Iqbal, Deni, Mada, Faza, Fikri, Ibnu, Siwas, Irma, Laila, Maulana, Rizki, Vira, Hadyan, Rudi, dan teman lainnya.
10. Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) Manajemen Dakwah tahun 2022-2023 telah menjadi tempat berproses peneliti selama di dalamnya dan menemani penulis dengan rasa senang, sedih, dan sulit agar menjadikan pribadi yang lebih baik lagi.
11. Ikatan Keluarga Mahasiswa Bekasi (IKAMASI) Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk berdiskusi dan bertukar pengalaman dan memenuhi rasa sikap kedaerahan yang solid di perantauan berkarya demi Bekasi. Terkhusus kepada Bahirotuzzakiah, Erina, Alfian, Imma, Hanum, Fadil, Nabila, Bibeh, Kapi Apri, Bang Zombi, Bang Ocon, Bang Botak, dan lainnya.
12. Forum Silaturahmi Mahasiswa Attaqwa (FOSMA) Yogyakarta yang telah menjadi rumah bagi peneliti selama di tanah rantau dan menjadi saudara di luar pertalian darah. Terkhusus kepada Abdu, Ulin, Malik, Farhan IU, dan lainnya.
13. Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Rayon Pondok Syahadat yang telah menemani peneliti berproses selama masa perkuliahan berlangsung.

14. Kelompok KKN 111 Kel. Polehan Kec. Blimbing Kota Malang yang telah menjadi keluarga, rekan *sharing*, dan menjadi tim dalam penyelesaian salah satu tri dharma perguruan tinggi (pengabdian masyarakat). Terkhusus kepada Hafiz, Arsyad, Irgi, Fahmi, Ima, Naela, Nisa, Windi, dan Miftah.

15. Seluruh pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu dan selalu memberikan saran serta masukan kepada penulis untuk terus melanjutkan penulisan agar bisa segera mungkin diselesaikan. Semoga segala kebaikan yang diberikan akan menjadi amal *jariyah* yang tak kunjung putus amalnya.

Semoga hasil penulisan ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para peneliti lainnya. Peneliti sangat menyadari bahwa penulisan karya ini jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis sangat terbuka untuk menerima saran dan kritik yang membangun agar bisa berguna di penulisan dan penelitian selanjutnya.

Yogyakarta, 29 Februari 2024

Peneliti

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**M. Farhan**

NIM: 20102040032

## ABSTRAK

M. Farhan (2010240032). “Analisis *Flexible Working Arrangement* di *Event Organizer Sky Entertainment* – PT. Langit Persada Cipta Kreasi” Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2024.

*Flexible working arrangement* merupakan sistem kerja yang meningkatkan produktivitas kerja dari segi waktu dan tempat kerja di dunia industri kreatif, seperti yang terjadi pada sistem kerja di *Event Organizer Sky Entertainment*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem dan penerapan *flexible working arrangement* dan eksplorasi terkait batasan fleksibilitas kerja di *Event Organizer Sky Entertainment*.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan yang bersifat kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun analisis data pada penelitian ini dengan naratif dan deskriptif yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi yang dicetuskan oleh Matthew dan Hubberman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada penerapan *flexible working arrangement* di *Event Organizer Sky Entertainment* itu dilakukan secara informal pada peraturan kerjanya. Peraturan kerja informal mengatur karyawan untuk bisa bereksplorasi tanpa batasan dan menguatkan referensi atau *networking* dengan perkembangan kinerja di dunia industri kreatif. Namun secara pekerjaan, karyawan diterapkan dengan aturan kerja formal yang menetapkan karyawan untuk *official hours*. Waktu dan tempat menjadi indikator terjadinya *flexible working arrangement* di *Event Organizer Sky Entertainment* dengan menunjukkan kebebasan karyawan dalam penentuan durasi kerja dan lokasi kerjanya. Penerapan *flexible working arrangement* diterapkan pada karyawan kontrak dan karyawan tetap secara dinamis dalam kontrol kerja dan pemilihan jam kerjanya serta menjadikan pekerjaan berbasis *based on deadline*.

**Kata Kunci:** *Flexible Working Arrangement, Event Organizer, Sky Entertainment*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
D. Kajian Pustaka.....	7
E. Kerangka Teori.....	12
1. Pengertian <i>Flexible Working Arrangement</i> .....	12
2. Indikator <i>Flexible Working Arrangement</i> .....	14
3. Tujuan <i>Flexible Working Arrangement</i> .....	15
4. Dimensi <i>Flexible Working Arrangement</i> .....	16
5. Aspek <i>Flexible Working Arrangement</i> .....	16
6. Jenis-jenis <i>Flexible Working Arrangement</i> .....	18
F. Metode Penelitian.....	19
1. Jenis Penelitian.....	19
2. Subjek dan Objek Penelitian .....	21
3. Sumber Data.....	21
4. Metode Pengumpulan Data .....	22
5. Teknik Analisis Data .....	24
6. Teknik Uji Keabsahan Data .....	26
G. Sistematika Pembahasan .....	29
<b>BAB II GAMBARAN UMUM</b> .....	<b>30</b>
A. <i>Event Organizer Sky Entertainment</i> .....	30
1. Letak Geografis .....	30
2. Sejarah dan Perkembangan .....	30
3. Visi, Misi, dan Tujuan .....	32
4. Struktur Perusahaan .....	33
5. Data Karyawan.....	35
6. Waktu dan Tempat Kerja.....	37

B. Produk Jasa .....	38
1. Padmanabamyzyx .....	39
2. <i>Hallo JogJazz</i> .....	40
3. Porda XVI dan Peparda III Kab. Sleman .....	42
4. <i>Workshop</i> Pertamina .....	43
5. <i>Kraton Cup XXIII Open Golf Tournament</i> .....	44
<b>BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
A. Analisis <i>Flexible Working Arrangement</i> di <i>Event Organizer Sky</i> Entertainment – PT. Langit Persada Cipta Kreasi .....	48
B. Penerapan <i>Flexible Working Arrangement</i> di <i>Event Organizer Sky</i> Entertainment – PT. Langit Persada Cipta Kreasi .....	59
<b>BAB IV PENUTUP .....</b>	<b>68</b>
A. Kesimpulan .....	68
B. Saran .....	69
1. Pihak <i>Event Organizer Sky</i> Entertainment .....	69
2. Peneliti Selanjutnya .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>75</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1	Triangulasi Sumber .....	27
Gambar 1. 2	Triangulasi Teknik Pengumpulan Data .....	27
Gambar 2. 1	Lokasi Kantor Sky Entertainment .....	30
Gambar 2. 2	Logo Sky Entertainment.....	32
Gambar 2. 3	Struktur <i>Event Organizer</i> Sky Entertainment .....	33
Gambar 2. 4	Dokumentasi <i>event</i> Padmanabamyuzyx.....	39
Gambar 2. 5	Dokumentasi <i>event</i> Hallo JogJazz.....	40
Gambar 2. 6	Dokumentasi <i>event</i> Porda XVI dan Peparda III Kab. Sleman .....	42
Gambar 2. 7	Dokumentasi <i>event</i> Workshop Pertamina.....	43
Gambar 2. 8	Dokumentasi <i>event</i> Kraton Cup XIII Open Golf Tournament .....	44
Gambar 2. 9	Dokumentasi lainnya dari beberapa <i>event</i> .....	46

