

DAMPAK FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA PT. PELINDO TERMINAL PETIKEMAS NEW MAKASSAR

Marwa Latif¹, Sitti Marhumi², Andi Risfan Rizaldi³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Makassar

E-mail : marwaletifff10@gmail.com¹, sitti.marhumi@unismuh.ac.id²,
andi.risfan@unismuh.ac.id³

ABSTRACT

This research is a quantitative research with the aim of determining the impact of work flexibility on employee productivity at PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. The sample in this study was 88 respondents who were employees of PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. The type of data used in this study is quantitative data obtained from the results of the questionnaire distributed and related to the problem being studied. The research instrument used in this study is the Likert scale method. Based on the results of the data research using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 25 application. The data analysis used is descriptive data analysis, validity and reliability analysis, simple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate that based on the results of data analysis and t-test results, it is obtained that the Work Flexibility variable has a positive and significant impact on Employee Productivity at PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar, then H_0 is rejected and H_1 is accepted. This is proven by the calculated t value of $6.563 > t \text{ table } 1.988$ and the resulting significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Flexibility And Employee Productivity.

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui dampak fleksibilitas kerja terhadap produktivitas pegawai pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. Adapun sampel pada penelitian ini adalah 88 responden yang merupakan pegawai PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala Likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 25. Analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif, analisis validitas dan realibilitas, analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis data dan hasil uji t diperoleh bahwa variabel Fleksibilitas Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $6.563 > t$ tabel 1.988 dan nilai signifikansi yang dihasilkan $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci: Fleksibilitas Kerja Dan Produktivitas Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada peran yang dimainkan oleh setiap individu di dalamnya. Setiap anggota SDM berkontribusi dan merencanakan pelaksanaan tugas serta tanggung jawab guna mencapai tujuan organisasi. Setiap karyawan memiliki peran krusial yang memengaruhi produktivitas dan keberhasilan organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM yang efektif dan efisien menjadi faktor utama bagi organisasi dalam meraih tujuannya. (Harmadi, 2024)

Produktivitas karyawan menjadi aspek penting bagi setiap perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan, dan salah satunya adalah pengaturan kerja yang fleksibel. Karyawan cenderung menyambut baik fleksibilitas yang dihasilkan dari adanya praktik pengaturan kerja fleksibel yang memenuhi kebutuhan mereka, dan hal ini kemungkinan besar akan berdampak positif pada produktivitas Perusahaan (Irawan & Sari, 2021)

Menurut Kossek dan Thompson (2015), pengaturan kerja fleksibel adalah tata cara kerja yang dapat disesuaikan, memungkinkan atasan untuk memberikan akses lebih luas kepada karyawan dengan memperluas jam kerja atau menambah

pilihan Lokasi kerja yang tersedia. Pengaturan kerja fleksibel juga merujuk pada pilihan kerja alternatif yang memungkinkan tugas dapat diselesaikan diluar batas waktu atau Lokasi tradisional dari jam kerja standar (Silminawati & Rachmawati, 2022)

Wicaksono (2019) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja diterapkan sebagai variasi dalam lingkungan kerja, sehingga pekerja tidak merasa bosan, fleksibilitas ini juga dapat berupa kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya atau pengaturan informal yang berkaitan dengan fleksibilitas di tempat kerja. Schedule flexibility mengacu pada pengaturan kerja fleksibel yang memungkinkan pekerja memilih tempat dan waktu kerja, baik secara formal maupun informal, untuk mendukung kebutuhan pekerja dalam menjalankan kebijakan tersebut (Listyani & Suryawirawan, 2023)

Produktivitas kerja adalah pencapaian yang dihasilkan oleh seseorang karyawan saat menyelesaikan tugas yang diberikan. Tingkat produktivitas ini menunjukkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia. Jika produktivitas karyawan tidak memenuhi harapan Perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusia perlu dievaluasi, termasuk, melakukan penelitian terhadap karyawan (Yohanes Suryadi, John, 2022)

Peneliti sebelumnya oleh (Choudhury et al., 2021) mengungkapkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki potensial untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan memberi kesempatan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh (Anjana Krishnan, 2024) menekankan pentingnya pengaturan kerja fleksibel di lingkungan kerja, di mana pengaturan ini berperan sebagai katalisator bagi peningkatan produktivitas, keseimbangan kehidupan kerja, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Melalui analisis berbagai faktor seperti fleksibilitas jam kerja, Tingkat absensi, dan peringkat keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, terlihat jelas bahwa fleksibilitas memiliki dampak positif terhadap produktivitas

