

Peran *Flexible Work Arrangement* terhadap *Happiness at Work* pada Pekerja Pengguna *Coworking Space* di Indonesia

¹Keisha Angelica ²Diva Alexanti, ³Sofia Nuryanti

^{1,2,3}Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik, Universitas

Brawijaya

surel : sofia@ub.ac.id

Abstract. *Technological developments and changing work patterns have driven the need for flexible and adaptive workspaces. This need has triggered the emergence of the co-working space phenomenon as an alternative to physical work environments that promote flexibility and are believed to contribute to worker happiness. This study aims to determine the role of flexible work arrangements in the use of co-working spaces on worker happiness at work. This study used a quantitative approach on workers using co-working spaces in Indonesia with a total of 201 respondents. Perceptions of flexible work arrangements were measured using the Flexible Work Arrangements Scale (FWAS), while happiness at work was measured using the Happiness at Work Scale (HAWS), and data analysis was assisted by JASP 0.90 statistical software. The results show that perceived flexibility among workers using co-working spaces plays a significant role in their happiness with the ability to explain 10% of the variance. These findings emphasize the importance of optimizing flexible work arrangements to support worker happiness and well-being in various work environments.*

Keywords: *flexible work arrangement, happiness at work, coworking space*

Abstrak. Perkembangan teknologi dan perubahan pola kerja telah mendorong adanya kebutuhan ruang kerja yang fleksibel dan adaptif. Kebutuhan ini memicu munculnya fenomena *co-working space* sebagai alternatif lingkungan kerja fisik yang mengusung fleksibilitas dan diyakini dapat berkontribusi pada tingkat kebahagiaan pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran dari *flexible work arrangement* dalam penggunaan *co-working space* terhadap *happiness at work* pekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif pada pekerja pengguna *co-working space* di Indonesia dengan total responden sebanyak 201. Persepsi terhadap *flexible work arrangement* diukur menggunakan *Flexible Work Arrangements Scale* (FWAS), sementara kebahagiaan di tempat kerja diukur menggunakan *Happiness at Work Scale* (HAWS), dan analisis data dibantu menggunakan *software* statistik JASP 0.90. Hasil menunjukkan bahwa fleksibilitas yang dirasakan pekerja pengguna *co-working space* berperan signifikan terhadap kebahagiaan mereka dengan kemampuan menjelaskan variansi sebesar 10%. Temuan ini menekankan pentingnya mengoptimalkan *flexible work arrangement* untuk mendukung kebahagiaan serta kesejahteraan pekerja di berbagai lingkungan kerja.

Kata kunci: *flexible work arrangement, happiness at work, coworking space.*

Pendahuluan

Kebahagiaan merupakan kondisi psikologis yang ditandai dengan adanya perasaan positif dan kepuasan terhadap kehidupan secara keseluruhan, termasuk dalam kehidupan keluarga, hubungan sosial, maupun pekerjaan (Hasanati & Istiqomah, 2024). Dalam konteks organisasi, konsep kebahagiaan di tempat kerja atau *happiness at work* merujuk pada pengalaman emosional positif yang dirasakan individu terhadap pekerjaan, karakteristik pekerjaan, serta organisasi tempat mereka bekerja (Fisher, 2010). *Happiness at work* menjadi salah satu indikator penting dalam dunia kerja karena tidak hanya berkaitan dengan kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga berkontribusi terhadap efektivitas organisasi.

Tingginya *happiness at work* memberikan berbagai dampak positif bagi individu maupun organisasi. Individu yang merasa bahagia di tempat kerja cenderung memiliki motivasi, kreativitas, keterlibatan kerja, serta produktivitas yang lebih tinggi sehingga lebih mudah mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya (Gupta, 2012). Dari sisi organisasi, kebahagiaan karyawan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi, komitmen, serta keberlangsungan bisnis (Seligman, 2002). Sebaliknya, rendahnya *happiness at work* dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kinerja, meningkatnya konflik, kelelahan kerja (*burnout*), absensi, hingga tingginya tingkat pergantian karyawan (*turnover*) (Warr, 2009). Oleh karena itu, upaya meningkatkan *happiness at work* menjadi perhatian penting bagi organisasi modern.

Berbagai faktor diketahui memengaruhi *happiness at work*, baik faktor individual maupun faktor lingkungan kerja. Salah satu faktor yang semakin banyak mendapat perhatian adalah fleksibilitas dalam bekerja. Perkembangan teknologi, perubahan dinamika organisasi, serta perubahan preferensi generasi pekerja mendorong organisasi untuk mengadopsi sistem kerja yang lebih fleksibel. Fleksibilitas kerja dipandang mampu memberikan keleluasaan bagi individu dalam mengatur waktu, tempat, maupun cara bekerja sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis selama bekerja (Golden & Veiga, 2005).