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset yang paling utama dan berharga, sehingga harus terus dipelihara. Berbeda dengan aset perusahaan yang berbentuk *method* (metode), *materials* (bahan baku), *money* (uang atau modal), dan *machines* (mesin). *Man* (manusia) menjadi aset yang paling unggul di dalam faktor produksi suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia memiliki kualitas yang ditentukan dengan sejauh mana sumber daya manusia itu bekerja, manusia sanggup menunjang kinerja perusahaan sehingga dapat memperoleh imbalan (gaji), bonus, dan tunjangan yang sepadan dari organisasi terhadap kinerja yang diberikan. Untuk mencapai pada tujuan organisasi yang efektif dan efisien, sumber daya manusia harus berkompeten dan berdikari.<sup>1</sup> Kunci dari keberhasilan suatu perusahaan adalah menjamin sumber daya manusia dengan memberikan kenyamanan dan semangat dalam bekerja. Adapun faktor pendukung kenyamanan dan semangat adalah keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, oleh karena itu pengaturan kerja yang fleksibel dibutuhkan.

Pengaturan kerja yang fleksibel merupakan salah satu alternatif untuk dijadikan pilihan dalam menentukan waktu dan tempat bekerja. Karena memangkas waktu dalam pekerjaan, dapat mempermudah tingkat

---

<sup>1</sup> Hendrik Pandiangan, *Flexible Working Arrangement dan Pengaruhnya terhadap Work-life Balance pada Driver Layanan Jasa Transportasi Online di Kota Yogyakarta*, Tesis (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2018), hlm. 1.

produktivitas karyawan. *Flexible working arrangement* mencakup pengaturan kerja, karyawan dapat bekerja secara fleksibel, kapan pun dan di mana pun. Karyawan dapat menentukan variabel waktu dalam bekerja mereka (misalkan pukul 08.00 – 16.00, 10.00 – 18.00) a tau bekerja dengan menyesuaikan hari (misalkan empat atau lima hari per minggunya). Karyawan yang memilih fleksibilitas lokasi, mereka dapat menentukan lokasi kerjanya (misalnya bekerja dari rumah, *co-working space*, tempat kopi ataupun tempat lainnya yang bisa dijadikan opsi dalam menyelesaikan pekerjaannya.<sup>2</sup>

Praktik pengaturan kerja yang fleksibel dapat diterapkan untuk memberikan karyawan tingkat pilihan mengenai berapa banyak (fleksibilitas operasional), kapan (fleksibilitas waktu), dan di mana (fleksibilitas lokasi) karyawan harus bekerja, dan membantu mencapai pada kesuksesan kerja yang memuaskan. Kesuksesan hal tersebut memerlukan karyawan untuk mampu bekerja sesuai dengan harapan organisasi dan perjanjian kerja yang sudah ditetapkan.<sup>3</sup>

Pada Pasal 1 ayat 14 UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Karyawan juga dibedakan menjadi karyawan tetap

---

<sup>2</sup> Livia Gusti Arini, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Flexible Work Arrangement, Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pekerja Unit Usaha Bobbin Jember*, Skripsi (Jember: Universitas Jember, 2019), hlm. 3.

<sup>3</sup> Griffin Arya, *Pengaruh Penerapan Human Resource Management System, Flexible Working, Adaptability Skill, Melalui Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Konstruksi*, Skripsi (Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, 2023), hlm. 55.



dan karyawan kontrak sesuai dengan perjanjian antar kedua belah pihak.”<sup>4</sup> Karyawan tetap adalah karyawan yang sudah mengalami pengangkatan sebagai karyawan perusahaan dan kepadanya diberikan kepastian akan keberlangsungan masa kerjanya. Sedangkan karyawan kontrak, merujuk pada UU 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan karyawan kontrak. Karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).<sup>5</sup>

Fleksibilitas kerja dapat diterapkan oleh karyawan untuk memilih waktu dan tempat bekerja agar karyawan dapat mencapai kehidupan kerja yang memuaskan. Dalam hal tersebut ada beberapa faktor untuk menunjang fleksibilitas dalam bekerja, yakni ada *flex-time* dan *telecommuting* yang menjadi pilihan yang akan digunakan oleh karyawan. Pada faktor *flex-time*, karyawan akan menentukan waktu dan tempat untuk memulai dan menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan *telecommuting*, para pekerja akan dihadapkan dengan bantuan teknologi (program, komputer, dan internet). Penerapan *flex-time* juga akan mendorong kepercayaan diri (*self efficacy*) pada pekerja. Hal-hal tersebut akan memberikan dampak yang cukup signifikan dalam kontribusi pada tahapan individual dan berdampak pada produktivitas

---

<sup>4</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (14).

<sup>5</sup> *Ibid.*, hlm. 2.

kinerja karyawan. Fleksibilitas tersebut juga disebut sebagai *flexible working arrangement*.<sup>6</sup>

Fleksibilitas pada *Flexible Working Arrangement* sudah cukup terkenal pada tahun 1970-an. Dengan hal tersebut ada pembagian waktu antara karier pekerjaan dan keluarga, Sebagian besar perusahaan sudah menerapkan jam kerja fleksibel sesuai dengan kebutuhan pekerja. Hal tersebut dilakukan karena akan mengurangi tingkat stres dan konflik antara karir dan keluarga.<sup>7</sup> Jam kerja fleksibel dapat meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan karyawan kuat untuk tetap tinggal di dalam suatu organisasi. Disisi lain banyak organisasi melihat bahwa hubungan antara ketersediaan jam kerja yang fleksibel dengan performa *financial* organisasi, ternyata ditemukan bahwa ketersediaan waktu bekerja secara fleksibel tidak secara signifikan mempengaruhi performa keuangan organisasi tersebut.<sup>8</sup> *Flexible working arrangement* memberikan hal positif pada lingkungan kerja, yaitu: meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan komitmen karyawan, mengurangi *over-time*, mengurangi tingkat absensi karyawan, mengurangi

---

<sup>6</sup> Renaldis, et al., *Flexible working arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop*, Jurnal (Jakarta: Sekolah Tinggi Muhammadiyah Jakarta, 2020), hlm. 163-164.

<sup>7</sup> *Ibid*, Hendrik Pandiangan, hlm. 2.

