



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 5915-5924

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Flexible Working Space*, *Work Life Balance* Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar

Yusria Safira¹, Suriyanti Mangkona², Annas Plyriadi³

Universitas Muslim Indonesia

yusriasafira06@gmail.com, suriyanti.mangkona@umi.ac.id, annas.plyriadi@umi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *flexible working space*, *work life balance* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar. Lokasi dalam penelitian ini adalah Balai pemasarakatan kelas 1 Makassar dengan waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama 3 bulan yaitu pada bulan Maret 2025 sampai dengan Mei 2025. Populasi dari penelitian ini seluruh karyawan Balai pemasarakatan kelas 1 Makassar dengan jumlah sebanyak 121 orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung di lapangan, dengan memberikan kuesioner/lembar pernyataan kepada 55 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *flexible working* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Flexible Working*, *Work-Life Balance*, *Employee Engagement*, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset paling berharga bagi setiap organisasi, baik itu perusahaan kecil, menengah, maupun besar. Dunia kerja terus mengalami perubahan yang pesat akibat perkembangan teknologi, globalisasi, dan perubahan demografi. Salah satu tantangan utama yang dihadapi saat ini adalah bagaimana mengelola talenta digital serta memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang relevan dengan tuntutan pasar kerja yang dinamis (Fadila et al., 2024).

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang semakin pesat setelah pandemi, terjadi berbagai perubahan dan inovasi dalam cara berinteraksi serta berkomunikasi di dunia kerja, salah satunya adalah *Work from Home* (WFH). Pandemi COVID-19 dan perkembangan teknologi telah mendorong organisasi untuk beradaptasi dengan model kerja yang lebih fleksibel. Fenomena ini beriringan dengan kemunculan Industri 4.0, yang membawa dampak signifikan terhadap sistem kerja (Serang & Suriyanti, 2022).

Di beberapa negara, penerapan kerja fleksibel di sektor publik telah menunjukkan dampak positif terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan (Smith & Taylor, 2023). Namun, di Indonesia, meskipun regulasi seperti Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2023 telah memberikan payung hukum, penerapan di sektor publik masih menghadapi berbagai tantangan. Novia dan Marlina (2023) menemukan bahwa penerapan kebijakan kerja fleksibel di sektor publik berbeda dari sektor swasta karena birokrasi yang lebih kompleks serta kebutuhan akan kehadiran fisik dalam menjalankan tugas pelayanan publik. Selain itu, pegawai sektor publik sering kali terikat pada aturan yang lebih ketat dibandingkan pegawai swasta, sehingga fleksibilitas kerja menjadi lebih sulit untuk diterapkan secara optimal. Menurut Gupta dan Kumar (2023), karyawan yang memiliki keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja

Pengaruh *Flexible Working Space*, *Work Life Balance* Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Balai Pemasarakatan Kelas 1 Makassar

dan komitmen terhadap organisasi. Survei Gallup (2023) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan *work-life balance* mengalami peningkatan 25% dalam kepuasan karyawan dan 20% dalam produktivitas. *Flexible working space* berpotensi meningkatkan *work-life balance* karena memberikan fleksibilitas dalam mengatur jadwal dan lokasi kerja.

Sistem Database Masyarakat (SDP) online telah diimplementasikan untuk memantau narapidana secara lebih efisien. SDP memungkinkan pegawai untuk melakukan pemantauan berbasis digital, sehingga dapat mengurangi kebutuhan kehadiran fisik di kantor dan memberikan fleksibilitas lebih dalam bekerja, Kumpanan (2023).

Balai Masyarakat Kelas 1 Makassar memiliki tugas utama dalam melakukan bimbingan, pengawasan, dan pendampingan terhadap klien masyarakat, termasuk narapidana yang menjalani program reintegrasi sosial. Selain itu, Bapas juga bertanggung jawab dalam penyusunan litmas (penelitian masyarakat), koordinasi dengan lembaga terkait, serta memberikan rekomendasi kebijakan kepada instansi terkait dalam pembinaan narapidana. Bapas juga berperan dalam program rehabilitasi sosial dan ekonomi bagi klien masyarakat, sehingga menuntut pegawai untuk memiliki keterlibatan yang tinggi dan fleksibilitas dalam menjalankan tugasnya.