Salah satu bentuk penerapan fleksibilitas tersebut adalah *flexible work*

arrangement (FWA). Konsep ini sebenarnya telah berkembang sejak tahun 1960-an sebagai solusi terhadap permasalahan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga (Arthur dkk., 1996). Namun, penerapannya meningkat secara signifikan sejak pandemi Covid-19 yang mendorong organisasi untuk mengadaptasi berbagai bentuk sistem kerja fleksibel. *Flexible work arrangement* mencakup berbagai praktik, seperti fleksibilitas waktu kerja, fleksibilitas lokasi kerja, pembagian tugas, maupun bekerja dari rumah (*work from home*) (Burnett dkk., 2011). Melalui fleksibilitas tersebut, pekerja memiliki kesempatan untuk menyesuaikan lingkungan kerja dengan kebutuhan dan preferensinya sehingga diharapkan mampu meningkatkan kenyamanan dan kesejahteraan selama bekerja.

Di Indonesia, survei pascapandemi Covid-19 menunjukkan bahwa sekitar 85% pekerja yang pernah merasakan sistem kerja fleksibel menginginkan agar sistem tersebut tetap dipertahankan (Ernst & Young Indonesia, 2021). Preferensi tersebut muncul karena *flexible work arrangement* memungkinkan pekerja memilih lokasi kerja sesuai kebutuhan, mengatur waktu kerja secara lebih mandiri, serta menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi (Nuryanti & Burhan, 2025). Perubahan kebutuhan terhadap ruang kerja yang fleksibel tersebut turut mendorong berkembangnya penggunaan *coworking space* sebagai salah satu bentuk implementasi *flexible work arrangement* dalam lingkungan kerja modern (Swaney, 2018).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *flexible work arrangement* berhubungan positif dengan *happiness at work*. Pekerja yang memperoleh fleksibilitas dalam bekerja cenderung melaporkan tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi dibandingkan pekerja dengan sistem kerja konvensional (Atkinson & Hall, 2011; Kiran & Kurram, 2018; Kortsch dkk., 2022; Firmansyah & Soeling, 2025). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa penggunaan *coworking space* sebagai representasi lingkungan kerja fleksibel mampu meningkatkan kebahagiaan pekerja melalui kenyamanan lingkungan kerja, kesempatan berinteraksi, serta kebebasan dalam memilih tempat bekerja (Berdicchia dkk., 2021).

Meskipun demikian, temuan penelitian sebelumnya belum menunjukkan hasil

yang sepenuhnya konsisten. Fleksibilitas yang tinggi juga berpotensi menimbulkan dampak negatif, seperti kaburnya batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang memicu konflik peran serta penurunan kinerja (Como dkk., 2022; Afilia & Santoso, 2023). Selain itu, karakteristik fisik *coworking space*, seperti kebisingan, keterbatasan ruang, pencahayaan yang kurang memadai, serta minimnya privasi juga dapat mengurangi kenyamanan pengguna (Roeli dkk., 2019). Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *flexible work arrangement* dan *happiness at work* masih memerlukan kajian lebih lanjut, khususnya dalam konteks pekerja yang menggunakan *coworking space*.

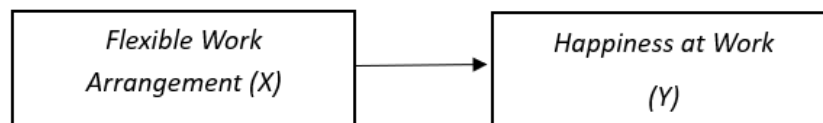
Penelitian terdahulu umumnya lebih banyak mengkaji pengaruh *flexible work arrangement* terhadap produktivitas, *employee engagement*, maupun *work-life balance*. Sementara itu, penelitian yang secara khusus menelaah hubungan *flexible work arrangement* dengan *happiness at work* pada pekerja pengguna *coworking space* masih relatif terbatas, terutama dalam konteks Indonesia. Padahal, *coworking space* memiliki karakteristik lingkungan kerja yang berbeda dengan kantor konvensional maupun bekerja dari rumah sehingga memungkinkan munculnya pengalaman kerja yang berbeda pula.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *flexible work arrangement* terhadap *happiness at work* pada pekerja pengguna *coworking space* di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *happiness at work* dalam konteks lingkungan kerja modern sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi organisasi maupun penyedia *coworking space* dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja. Hipotesis yang diajukan adalah *flexible work arrangement* berperan positif terhadap *happiness at work*, sehingga semakin tinggi fleksibilitas yang dirasakan pekerja, semakin tinggi pula tingkat *happiness at work* yang mereka alami.