Dapat disimpulkan pada penelitian terdahulu di atas bahwa penerapan fleksibilitas kerja membawa manfaat yang berarti bagi karyawan maupun organisasi. Secara keseluruhan, penelitian sebelumnya menegaskan bahwa fleksibilitas kerja yang terorganisir dan diawasi dengan baik memiliki dampak positif terhadap produktivitas serta keseimbangan kehidupan dan pekerjaan karyawan, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan organisasi

PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar adalah sub-holding dari BUMN kepelabuhan Pelindo yang berperan sebagai pengelola terminal petikemas terbesar di Indonesia. Sebagai operator terminal, Pelindo terminal petikemas New Makassar menyediakan layanan petikemas dengan system jaringan yang terintegrasi dan tertandarisasi. Di bawah naungan operator Pelabuhan terbesar di Indonesia, Pelindo

TPK memiliki peran strategi dalam mendukung pertumbuhan dan pemerataan ekonomi nasional. Setiap hari Perusahaan ini menangani berbagai petikemas yang masuk dan keluar dari Pelabuhan, sehingga produktivitas pegawai disini sangat mendukung untuk memastikan efisiensi operasional. Dengan pengelolaan yang efektif dan efisien terhadap standar pelayanan, pegawai Pelindo Terminal Petikemas New Makassar turut mendorong pencapaian target produktivitas yang mendukung pertumbuhan dan stabilitas operasional perusahaan, maka dari itu PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar adalah Lokasi yang strategis dan menjadikan tempat penelitian yang ideal untuk meneliti dampak fleksibilitas kerja terhadap produktivitas pegawai.

Fenomena yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah dampak fleksibilitas kerja terhadap produktivitas pegawai pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. Fleksibilitas kerja merupakan suatu kemampuan untuk menyesuaikan pengaturan kerja yang bebas atau fleksibel yang dapat dilakukan secara formal atau informal. Produktivitas pegawai pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar sangat penting karena mereka berperan dalam menjalankan sebagian wewenang operasional perusahaan. Tingkat produktivitas yang tinggi berarti perusahaan memberikan layanan yang akan lebih baik, sehingga menjaga dan meningkatkan produktivitas pegawai menjadi prioritas utama untuk mendukung pertumbuhan Perusahaan dan menjamin kualitas layanan yang diberikan.

Fleksibilitas kerja dipilih sebagai variable independen karena pada dasarnya fleksibilitas yang diterapkan dalam mengatur

jadwal kerja dengan menggunakan metode jadwal kerja fleksibel, minggu kerja yang dipadatkan dan bekerja jarak jauh. dapat membuat pegawai tidak merasa mempunyai beban dan tidak merasa bosan sehingga dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Produktivitas pegawai dipilih sebagai variable dependen karena ingin mengetahui seberapa jauh karyawan mengukur produktivitasnya dengan persepsi diri, efisiensi dan kepuasan yang merupakan kunci dari kinerja perusahaan dan keberhasilan operasional

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan penting tentang bagaimana kebijakan fleksibilitas kerja dapat mempengaruhi produktivitas pegawai serta memberikan rekomendasi kepada perusahaan bahwa penerapan fleksibilitas kerja yang tepat untuk meningkatkan produktivitas pegawai sekaligus menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang memungkinkan analisis data secara statistik untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Pendekatan ini dipilih karena dapat mengukur dengan jelas dan numerik pada dampak fleksibilitas kerja terhadap produktivitas pegawai. Menurut (Sugiyono, 2018) berpendapat bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistic (Balaka, 2022).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Dilakukan di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar yaitu salah satu Perusahaan BUMN terbesar di 36 Indonesia karena terdapat fenomena yang menarik untuk menjadi objek penelitian. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dampak fleksibilitas kerja terhadap produktivitas pegawai. Penelitian ini berlokasi di Jl. Sultan Abdullah Raya, Kaluku Bodoa, Kec Tallo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan yaitu pada bulan Januari sampai pada Februari 2025

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh langsung PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar diteliti dalam bentuk angka yang dikumpulkan, dihitung dan diuji menggunakan statistic untuk menentukan hubungan antara masalah yang diteliti dan hasilnya.

2. Sumber data

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data yang digunakan yaitu data primer yang merupakan sumber utama yang diperoleh langsung dari responden pegawai pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar. Salah satu bentuk pengumpulan data

primer adalah melalui kuesioner atau survei yang disebarakan kepada para pegawai. Kuesioner ini dapat berisi pertanyaan mengenai persepsi pegawai tentang fleksibilitas kerja yang mereka alami, seperti pengaturan jam kerja fleksibel serta dampaknya terhadap produktivitas.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi merupakan luas keseluruhan wilayah yang digeneralisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas, kualitas dan karakteristik tertentu sesuai dengan yang ditetapkan oleh peneliti yang digunakan untuk menyusun interpretasi dan data penelitian yang berakhir dengan kegiatan penarikan Kesimpulan (Muhammad Darwin, et al., 2021) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar yang berjumlah 747 orang

2. Sampel

Sampel merupakan bagian atau sebagian atau sebagian kecil dari objek/subjek yang terdapat di dalam sebuah populasi penelitian. Menurut (Susilana, 2015) menyatakan bahwa sampel merupakan sebagian objek yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mampu mewakili seluruh populasi (Muhammad Darwin, et al., 2021).

