

PENGARUH *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS: ANALISIS PADA KARYAWAN KCP BANK SYARIAH INDONESIA DI JAKARTA

Ratono¹, Efnu Munanda², Agung Surya Dwianto³

1,2,3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Paramadina, Jakarta

Email: ratono@students.paramadina.ac.id, efnu.munanda@students.paramadina.ac.id dan agung.dwianto@paramadina.ac.id

Abstrak: Tujuan daripada riset ini adalah untuk menganalisis betapa kuatnya pengaturan kerja fleksibel (*flexible working arrangement*) dan kepuasan kerja, memengaruhi produktivitas kerja karyawan di KCP Bank Syariah Indonesia di Jakarta. Pengaturan kerja fleksibel memungkinkan fleksibilitas dalam jam kerja, pembagian tugas, dan kerja jarak jauh. Kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan perusahaan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif dengan sumber data primer. Teknis analisis yang digunakan dipenelitian ini yaitu teknik analisis regresi berganda. Populasi pada penelitian yaitu karyawan KCP BSI di Jakarta. Pengumpulan sampel dengan cara penyebaran melalui jejaring sosial berupa kuisioner. Data responden yang didapat adalah 100 pekerja di Bank Syariah Indonesia kemudian data disusun dalam bentuk tabulasi dan diolah dengan SPSS. Hasil riset ini menyatakan bahwa *flexible working arrangement* meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan kepuasan kerja meningkatkan produktivitas kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dicapai melalui pengaturan kerja yang fleksibel serta tingkat kepuasan kerja karyawan. Lebih dari 50% variasi dalam kepuasan kerja dan produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam penelitian ini. Studi ini berguna bagi bisnis, khususnya Bank Syariah Indonesia, untuk membuat strategi yang lebih fleksibel dan membuat karyawan lebih bahagia di tempat kerja. Selain itu, ini menunjukkan hubungan yang positif antara fleksibilitas kerja dan produktivitas. Ini dapat menjadi dasar keputusan perusahaan untuk mengembangkan pengaturan kerja yang lebih fleksibel.

Kata Kunci: *Flexible working arrangement*, Kepuasan Kerja, Produktivitas.

Abtrack: *The purpose of this research is to analyze how strong flexible working arrangements and job satisfaction affect employee productivity at KCP Bank Syariah Indonesia in Jakarta. Flexible working arrangements allow for flexibility in working hours, task allocation, and remote work. Job satisfaction and employee productivity are crucial for the success of a company. The method used is an associative quantitative method with primary data sources. The technical analysis used in this research is multiple regression analysis techniques. The population in the study is KCP BSI employees in Jakarta. Samples were collected by distributing questionnaires through social networks. The data obtained from 100 respondents at Bank Syariah Indonesia were then compiled in tabular form and processed using SPSS. The results of this research indicate that flexible working arrangements increase employee productivity and job satisfaction increases work productivity. These results show that increasing employee productivity can be achieved through flexible work arrangements and employee job satisfaction. More than 50% of the variation in job satisfaction and productivity can be explained by the variables in this study. This study is useful for businesses, especially Bank Syariah Indonesia, to create more flexible strategies and make employees happier in the workplace. In addition, this shows a positive relationship between work flexibility and productivity. This can be the basis for company decisions to develop more flexible work arrangements.*

Keywords: *Flaxible Working Arrangement, Job Satisfaction, Productivity*

Pendahuluan

Bank adalah salah satu bisnis yang membutuhkan sumber daya manusia. Perbankan memiliki peran strategis dalam pembangunan. Sebagian besar pendanaan perusahaan berasal dari bank. Sumber daya manusia atau SDM yaitu suatu komponen esensial dari suatu organisasi atau perusahaan. Setiap bisnis, baik pemerintah maupun swasta, pada dasarnya mengharapkan karyawan yang tidak hanya berbakat, cerdas, dan terampil, tetapi juga rajin dan bersemangat untuk mencapai hasil terbaik. Fleksibilitas kerja pada karyawan menjadi salah satu faktor dalam produktivitas pekerjaan. Pasca covid-19 sebagian perusahaan yang mempekerjakan karyawannya untuk lebih fleksibel dalam melakukan pekerjaannya.

Bank Syariah Indonesia muncul sebagai tanggapan atas keinginan masyarakat Islam Indonesia untuk menerapkan prinsip-prinsip syariah dalam bisnis perbankan. Karena itu, karyawan sangat berharga dan merupakan bagian penting dari organisasi. Setiap karyawan memiliki peran unik dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Mesin terbaik dan teknologi terkini pun tidak akan berfungsi tanpa karyawan.

Setiap anggota organisasi adalah sumber daya penting yang harus dihargai, dijaga, dan dipertahankan. Oleh karena, penelitian ini akan dilakukan di KCP Bank Syariah Indonesia untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari *flaksibel working arrangement* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan KCP Bank Syariah Indonesia di Jakarta.

Pekerja paruh waktu dengan jadwal fleksibel secara statistik kurang produktif dibandingkan dengan jadwal penuh waktu reguler. (Rimadias, 2023) mengemukakan bahwa fleksibilitas kerja tidak mempengaruhi persepsi produktivitas. Jadwal kerja yang fleksibel memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Afilia & Santoso, 2023). Artinya, jam kerja fleksibel yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya tidak menguntungkan perusahaan.

Terdapat inkonsistensi dalam temuan penelitian mengenai produktivitas, kepuasan kerja, dan fleksibilitas pekerjaan. Hal ini dapat disimpulkan berdasarkan peninjauan studi empiris penelitian sebelumnya. Selanjutnya, ini menjadi gap penelitian yang menarik untuk dibuktikan melalui penelitian lebih lanjut.

