

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN FLEKSIBILITAS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KADIK BERJAYA
SENTOSA**

Ahmad Sidik Aryanto¹, Musthafa Kamil²

Universitas Bina Sarana Informatika

Email: ahmadsidiqa22@gmail.com¹, h.musthafa.hmk@bsi.ac.id²

Abstrak – Dalam masa sekarang ini, sumber daya manusia sangat sangat diperhatikan dan merupakan aset penting bagi berjalannya perusahaan. Manajemen yang baik, khususnya dalam bidang SDM, sangat berperan dalam mencapai kinerja optimal melalui hubungan kerja yang positif antara perusahaan dan karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk dalam kondisi kepuasan karyawan dan kebijakan perusahaan dalam memberikan kesempatan karyawan untuk menentukan jam kerjanya. Tempat yang nyaman dapat menambah kinerja karyawan yang akan lebih produktif dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja terhadap PT Kadik Berjaya Sentosa, apakah kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawannya dan dapat berdampak positif. Penelitian ini menggunakan metode statistik kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian terdiri dari 47 responden, yang diambil dari seluruh populasi menggunakan metode sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert. Analisis data melibatkan uji kualitas data, pengujian asumsi klasik, pengujian hipotesis, serta analisis koefisien determinasi, dengan pengolahan data dilakukan menggunakan software IBM SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kadik Berjaya Sentosa. Selain itu, Fleksibilitas kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kepuasan kerja dan Fleksibilitas kerja bersama-sama memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kadik Berjaya Sentosa.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Fleksibilitas Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract – In today's era, human resources are very much considered and are an important asset for the running of the company. Good management, especially in the HR field, plays a very important role in achieving optimal performance through positive working relationships between the company and employees. Employee performance is influenced by various factors, including employee satisfaction and company policy in providing employees with the opportunity to determine their working hours. A comfortable place can increase the performance of employees who will be more productive in carrying out their work. This research aims to analyze the influence of job satisfaction and work flexibility on PT Kadik Berjaya Sentosa, whether these two factors can influence the performance of its employees and have a positive impact. This research uses quantitative statistical methods with an associative approach. The research sample consisted of 47 respondents, taken from the entire population using the saturated sampling method. Data was collected through a Likert scale-based questionnaire. Data analysis involves data quality testing, classical assumption testing, hypothesis testing, and coefficient of determination analysis, with data processing carried out using IBM SPSS 27 software. The results of the research show that job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance at PT. Kadik Berjaya Sentosa. Apart from that, work flexibility also has a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, job satisfaction and work flexibility together have a significant positive influence on employee performance at PT. Kadik Berjaya Sentosa.

Keywords: Job Satisfaction, Work Flexibility, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi masa kini ,termasuk Sumber daya manusi (SDM) harus mempunyai kualitas yang tinggi untuk di andalkan dalam kemajuan dan visi misi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan aset penting bagi perusahaan dan dapat menggerakkan aktivitas dan mempunyai nilai tambah bagi perusahaan. Oleh karena itu karyawan di anjurkan untuk bekerja secara optimal untuk memenuhi kebutuhan sebuah perusahaan, tapi juga karyawan harus memperoleh kepuasan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan ini akan meningkatkan motifasi dan meningkatkan kualitas mereka sehingga membantu dalam kemajuan perusahaan.

Kinerja merupakan keahlian, keterampilan dan kemampuan yang dilakukan dalam menjalani tugasnya dan bertanggung jawab atas tugas nya. Tercapainya tujuan kerja, produktifitas, kualitas hasil kerja menjadi sebuah indikator yang dapat dilakukan dalam menghitung tingkatan kinerja karyawan. Ini berfungsi sebagai standar kinerja pekerja dan mencerminkan komitmen untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan karyawan juga menyangkut terhadap kondisi emosional mengenai tingkatan kebahagiaannya terhadap tugas dan kinerja. Kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan karyawan, yang mempengaruhi pandangan positif mereka terhadap tugasnya. Karyawan mampu menyelesaikan sesuatu dengan hasil dan keinginan dengan potensi yang ada, maka pekerjaan yang dilakukan akan maksimal. Kepuasan karyawan menjadi hal positif yang hadir dalam tenaga kerja dalam mencakup perilaku dalam penilaian dan rasa menghargai terhadap nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja menjadi isu yang menarik dalam pengelolaan perusahaan karena mempunyai dampak yang signifikan baik bagi karyawan. Bagi karyawan kepuasan kerja menyebabkan karyawan merasa senang akan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat memberikan dampak kepuasan bagi karyawan, ini dapat di gambarkan bagi karyawan yang merasa puas cenderung jarang absen, lebih memberikan kontribusi yang positif, dan bertahan dalam sebuah perusahaan.