Pemilihan sampel dalam penelitian ini dapat menggunakan metode sampling acak atau stratifikasi,

yang memastikan bahwa setiap kelompok pegawai, baik yang memanfaatkan fleksibilitas kerja seperti jam kerja fleksibel atau shift work, maupun yang bekerja dengan pola kerja konvensional, terwakili dengan baik. Ukuran sampel harus memadai untuk memberikan hasil yang signifikan secara statistik, misalnya dengan memilih sekitar 10-20% dari populasi total pegawai. Dengan memilih sampel yang representatif, penelitian ini dapat menyimpulkan dampak fleksibilitas kerja terhadap produktivitas secara lebih akurat dan dapat digeneralisasikan untuk seluruh pegawai PT Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.

Adapun penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini, penelitian memakai acuan rumus penentuan jumlah sampel yang ditetapkan oleh Slovin dengan Tingkat kesalahan 10% Rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel / jumlah responden
N = Ukuran populasi
e = Tingkat kesalahan sampel 10%

Dengan populasi (N) sebanyak 747 orang dengan Tingkat kesalahan (e) sebanyak 10%, maka:

$$n = \frac{747}{1 + 747(0,1)^2}$$

$$n = \frac{747}{1 + 747 (0,01)}$$

$$n = \frac{747}{1 + 7,47}$$

$$n = \frac{747}{8,47}$$

$$n = 88,19$$

Berdasarkan perhitungan sampel diatas, maka diperoleh jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 88,19 yang dibulatkan menjadi 88 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (Angket). Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk ditanggapi. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efektif ketika peneliti tahu persis variabel yang diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan mengirimkan kuesioner kepada responden melalui email, google form atau secara langsung. Menegenai fleksibilitas kerja terhadap produktivitas pegawai.

2. Instrument Penelitian

Dengan adanya prosedur yang terstruktur, responden dapat mengumpulkan data secara sistematis yang diperoleh melalui pengukuran menggunakan Skala Likert dan menganalisisnya dengan menggunakan statistik yang relevan. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang (Sugiyono, 2018). Dengan skala likert, variabel yang akan diukur kemudian dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel.

Tabel 3. 1 Skala Likert

Skor	Keterangan
5	Sangat setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Cukup setuju (CS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak setuju (STS)

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan unsur yang sangat membantu dalam penelitian karena definisi operasional akan menunjukkan pada indicator-indikator, aspek-aspek variabel atau konstruk, dan alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu fleksibilitas kerja dan produktivitas.

1. Fleksibilitas Kerja (X)

Fleksibilitas kerja adalah sebuah sistem kebijakan formal yang diterapkan oleh manajer sumber daya atau pengaturan informal yang berkaitan dengan fleksibilitas di dalam suatu perusahaan. fleksibilitas kerja dapat diukur dengan indikator-indikator berikut:

a. Jadwal Kerja Fleksibel (*Flextime Schedule*)

Kerja fleksibel memberikan karyawan kebebasan dalam mengatur waktu mulai dan selesai kerja, dengan tetap memenuhi jumlah jam kerja yang telah ditentukan serta hadir selama jam kerja inti. Fleksibilitas ini tidak hanya memungkinkan karyawan untuk mengelola waktu mereka dengan lebih baik, tetapi juga memberikan peluang untuk menyesuaikan jam kerja guna mencapai target. Pengaturan ini juga

berkontribusi positif terhadap produktivitas

b. Minggu Kerja Yang Dipadatkan
(*Compressed Workweek*)

Compressed Workweek memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan jam kerja mingguan dalam waktu yang lebih singkat, biasanya dengan memperpanjang durasi jam kerja harian. Metode ini tidak hanya memberikan karyawan fleksibilitas dan otonomi lebih besar dalam mengelola waktu mereka, tetapi juga mendorong peningkatan tanggung jawab dan pemahaman terhadap pekerjaan.

c. Bekerja Jarak Jauh
(*Telecommuting*)

telecommuting memberikan fleksibilitas lokasi kerja kepada karyawan dengan memungkinkan mereka menyelesaikan sebagian atau seluruh jam kerja dari luar kantor, biasanya dari rumah, menggunakan teknologi untuk berkomunikasi dan menjalankan tugas mereka. Metode ini tidak hanya memfasilitasi fleksibilitas bagi karyawan tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi.

Pengukuran menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban (sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju).