<sup>8</sup> Joel Nadler dan Nicole Cundiff, (1990), "Evaluations of Work Schedule Flexibility: Issues of Methodology, Measurement, and Construct Definition within Flextime Programs", Southern Illinois University Carbondale, <https://www.academia.edu/833982/Evaluations-of-Work-Schedule-Flexibility-Issues-of-Methodology-Measurement-and-Construct-Definition-within-Flextime-Programs>, diakses pada tanggal 14 Juni 2023.

stres, mengurangi *turnover* dan menciptakan keseimbangan karyawan (antara pekerjaan dan *work-life balance*).<sup>9</sup>

*Flexible working arrangement* sudah digunakan oleh beberapa perusahaan. Salah satu perusahaan yang sudah menerapkan *flexible working arrangement* dari tahun 2016 adalah PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. yang juga sedang bertransformasi menjadi perusahaan digital.<sup>10</sup> *Departement internal audit* PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. menerapkan *flexible working arrangement* dalam pengaturan kerjanya.<sup>11</sup> PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. bukan menjadi satu-satunya yang menggunakan *flexible working arrangement*, perusahaan *startup* dengan skala *unicorn* yaitu Gojek yang salah satu contoh perusahaan transportasi online. Gojek menggunakan *flexible working arrangement* kepada *driver/mitra* dalam bekerja. *Driver/mitra* dapat menjalankan pekerjaannya dimana saja dan kapan saja.<sup>12</sup>

Pada industri kreatif *Event Organizer* karyawan *freelance* di kota Madiun menggunakan *flexible working arrangement* dapat meningkatkan dan berpengaruh positif pada produktivitas dalam bekerja.<sup>13</sup> *Event Organizer Sky*

---

<sup>9</sup> Kalpana Solanki, Association of job satisfaction, productivity, motivation, stress levels with flexitime, *Journal of Organization and Human Behavior*, (Dubai: American University in Emirates, 2013), hlm. 22.

<sup>10</sup> Citra Nurani Lestari, (2020), "Bisakah Flexible Working diterapkan di Perusahaan Besar?", Codex Stories, <https://medium.com/codexstories/penerapan-flexible-working-perusahaan-a20ff0f942df>, diakses pada tanggal 29 Oktober 2022.

<sup>11</sup> Finia Mallafi dan Anita Silvianita, Pengaruh *Flexible Working Arrangement* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan *Department Internal Audit* PT. Telkom Indonesia, Tbk Bandung), *Proseding Manajemen Vol. 8* (2021), hlm. 6-7.

<sup>12</sup> *Ibid*, Hendrik Pandiangan, hlm. 80-81.

<sup>13</sup> Putri Wulan, Karuniawati, dan Putri Oktovita Sari, Pengaruh *Flexible Work Arrangement*, Kepuasan Kerja, Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Pekerja *Freelance* Di Kota Madiun (Studi

Entertainment merupakan salah satu *Event Organizer* yang menerapkan konsep ataupun sistem kerja *flexible working arrangement*. Hal tersebut ditunjukkan oleh beberapa *event* yang dijalankan oleh *Event Organizer* Sky Entertainment secara dinamis dengan penerapan waktu dan tempat kerjanya. *Event Organizer* Sky Entertainment menerapkan *flexible working arrangement* berdasarkan pekerjaan yang *based on deadline*, sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara dinamis. Sistem kerja tersebut yang membuat karyawan dan perusahaan semakin produktif dalam kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, penerapan *flexible working arrangement* pada suatu perusahaan atau industri kreatif atau *Event Organizer* menarik untuk diteliti, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Analisis *Flexible Working Arrangement* di *Event Organizer* Sky Entertainment - PT Langit Persada Cipta Kreasi.”

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana *flexible working arrangement* di *Event Organizer* Sky Entertainment - PT. Langit Persada Cipta Kreasi?”

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui *flexible working arrangement* di *Event Organizer* Sky Entertainment - PT. Langit Persada Cipta Kreasi.

Sedangkan manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua, yakni secara teoritis dan praktis bagi penulis dan pembaca:

#### 1. Manfaat Teoritis

Semoga dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan manfaat informasi dan kontribusi pemikiran serta pengetahuan *flexible working arrangement* di *Event Organizer Sky Entertainment - PT. Langit Persada Cipta Kreasi* dan dapat menjadi referensi bagi peneliti, akademisi, dan praktisi pendidikan untuk memperluas keilmuan *flexible working arrangement* di Lembaga pendidikan maupun industri kreatif.

#### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan terkait *flexible working arrangement* dalam dunia kerja agar membuat lingkungan pekerjaan yang relatif efektif, humanis, dan produktif serta memberikan manfaat bagi manajer dan pimpinan organisasi atau perusahaan dalam bidang pemberdayaan sumber daya manusia agar memiliki para pekerja atau karyawan yang loyal dan memberikan dampak keseimbangan pekerjaan. Penelitian ini juga diharapkan bermanfaat bagi para pembaca agar keilmuan peneliti dapat menjadi referensi dan acuan.

### D. Kajian Pustaka

Peneliti melakukan kajian pustaka terhadap penelitian yang telah dilakukan sebelumnya memiliki kesamaan atau keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti. Berikut ini merupakan beberapa penelitian yang

dianggap memiliki kesamaan dan keterkaitan yang dijadikan acuan untuk melakukan penelitian, yakni:

Imam Syaiful Wicaksono, dalam skripsi yang berjudul *Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, 2019. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan teknik pengumpulan data: observasi, wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara fleksibilitas kerja dan kinerja karyawan di tempat kerja. Pendidikan, usia, upah, kualitas hubungan antara manajer dan karyawan, pengalaman kerja bertahun-tahun, area pasar tempat kerja yang dioperasikan dan persaingan menjadi penerapan pengaturan kerja yang fleksibel dengan kecenderungan penerapannya. Adapun perbedaan antara skripsi yang ditulis oleh Wicaksono dengan penelitian ini adalah metode penelitian dan objek. Peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif dan berfokus pada kajian *flexible working arrangement*. Persamaannya ada pada metode/pola penerapan *flexible working arrangement*.<sup>14</sup>

Livia Gusti Arini, dalam skripsi yang berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Flexible Work Arrangement, dan Konflik Peran Ganda Terhadap Komitmen Organisasional pada Pekerja Unit Usaha Bobbin Jember*, tahun 2019. Pada penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data wawancara, kuesioner, dan studi

---

<sup>14</sup> Imam Syaiful, *Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, 2019), hlm. 120.

pustaka. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa Unit usaha Bobbin harus mempertahankan *flexible work arrangement* karna pekerja dalam unit usaha Bobbin seluruh tenaga kerja pada bagian pemotongnya adalah wanita. Dengan adanya *flexible work arrangement* pekerja dapat mengatur waktu sehingga dapat menyeimbangkan kebutuhan para pekerja terkhusus pada istirahat dan ibadah. Pada perusahaan ini pekerja diberikan keleluasaan untuk memilih shift kerja antara *shift* pagi (05.00 – 14.00), siang (14.00 – 22.00), dan malam (22.00 – 05.00). Dengan adanya hal tersebut, perusahaan bisa mempertahankan *flexible work arrangement* guna mempertahankan produktivitas dan efisiensi waktu para pekerja, adapun perbedaan skripsi yang ditulis oleh livia dengan penelitian ini adalah ada pada metode penelitian dan teknik pengumpulan data serta pada objek penelitian yang dipilih. Persamaannya ada pada penerapan *flexible working arrangement*.<sup>15</sup>

Renaldis Ina et al., dalam jurnal yang berjudul *Flexible working arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop*, tahun 2020. Pada jurnal tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan teknik pengumpulan data: kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaturan jam kerja fleksibel mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan bagi para *resellers*. Fleksibilitas tempat kerja dan lokasi kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan perubahan dalam efisiensi

---

<sup>15</sup> *Ibid*, Livia Gusti, hlm. 81.