Fleksibilitas secara bekerja bisa meningkatkan kepuasan dan kinerja, karena menurut hasil penelitian global workspace survey sebanyak 83 persen orang memilih sistem kerja yang fleksibel. Fleksibilitas dalam pemilihan waktu kerja baik jam maupun formal dan informal yang memberikan fasilitas tentang berapa lama, kapan dan dimana bagi karyawan. Fleksibilitas dalam perencanaan kerja juga mencakup kinerja kerja. pada prinsip nya pengaturan waktu kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan jam kerjanya. Jam kerja Fleksibel juga mencakup pekerjaan yang tidak lazim, seperti mengerjakan pekerjaan di malam hari , akhir pekan dan di luar jam kerja .

PT Kadik Berjaya Sentosa merupakan objek penelitian penulis, PT Kadik Berjaya Sentosa juga merupakan perusahaan perdagangan yang menjual keperluan pangan. Dalam penelitian ini, penulis menemukan fenomena yang di amati dalam perusahaan tersebut soal kurangnya kepuasan karyawan dan fleksibilitas karyawan. Pengaruh tersebut sangat berpengaruh tinggi dalam kemajuan kualitas karyawan dan kemajuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul ”PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KADIK BERJAYA SENTOSA”.

METODOLOGI PENELITIAN

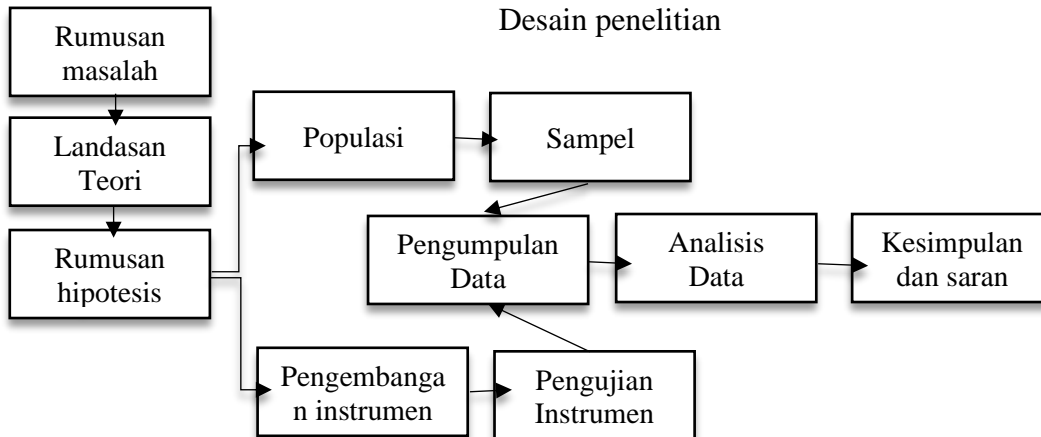
Metode kuantitatif adalah metode yang di gunakan dalam penelitian ini, metode kuantitatif atau disebut juga metode positivistik karena berdasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmu yang konkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Serta penemuan dan pengembangan teknologi yang

dapat dilakukan seperti angka maupun statistik (SUGIYONO, 2021). Akibatnya peneliti menggunakan metode ini untuk penelitian yang relevan.

Selanjutnya, penelitian ini berkaitan dengan sebab akibat, dimana penelitian ini terdapat rumusan masalah dengan pendekatan berbentuk asosiatif, dapat di artikan sebagai rumusan dalam penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antar dua variabel atau lebih (SUGIYONO, 2021). Dimana penelitian ini mengangkat masalah mengenai hubungan variabel kepuasan kerja (X1), Fleksibilitas kerja (X2), dengan kinerja karyawan (Y).