2. Produktivitas (Y)

Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu output baik berupa

barang atau jasa yang secara kualitatif atau kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu. Produktivitas dapat diukur dengan indikator-indikator berikut:

a. Persepsi Diri

Persepsi diri adalah faktor penting yang berpengaruh besar produktivitas individu. Cara seseorang memahami kemampuan dan efektivitasnya dalam mencapai tujuan sangat berperan dalam menentukan sejauh mana ia dapat bertahan serta berupaya menghadapi berbagai tantangan.

b. Efisiensi

Efisiensi adalah kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya secara optimal guna mencapai hasil yang diinginkan, dengan meminimalkan input seperti waktu, tenaga, dan biaya. Tingkat efisiensi dipengaruhi oleh faktor individu dan lingkungan, serta mencerminkan pentingnya penggunaan sumber daya secara efektif.

c. Kepuasan

Kepuasan adalah perasaan positif yang muncul dari pencapaian tujuan atau hasil kerja, dipengaruhi oleh faktor internal seperti pencapaian pribadi dan eksternal seperti umpan balik. Tingkat kepuasan mencerminkan pengalaman kerja serta pengaruh berbagai faktor terhadap kenyamanan individu.

Pengukuran menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban (sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju).

Metode Analis Data

1. Analisis Deskriptif

Teknik ini digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan distribusi frekuensi untuk menyusun data yang jumlahnya relatif banyak ke dalam suatu tabel frekuensi sehingga memudahkan dalam membaca data dan memahami maksudnya.

2. Analisis Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator pada kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran nilai dapat dilakukan dengan skor total konstruk atau variabel. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan r table dan r hitung. Sebuah butir pernyataan dikatakan valid apabila r hitung $>$ r table.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi butir-butir dari kuesioner, walaupun dilakukan pengukuran berulang kali. Kuesioner dikatakan reliabel apabila tanggapan terdapat pertanyaan-pertanyaan tersebut konsisten atau stabil. Untuk menguji reliabilitas ini peneliti menggunakan metode Cronback Alpha dengan Tarik signifikansi 0,60, jika nilai Cronback Alpha lebih besar dari 0,60 maka pertanyaan yang diajukan dalam proses pengukuran instrument memiliki

reliabilitas yang cukup. Sebaliknya, jika nilai Cronback Alpha kurang dari 0,60, maka pertanyaan tersebut tidak reliabel.

3. Analisis regresi linear sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana adalah mencari hubungan linear antara kedua variabel dimaksud yaitu arah hubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen bila nilai independent mengalami kenaikan atau penurunan dengan menyertakan bilangan konstanta yang telah ditentukan. Analisis ini digunakan untuk mengetahui dampak fleksibilitas kerja terhadap produktivitas pegawai. Untuk mengetahui pengaruhnya digunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas pegawai (variabel dependen)
- X = Fleksibilitas kerja (variabel independen)
- a = Konstanta (intersep), yaitu nilai Y ketika X = 0
- b = Koefisien regresi, yang menunjukkan perubahan Y untuk setiap perubahan satu unit pada X

G. Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji persial)

Uji t dilakukan untuk menguji seberapa berpengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan rumus:

$$T \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis dapat dilihat jika t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh positif antara variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan jika t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan variabel independent dengan dampak terbesar lebih penting daripada variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Deskriptif Responden

Merujuk pada data yang telah dikumpulkan, karakteristik yang menjadi identitas responden dalam table berikut ini diuraikan responden berdasarkan berbagai aspek seperti Jenis Kelamin, Usia, dan Jabatan. Lebih lanjut akan diuraikan karakteristik responden sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut adalah penyajian data primer responden berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan jenis Kelamin

JENIS KELAMIN		Frequency	Percent
Valid	LAKI-LAKI	52	59.1
	PEREMPUAN	36	40.9
	Total	88	100.0

Sumber: SPSS 25 (diolah Peneliti, 2025)

Berdasarkan data table 4.2 diketahui bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 52 responden atau 59,1% sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 36 responden atau 40,9%, dengan demikian dapat disimpulkan penelitian yang menunjukkan bahwa berdasarkan pengisian kusioner terdapat perbedaan jumlah responden antara laki-laki dan perempuan dengan jenis kelamin mayoritas adalah laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data responden yang dikumpulkan berdasarkan usia disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

USIA		Frequency	Percent
Valid	20-25	11	12.5
	26-30	36	40.9
	31-35	17	19.3
	36-40	13	14.8
	41-45	6	6.8
	46-50	4	4.5
	51-55	1	1.1
	Total	88	100.0

Sumber: SPSS 25 (diolah Peneliti, 2025)