Dalam upaya meningkatkan kemandirian narapidana, Balai Masyarakat Kelas 1 Makassar juga melaksanakan program pembinaan keterampilan kerja. Program ini bertujuan untuk membekali narapidana dengan keterampilan yang dapat membantu mereka beradaptasi kembali ke masyarakat setelah menjalani masa hukuman. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak narapidana yang menganggur setelah bebas dan akhirnya kembali ke lapas karena kesulitan mendapatkan pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa program pembinaan belum sepenuhnya efektif dalam membantu reintegrasi sosial narapidana. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja Balai Masyarakat Kelas 1 Makassar dalam menjalankan fungsi pembinaan dan rehabilitasi belum maksimal, sehingga perlu adanya evaluasi dan peningkatan efektivitas program yang dijalankan.

2. Metode Penelitian

Metode analisis adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca. Metode yang dipilih untuk analisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti. Adapun metode analisis yang digunakan adalah:

a. Analisis Regresi Berganda

Regresi dalam penelitian kuantitatif merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan dependen. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menentukan sejauh mana variabel independen berkontribusi terhadap perubahan variabel dependen. Dalam analisis regresi, variabel dependen adalah nilai yang ingin diprediksi, sedangkan variabel independen berfungsi sebagai faktor yang mempengaruhi prediksi tersebut. Teknik regresi dapat dimanfaatkan untuk melakukan prediksi, menganalisis hubungan kausal, serta mengidentifikasi dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian kuantitatif, regresi sering diterapkan untuk menguji hipotesis dan mengungkap pola hubungan antar variabel (Hayuwaskita, 2024). Variabel independen dilambangkan dengan X_1 , X_2 , dan seterusnya sedangkan variabel dependen dilambangkan dengan Y , dengan rumus:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Karyawan
b_0	=	Bilangan Konstanta
X_1	=	<i>Flexible working space</i>
X_2	=	<i>Work life balance</i>
X_3	=	<i>Employee Engagement</i>
b_1, b_2, b_3	=	Koefisien regresi
e	=	Standar Error

1. Uji Validitas dan Realiabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas, adalah suatu ketepatan alat ukur tentang isi atau arti yang sebenarnya yang diukur. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 5%. Adapun kriteria penilaian uji validitas, adalah:

- 1) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- 2) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas, derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butiran pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan yang disajikan dengan menggunakan program Excel Statistic Analisis & SPSS 16. Apabila (*Cronbach Alpha*) $\alpha > 0,06$ maka pengujian dikatakan reliabel.

2. Uji Hipotesis

- a. Uji Signifikan Simultan (Uji F), Uji F dilakukan untuk mengetahui hubungan anantara X dan Y apakah variabel **X1, X2, X3** benar-benar berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y. Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Y Secara bersamaan. Pengujian ini dilakukan dengan uji f pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut. Jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Regresi Statistik (Uji t) . Uji statistik t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh independent secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel bersifat konstan. Jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai t- hitung suatu variabel lebih kecil dari t-tabel dan tingkat signifikansi di atas 0,05, maka variabel tersebut dianggap tidak memiliki pengaruh signifikan secara individu terhadap kinerja.

b. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variasi variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Menurut Ghazali (2013:97), jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai 0. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka adjusted $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan $R^2 = 0$, maka Adjusted $R^2 = (1 - k)/(n - k)$. Jika $k > 1$, maka adjusted R^2 akan bernilai negatif.

C Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan hubungan signifikan dan representative, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

Dengan memenuhi keempat uji asumsi klasik tersebut, model regresi dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan hasil yang valid dalam menguji hubungan antara *flexible working space, work-life balance*, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan di Balai Pemasarakatan Kelas I Makassar.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas yang digunakan dalam model regresi ini adalah uji statistik dengan non-parametrik kolmogorof-smirnov (K-S), yaitu untuk mengetahui

signifikansi data berdistribusi normal. Uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis terlebih dahulu sebagai berikut.