Metode

Partisipan dan desain penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Desain akan digunakan untuk mengetahui peran *flexible work arrangement* terhadap *happiness at work* pada waktu pengambilan data.



Gambar 1. *Model Penelitian*

Populasi penelitian ini merupakan pekerja Indonesia dengan fleksibilitas kerja yang menggunakan *coworking space* sebagai tempat bekerja mereka. Partisipan penelitian ini berjumlah 201 orang yang dipilih menggunakan *accidental sampling* karena populasi penelitian, yaitu pekerja pengguna *coworking space* di Indonesia, tidak memiliki *sampling frame* yang jelas sehingga sulit diidentifikasi secara menyeluruh. Selain itu, pengguna *coworking space* bersifat dinamis karena dapat datang dan menggunakan fasilitas tersebut pada waktu yang berbeda-beda, sehingga peneliti tidak memungkinkan untuk melakukan pengambilan sampel secara acak. Pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada individu yang ditemui secara langsung di *coworking space* maupun melalui media daring. Sebelum mengisi kuesioner, responden terlebih dahulu diseleksi menggunakan pertanyaan penyaringan (*screening*) untuk memastikan bahwa mereka memenuhi kriteria penelitian, yaitu pekerja yang menggunakan *coworking space* sebagai tempat bekerja. Pengumpulan data dilakukan hingga jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian terpenuhi. Mengetahui dengan kriteria responden yang merupakan individu yang sudah bekerja di Indonesia, berusia mulai 18 tahun, dan menggunakan *coworking space* sebagai tempat bekerja.

Data deskriptif partisipan penelitian didominasi oleh perempuan sebanyak 156 orang (77.6%) dengan usia mayoritas berada di rentang usia 18 hingga 25 tahun

dengan total sebanyak 172 orang (85.6%). Mayoritas responden berasal dari wilayah Barat Indonesia, yaitu sebanyak 171 orang (85.1%). Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) yang dirilis Badan Pusat Statistik (BPS) pada Februari tahun 2025 ini, partisipan berasal dari bidang pekerjaan pejabat pelaksana tenaga usaha seperti karyawan dan pekerja administrasi sejumlah 78 orang (38.8%).

Prosedur dan pengukuran

Pengambilan data penelitian ini dilakukan secara daring menggunakan *Google Form* yang disebarakan melalui media sosial. Kriteria partisipan dalam penelitian ini adalah individu yang telah bekerja di Indonesia menggunakan *coworking space* sebagai tempat bekerja dan berusia minimal 18 tahun. Individu yang menemukan kuesioner tersebut di media sosial dan telah sesuai kriteria memiliki kebebasan untuk memutuskan bersedia atau tidak berpartisipasi. Partisipasi dalam penelitian ini bersifat sukarela.

Instrumen

Terdapat dua instrumen yang digunakan pada penelitian ini. Skala *Happiness at Work* (HAWS) digunakan untuk mengukur *happiness at work*. Alat ukur ini dikembangkan oleh Salas-Vallina dkk. (2018) berdasarkan teori dari Fisher (2010). Alat ukur ini kemudian diadaptasi oleh Fitriana dkk. (2022) dalam konteks Indonesia. Skala *Happiness at Work* memiliki 16 pertanyaan yang masing-masing menggambarkan dimensi yang akan digunakan untuk mengukur *happiness at work*. Uji reliabilitas skala menggunakan uji *Alpha Cronbach* dan memperoleh hasil sebesar .946 sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur adaptasi ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi. Uji validitas pada proses pengembangan skala menggunakan *Content Validity Index* (CVI) pada tingkat item maupun skala yang menghasilkan bahwa seluruh item mendapatkan skor sebesar 1 dan skor untuk seluruh skala sebesar 0.98 yang memenuhi standar minimal sejumlah 0.80 sehingga membuktikan bahwa seluruh konten pada skala ini sudah valid. Respon dari Skala *Happiness at Work* menggunakan skala *likert* dengan empat tingkat jawaban, yaitu Tidak Relevan (diberi skor 1), Agak

Relevan (diberi skor 2), Cukup Relevan (diberi skor 3), dan Sangat Relevan (diberi skor 4).