Berdasarkan data table 4.3 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan variasi rentang usia yang beragam. Dapat dilihat kelompok responden

dengan usia 20-25 tahun berjumlah 11 responden atau 12,5%, kelompok usia dengan jumlah responden terbanyak yaitu 26-30 tahun yang berjumlah 36 responden atau 40,9%, kelompok responden dengan usia 31-35 tahun berjumlah 17 responden atau 19,3%, kelompok responden dengan usia 36-40 tahun berjumlah 13 responden atau 14,8%, kelompok responden dengan usia 41-45 tahun berjumlah 6 responden atau 6,8%, kelompok responden dengan usia 46-50 tahun berjumlah 4 responden atau 4,5%, dan kelompok usia dengan jumlah terkecil yaitu 51-55 tahun yang berjumlah 1 responden atau 1,1%

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Data responden yang dikumpulkan berdasarkan jabatan disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

JABATAN		Frequency	Percent
Valid	Administrasi Operasional	11	12.5
	Berth Planner	1	1.1
	Bina Pelanggan	9	10.2
	Fasilitas	3	3.4
	GATE dan INSPECTOR	4	4.5
	Keuangan	11	12.5
	SDM dan Hukum	8	9.1
	Sistem Manajemen dan Administrasi HSSE	4	4.5
	Teknologi Informasi	13	14.8
	Umum dan Humas	5	5.7
	Pemeliharaan Bangunan dan Fasilitas	6	6.8
	Peralatan dan Instalasi	13	14.8
	Total	88	100.0

Sumber: SPSS 25 (diolah Peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jabatan menunjukkan variasi posisi yang diisi oleh para responden yang sesuai dengan jabatan masing-masing. Data yang diperoleh dapat dilihat kelompok responden yang memiliki jabatan Administrasi Operasional berjumlah

11 responden atau 12,5%, kelompok responden yang memiliki jabatan Berth Planner berjumlah 1 responden atau 1,1%, kelompok responden yang memiliki jabatan Bina Pelanggan berjumlah 9 responden atau 10,2%, kelompok responden yang memiliki jabatan Fasilitas berjumlah 3 responden atau 3,4%, kelompok responden yang memiliki jabatan Gate dan Inspector berjumlah 4 responden atau 4,5%, kelompok responden yang memiliki jabatan Keuangan berjumlah 11 responden atau 12,5%, kelompok responden yang memiliki jabatan SDM dan Hukum berjumlah 8 responden atau 9,1%, kelompok responden yang memiliki jabatan Sistem Manajemen dan Administrasi HSSE berjumlah 4 responden atau 4,5%, kelompok responden yang memiliki jabatan Teknologi Informasi berjumlah 13 responden atau 14,8%, kelompok responden yang memiliki jabatan Umum dan Humas berjumlah 5 responden atau 5,7%, kelompok responden yang memiliki jabatan Pemeliharaan Bangunan dan Fasilitas berjumlah 6 responden atau 6,8%, dan kelompok responden yang memiliki jabatan Peralatan dan Instalasi berjumlah 13 responden atau 14,8%

4. Karakteristik Jawaban Responden

Pada hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 88 responden melalui penyebaran kusioner dengan menggunakan skala likert untuk mengukur tingkat persepsi, sikap dan pendapat terhadap variabel yang diteliti. Lebih lanjut akan diuraikan karakteristik jawaban responden sebagai berikut:

a. Deskripsi Variabel Fleksibilitas Kerja (X)

Variabel Fleksibilitas Kerja ini dihitung melalui 3 Indikator yang di mana masing-masing Indikator terbagi atas 5 pertanyaan. Hasil tanggapan variabel Fleksibilitas Kerja tersebut akan di paparkan pada tabel 4.5 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai Fleksibilitas Kerja (X)

Butir Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total	Rata-Rata
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
X.1	12	60	44	176	17	51	13	26	2	2	88	3,58
X.2	27	135	46	184	7	21	8	16	0	0	88	4,05
X.3	18	90	55	220	11	33	3	6	1	1	88	3,98
X.4	8	40	34	136	22	66	19	38	5	5	88	3,24
X.5	32	160	40	160	14	42	2	4	0	0	88	3,66
X.6	6	30	34	136	22	66	20	40	6	6	88	2,78
X.7	8	40	27	108	34	102	14	28	5	5	88	3,22
X.8	19	95	53	212	5	15	9	18	2	2	88	3,49
X.9	37	185	46	184	2	6	2	4	1	1	88	4,32
X.10	21	105	53	212	7	21	7	14	0	0	88	4,00
X.11	12	60	36	144	29	87	9	18	2	2	88	3,53
X.12	15	75	50	200	14	42	9	18	0	0	88	3,81
X.13	12	60	53	212	17	51	6	12	0	0	88	3,85
X.14	34	170	46	184	5	15	3	6	0	0	88	4,26
X.15	12	60	48	192	22	66	6	12	0	0	88	3,75
Rata-rata variabel Fleksibilitas Kerja (X)											3,78	