Gambar 1

Desain penelitian



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Tes ini menilai seberapa konsisten tanggapan kuesioner dari waktu ke waktu. Jika berlaku untuk semua item pernyataan kuesioner, dan jika responden memberikan tanggapan yang konsisten terhadap setiap item pernyataan, maka hasilnya dapat dipercaya. Berdasarkan tabel, skor Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,70 menunjukkan reliabel.

Tabel 1. A Hasil Uji Realibilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpa	Keterangan
1	Kepuasan Kerja(X1)	0,817	Reliabel
2	Fleksibilitas Kerja(X2)	0,802	Reliabel
3	Kinerja Karyawan(Y)	0,761	Reliabel

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, SPSS 27, 2024

Dalam tabel 1, Variabel dipenden dan Variabel dependen dapat di andalkan (reliabel), karena masing-masing memiliki nilai di atas >070. Untuk kepuasan 0,817, untuk Fleksibilitas 0,802 dan untuk Kinerja karyawan 0,761.

Uji Asumsi Klasik

A. Uji Multikolinearitas

berupaya untuk menentukan bagaimana model regresi dan variabel independen berkorelasi. Model regresi dikatakan multikolinier jika variance inflasi faktor (VIF) kurang dari 10 dan total toleransi lebih dari 0,10.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.713	3.127			
	KEPUASAN KINERJA	.177	.094	.257	.901	1.110
	FLEKSIBILITAS KINERJA	.170	.062	.371	.901	1.110

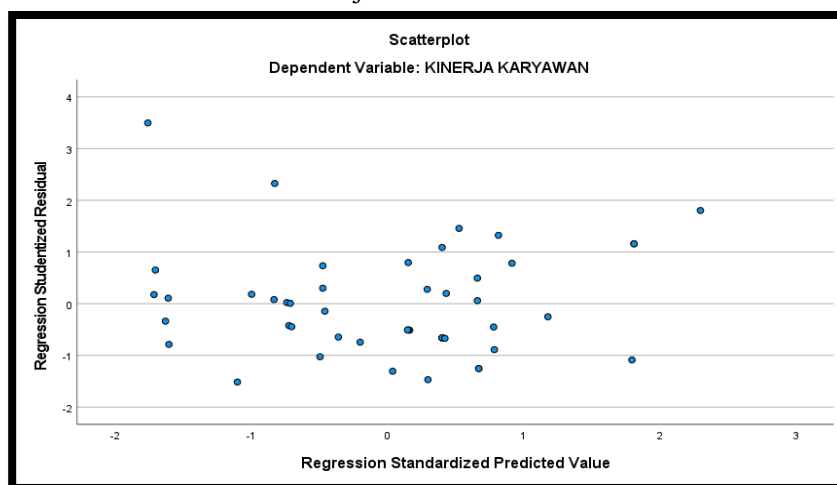
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, SPSS 27, 2024

Dalam uji multikolinearitas untuk menentukan tidak adanya korelasi, maka nilai VIF harus kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,10. pada tabel 2 dikemukakan tolerance pada Kepuasan (X1) dan Fleksibilitas (X2) dihasilkan 0,901 > 0,10. Nilai VIF pun pada Kepuasan (X1) dan Fleksibilitas (X2) dihasilkan 1,110 < 1. Oleh karena itu, masing-masing dari variabel yang diteliti tidak saling berhubungan. Dengan kata lain, multikolinearitas tidak ditemukan di model regresi.

B. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, SPSS 27, 2024

Pada grafik scatterplot dapat dilihat dari pola titik dengan menyimpulkan, jika pola tersebut atau titik-titik pada grafik scatterplot membentuk pola tertentu dan teratur maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Maupun sebaliknya, jika pola tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada gambar 2 terlihat pola titik-titik dalam grafik scatterplot tersebut menyebar, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

C. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan metode kolmogorov smirnov, uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki nilai signifikan $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov smirnov