Alat ukur kedua adalah Skala *Flexible Work Arrangement* (FWAS) yang telah dibuat oleh Hyland (2000) dan diadaptasi ke dalam konteks Indonesia oleh Lubis & Ishak (2023). Skala ini memiliki 8 pertanyaan yang masing-masing menggambarkan dimensi dari *Flexible Work Arrangement*. Reliabilitas alat ukur ini yang diukur menggunakan *Alpha Cronbach* mendapatkan hasil sebesar .919 sehingga dikatakan bahwa alat ukur ini telah reliabel. Analisis kualitas item dilakukan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* dan menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* berkisar antara 0,518–0,964. Seluruh item memiliki koefisien di atas batas minimal 0,30 sehingga seluruh item memiliki daya diskriminasi yang baik dan layak dipertahankan dalam skala. Respon dari skala ini menggunakan skala *likert* dengan lima tingkat jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (diberi skor 1), Tidak Setuju (diberi skor 2), Netral (diberi skor 3), Setuju (diberi skor 4), dan Sangat Setuju (diberi skor 5).

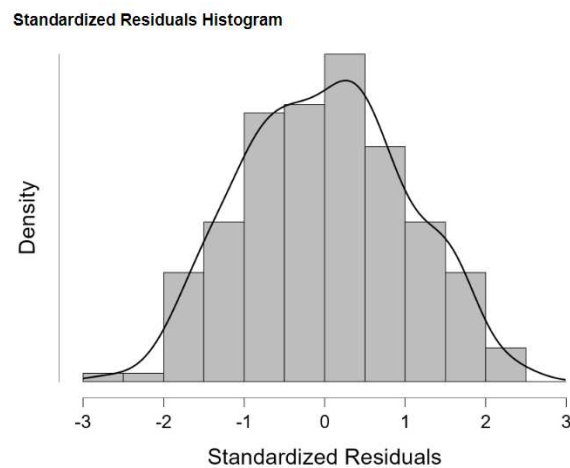
Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan uji asumsi dan uji hipotesis dalam tahap analisis data. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas yang menggunakan teknik *Kolmogorov-smirnov*, uji linearitas yang menggunakan *partial regression plot*, dan uji heterokedasitas menggunakan grafik *scatterplot*. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan teknik regresi linear sederhana dengan bantuan *software* JASP 0.95. Teknik ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sahir, 2021).

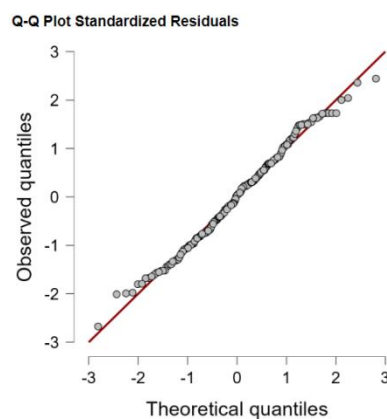
Hasil

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal ($p < .001$) pada data variabel *flexible work arrangement*, sementara data variabel *happiness at work* telah terdistribusi dengan normal. Berdasarkan Bluman (2012), apabila ukuran sampel berjumlah 30 atau lebih dapat dikatakan bahwa data telah terdistribusi dengan normal karena semakin besar sampel, semakin baik perkiraan tersebut didasarkan

pada teorema limit pusat. Apabila penyeimbangan terhadap uji normalitas tidak terlalu besar, maka peneliti tidak perlu melakukan perubahan karena tes statistik cenderung cukup kuat terhadap pelanggaran ringan dari asumsi normalitas (D'Agostino, 1986). Dengan demikian, uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap residual model regresi menggunakan gambar histogram dan *Q-Q Plot*. Berdasarkan hasil pengujian, titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga menunjukkan bahwa residual berdistribusi mendekati normal. Dengan demikian, asumsi normalitas pada analisis regresi linear sederhana dapat dinyatakan terpenuhi dan analisis regresi dapat dilanjutkan.