Sumber: SPSS 25 (diolah Peneliti, 2025)

b. Deskripsi Variabel Produktivitas Pegawai (Y)

Variabel Produktivitas Pegawai ini dihitung melalui 3 Indikator yang di mana 2 Indikator terbagi atas 5 pertanyaan dan 1 indikator terbagi atas 3 pernyataan. Hasil tanggapan variabel Fleksibilitas Kerja tersebut akan di paparkan pada tabel 4.6 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Pegawai (Y)

Butir Pernyataan	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total	Rata-Rata
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
Y.1	29	145	56	224	3	9	0	0	0	0	88	4,30
Y.2	24	120	60	240	0	0	3	6	1	1	88	4,17
Y.3	16	80	66	264	3	9	1	2	2	2	88	4,06
Y.4	21	105	61	244	4	12	2	4	0	0	88	4,15
Y.5	34	170	52	208	1	3	0	0	1	1	88	4,14
Y.6	25	125	61	244	0	0	1	2	1	1	88	4,23
Y.7	19	95	62	248	5	15	2	4	0	0	88	4,11
Y.8	21	105	64	256	1	3	2	4	0	0	88	4,18
Y.9	21	105	63	252	3	9	1	2	0	0	88	4,18
Y.10	18	90	59	236	10	30	1	2	0	0	88	4,07
Y.11	29	145	53	212	3	9	2	4	1	1	88	4,22
Y.12	27	135	56	224	3	9	0	0	2	2	88	4,20
Y.13	53	265	33	132	2	6	0	0	0	0	88	4,58
Rata-rata variabel Produktivitas Pegawai (Y)											4,21	

Sumber: SPSS 25 (diolah Peneliti, 2025)

5. Uji Validitas Dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu butir pernyataan dari setiap indikator pada kusioner.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan rtabel dan rhitung. Kusioner dikatakan valid jika nilai rhitung > nilai rtabel. Berikut hasil pengujian validitas variabel Fleksibilitas Kerja (X), dan variabel Produktivitas Pegawai (Y).

Tabel 4. 6 Uji Validitas

Variabel	Butir	rhitung	rtabel	Keterangan
(X) Fleksibilitas Kerja	X.1	0.564	0.207	Valid
	X.2	0.572	0.207	Valid
	X.3	0.500	0.207	Valid
	X.4	0.732	0.207	Valid
	X.5	0.581	0.207	Valid
	X.6	0.691	0.207	Valid
	X.7	0.731	0.207	Valid
	X.8	0.735	0.207	Valid
	X.9	0.235	0.207	Valid
	X.10	0.613	0.207	Valid
	X.11	0.665	0.207	Valid
	X.12	0.572	0.207	Valid
	X.13	0.572	0.207	Valid
	X.14	0.475	0.207	Valid
	X.15	0.557	0.207	Valid
(Y) Produktivitas Pegawai	Y.1	0.348	0.207	Valid
	Y.2	0.718	0.207	Valid
	Y.3	0.592	0.207	Valid
	Y.4	0.482	0.207	Valid
	Y.5	0.449	0.207	Valid
	Y.6	0.610	0.207	Valid
	Y.7	0.614	0.207	Valid
	Y.8	0.678	0.207	Valid
	Y.9	0.581	0.207	Valid
	Y.10	0.419	0.207	Valid
	Y.11	0.687	0.207	Valid
	Y.12	0.760	0.207	Valid
	Y.13	0.516	0.207	Valid

Sumber: Output SPSS 25 (diolah oleh peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel 4.7 uji validitas dari kedua kusioner variabel penelitian ini menunjukkan bahwa nilai rhitung (*Corrected Item Total Correlation*) dari butir pernyataan variabel X yaitu 1-15 lebih besar dari rtabel 0.207, dan butir variabel Y yaitu 1-13 lebih besar dari rtabel 0.207 maka variabel Fleksibilitas Kerja dan Produktivitas Pegawai dinyatakan Valid karena rhitung > rtabel

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah uji yang digunakan untuk menguji konsistensi butir-butir

kusioner. Untuk menguji reabilitas ini digunakan rumus *Alpha-Cronbach's* dengan Tarik signifikasi 0,60 jika nilai *Alpha-Cronbach's* lebih besar dari 0,60 maka dianggap reliable, sebaliknya jika nilainya lebih kecil dari 0.60 maka variabel yang diteliti tidak reliable. Berikut adalah hasil uji realibilitas setiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel 4. 7 Uji Reabilitas Variabel

Variabel	Nilai Alpha-Cronbach's	Standar Reliabilitas	Keterangan
Fleksibilitas Kerja (X)	0.869	0.60	Realibel
Produktivitas Pegawai (Y)	0.834	0.60	Realibel

Sumber: Output SPSS 25 (diolah oleh peneliti, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.8 Reabilitas dari kedua variabel yaitu Fleksibilitas Kerja dan Produktivitas Pegawai dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kusioner dinyatakan realibel karena nilai *Alpha-Cronbach's* lebih besar dari 0.60

6. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana bertujuan untuk mencari hubungan linear antara kedua variabel independent terhadap variabel dependen dimaksud yaitu arah hubungan positif atau negatif.