kinerja karyawan. Pada penelitian ini juga disebutkan bahwa *flexible working arrangement* dan *work-life balance* sangat berhubungan dan membantu menyeimbangkan kehidupan pekerja atau karyawan dan kehidupan pribadi terutama bagi mahasiswa, swasta, pegawai dan pekerja lainnya. Adapun perbedaan penelitian jurnal dengan penelitian yang akan peneliti ambil ada pada metodologi, penulis jurnal tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dan memiliki dua fokus penelitian antara *flexible working arrangement* dengan *work-life balance*. Persamaannya ada pada keseimbangan karyawan dalam metode/pola *flexible working arrangement* di penyesuaian kinerja.<sup>16</sup>

Syafa Ziyadah Kirana, dalam skripsi yang berjudul *Hubungan Flexible Working Arrangement Dengan Work-Life Balance Driver Gojek Di Surabaya*, tahun 2021. Pada penelitian skripsi tersebut menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan Teknik pengumpulan data: observasi, wawancara, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan adanya *flexible working arrangement* pada penelitian ini dengan kategorisasi, uji asumsi, dan uji hipotesis adalah adanya berkesinambungan antara *flexible working arrangement* dengan *work-life balance*. Kedua hal tersebut semakin dibutuhkan pada perusahaan *start-up* di Indonesia yang semakin menjamur, maka senantiasa dibutuhkan literatur ilmiah yang terbaru dan komprehensif. Adapun perbedaan penelitian skripsi ini dengan penelitian yang akan peneliti ambil, berada pada metode

---

<sup>16</sup> *Ibid*, Renaldis, et al., hlm. 169.



penelitian dan isi penelitian. Skripsi yang ditulis oleh Syafa menghubungkan *flexible working arrangement* dengan *work-life balance* pada pekerjaan *driver* Gojek di Surabaya. Sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dan hanya fokus pada *flexible working arrangement* yang berada pada *Event Organizer*, sehingga penerapannya sedikit berbeda (lokasi dan waktu). Persamaannya ada pada teori dan kerangka penelitian yang berfokus pada *flexible working arrangement*.<sup>17</sup>

Juniar Edgina, dalam tesis yang berjudul *Pengaruh Flexible Work Arrangement terhadap Turnover Intention Dimediasi oleh Job Satisfaction dan Work Life Balance karyawan Adversiting agency*, tahun 2021. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik pengumpulan data: observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif *flexible work arrangement* terhadap *job satisfaction* dan *work life balance*. Implementasi *flexible work arrangement* meningkatkan *job satisfaction*, *work life balance* dan mengurangi *turnover intention*, menghasilkan perusahaan mempertahankan karyawan terbaiknya dan menciptakan ruang lingkup kinerja karyawan yang modern, sehingga karyawan memiliki kehidupan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Adapun perbedaan antara tesis yang ditulis oleh Juniar dengan

---

<sup>17</sup> Syafa Ziyadah, *Hubungan Flexible Working Arrangement Dengan Work-Life Balance Driver Gojek Di Surabaya*, Skripsi (Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021), hlm. 139.

penelitian ini pada metode penelitian. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang berfokus pada *flexible working arrangement*.<sup>18</sup>

Dari beberapa penelitian yang peneliti paparkan diatas, peneliti melihat kelebihan dari *flexible working arrangement* menjadikan suatu konsep kerja yang memudahkan bagi para pekerjanya untuk menentukan waktu dan lokasi kerja. Hal tersebut berpengaruh pada kehidupan pribadi karyawan (*work-life balance*) agar bisa menentukan keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Peneliti juga melihat persamaan yakni pada pembahasan flexible working arrangement yang menjadi pembatas peneliti untuk melihat *scope* penelitian dan perbedaan pada jenis metode penelitian yang tertuju pada pendekatan kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif yang juga tertuju hanya pada *scope event organizer*.

## E. Kerangka Teori

### 1. Pengertian *Flexible Working Arrangement*

*Flexible working arrangement* adalah modifikasi sistem kerja hasil dari perkembangan teknologi khususnya pada bidang komunikasi yang memungkinkan pekerja dapat bekerja pada tempat, waktu, dan jangka waktu secara bebas.<sup>19</sup> *Flexible working arrangement* merupakan jadwal untuk karyawan mengatur jam kerjanya dengan tanggung jawab sesuai

---

<sup>18</sup> Juniar Edgina, *Flexible Work Arrangement terhadap Turnover Intention Dimediasi oleh Job Satisfaction dan Work Life Balance karyawan Adversiting agency*, Tesis, (Jakarta, Universitas Indonesia, 2022), hlm 64.

<sup>19</sup> Selby dan F. Wilson, *Flexible Working Handbook Version 1.0*. (Flexwork Project, 2001), hlm. 3.

pekerjaannya. Misalnya, berapa lama, di mana, dan kapan mereka mulai bekerja termasuk pada *flex-time*, *job-sharing*, *part-time*, *home-working*, dan *compressed hours* yang telah menjadi konsep kerja yang fleksibel *trend* pada beberapa tahun ini.<sup>20</sup>

*Flexible Working* merupakan pekerjaan yang memiliki pola kerja yang berbeda pada umumnya. *Flexible working* memiliki ciri-ciri yaitu sistem kerja yang fleksibel, memberi kesempatan pada karyawan untuk menentukan di mana, kapan dan bagaimana karyawan bekerja. Contoh pada *flexible working* adalah bekerja dari rumah, bekerja jarak jauh (*telecommuting*), *hybrid working*, *job sharing*, dan jam kerja yang fleksibel (*flex-time*). Dengan hal tersebut mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan menjadikan pribadi yang lebih fleksibel terhadap pekerjaannya.<sup>21</sup> Karyawan harus mampu beradaptasi dengan pekerjaan yang mereka terima. Pekerjaan yang fleksibel mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang diterima sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini menjadikan karyawan untuk menyesuaikan kondisi ketika pekerjaan yang dilakukan tidak ideal. Karyawan yang fleksibel menjadi bagian penting pada sumber daya manusia di perusahaan. Jika karyawan memiliki pola pikir yang fleksibel, maka karyawan tidak akan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan.

---

<sup>20</sup> *Ibid*, Hendrik Pandiangan, hlm. 19.

<sup>21</sup> *Ibid*, Griffin Arya, hlm. 24.

Bahkan karyawan menjadi bagian sebagai penemu suatu solusi atas masalah yang terjadi pada pekerjaannya.<sup>22</sup>

## 2. Indikator Flexible Working Arrangement

*Flexible working arrangement* memiliki tiga indikator secara umum, yaitu fleksibilitas penjadwalan (*scheduling*), fleksibilitas lokasi (*telehomeworking*), dan fleksibilitas waktu (*part time*).<sup>23</sup> *Flexible Working Arrangement* memiliki *schedule flexibility* yang merupakan pengaturan kerja secara fleksibel secara formal maupun informal. Hal tersebut digunakan untuk memfasilitasi karyawan untuk beberapa kebijakan bekerja, yakni berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan di mana (*place flexibility*).<sup>24</sup> Adapun pengertiannya sebagai berikut:

- a. *Time flexibility*, Memodifikasi durasi kerja pada fleksibilitas karyawan.
- b. *Timing flexibility*, Memilih jadwal kerja pada fleksibilitas karyawan.
- c. *Place flexibility*, Memilih tempat kerja pada fleksibilitas karyawan.

Fleksibilitas tempat kerja terbagi menjadi lima hal dalam, *schedule flexibility*, yaitu:<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, hlm. 25.