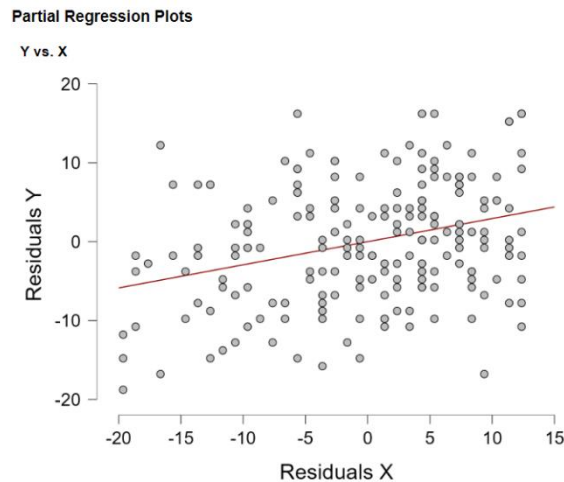
Gambar 2. Histogram Residual



Gambar 3. Q-Q Plot Residual

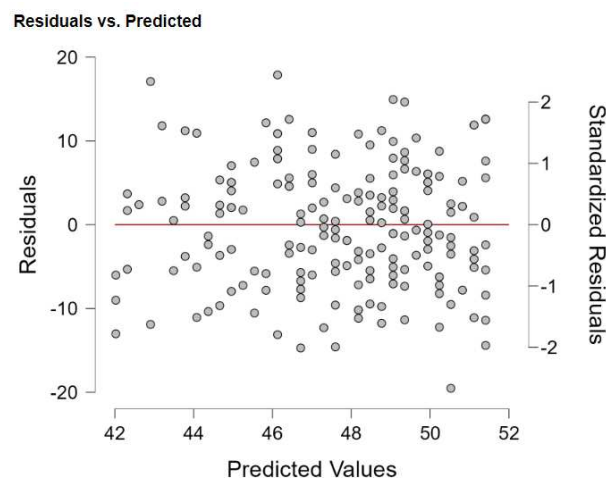
Uji linearitas didapatkan dari *plot Partial Regression* yang menunjukkan titik-

titik yang menyebar secara acak di sekitar garis 0 tanpa membentuk pola tertentu sehingga asumsi linearitas terpenuhi (Machali, 2021). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dua alat ukur tersebut yang digunakan pada penelitian ini linear.



Gambar 4. Hasil Uji Linearitas

Uji asumsi terakhir yang dilakukan adalah uji heterokedasitas yang bertujuan untuk melihat apakah ada keberagaman data yang didapatkan oleh peneliti. Pada penelitian ini, uji heterokedasitas diuji menggunakan *plot Residuals vs Predicted*. Hasil menunjukkan bahwa titik-titik tersebut secara acak dan tidak membentuk suatu pola sehingga dapat dikatakan residual bersifat konstans pada seluruh variabel. Dengan demikian, uji heterokedasitas terpenuhi.



Gambar 5. Hasil Uji Heterokedasitas

Uji selanjutnya adalah uji hipotesis yang menggunakan teknik linear regresi sederhana dengan bantuan *software* statistik JASP 0.90. Uji hipotesis dilakukan untuk melihat peran signifikan di antara kedua variabel penelitian ini.

Tabel 1: Hasil Uji Hipotesis - ANOVA

	Model	Sum of Squares	Mean Square	df	F	P
M1	Regression	1,194	1194.48	1	22.17	< .001
	Residual	10,778	53.89	200		
	Total	11,972		201		

Tabel 2: Hasil Uji Hipotesis – Model Summary

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
M1	0.3	0.1	0.095	7.341
	16	00		

Tabel 3: Hasil Uji Hipotesis - Coefficients

Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M0	47.782	0.543		87.993	< .001
M1	39.681	1.797		22.087	< .001
	0.293	0.062	0.316	4.708	< .001

Mengacu pada hasil uji regresi pada tabel 1, ditemukan bahwa terdapat peran yang signifikan *flexible work arrangement* terhadap *happiness at work* ($p < 0.001$). Dengan demikian, hasil uji hipotesis ini menyatakan bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima, yaitu bahwa *flexible work arrangement* berperan signifikan terhadap *happiness at work* pada pekerja pengguna *co-working space* di Indonesia. Adapun hasil tambahan pada tabel 2 menunjukkan bahwa *r square* (R²) bernilai 0.100 yang memiliki arti bahwa variabel *flexible work arrangement* dapat menjelaskan 10% variasi *happiness at work*. Ketiga, persamaan garis regresi yang terbentuk adalah $Y = 39.681 + 0.293X$. Konstanta sejumlah 39.681 merepresentasikan nilai dasar dari variabel dependen ketika variabel dependen belum memberikan peran apa pun. Hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada *flexible work arrangement*, karyawan masih memiliki tingkat kebahagiaan di tempat kerja yang cenderung stabil pada nilai tersebut. Nilai koefisien X sebesar 0.293 memiliki arti bahwa setiap X meningkat sebanyak satu satuan maka nilai Y akan meningkat sebanyak 0.293. Adapun nilai $t = 4.708$ dengan $p < 0.001$ menunjukkan

bahwa peran X terhadap Y adalah signifikan secara statistik.