Tabel 4. 8 Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1.	(Constant)	35.229	3.097		11.715
	Fleksibilitas Kerja	.345	.053	.578	6.563

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber: SPSS 25 (diolah Peneliti, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 35.229 dan variabel Fleksibilitas kerja sebesar 0.345

sehingga diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 35.229 + 0.345X$$

Dari hasil persamaan regresi linear sederhana di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta merupakan nilai intercept atau titik potong garis regresi dengan sumbu Y artinya, jika nilai semua variabel independen adalah 0, maka nilai variabel dependen Produktivitas Pegawai adalah sebesar 35.229.
- Nilai koefisien regresi variabel Fleksibilitas Kerja 0.345 menunjukkan bahwa variabel Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Pegawai. Jika variabel Fleksibilitas Kerja Meningkat maka Produktivitas pegawai akan meningkat sebesar 0.345

7. Uji Hipotesis

a. Uji t (uji persial)

Uji t adalah uji yang bertujuan untuk menguji seberapa berpengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Berikut hasil pengujian uji t

Tabel 4. 9 Uji t (uji persial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1.	(Constant)	35.229	3.097		11.715
	Fleksibilitas Kerja	.345	.053	.578	6.563

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber: SPSS 25 (diolah Peneliti, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung $6.563 > t$ tabel 1.988 dan nilai signifikansi yang dihasilkan $0.000 < 0.05$. dengan demikian, hipotesis pada penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya Fleksibilitas Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independent mempengaruhi variabel dependen dan hasilnya dalam bentuk presentase.

Tabel 4. 10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.334	.326	3.825
a. Predictors: (Constant), Fleksibilitas Kerja				

Sumber: SPSS 25 (diolah Peneliti, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.11 perhitungan tersebut diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 33,4% yang artinya Fleksibilitas Kerja memberikan kontribusi sebesar 33,4% terhadap variabel Produktivitas Pegawai sedangkan sisanya 66,6% disebabkan oleh faktor lain.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka akan dilakukan pembahasan yang memberikan beberapa informasi secara rinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Variabel independent dalam penelitian ini adalah Fleksibilitas Kerja (X), dan variabel dependen adalah Produktivitas Pegawai (Y). pengujian hipotesis antara variabel independent dan variabel dependen dilakukan melalui hasil analisis IBM SPSS statistic 25. Berikut pembahasan hipotesis yang telah dilakukan.

Dampak Fleksibilitas Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Fleksibilitas Kerja terhadap Produktivitas Pegawai. Berdasarkan pengujian statistic yang telah dilakukan menunjukkan nilai t tabel sebesar 1.988 dan t hitung untuk variabel Fleksibilitas Kerja sebesar 6.563. Berdasarkan hasil tersebut maka t hitung pada variabel Fleksibilitas Kerja lebih besar dari t tabel dan berdasarkan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dapat diketahui H_0 ditolak dan H_1 diterima. Bisa dikatakan bahwa variabel independent (Fleksibilitas Kerja) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas Pegawai).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, terutama melalui tiga indikator utama yaitu jadwal kerja fleksibel, minggu kerja yang dipadatkan, dan bekerja jarak jauh. Fleksibilitas kerja memungkinkan pegawai menyesuaikan waktu kerja mereka sesuai dengan ritme produktivitas individu, sehingga mereka dapat bekerja lebih optimal tanpa terbatas oleh aturan jam kerja yang kaku, yang pada akhirnya dapat berdampak pada peningkatan efisiensi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Anjana Krishnan, 2024) penelitian ini mengarisbawahi peran penting pengaturan kerja fleksibel di tempat kerja, di mana pengaturan tersebut berfungsi sebagai katalisator untuk peningkatan produktivitas. Melalui analisis seperti faktor-faktor seperti jam kerja fleksibel, tingkat kehadiran dan peringkat keseimbangan kehidupan kerja, menjadi jelas bahwa fleksibilitas berdampak positif terhadap produktivitas. Dan penelitian

ini juga di Dasari oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Peneliti (Choudhury et al., 2021) yang mengungkapkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki potensial untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan memberi kesempatan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Oleh karena itu, implementasi fleksibilitas kerja yang tepat dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan produktivitas pegawai secara berkelanjutan