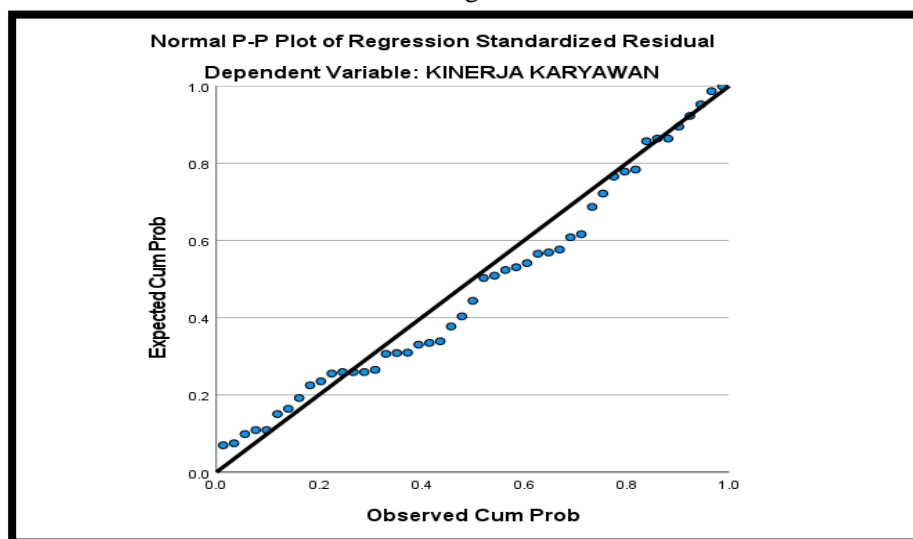
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.28346258
Most Extreme Differences	Absolute		.111
	Positive		.111
	Negative		-.065
Test Statistic			.111
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.190
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.143
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.134
		Upper Bound	.152
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.			

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, SPSS 27, 2024

Kolmogorov Smirnov diatas menghasilkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,190 > 0,05$, dinyatakan berdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 3.

Gambar 3

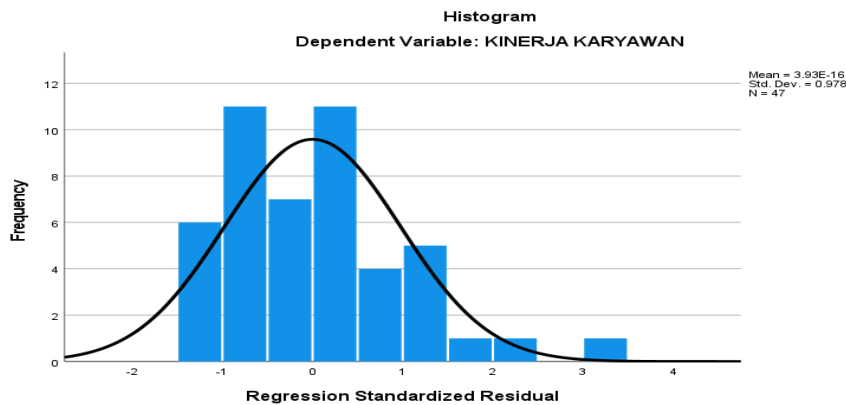
Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, SPSS 27, 2024

Pada gambar 3 diatas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, hal tersebut juga membuktikan bahwa nilai residual telah normal.

Gambar 4
Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber: hasil pengolahan data kuesioner, SPSS 27, 2024

Dilihat dari gambar 4 diatas berbentuk seperti gunung yang memvisualkan data dalam bentuk grafik batang dan kurva normal, yang berarti data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

D. Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya kerelasi Linear, yang dapat dilihat dari

1. Kepuasan kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4 Hasil uji linearitas Variabel Kepuasan kerja (X1)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * KEPUASA N KINERJA	Between Groups	(Combined)	97.793	15	6.520	4.190	.000
		Linearity	45.586	1	45.586	29.299	.000
		Deviation from Linearity	52.207	14	3.729	2.397	.021
	Within Groups		48.232	31	1.556		
	Total		146.025	46			

Sumber: Hasil pengolahan data kuisisioner, SPSS 27, 2024.

Dari tabel di atas dinyatakan hubungan yang linear, dengan taraf signifikan $0,021 > 0,05$.

2. Fleksibilitas Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5 Hasil uji linearitas Variabel Fleksibilitas (X2)

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * FLEKSIBIL ITAS KINERJA	Between Groups	(Combined)	99.172	18	5.510	3.293	.002
		Linearity	66.619	1	66.619	9.812	.000
		Deviation from Linearity	32.553	17	1.915	.144	.365
	Within Groups		46.853	28	1.673		
	Total		146.025	46			

Sumber: Hasil olahan data kuisisioner, SPSS 27 2024.