Pembahasan

Penelitian ini membahas mengenai peran *flexible work arrangement* sebagai variabel independen dan *happiness at work* sebagai variabel dependen. Mengacu pada uji analisis yang telah dilakukan, hipotesis alternatif pada penelitian ini diterima. Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat fleksibilitas dalam bekerja yang didapatkan oleh pekerja, maka semakin tinggi juga kebahagiaan yang pekerja alami di tempat kerja. Sebaliknya, jika fleksibilitas rendah maka kebahagiaan yang pekerja alami juga cenderung rendah. Hasil tambahan menunjukkan bahwa *flexible work arrangement* menyumbang 10% untuk dapat menjelaskan tentang *happiness at work*. Berdasarkan kategori Hair dkk. (2010), sumbangan tersebut masuk ke dalam kategori lemah. Artinya, kontribusi yang diberikan memang tidak terlalu besar, tetapi tetap memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan pekerja di tempat kerja.

Temuan dari penelitian ini selaras dengan hasil studi Firmansah dan Soeling (2025) yang menyatakan bahwa *flexible working* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Penelitian dari Atkinson dan Hall (2011) yang menyatakan bahwa pekerja yang bekerja secara fleksibel cenderung lebih merasakan bahagia di tempat kerja juga memperkuat hasil analisis data pada penelitian ini. Di samping itu, mayoritas responden dari penelitian ini merupakan karyawan swasta yang memberikan pembuktian dari penelitian yang dilakukan oleh Kiran dan Kurran (2018) bahwa ketika organisasi memberikan kebebasan bagi pekerja untuk memutuskan kapan, dimana, apa, dan bagaimana mereka bekerja, hal tersebut membuat pekerja lebih bahagia. Pekerja yang terikat kontrak dengan perusahaan yang memberikan suasana kantor yang konvensional dan jam kerja yang telah ditentukan akan cenderung lebih cepat jenuh, seperti beban kerja yang ringan selama di jam kerja serta ketika perjalanan panjang menjadi rutinitas sehari-hari (Driskell dkk., 2018).

Flexible work arrangement memiliki dua dimensi utama, yaitu *flexitime* dan *flexplace*. Dua dimensi ini memiliki arti bahwa pekerja yang memiliki fleksibilitas

dalam bekerja dapat bekerja kapan saja dan dimana saja sesuai dengan preferensi mereka masing-masing. Bekerja dari mana saja dan kapan saja sering dikaitkan dengan bekerja jarak jauh. Seperti pada penelitian Kortsch dkk. (2022) yang menyatakan bahwa bekerja secara fleksibel dalam konteks *remote* bisa menjadi suatu alat yang efektif dalam meningkatkan kebahagiaan pekerja. Penelitian tersebut sejalan dengan responden pada penelitian ini, yaitu pekerja pengguna *coworking space*. Konteks ini memperkuat penelitian karena *coworking space* merupakan representasi dari dinamika *flexible work arrangement* terkini. Dengan demikian, *coworking space* dapat menjadi konteks yang mendukung hubungan antara fleksibilitas kerja dan kebahagiaan yang pekerja rasakan di tempat kerja.

Beberapa survei yang telah dilakukan secara global pada tahun 2025 ini pun menunjukkan hasil yang relevan dengan penelitian ini. Pertama, survei yang dilakukan oleh World Happiness Foundation (2025) menemukan bahwa otonomi dan fleksibilitas memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan pekerja independen seperti *freelancer* sebanyak 69.7%. Temuan tersebut selaras dengan data penelitian ini yang melibatkan sejumlah 22 responden dengan status pekerjaan sebagai *freelancer*. Kelompok ini juga menunjukkan pola serupa dalam menilai pentingnya fleksibilitas sebagai faktor pendukung kebahagiaan di tempat kerja.

Survei CIPD (2025) mendapatkan hasil bahwa sebanyak 80% karyawan mengatakan bahwa kerja fleksibel dapat meningkatkan kualitas hidup. 50% karyawan memilih untuk bekerja dari rumah dan 38% memilih waktu bekerja yang bebas yang tidak ditetapkan oleh kantor. Dengan demikian, hasil survei global tersebut selaras dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa mayoritas responden yang merupakan karyawan kantor menilai bahwa fleksibilitas dalam pekerjaan berkontribusi terhadap rasa bahagia dan kesejahteraan. Studi yang dilakukan NMSC (2025) di Indonesia juga menambahkan temuan bahwa meningkatnya kebutuhan kantor fleksibel terutama bagi *start up* dan bisnis kecil membuat pertumbuhan *coworking space* semakin cepat. Selain menjadi solusi untuk menekan biaya, *coworking space* juga dapat menjadi zona nyaman karena memanusiakan individu dalam budaya