<sup>23</sup> Daniel Possenriede dan Janneke Plantenga, *Access to flexible work arrangements, working-time fit and job satisfaction* (Utrecht: School of Economics Utrecht University, 2011), hlm. 2.

<sup>24</sup> *Ibid.*, Arya, hlm. 30.

<sup>25</sup> Teresa Rothausen, "Job Satisfaction and the Parent Worker: The Role of Flexibility and Rewards", *Journal of Vocational Behavior* (1994), hlm. 326.

- a. Kebutuhan karyawan dapat terakomodir dengan manajemen untuk mengurus keluarga karyawan tanpa konsekuensi negatif.
  - b. Melakukan pekerjaan dengan efektif dan mengurus tugas rumah tangga secara seimbang.
  - c. Keperluan keluarga dalam berlibur akan di permudah.
  - d. Tidak ada sanksi dalam pekerjaan paruh waktu.
  - e. Fleksibilitas dalam penjadwalan kerja dapat efektif.
3. Tujuan *Flexible Working Arrangement*

Tujuan fleksibilitas kerja dapat menurunkan tingkat konflik antara pekerjaan dengan urusan keluarga. Menurunkan stres kerja yang dapat mempengaruhi kurangnya rasa tanggung jawab pada performa pekerjaan dan karyawan melalaikan tanggung jawab keluarga dibandingkan bertahan pada pekerjaan sehingga mengabaikan komitmen terhadap keluarga.<sup>26</sup>

Fleksibilitas pada kerja adalah suatu strategi bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan dan memberikan keseimbangan antara kehidupan dengan pekerjaan (*work life balance*). *Work-life balance* memberikan kepuasan dan fungsi bagi karyawan di tempat kerja dan di rumah, dengan minimal konflik.<sup>27</sup> Selain itu karyawan akan mudah dalam memahami pola kerja dan pikirnya terhadap sistem yang berlaku. Sehingga peningkatan kinerja dan kualitas terhadap karyawan akan lebih

---

<sup>26</sup> *Ibid*, Imam Syaiful, hlm. 14.

<sup>27</sup> *Ibid*, hlm. 14-15.

terbuka. Selain hal tersebut, kerja yang fleksibel akan meningkatkan semangat dan lebih termotivasi untuk menghasilkan *output* yang terbaik pada produktivitas kerja.

#### 4. Dimensi *Flexible Working Arrangement*

*Flexible working arrangement* memiliki tiga dimensi atau prinsip, yakni:<sup>28</sup>

##### a. Fleksibilitas kontrak

Merupakan suatu prinsip yakni mengenai kontrak pekerjaan. Apakah pekerja tersebut tergolong pegawai tetap ataukah pegawai kontrak.

##### b. Fleksibilitas spasial

Merupakan prinsip tentang kebebasan kontrol dan pilihan mengenai lokasi kerja pekerja maupun pemberi kerja

##### c. Fleksibilitas temporal

Temporal bersifat didasarkan oleh waktu, di mana pekerja dan pemberi kerja bebas memilih jam kerja

#### 5. Aspek *Flexible Working Arrangement*

Aspek-aspek *flexible working arrangement* dapat dibagi beberapa macam. Lokasi dan waktu berikut penjelasannya:<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> De Menezes dan Clare Kelliher “Flexible Working, Individual Performance and Employee Attitudes: Comparing Formal and Informal Arrangements”, *Journal Human Resource Management*, (Mei, 2016), hlm. 4-5.

<sup>29</sup> *Ibid*, Selby, hlm. 3.

a. Lokasi (tempat kerja)

Karyawan yang bekerja jauh dari lokasi disebut dengan pekerja jarak jauh. Mereka yang bekerja di transit juga disebut sebagai pekerja *nomaden*. Karyawan yang bekerja dari lokasi tetap atau pekerja distribusi juga disebut sebagai tim virtual.

- 1) Karyawan dapat bekerja dari rumah
- 2) Perusahaan dapat menggunakan *telecenter local*
- 3) Karyawan dapat bekerja dari sejumlah lokasi (milik perusahaan, kolaborator, ataupun klien)
- 4) Karyawan dapat bekerja sambil bepergian
- 5) Karyawan dari beberapa perusahaan dapat bekerja sama sebagai sebuah tim yang terorganisir sesuai dengan suatu tugas

b. Waktu

Perusahaan memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memilih waktu aktif dalam melakukan pekerjaannya (*flex-time*) di luar jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dengan persetujuan perusahaan. Adapun sistem lainnya dapat dilakukan dengan cara:

- 1) *Term-time working*, di mana pekerja mengambil cuti liburan sekolah sebagai pekerjaan tanpa bayaran
- 2) *Annual hours* yakni pekerjaan yang dilakukan dalam waktu tertentu dan dibayar berdasarkan waktu bekerjanya

- 3) *Part-time working*, merupakan sistem kerja paruh waktu atau sistem kerja dengan jam kerja separuh dari jam kerja waktu penuh
- 4) *Job sharing*, yakni sistem kerja dengan tugas-tugas atau pekerjaan yang pengerjaannya dibagi

#### 6. Jenis-jenis *Flexible Working Arrangement*

Jenis-jenis *flexible working arrangement* terbagi menjadi dua macam, yaitu:<sup>30</sup>

##### 1) *Formal flexible working*

Aturan formal sistem kerja fleksibel merujuk pada aturan tertulis yang dibuat oleh suatu organisasi/institusi yang mengeluarkan peraturan sistem kerja fleksibel secara resmi.

##### 2) *Informal flexible working*

Merupakan pengadaan sistem kerja fleksibel yang dicetuskan melalui proses yang tidak resmi, yakni melalui diskusi ataupun negosiasi antara karyawan dan manajer.

**Table 1**  
**Formal dan Informal**

No.	Keterangan	Formal	Informal
1.	Jam Kerja	09.00-17.00	
2.	Durasi Kerja	Senin-Jumat	

<sup>30</sup> Clare Kelliher dan Dehidre Anderson, "For Better or for Worse? An Analysis of how Flexible Working Practices Influence Employees' Perceptions of Job Quality." *The International Journal of Human Resource Management*, (Maret, 2008), hlm. 8-10.



3.	Lokasi Kerja	Tempat Kerja	Fleksibel menyesuaikan kebutuhan Klien
----	--------------	--------------	--

## F. Metode Penelitian

Metode penelitian didefinisikan sebagai suatu kerangka landasan untuk terciptanya pengetahuan ilmiah.<sup>31</sup> Metode penelitian memiliki landasan pemikiran terhadap pengetahuan itu dapat terwujud melalui apa yang dialami oleh pancaindra, terkhusus pada pengamatan dan pendengaran. Sehingga pernyataan terkait gejala-gejala tersebut harus diterima sebagai suatu kebenaran, maka gejala-gejala tersebut harus dapat diverifikasi secara empiris, termasuk pada rumus, hukum, dan terkhusus pada teori ilmiah.<sup>32</sup> Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.

### 1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang bertujuan untuk memahami kenyataan melalui proses berpikir yang induktif adalah penelitian kualitatif.<sup>33</sup> Penelitian kualitatif adalah penelitian yang ada di kehidupan riil (alamiah) dan dilakukan dalam *setting* tertentu untuk menginvestigasi dan memahami fenomena: apa yang terjadi, mengapa terjadi, dan bagaimana

---

<sup>31</sup> Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 18.