Dari tabel di atas dinyatakan hubungan yang linear, dengan taraf signifikan $0,365 > 0,05$.

Pengujian Hipotesis

A. Uji T

Pada hipotesis pengujian ini membuktikan bahwa adakah pengaruh kepuasan kerja (X1) serta Fleksibilitas kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, dengan menghitung $t_{tabel} = \alpha/2 ; n-k-1$ maka nilai t_{tabel} adalah $(0,05/2 ; 47-2-1) = t(0,025;44) = 2,053$, jadi nilai t hitung sebesar 3.777 lebih besar dari nilai t_{tabel} .

Tabel 6 Hasil uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.713	1.563		13.888	.000
	KEPUASAN KINERJA	.177	.047	.384	3.777	.000
	FLEKSIBILITAS KINERJA	.170	.031	.555	5.450	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olahan data kuisioner, SPSS 27, 2024

1. Pengujian Variabel Kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kepuasan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) menyatakan $0,001 < 0,05$, serta hasil t hitung $3,777 >$ nilai t_{tabel} 2,053. Dapat dikemukakan, ditolaknya H_01 dan diterimanya H_{a1} . Dikatakan, Kepuasan kerja (X1) memengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan signifikan.

2. Pengujian Variabel Fleksibilitas kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Variabel Fleksibilitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dinyatakan $0,001 < 0,05$, serta perolehan t hitung $5,450 >$ hasil t_{tabel} 2,053. Dinyatakan, H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Disimpulkan, Fleksibilitas kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan signifikan.

B. Uji f

Uji F bertujuan sebagai pembuktian ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan. Dalam pengujian F (simultan) nilai probabilitas atau nilai signifikansi yang menjadi dasar hasil hipotesis adalah 0.05. Rumus dalam menentukan F tabel adalah $F_{tabel} = F(k-1 ; n-k-1)$.

$F_{tabel} = f(2-1 ; 47-2-1) = f(1 ; 44) = 4,06$

Keterangan: (K) Jumlah Variabel, (n) Jumlah sampel.

Tabel 7 Hasil uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	86.062	2	43.031	31.575	.000 ^b	
Residual	59.963	44	1.363			
Total	146.025	46				

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), FLEKSIBILITAS KINERJA, KEPUASAN KINERJA

Sumber: hasil pengolahan data kuisioner, SPSS 27 2024.

Dari tabel di atas, memperoleh F hitung $31,575 >$ F_{tabel} 4,06 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Oleh sebab itu, dikatakan H_03 ditolak serta H_{a3} diterima, menunjukkan bahwa secara bersamaan (simultan) Variabel Kepuasan kerja (X1) dan Fleksibilitas kerja (X2)

mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan signifikan.

Uji Koefisien Desteterminasi

Pengujian menggunakan persentase, dengan menghitung kemampuan guna memperjelas bentuk variabel yang luar biasa terbatas. Biasanya dengan perolehan antara 0 dan 1 dapat dinyatakan rendah, akibatnya hasilnya akan menunjukkan bahwa variabel terikat hanya dipengaruhi sedikit oleh variabel bebas.

A. Uji Koefisien Desteterminasi parsial

1. Uji Koefisien Determinasi Variabel Kepuasan (X1)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kepuasan kerja(X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.559 ^a	.312	.297	1.49398
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KINERJA				

Sumber : hasil pengolahan data kuisisioner, SPSS 27 2024.

Menurut tabel di atas di nyatakan pengaruh kepuasan (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) yang disesuaikan nilai *Adjusted R Square* 0,297 (29,7%) dikatakan rendah. Dengan demikian, variabel bebas tambahan yang belum dibahas dalam penelitian ini memberikan 70,3% dari total.

2. Uji Koefisien Determinasi Variabel Fleksibilitas kerja (X2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.444	1.32838
a. Predictors: (Constant), FLEKSIBILITAS KINERJA				

Sumber: hasil pengolahan data kuisisioner, SPSS 27 2024.