kerja digital yang bisa menyebabkan tekanan (Fast & Jansson, 2024). Dari beberapa survei di atas, baik dalam lingkup global maupun di Indonesia sendiri, membuktikan bahwa penelitian ini relevan dengan tren pekerjaan tahun 2025 dimana fleksibilitas dan kebahagiaan karyawan menjadi aspek penting dalam lingkungan kerja modern.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa konsep *flexible work arrangement* berperan secara signifikan terhadap *happiness at work* meski dengan kontribusi yang tergolong lemah. Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yang sudah membahas terkait peran fleksibilitas dalam bekerja untuk menciptakan kebahagiaan di tempat kerja. Dalam konteks *coworking space*, fleksibilitas tidak berfungsi sekedar sebagai kebebasan ruang dan waktu. Akan tetapi, sebagai bentuk dukungan terhadap kebutuhan profesional serta sosial individu. Hasil penelitian ini memberikan landasan bagi penelitian selanjutnya mengenai implikasi baik secara teoritis dan praktis terkait bagaimana penerapan *flexible work arrangement* dapat diterapkan dan dioptimalkan untuk menciptakan kebahagiaan pekerja di tempat kerja di berbagai sektor maupun jenis lingkungan kerja.

Meskipun penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis, namun penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, yaitu kriteria responden telah ditentukan, tetapi ada beberapa responden yang mengisi kuesioner meskipun tidak sepenuhnya memenuhi kriteria tersebut dan proses pengumpulan data menggunakan kuesioner daring yang tidak sepenuhnya bisa dikontrol oleh peneliti. Kondisi tersebut mempengaruhi ketepatan karakteristik sampel dan hasil penelitian secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penyaringan responden secara lebih ketat dan menggunakan pengaturan kuesioner yang lebih terstruktur seperti penggunaan jenis respons yang dibatasi dan disesuaikan untuk setiap item.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan dari penelitian ini adalah *flexible work arrangement* berperan signifikan terhadap *happiness at work* pada pekerja pengguna *coworking space* di

Indonesia. Fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan tempat bekerja berkontribusi pada terbentuknya perasaan positif pekerja terhadap pekerjaan bahkan organisasinya. Dengan demikian, penerapan *flexible work arrangement* dalam konteks pemanfaatan *coworking space* dapat menjadi salah satu strategi industri dan organisasi dalam mendukung kesejahteraan pekerja di tengah dinamika dunia kerja yang modern.

Secara teoritis, saran untuk penelitian berikutnya disarankan untuk mengembangkan model konseptual yang lebih komprehensif dengan memasukkan variabel lain yang berpotensi memperkuat hubungan antar variabel sehingga kontribusi penelitian dapat meningkat. Selain itu, karena penelitian ini berfokus pada karyawan di Indonesia yang bekerja menggunakan *coworking space*, penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan ke sektor atau konteks kerja yang berbeda guna melihat konsistensi hubungan antar variabel, serta menggunakan metode *mixed-methods* agar mampu memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai dinamika fleksibilitas kerja dan kebahagiaan di tempat kerja. Secara praktis, organisasi perlu mempertimbangkan penerapan kebijakan *flexible work arrangement* yang lebih adaptif untuk mendukung keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi karyawan, sementara pengelola *coworking space* dapat meningkatkan kualitas fasilitas serta suasana kerja yang mendorong kenyamanan dan kolaborasi.

Daftar Pustaka

- Afilia, B. R., & Santoso, R. B. (2023). Analisis Pengaruh Jam Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara. *Bisnis Dan Teknologi (EBISTEK)*, 6(1), 1-9.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Atkinson, C., & Hall, L. (2011). Flexible working and happiness in the NHS. *Employee Relations*, 33(2), 88–105. <https://doi.org/10.1108/01425451111096659>
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Booklet SAKERNAS Februari 2025*. Badan Pusat Statistik, 8(1).
- Berdicchia, D., Fortezza, F., & Masino, G. (2023). The key to happiness in collaborative workplaces. Evidence from coworking spaces. *Review of Managerial Science*, 17, 1213-1242. <https://doi.org/10.1007/s11846-022-00558-0>
- Bluman, A. G. (2012). *Elementary Statistic: A Step By Step Approach*. McGraw-Hill.
- Burnett, S., Gatrell, C., Cooper, C., & Sparrow, P. (2011). Fatherhood and flexible working: A contradiction in terms? In *Creating Balance?: International Perspectives on the Work-Life Integration of Professionals* (pp. 157–171). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-16199-5_9
- CIPD. (2025). *Flexible and hybrid working practices in 2025*. [Data set]. <https://www.cipd.org/en/knowledge/reports/flexible-hybrid-working/>
- Como, R., Hambley, L., & Domene, J. (2020). An Exploration of Work-Life Wellness and Remote Work During and Beyond COVID-19. *Canadian Journal of Career Development*, 20(1), 46–56.
- D'Agostino, R. B. (1986). "Tests for Normal Distribution" in *Goodness-Of-Fit Techniques*. Merce Dekker Inc.
- Driskell, T., Salas, E., & Driskell, J. E. (2018). Teams in extreme environments: Alterations in team development and teamwork. *Human Resource Management Review*, 28(4), 434–449. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.002>
- Ernst & Young Indonesia. (2021). *Majority of surveyed Southeast Asia (SEA) employees prefer not to return to pre-COVID-19 ways of working*. https://www.ey.com/en_id/news/2021/07/majority-of-surveyed-southeast-asia-sea-employees-prefer-not-to-return1
- Fast, K., & Jansson, A. (2024). Working in the comfort zone: Understanding coworking spaces as post-digital, post-work and post-tourist territory. *Digital Geography*, 7. <https://doi.org/10.1016/j.diggeo.2024.100103>
- Firmansah, F., & Soeling, P. D. (2025). The Influence of Flexible Working on Happiness at Work Through Employee Engagement in Indonesia Financial