<sup>32</sup> Mappasere, *Pengertian Penelitian Pendekatan Kualitatif: Metode Penelitian Sosial* (Yogyakarta, Gawe Buku, 2019), hlm. 24-25.

<sup>33</sup> Miza Nina, dkk., *Metode Penelitian Kualitatif*, Jurnal (Medan: UIN Sumatera Utara Medan, 2022), hlm. 3.

hal tersebut terjadi? jadi penelitian kualitatif berbasis pada konsep *going exploring* yang melibatkan *in-depth and case-oriented study* atas kasus tunggal maupun sejumlah kasus. Tujuan utama penelitian kualitatif adalah membuat fakta yang dapat mudah dipahami (*understandable*) dan bila memungkinkan (sesuai model) dapat menghasilkan hipotesis baru.<sup>34</sup> Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*) dan penelitian perpustakaan (*library research*) yang bersifat kualitatif deskriptif.

Metode penelitian lapangan (*field research*) adalah mengadakan serangkaian penelitian langsung ke lapangan untuk mendapatkan data-data yang digunakan untuk penelitian dengan cara observasi dan wawancara langsung. Metode penelitian perpustakaan (*library research*) adalah penelitian yang dilakukan untuk melengkapi konsep, teori, dan pendukung pada penelitian. Pada penelitian ini juga menggunakan beberapa materi yang sudah ada berupa: buku, jurnal, maupun skripsi dan tesis yang berhubungan dengan penelitian ini.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Anis Chariri, Landasan Filsafat dan Metode Penelitian Kualitatif, *Jurnal* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2009), hlm. 9.

<sup>35</sup> Destiana Ayu dan Ardhi Dinullah, Sistem Informasi Penjualan Kue Kering pada Toko Dua Mahkota Bekasi Berbasis Java, *Jurnal* (Jakarta, Universitas Indraprasta PGRI, 2023), hlm. 2.

## 2. Subjek dan Objek Penelitian

### a. Subjek penelitian

Subjek penelitian adalah sumber data penelitian untuk dimanfaatkan sebagai sumber data yang dibutuhkan. Sumber data dalam subjek penelitian adalah subjek ketika data itu diperoleh.<sup>36</sup> Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah Direktur Utama, *Head Dept. Support* dan *Production House*, dan *Staff General Affair* di *Event Organizer Sky Entertainment - PT. Langit Persada Cipta Kreasi*.

### b. Objek penelitian

Objek penelitian ini dilakukan di *Event Organizer Sky Entertainment - PT. Langit Persada Cipta Kreasi* yang berada di Jl. Ringroad Barat No. 250 Nogotirto, Gamping, Sleman, Yogyakarta 55291.

## 3. Sumber Data

### a. Data primer

Sumber dari data primer adalah Direktur Utama, *Head Dept. Support*, *Head Dept. Production House* dan *Staff General Affair* di *Event Organizer Sky Entertainment - PT. Langit Persada Cipta Kreasi*.

### b. Data sekunder

Data sekunder diperoleh peneliti dari berbagai sumber yang sudah ada, data sekunder dapat diperoleh dari sumber buku, jurnal,

---

<sup>36</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta, Rineka Cipta, 1993), hlm. 7.

maupun skripsi dan tesis yang berhubungan dengan penelitian ini. Data sekunder penelitian ini juga diperoleh dari *Event Organizer Sky Entertainment - PT. Langit Persada Cipta Kreasi* berupa *company profile*, media sosial maupun pedoman kerja.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

##### a. Wawancara

Wawancara merupakan dialog yang dilakukan dua orang antara pewawancara (*interviewer*) dan narasumber untuk mendapatkan informasi secara langsung.<sup>37</sup> Metode ini digunakan untuk memperoleh data dan informasi melalui wawancara secara langsung antara peneliti dan narasumber dengan menggunakan daftar wawancara.<sup>38</sup> Peneliti dalam metode wawancara menggunakan sistem terstruktur. Dalam wawancara terstruktur, peneliti mempersiapkan *instrument* penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis (dicetak) yang telah disusun dan di rencanakan sebelumnya.<sup>39</sup>

Peneliti dalam hal ini sebagai pewawancara (*interviewer*) mengajukan pertanyaan, meminta penjelasan, lalu mencatat dan memberikan pertanyaan yang lebih dalam. Sedangkan narasumber

---

<sup>37</sup> *Ibid*, Suharsimi, hlm. 126

<sup>38</sup> Samsu, *Metode Penelitian Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development* (Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA), 2017), hlm. 96.

<sup>39</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif: Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*, (Surakarta: Pustaka Cakra, 2014), hlm. 124.

menjawab pertanyaan dan memberikan penjelasan serta menyertakan data yang dibutuhkan peneliti. Pihak yang diwawancarai Direktur Utama, *Head Dept. Support* dan *Production House*, dan *Staff General Affair* di *Event Organizer Sky Entertainment - PT. Langit Persada Cipta Kreasi*.

b. Observasi

Metode pengumpulan data menggunakan observasi adalah pengamatan dan pencacatan sistematis objek penelitian pada gejala yang tampak di dalamnya.<sup>40</sup> Penelitian ini menggunakan observasi partisipan karena dilakukan dengan melibatkan pengamat yang ikut dan terlibat secara langsung dan aktif pada objek penelitian. Penelitian ini dilakukan terhadap dua objek, yaitu: objek utama dan objek pendukung. Objek utama dalam hal ini adalah seluruh elemen di *Event Organizer Sky Entertainment - PT. Langit Persada Cipta Kreasi*. Sedangkan objek pendukungnya adalah berupa informasi-informasi dari beberapa sumber terkait media cetak dan lainnya.

Pada proses observasi, peneliti akan mengidentifikasi dan melihat secara teoritis dan praktik *flexible working arrangement* di *Event Organizer Sky Entertainment - PT. Langit Persada Cipta Kreasi*.

---

<sup>40</sup> Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1991), hlm. 100.

### c. Dokumentasi

Metode pengumpulan data pada dokumentasi sebagai pelengkap metode wawancara dan observasi. Studi dokumentasi adalah pengumpulan data kualitatif sejumlah besar data dalam bentuk dokumentasi. Sebagian besar berbentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, jurnal dan sebagainya.<sup>41</sup>

Peneliti menggunakan teknik dokumentasi untuk mendapatkan data dari dokumen, arsip, dan kegiatan harian yang ada di *Event Organizer Sky Entertainment - PT. Langit Persada Cipta Kreasi*.

## 5. Teknik Analisis Data

Tahap interpretasi data yang diperoleh dari penelitian lapangan disebut sebagai analisis data. Data yang diperoleh secara naratif, deskriptif atau tabulasi merupakan upaya dari analisis data. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data *Flow Chart Analysis*.<sup>42</sup> Teknik data ini terdiri dari tiga aktivitas, yaitu reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan atau verifikasi.<sup>43</sup>

### a. Reduksi data

Reduksi data (*data reduction*) adalah proses bagaimana menyeleksi, memfokuskan, mengabstraksikan, menyederhanakan, dan

---

<sup>41</sup> V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta, Pustaka Baru Press, 2020), hlm. 6.