Dari tabel di atas menyatakan pengaruh Fleksibilitas kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) yang disesuaikan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,444 (44,4%) dapat dikatakan rendah. 55,6% dari total diberikan oleh variabel bebas tambahan yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi simultan X1 dan X2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.589	.571	1.16739
a. Predictors: (Constant), FLEKSIBILITAS KINERJA, KEPUASAN KINERJA				

Sumber : hasil pengolahan data kuisisioner, SPSS 27 2024.

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan (X1) dan Fleksibilitas (X2) secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja pekerja (Y) adalah 0,571 (57,1%), maka tergolong rendah. Variabel independen tambahan yang tidak tercakup dalam penelitian ini berjumlah 42,9% dari total.

Pembahasan

Setelah menganalisis data dengan spss 27, hasil dapat di oleh untuk menjelaskan Variabel kepuasan (X1) , Fleksibilitas (X2) dan Kepuasan kerja (Y). Dari data tersebut dapat dilakukana uji coba yang dapat menampilkan valid atau tidak nya sebuah data yang telah di analisis.

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil olah data menyatakan variabel Kepuasan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$, serta nilai t hitung adalah $3,777 >$ nilai t tabel $2,053$. Akibatnya, ditolaknya H_01 , dan diterimanya H_{a1} . Dari penelitian ini terbukti bahwa kepuasan memiliki pengaruh yang positif juga signifikan. Dengan demikian juga kepuasan kerja mereka baik maka kinerja mereka akan meningkat.

Sebab itu, penelitian ini menghasilkan hasil yang sama seperti penelitian sebelumnya oleh (Suryawan & Salsabilla, 2022) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan karyawan.

2. Pengaruh Fleksibilitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil olah data SPSS menyatakan Variabel (X2) dengan Kinerja karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$, serta perolehan t hitung $5,450 >$ hasil t tabel $2,053$. Oleh karena itu H_02 di tolak dan H_{a2} diterima, kesimpulannya Fleksibilitas mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Kesimpulan dari data tersebut, jika karyawan diberikan sistem Fleksibilitas kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Sesuai dengan pendapat Firgayani Fleksibilitas kerja dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi, sambil mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas. Dalam hal ini, fleksibilitas kerja dapat membantu karyawan dalam mengatasi kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Sitorus & Siagian, 2023).

3. Pengaruh Kepuasan (X1) dan Fleksibilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari olah data SPSS yaitu uji F hitung hitung $31,575 >$ F tabel $4,06$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu ditolaknya H_03 dan diterimanya H_{a3} , menunjukkan secara Simultan Variabel Kepuasan (X1) dan Fleksibilitas kerja (X2) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y).

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Nugroho, yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja memiliki nilai signifikan yang dimana hasil tersebut menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas memberi pengaruh secara bersama sama atau simultan terhadap Kinerja dan bisa digunakan dalam penelitian selanjutnya (Dewi & Nugroho, 2021)

Implikasi Penelitian

Dari apa yang sudah diteliti terdapat beberapa hal, di antaranya Kepuasan. Dalam hal ini kepuasan kerja juga menjadi faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan demi kemajuan kinerja para karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal. Demi mencapai tujuan perusahaan juga wajib meningkatkan kepuasan karyawan.

Peneliti juga menemukan pengaruh lain yaitu fleksibilitas, yang dimana berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada PT Kadik Berjaya Bersama tidak terlalu dianjurkan tetapi terdapat beberapa karyawan yang melakukan kegiatan kerja di luar kantor. Hal ini membantu karyawan untuk mencari ketenangan dalam bekerja dan membuat kinerja mereka membaik.

Keterbatasan penelitian

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan atau kekurangan yang mempengaruhi dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 50 tidak semua dapat membantu untuk memberikan respon kuisioner yang di berikan, dari 50 karyawan hanya 47 yang membantu dalam proses responden kuisioner.
2. Terbatasnya waktu penelitian juga menjadi salah satu faktor kurang maksimalnya hasil jawaban responden, dari total seluruh sampel yang diberikan kuisioner.
3. Penelitian hanya terfokus kepada 2 variabel yaitu Kepuasan kerja dan Fleksibilitas kerja, sedangkan masih banyak faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Sehingga masih perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan faktor lain selain variabel disiplin kerja ataupun variabel beban kerja.