- a. Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima atau data berdistribusi normal
 - b. Jika nilai signifikansi atau probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau tidak berdistribusi normal.
2. Uji multikolinieritas
- Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini nilai tolerance dan VIF digunakan untuk mendeteksi adanya masalah multikolinieritas. Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Apabila suatu model regresi memiliki nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 , maka telah terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila suatu model regresi memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.
3. Uji autokorelasi. Autokorelasi bertujuan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling memengaruhi. Untuk mengetahui apakah pada model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan D-W (*Durbin- Watson*). Menurut Singgah Santoso kriteria autokorelasi ada 3 yaitu:
- a. Nilai D-W di bawah -2 berarti diindikasikan ada autokorelasi positif.
 - b. Nilai D-W diantara -2 sampai 2 berarti diindikasikan tidak ada autokorelasi.
 - c. Nilai D-W di atas 2 berarti diindikasikan ada autokorelasi negatif.
4. Uji Heteroskedastisitas
- Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glesjer. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glesjer, yaitu mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Pengambilan keputusan mengenai heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di kantor Balai pemasyarakatan kelas 1 Makassar dengan waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama 2 bulan. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan melalui google form kepada karyawan yang bekerja di Balai pemasyarakatan kelas 1 Makassar yang berjumlah 121 karyawan. Penelitian ini dilakukan di kantor Balai pemasyarakatan kelas 1 Makassar dengan waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama 2 bulan yaitu pada bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2025. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan melalui google form kepada karyawan yang bekerja di Balai pemasyarakatan kelas 1 Makassar yang berjumlah 121 karyawan

Hasil Analisis data

a. Uji Validitas

Untuk melihat valid atau sahnya variabel penelitian maka dilakukan uji validitas. Dilakukan uji validitas. Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat dan akurat. Salah satu metode yang digunakan dalam mengukur validitas adalah dengan mengkorelasikan skor tiap item pernyataan dengan skor total (total item score). Suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,30. Menurut Sugiyono (2022), item instrumen yang memiliki korelasi di atas 0,30 menunjukkan bahwa item tersebut mampu merepresentasikan konstruk yang diukur. Hal ini juga diperkuat oleh Hair *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa nilai korelasi item-total di atas 0,30 merupakan indikator bahwa item tersebut valid dan layak digunakan dalam penelitian lebih lanjut. Nilai *r* tabel dihitung menggunakan analisis derajat kebebasan (*degree of freedom / df*), dengan rumus $df = n - 2$, di mana *n* adalah jumlah responden. Suatu instrumen dikatakan valid apabila nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel, dan sebaliknya, instrumen dianggap tidak valid apabila *r* hitung lebih kecil dari *r* tabel. Menurut Priyatno (2023:45), perbandingan antara *r* hitung dan *r* tabel menjadi dasar dalam menentukan validitas item instrumen, dengan ketentuan bahwa $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ menunjukkan item valid. Dalam penelitian ini, jumlah responden sebanyak 55 orang, sehingga derajat kebebasan ($df = 55 - 2 = 53$), dan berdasarkan distribusi nilai *r* tabel pada $df = 53$ dan taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai *r* tabel sebesar 0,2656. Hasil pengujian validitas untuk setiap variabel ditampilkan dalam Tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	R Hitung	R Table	Kesimpulan
X1.1	0,878	0.2656	Valid
X1.2	0,897	0.2656	Valid
X1.3	0,906	0.2656	Valid
X1.4	0,826	0.2656	Valid
X1.5	0,634	0.2656	Valid
X2.1	0,842	0.2656	Valid
X2.2	0,878	0.2656	Valid
X2.3	0,904	0.2656	Valid
X2.4	0,905	0.2656	Valid
X2.5	0,771	0.2656	Valid
X3.1	0,751	0.2656	Valid
X3.2	0,824	0.2656	Valid
X3.3	0,879	0.2656	Valid
X3.4	0,777	0.2656	Valid
X3.5	0,768	0.2656	Valid
Y1	0,863	0.2656	Valid
Y2	0,885	0.2656	Valid
Y3	0,896	0.2656	Valid
Y4	0,852	0.2656	Valid
Y5	0,839	0.2656	Valid

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan pada hasil Uji Validitas pada table diatasbahwa semua item pad kuesioner menunjukkan variabel adalah *Flexible working* (X1) *Work Work-life balance* (X2), *Employee engagement* (X3) dan Kinerja karyawan (Y) valid dimana seluruh indeks nilai R hitung lebih besar dari pada nilai R tabel sebesar 0.2656. Sehingga hasil dari uji validitas dari semua variabel diatas menyatakan bahwa uji validitas sesuai dengan pernyataan yang ada dalam metode analisis data. Menurut Ghozali (2016).

b.Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur mempunyai keandalan dalam mengukur suatu dimensi. Pengukuran ini dilakukan untuk mengukur reliabelitas dengan menggunakan statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel yang dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60 menurut (Sunyoto, 2013:81). Hasil pengujian Reliabelitas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	Keterangan
<i>Flexible working</i>	5	0,883	Realible
<i>Work-life balance</i>	5	0,912	Realible
<i>Employee engagement</i>	5	0,860	Realible
Kinerja karyawan	5	0,917	Realible

Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan pada Tabel diatas, dapat diketahui bahwa uji reliabilitas dari masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan di dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan sebagai instrument penelitian. Maka hasil dari uji reliabilitas dinyatakan telah sesuai dengan pernyataan yang ada dalam metode analisis data menurut (Sunyoto, 2013:81).