- Service Authority. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science (DIJEMSS)*, 6(5). <https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i5>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fitriana, N., Hutagalung, F. D., Awang, Z., Zaid, S. M. (2022). Happiness at work: A cross-cultural validation of happiness at work scale. *PLoS ONE*, 17(1). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261617>
- Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction. Resolving inconsistent findings. *Journal of Management*, 31(2), 301-318
- Gupta, V. (2012). Importance of Being Happy at Work. *Journal Issue*, 1(1), 2319-5479.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition. PrenticeHall, Inc.
- Hasanati, N., & Istiqomah. (2024). Happiness At Workplace Based on Demographic Factors of Teachers. *KnE Social Sciences*, 491-502. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i5.15196>
- Hyland, M. M. (2000). *Flexibility in work arrangements: How availability, preferences and use affect business outcomes*. [Doctoral Dissertation, Graduate School-New Brunswick]. Dissertation Abstracts International, Section A: Humanities and Social Sciences, 60.
- Kiran, M., & Khurram, S. (2018). Flexitime and Employee Happiness at Workplace in Software Houses. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 12(3), 1008-1024.
- Kortsch, T., Rehwaldt, R., Schwake, M. E., & Licari, C. (2022). Does Remote Work Make People Happy? Effects of Flexibilization of Work Location and Working Hours on Happiness at Work and Affective Commitment in the German Banking Sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9117. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159117>
- Lubis, I. R., & Ishak, S. A. (2023). Pengaruh Flexible Work Arrangement terhadap Employee Engagement pada Pekerja Usia Dewasa Awal. *Jurnal Psikogenesis*, 11(2). <https://doi.org/10.24854/jps.v11i2.3494>
- Machali, I. (2021) *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Next Move Strategy Consulting (NMSC). (2025). *Indonesia Coworking space Market by Space Type (Shared Open Spaces, Enclosed Private Suites, Virtual Office Solutions, Event/Meeting Facilities), by Membership Type (Hot Desks, Dedicated Desks, and Others), by Business Type (Standard Coworking, and Others), by Business Model*

- (Direct Ownership/Operation, and Others), by End User (Freelancers/Remote Workers, and Others), by Industry Vertical (Technology & IT Services, and Others) - Opportunity Analysis and Industry Forecast, 2024–2030. [Data set]. ICT & Media. <https://www.nextmsc.com/report/indonesia-co-working-space-market>
- Nuryanti, S., & Burhan, O. K. (2025). Flexible work arrangements in the eyes of Indonesian. *Jurnal Psikologi*, 24(1), 101-112. <https://doi.org/10.14710/jp.24.1.101-112>
- Roesli, C., Simanjuntak, P. M., & Rachmayanti, S. (2019). Fenomena coworking space sebagai desain kolaborasi dengan pendekatan sibernetik. *Prosiding Seminar Nasional Desain Sosial*, 2(1), 231–235.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Salas-Vallina, A., & Vidal, J. A. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 1-21. <http://dx.doi.org/10.1017/jmo.2018.24>
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- Swaney, C. (2018). *Communication, Information, and Knowledge In A Coworking Space*. [Dissertation, Malibu, California: Pepperdine University].
- Warr, P. (2009). *Work, happiness, and unhappiness*. Cognitive Behavioral Therapy Book Reviews. 5(5), Institute of Work Psychology, University of Sheffield.
- World Happiness Foundation. (2025). *Happiness at Work in 2025: Insights from Our 3rd Annual Report and Global Trends*. [Data set]. <https://worldhappiness.foundation/blog/organizations/happiness-at-work-in-2025-insights-from-our-3rd-annual-report-and-global-trends/>