KESIMPULAN

Pada temuan ini, peneliti mencapai kesimpulan berdasarkan hasil pengujian dan diskusi, sebagai berikut:

1. Secara parsial Kepuasan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Kadik Berjaya Sentosa. Hasil penelitian menyatakan nilai t hitung $3,777 > t$ tabel $2,053$ dan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$.
2. Secara parsial Fleksibilitas kerja (X2) juga menyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kadik Berjaya Sentosa dengan nilai t hitung $,450 >$ hasil t tabel $2,053$ dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$.
3. Dalam uji simultan, karyawan pada PT Kadik Berjaya Sentosa berdampak seimbang secara positif antara kepuasan kerja (X1) dan Fleksibilitas kerja (X2) yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan signifikan dan positif. Hasilnya menunjukkan bahwa F hitung $31,575 > F$ tabel $4,06$, dengan signifikansi $0,001 < 0,05$.

Saran

Penulis membuat saran yang mungkin akan berguna bagi perusahaan maupun peneliti berikutnya, sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, untuk lebih memantau apakah kinerja karyawannya sudah sangat baik, dan kebutuhan mereka juga sudah tercukupi, baik dari segi kepuasan maupun dari segi fleksibilitas jam kerja mereka. Tujuan ini untuk perusahaan yang lebih maju dan lebih berkembang, dan karyawan yang lebih baik.
2. Bagi karyawan, memanfaatkan fasilitas perusahaan dengan sebaik-baiknya. Jangan menjadikan jam yang fleksibel menjadi kurangnya minat dalam bekerja, karena dengan memenuhi aturan kantor maka kepuasan karyawan juga akan bisa terpenuhi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat menggunakan penelitian ini untuk kepentingan dalam melakukan penelitian lanjutan. Harus memperbanyak jumlah responden yang akan di survei, melakukan penelitian pada objek yang berbeda dan memperluas variabel penelitian, karena tidak hanya berkonsentrasi pada variabel kepuasan dan fleksibilitas saja, tetapi variabel lain juga yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim, Y. Al, & Prabowo, B. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Driver ShopeeFood di Sidoarjo. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 3245–3258. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i6.3787>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.
- Dewi, I. P., & Nugroho, R. H. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Terhadap Kinerja Driver Go-Ride Wilayah Sedati Sidoarjo. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 1291–1299. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2555>
- Findriyani, F., & Parmin, P. (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 798–816. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.944>
- i komang budiasa. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia (mmc dr. ni kadek suryani, se, sikom (ed.); pertama 20)*. CV. Pena persada.
- Ii, B. A. B., Pustaka, T., & Terdahulu, P. (2020). *Bab.ii tinjauan.pustaka 2.1*. 11–30.

- Mirawati, R., Ihsani, N., Felix Gunawan, N., Putri, N., & Teresya, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3), 647–659. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.92>
- Nurafifah, N., & Pasaribu, V. L. D. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Army Unit Pengamanan Gedung Capital Place di Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(3), 333–343. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index><http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- PRIYASTAMA, R. (2024). *The Book of SPSS: PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA* (H. ADAMSON (ed.); 1st ed.). ANAK HEBAT INDONESIA.
- prof. dr. h.m sidik priadana, M., & Spd, Denok sunarsi mm, C. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Della (ed.); cetakan pe). pascall books.
- prof.h.imam ghozali, mcom, ph.d, C. (2021). *AOLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE* (A. Heri.s (ed.); 10th ed.). badan penerbit universitas diponegoro.
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 39–48.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Saleha, S., Siregar, I., Naufal, M., & Zainarti, Z. (2023). Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(6), 1602–1607. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i6.3035>
- Setiawan, D. (2021). (2021). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi, Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver GrabBike Ponorogo. *Umpro*, 5(3), 248–253.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Siskayanti, N. K., & Sanica, I. G. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work From Home. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(1), 92–108. <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i1.43723>
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182–1194. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6558>
- Sugiyono, prof. dr. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D* (cetakana k). alfabeta.
- SUGIYONO, P. D. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALIUTATIF* (M. DR. IR. SUTOPO. S.PD (ed.); KEDUA). alfabeta.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>