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar Hasil Uji Normalitas
 Sumber: Data primer yang diolah, 2025

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Menurut Ghozali (2021), model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, apabila seluruh variabel independen memenuhi kriteria tersebut, maka model regresi dapat dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas ditampilkan pada Tabel berikut ini:

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Flexible working</i>	.901	1.110
	<i>Work-life balance</i>	.885	1.129
	<i>Employee engagement</i>	.932	1.074

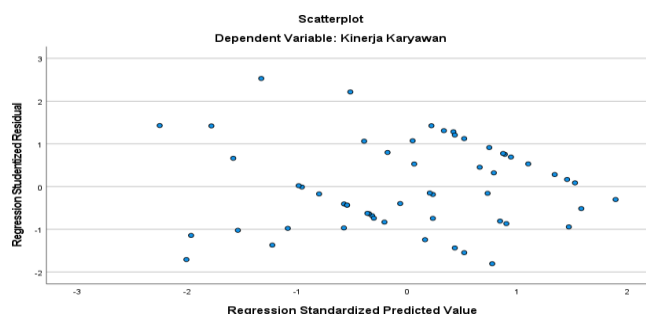
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Olah data, 2025

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa variabel *Flexible working*, *Work-life balance* dan *Work-life balance* memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan. regresi tidak terdapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan gambar grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu *Flexible working*, *Work-life balance* dan *Employee engagement*

Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Regresi adalah alat analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diperoleh persamaan yang dapat dilihat dalam tabel 14 berikut

Tabel Model Persamaan Regresi

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.456	.535		.852	.398
	<i>Flexible working</i>	.358	.091	.401	3.928	.000
	<i>Work-life balance</i>	.193	.092	.216	2.097	.041
	<i>Employee engagement</i>	.413	.102	.405	4.032	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan pada Tabel diatas maka persamaan regresi yang di dapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,456 + 0,358 X_1 + 0,193 X_2 + 0,413 X_3$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 0,456 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel ini *Flexible working* (X1), *Work-life balance* (X2) dan *Employee engagement* (X3) bernilai 0 maka variabel Kinerja karyawan sebesar 0,456.
- 2) Berdasarkan tabel 14 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel *Flexible working* (X1) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu b = 0,358. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel *Flexible working* (X1), Maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).
- 3) Berdasarkan tabel 15 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel *Work-life balance* (X2) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu b = 0,193. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel *Work-life balance* (X2), Maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).
- 4) Berdasarkan tabel 14 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel *Employee engagement* (X3) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai yaitu b = 0,413. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel *Employee engagement* (X3), Maka akan terjadi kenaikan terhadap variabel Kinerja karyawan

(Y).

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.522	.494	.38257
a. Predictors: (Constant), <i>Employee engagement</i> , <i>Flexible working</i> , <i>Work-life balance</i>				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 15, menunjukkan bahwa besarnya nilai yang diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,522 yang berarti 52,2% variabel Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel *Flexible working* (X1), *Work-life balance* (X2) dan *Employee engagement* (X3). Sedangkan sisanya (100-52,2%) adalah sebesar 47,8% yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan tersebut.

3. Uji t

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung. Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel independen dianggap tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, uji ini penting untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Hasil pengujian uji t parsial untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.522	.494	.38257
a. Predictors: (Constant), <i>Employee engagement</i> , <i>Flexible working</i> , <i>Work-life balance</i>				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Sumber: Hasil Pengujian Hipotesis SPSS,2025

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

- 1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1), menunjukkan bahwa variabel *Flexible working* (X1) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *Flexible working* (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Nilai t yang bernilai +3,928 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.
- 2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2), menunjukkan bahwa *Work-life balance* (X2) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,041 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *Work-life balance* (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Nilai t yang bernilai +2,097 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen
- 3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3), menunjukkan bahwa *Employee engagement* (X3) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *Employee engagement* (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Nilai t yang bernilai +4,032 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen

4. Uji F Uji Simultan (Uji F) di gunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel independen. Pengujian dilakukan menggunakan uji distribusi F, yaitu dengan membandingkan antara nilai kritis F (F tabel) dengan nilai F hitung yang terdapat pada tabel ANOVA.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.140	3	2.713	18.540	.000 ^b
	Residual	7.464	51	.146		
	Total	15.604	54			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), <i>Employee engagement</i> , <i>Flexible working</i> , <i>Work-life balance</i>						

Sumber: Hasil Pengujian Hipotesis SPSS,2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 yakni lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *Flexible working* (X1), *Work-life balance* (X2) dan *Employee engagement* (X3) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y), dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat Kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka kesimpulan dari hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Tabel Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Coefisient	Sig	Keterangan
1	<i>Flexible working</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Balai pemasyarakatan kelas 1 Makassar	+3,928	0,000	Diterima
2	<i>Work-life balance</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Balai pemasyarakatan kelas 1 Makassar	+2,097	0,041	Diterima

Data diolah , 2025

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *flexible working space*, *work life balance*, dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan Balai Pemasyarakatan Kelas I Makassar, maka disimpulkan sebagai berikut: *Flexible working space* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin fleksibel lingkungan kerja yang dirasakan, semakin meningkat pula produktivitas dan efisiensi kerja pegawai. *Work iife balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih optimal. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa terlibat secara emosional dan profesional terhadap pekerjaannya memiliki motivasi dan dedikasi yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Pemasyarakatan Kelas I Makassar. Hal ini membuktikan bahwa fleksibilitas kerja, keseimbangan hidup, dan keterlibatan pegawai merupakan faktor strategis yang mendukung peningkatan kinerja dalam sektor publik

Daftar Pustaka

- [1] Basalamah, M. S. A., Sinaga, S. R., & Mursalim. (2023). Faktor-Faktor Stres Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Claro Makassar. *Journal on Education*, 05(03), 8498–8511. <http://repository.umi.ac.id/2517/>
- [2] Fadhila, A. A., & Wicaksana, L. (2020). SISTEMATIK REVIEW FLEKSIBEL WORKING ARRANGEMENT (FWA) SEBAGAI PARADIGMA BARU ASN DI TENGAH PANDEMI COVID-19. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 111.
- [3] Gary Dessler. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pearson Education Lecturers During Covid-19 Pandemic At Private Universities In Indonesia. *ADPEBI International Journal of Business and Social Science*, 1(1), 53–63
- [4] Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8. <https://www.neliti.com/publications/55089/pengaruh-employee-engagement-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-tirta-rejeki-dewa>
- [5] Maizul Rahmizal, & Rahmat Arifin. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pemberdayaan Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *EKOMA: Journal of Management Science (JMAS)*, 1(3), 26–36. <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/281>
- [6] Nahrun, Mas'ud, M., & Sufri, M. (2020). Journal of Management Science (JMAS). *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(3), 26–36. <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/281>
- [7] Novalia, T., & Marlina, L. (2023). Dampak Kebijakan Work From Home Terhadap Kinerja Pegawai Pasca Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen (Eko-Bisma)*, 2(2), 212–221. <https://doi.org/10.58268/eb.v2i2.63>
- [8] Reisya Aulia Anhar, Adhila Suryaningsih, & Raysha Naya Putri Fadillah. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Work Life Balance terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 3(1), 233–243. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v3i1.2760>
- [9] Serang, S., & Suriyanti. (2022). Dampak Wabah Covid 19 Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Industri 4.0. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(3), 589–594. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2496>
- [10] Sonhadi, R., Serang, S., & Alam, R. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama di Wilayah Kota Makassar. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 76–85. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v3i2.180>
- [11] Sugiyono, D. (n.d.). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- [12] Suyatno, A., Leuhery, F., Agustinus, J. W., Lubis, F. M., & Harahap, M. A.K. (2023). Pengaruh Flexible Working Space dan Organizational Culture Terhadap Produktivitas Kerja: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 770–777. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6319>
- [13] Triono, F., & Khrisna, A. M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Subari 74 Larangan. *Ekobis Dewantara*, 7(2), 859–872. [https://repository.iptrisakti.ac.id/4438/3/Judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan semangat kerja.pdf?utm_source=chatgpt.com](https://repository.iptrisakti.ac.id/4438/3/Judul%20Pengaruh%20Lingkungan%20Kerja%20dan%20semangat%20kerja.pdf?utm_source=chatgpt.com)