<sup>42</sup> *Ibid*, Samsu, hlm. 105.

<sup>43</sup> Matthew B. Miles dan A. Michael Hubberman, *Qualitative Data Analysis*. (California, Sage Publications, 1992), hlm. 21.

mentransformasikan data mentah yang ada pada objek penelitian. Reduksi data merupakan analisis yang tajam, ringkas, terfokus, membuang data yang tidak penting, dan mengorganisasikan data untuk dapat memverifikasi kesimpulan akhir.<sup>44</sup> Data kualitatif dapat di simpulkan secara sederhana dengan menggunakan seleksi, melalui ringkasan data, menggolongkannya dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya.

b. Penyajian data

Penyajian data merupakan salah satu usaha untuk merangkai informasi yang terorganisir dalam upaya menggambarkan kesimpulan dan mengambil tindakan. Biasanya bentuk penampilan (*display*) data kualitatif menggunakan teks narasi.<sup>45</sup> *Display* data merupakan upaya untuk mendapatkan gambaran atau penafsiran dari kata yang diperoleh serta menghubungkan fokus penelitian. Penyajiannya dapat berbentuk matriks, grafik, tabel, dan sebagainya.<sup>46</sup>

c. Verifikasi

Verifikasi merupakan langkah terakhir yaitu merumuskan kesimpulan penelitian (kesimpulan awal maupun kesimpulan akhir). Verifikasi adalah aktivitas analisis pada pengumpulan data, seorang analisis mulai untuk memutuskan pemaknaan, keteraturan, pola,

---

<sup>44</sup> *Ibid*, hlm. 21.

<sup>45</sup> *Ibid*, hlm. 21.

<sup>46</sup> *Ibid*, Samsu, hlm. 106.

penjelasan, kemungkinan konfigurasi, hubungan sebab akibat, dan proposisi.<sup>47</sup>

## 6. Teknik Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, peneliti menggunakan uji keabsahan data untuk mendapatkan data yang valid. Maka dari itu peneliti mengadakan validitas data untuk memperoleh data yang tidak invalid (cacat).

### a. Uji *credibility* (kepercayaan)

Uji *credibility* atau kepercayaan dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan *member check*.

Kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara memeriksa data yang sudah diperoleh dari beberapa sumber, yaitu:<sup>48</sup>

#### 1) Triangulasi Sumber

Kredibilitas data dapat diperiksa dari berbagai sumber. Data tersebut dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan dan dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data.

---

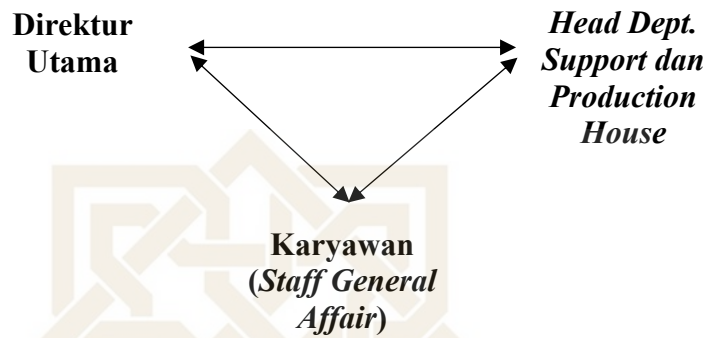
<sup>47</sup> *Ibid*, Matthew, hlm. 22.

<sup>48</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung : Alfabeta, 2016), hlm. 270.



**Gambar 1. 1**

**Triangulasi Sumber**



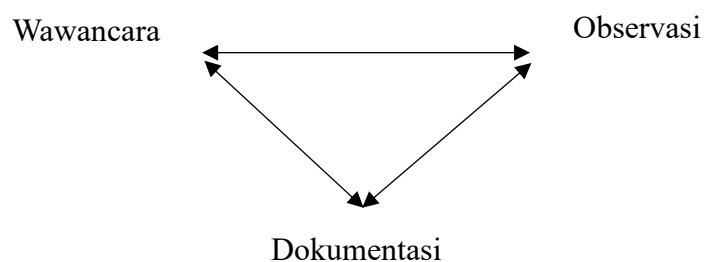
Sumber: Sugiyono, 2016

2) Triangulasi Teknik Pengumpulan Data

Kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda, yaitu: wawancara, observasi, dan dokumentasi. Jikalau teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti akan melakukan diskusi lebih lanjut kepada narasumber untuk memastikan data yang *valid* sehingga menghasilkan kesimpulan.

**Gambar 1. 2**

**Triangulasi Teknik Pengumpulan Data**



*Sumber: Sugiyono, 2016.*

b. Uji *transferability* (keteralihan)

Uji *transferability* bersangkutan pada pertanyaan, hingga di mana penelitian dapat diterapkan. Maka hasil lebih jelas, sistematis dan dapat dipercaya sehingga peneliti dapat memutuskan bisa atau tidaknya untuk diimplementasikan hasil penelitian ini di tempat lain.

c. Uji *dependability* (ketergantungan)

Uji *dependability* mengharuskan peneliti di audit oleh tim auditor atau pembimbing untuk keseluruhan peneliti dalam melaksanakan penelitian. Jika peneliti tidak mampu menunjukkan aktivitasnya di lapangan, maka ketergantungan penelitian patut untuk diragukan. Peneliti harus mampu memberikan dan membuktikan bahwa seluruh rangkaian dari awal mulai (fokus/masalah), memasuki lapangan, mengumpulkan data, menganalisis data, sampai membuat suatu kesimpulan penelitian benar-benar dapat di lakukan.

d. Uji *confirmability* (kepastian)

Uji *confirmability* hampir mirip dengan uji *dependability* sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersama. Uji *confirmability* ini berarti menguji hasil penelitian. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dapat dilakukan, maka penelitian itu telah memenuhi standar dalam uji *confirmability*.

## G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini berisi tentang deskripsi pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan sampai bab penutup. Gambaran singkat tentang singkat terkait skripsi yang dikemukakan secara beraturan yaitu bab per bab dengan cara sistematis agar mempermudah pembaca dalam mengetahui gambaran isi dari skripsi ini. Peneliti akan membagi menjadi empat bab, yaitu terdiri sebagai berikut:

BAB I, yaitu pendahuluan. Pada bab ini akan menjelaskan terkait latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II, yaitu gambaran umum. terkait *Event Organizer Sky Entertainment - PT. Langit Persada Cipta Kreasi*. Terdiri dari gambaran umum berisikan terkait letak geografis, profil, sejarah dan perkembangan, visi dan misi, tujuan, struktur perusahaan, data karyawan, waktu dan tempat kerja, dan produk jasa yang ada pada *Event Organizer Sky Entertainment - PT. Langit Persada Cipta Kreasi*.

BAB III, yaitu pembahasan. Pada bab ini berisikan terkait pemaparan hasil temuan penelitian dengan cara mendeskripsikan dan menginterpretasikan data-data temuan hasil penelitian.

BAB IV, yaitu penutup. Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran, serta daftar Pustaka dan lampiran-lampiran pendukung untuk keperluan keaslian penelitian.