KESIMPULAN

Berdasarkan permasalahan yang diangkat oleh penulis yaitu bagaimana Dampak Fleksibilitas Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Paada PT. Pelindo Termianl Petikemas New Makassar. Maka dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan dianalisis dapat disimpulkan bahwa. Fleksibilitas Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Di PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, M. D., & Taufiqurrahman, A. (2023). Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(1), 30–40.
<https://doi.org/10.58906/melati.v40i1.97>
- Adiyanti, S. A., & Sari, R. M. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja Dan Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Para Pekerja Remote. *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 11(1), 204–215.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
<https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Anjana Krishnan, D. S. C. (2024). *Dampak Pengaturan Kerja Fleksibel Terhadap Produktivitas Karyawan*. 1, 513–527.
- Arini, L. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Flexible Work Arrangement, dan Konflik Peran Ganda terhadap Komitmen Organisasional pada Pekerja Unit Usaha Bobbin Jember. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 7(2), 56–64.
<https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/96212>
- Bakker, A. B., & E., D. (2007). *Model Permintaan-Sumber Daya Pekerjaan : keadaan terkini*.
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, 1, 130.
- Bekele, Abenet Legesse, M. A. (2020). *Riset Bisnis , Manajemen dan Ekonomi Pengaruh Pengaturan Kerja Fleksibel terhadap Kepuasan Kerja Abstrak Machine Translated by Google*. 6, 135–145.
- Choudhury, P. R., Foroughi, C., & Larson, B. (n.d.). Bekerja dari Mana Saja: Dampak Produktivitas dari Fleksibilitas Geografis. 2021, 02115, 1–50.
- Darianto, Arian Yusuf Wicaksono, Ardiansyah Ahsanul Hayat, Muhammad David. (2024). *Pengaruh Fleksibelitas Kerja Terhadap Kinerja*

- Melalui Insetif Sebagai Variabel Moderasi. 1*(2), 205–211.
- Douw, N. I., Maarif, M. S., & Baga, L. M. (2021). Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Development Di Tambang Bawah Tanah Dmlz (Deep Mill Level Zone) Pt Freeport Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 316–329. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.316>
- Gennara, A. (2023). *Memahami dan Mengukur Produktivitas yang Dirasakan*.
- Harmadi. (2024). Pengaruh Fleksibel Jam Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Unit Wetland SquaRE Yayasan Hasnur Centre Kalimantan Selatan Skripsi. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Irawan, D. A., & Sari, P. (2021). *Produktivitas karyawan: Pengaruh pengaturan kerja fleksibel, kualitas udara dalam ruangan, lokasi dan fasilitas pada salah satu perusahaan logistik multinasional di Indonesia*
- Listyani, E. D., & Suryawirawan, O. A. (2023). Pengaruh Flexible Work, Job Satisfaction Dan Work-Life Balance Terhadap Intention To Stay Karyawan Pt Arta Boga Cemerlang (Ot) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Muhammad Darwin, Marianne Reynelda Mamondol, Salman Alparis Sormin, Yuliana Nurhayati, Hardi Tambunan, Diana Sylvia, I Made Dwi Mertha Adnyana, Budi Prasetyo, Pasionista Vianitati, A. A. G. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif* (Issue June).
- Putra, A. P., Satoto, E. B., & Sanosra, A. (2024). Analisis Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Adaptif Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(2), 707–720. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i2.9374>
- Setiawan, D. (2021). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Komopensasi, Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grabbike*. 6.
- Setiawan, W. (2020). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Fleksibilitas, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Shopee Food Di Solo Raya*. 1–23.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. M. Mita (ed.)). Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Silminawati, A., & Rachmawati, R. (2022). Pengaruh Flexible Working Arrangements terhadap Work Life Balance, dan Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator (Studi Kasus pada KementerianLingkungan Hidup dan Kehutanan). *Literatus*, 4(1), 20–27.
- Sussanna Shagvaliyeva, R. Y. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work-

- Life Balance. *Journal of Applied Psychology*, 62(4), 463–465.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.4.463>
- Voordt, T. J. van der. (2015). *Produktivitas dan kepuasan karyawan di tempat kerja yang fleksibel*.
- Yohanes Suryadi, John, H. M. (2022). *Penentuan Produktivitas Karyawan: Dalam Keseimbangan Kerja Dan Kehidupan (Wlb), Bekerja Dari Rumah (Wfh), Teknologi Informasi (Ti), Dan Fleksibilitas Kerja*. 80(2), 311–320.
- Yusuf, M., Husainah, N., Haryoto, C., & Hidayatullah, S. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial Yang Bekerja pada Perusahaan Swasta di Wilayah Kota Tangerang Selatan. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian LPPM UMJ*, 1–10.
<http://jurnal.umj.ac.id/index.php/semn-aslit>.