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

*Flexible working arrangement* merupakan suatu sistem kerja yang fleksibel dan diterapkan di *Event Organizer Sky Entertainment*. Pada pembagian fleksibilitas kerja, *Event Organizer Sky Entertainment* menerapkan fleksibilitas waktu dan tempat kerja. Beberapa *departement* didalamnya bekerja secara fleksibel dalam melaksanakan kerjanya, karena *Event Organizer Sky Entertainment* juga menggunakan sistem kerja *based on deadline*. Waktu dan tempat kerja dapat ditentukan secara dinamis oleh karyawan dan pihak klien. Namun pada pekerjaan secara fleksibilitas formal, karyawan di atur untuk bekerja sesuai *office hours* dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKT).

Kinerja karyawan *Event Organizer Sky Entertainment* berkembang dengan adanya sistem *flexible working arrangement*. Pembagian waktu dan tempat kerja secara fleksibel membuat perkembangan produktivitas karyawan semakin meningkat. Hal tersebut di tunjukkan dengan adanya kenaikan *project event* di setiap tahunnya.

Penerapan *flexible working arrangement* di *Event Organizer Sky Entertainment* di kustomisasi dengan aturan kerja yang fleksibel secara formal dan informal. Hal tersebut ditujukan untuk pengembangan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Namun, pekerjaan tersebut dapat dikerjakan sesuai dengan kesempatan waktu dan tempat karyawan secara individu

masing-masing dan karyawan tidak merasa terbebani dengan adanya waktu dan tempat kerja yang tetap. *Flexible working arrangement* sangat berperan dalam penerapannya, karyawan lebih produktif dan nyaman terhadap pekerjaannya dan tidak tertekan dan mendapat aturan kerja yang tidak terlalu memaksa.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa terdapat temuan permasalahan, maka peneliti merekomendasikan saran yang bisa dilakukan oleh *Event Organizer Sky Entertainment* dan peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Pihak *Event Organizer Sky Entertainment*
  - a. Meningkatkan sistem *flexible working arrangement* di *Event Organizer Sky Entertainment* terkait waktu dan tempat pada aturan kerja karyawan.
  - b. Penerapan dan peningkatan sosialisasi sistem kerja *flexible working arrangement* di *Event Organizer Sky Entertainment* kepada karyawan kontrak dan tetap.
  - c. Pemberian wadah untuk pengembangan karyawan secara internal *Event Organizer Sky Entertainment* untuk sistem kerja *flexible working arrangement*.

## 2. Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya yang memiliki ketertarikan terkait penelitian *flexible working arrangement* dan objek penelitian di *Event Organizer Sky Entertainment* diharapkan untuk:

- a. Memperbanyak teori dengan menggunakan salah satu teori De Menezes yang melakukan fleksibilitas dengan *remote* dan secara *grading*.
- b. Memfokuskan dimensi penelitian terkait *flexible working arrangement* pada karyawan tetap dan kontrak.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Arini, L. G. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Flexible Work Arrangement, Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pekerja Unit Usaha Bobbin Jember* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember), 2019.
- Chariri, A. *Landasan filsafat dan metode penelitian kualitatif*, 2009.
- Dari, P. W., Hasanah, K., & Sari, P. O. (2022, October). Pengaruh Flexible Work Arrangement, Kepuasan Kerja, Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Pekerja Freelance Di Kota Madiun (Studi Kasus Pada Karyawan Wedding Organizer dan Event Organizer). *Proseding Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA)*, Vol. 4, 2022.
- De Menezes, L. M., & Kelliher, C. *Flexible working, individual performance, and employee attitudes: Comparing formal and informal arrangements*. *Human Resource Management*, 56(6), 1051-1070, 2017.
- Edgina, Juniar, *Flexible Work Arrangement terhadap Turnover Intention Dimediasi oleh Job Satisfaction dan Work Life Balance karyawan Adversiting agency*, Tesis, Jakarta: Universitas Indonesia, 2022.
- Kelliher, C., & Anderson, D. *For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality*. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(3), 419-431, 2008.

Lestari, Citra Nurani., “Bisakah Flexible Working diterapkan di Perusahaan Besar?”, Codex Stories, <https://medium.com/codexstories-/penerapan-flexibleworking-perusahaan-a20ff0f942df>, 2020. Diakses pada tanggal 29 Oktober 2022.

Mallafi, Finia dan Anita Silvianita, Pengaruh *Flexible Working Arrangement* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan *Department Internal Audit* PT. Telkom Indonesia, Tbk Bandung), *Prosiding Manajemen Vol. 8*, 2021.

Mappasere, *Pengertian Penelitian Pendekatan Kualitatif: Metode Penelitian Sosial*, Yogyakarta: Gawe Buku, 2019.

Miles, Matthew. B. dan A Michael Huberman, *Qualitative Data Analysis*, California: Sage Publications, 1992.

Nadler, Joel dan Nicole Cundiff, “*Evaluations of Work Schedule Flexibility: Issues of Methodology, Measurement, and Construct Definition within Flextime Programs*”, Southern Illinois University Carbondale, [https://www.academia.edu/833982/Evaluations\\_of\\_Work\\_Schedule\\_Flexibility\\_Issues\\_of\\_Methodology\\_Measurement\\_and\\_Construct\\_Definition\\_within\\_Flextime\\_Programs](https://www.academia.edu/833982/Evaluations_of_Work_Schedule_Flexibility_Issues_of_Methodology_Measurement_and_Construct_Definition_within_Flextime_Programs), 1990, diakses pada tanggal 14 Juni 2023.

Nawawi, H. *Metode penelitian bidang sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1983.

Nina, Miza. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jurnal, Medan: UIN Sumatera Utara Medan, 2022.



- Pandiangan, H. *Flexible Working Arrangement dan Pengaruhnya Terhadap Work Life Balance pada Driver Layanan Jasa Transportasi Online di Kota Yogyakarta. Yogyakarta: Tesis Universitas Sanata Dharma, 2018.*
- Possenriede, D. S., & Plantenga, J. *Access to flexible work arrangements, working-time fit and job satisfaction. Discussion Paper Series/Tjalling C. Koopmans Research Institute, 11(22), 2011.*
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. *Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.*
- Prayoga, G. A. *Pengaruh Penerapan Human Resource Management System, Flexible Working, Adaptability Skill, Melalui Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Konstruksi (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta), 2023.*
- Putri, D. A. A., & Baihaqie, A. D. *Sistem Informasi Penjualan Kue Kering Pada Toko Dua Mahkota Bekasi Berbasis Java. In Semnas Ristek (Seminar Nasional Riset dan Inovasi Teknologi) (Vol. 7, No. 1), 2023.*
- Rothausen, T. J. *Job satisfaction and the parent worker: The role of flexibility and rewards. Journal of vocational behavior, 44(3), 317-336, 1994.*
- Samsu, S. *Metode Penelitian: (Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development), 2021.*
- Selby, C., Wilson, F., Korte, W., Millard, J., & Carter, W. *Flexible working handbook, 2003.*

- Solanki, Kalpana. *Association of job satisfaction, productivity, motivation, stress levels with flextime, Journal of Organization and Human Behavior*.  
Jurnal, Dubai: American University in Emirates, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif: Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*,  
Surakarta: Pustaka Cakra, 2014.
- Sujarweni, V. W. *Metodelogi penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Perss, 2014.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat (14).
- Wicaksono, I. S. *Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, 2019.