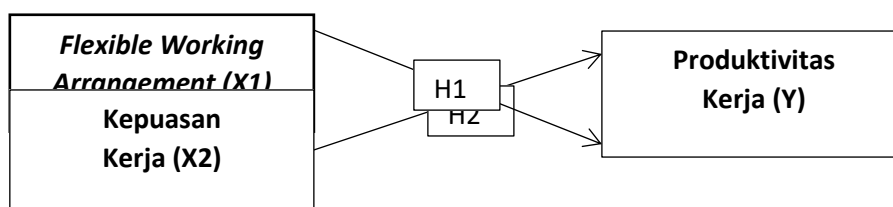
Menurut (Damayanti & Suwandana, 2021), pengaturan kerja fleksibel mencakup banyak praktik kerja seperti pembagian pekerjaan, kerja jarak jauh, dan jam kerja fleksibel. Penggunaan jam kerja yang fleksibel dapat memfasilitasi alokasi waktu bagi pekerja untuk menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan pribadi mereka, sehingga mengurangi terjadinya ketidakhadiran. Tentu saja, perusahaan yang memberikan pengaturan kerja yang fleksibel akan memberikan keuntungan khusus kepada karyawan mereka. Klaim bahwa jam kerja yang fleksibel memberikan fleksibilitas finansial, manfaat tambahan termasuk mengurangi tekanan dan tanggung jawab yang ditanggung pekerja serta meningkatkan produktivitas karyawan. Konseptualisasi dan definisi Konsep FWA sebagai praktik manajemen sumber daya manusia diperkenalkan pada tahun 1967 di Perusahaan Dirgantara Jerman sebagai sarana untuk meminimalkan ketidakhadiran (Opayemi et. al, 2019). Menurut (Fadhila & Wicaksana, 2020), pengenalan FWA sejak periode ini dan seterusnya telah membawa perubahan total dalam membawa lebih banyak perempuan ke tempat kerja yang sebelumnya didominasi oleh laki-laki sebagai hasil dari pengaturan yang fleksibel. Kerangka luas yang memandu gagasan FWA dalam pengaturan organisasi adalah model Perusahaan Fleksibel Jon Atkinson (teknik untuk mengatur sumber daya manusia menggunakan berbagai bentuk fleksibilitas tempat kerja) yang pertama kali diusulkan pada tahun 1986 (Butterick & Charlwood, 2021). Konsep kerja fleksibel telah berkembang menjadi apa yang kini sering disebut dengan kerja cerdas. Strategi ini bertujuan untuk menumbuhkan budaya kerja yang produktif dan efisien sehingga memudahkan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini melibatkan penggunaan praktik-praktik inovatif, seperti waktu fleksibel dan telecommuting, yang menyimpang dari pengaturan kerja tradisional (Beckel & Fisher, 2022). Pengaturan kerja yang fleksibel dapat didefinisikan dalam berbagai bentuk. Ini adalah teknik manajemen SDM yang memungkinkan karyawan membuat keputusan berdasarkan data yang terkait waktu, tempat dan berapa lama karyawan tersebut melakukan tanggung jawab terkait pekerjaan (Opayemi et. al, 2019). Pengaturan kerja yang fleksibel didefinisikan juga sebagai pilihan kerja alternatif yang waktu dan proses

dapat diselesaikan di luar hari kerja standar (Pamungkas, P. A., Haryono, S., Kurnia, M., & Rahayu, 2022). Ini mengacu pada pengaturan kerja yang tidak terikat oleh batasan fisik dari lokasi kantor tradisional, melainkan penjadwalan jam kerja dan minggu kerja yang tidak dibatasi oleh penyewa ruang. Dalam pola kerja ini, karyawan diperbolehkan menyesuaikan jadwal dan tempat kerjanya.

Kepuasan kerja karyawan adalah istilah yang banyak digunakan, dipelajari dengan sangat baik dan diukur di bidang manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja sekarang dianggap sebagai faktor universal untuk semua bentuk organisasi dalam menentukan produktivitas karyawan dan organisasi. Menurut Handoko dalam Jurnal (Sutrisno, 2017) kepuasan kerja mengacu pada tingkat apa yang disukai orang tentang berbagai aspek pekerjaan mereka. Demikian pula, itu juga dapat didefinisikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan individu dalam bentuk memiliki perasaan atau sikap positif tentang karir mereka saat tampil di tempat kerja mereka (Rawashdeh & Almasarweh, 2016). Dalam pandangan ini didukung dengan teori (Hasibuan, 2016) yang menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang artinya kepuasan kerja mengarah kepada sejauh mana seorang pegawai mempunyai orientasi efektif dan positif terhadap pekerjaan di suatu organisasi. Ini mengacu pada bentuk kepuasan batin yang dialami karyawan dari dimensi kepuasan kerja yang biasanya berbeda seperti pekerjaan itu sendiri, pengawasan, imbalan uang dan rekan kerja ini adalah pengertian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) dari sudut pandang kemanusiaan, kepuasan kerja dapat dianggap sebagai demonstrasi manfaat dari kerja yang sehat serta indikator kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan (Addis, 2019). Menurut (Kenny & Satrianto, 2019), kepuasan kerja adalah keadaan seseorang yang diekspresikan dalam ungkapan perasaan terhadap hasil kerja dan kondisi kerja yang diperoleh dari usahanya sendiri. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo, 2016), konsep kepuasan kerja dapat dicirikan sebagai evaluasi subjektif individu termasuk persepsi emosional dan kognitif yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah konstruksi psikologis yang mencakup kesejahteraan emosional karyawan sehubungan dengan pekerjaannya. Ini mencakup serangkaian sikap baik dan negatif yang dialami individu, dan dipengaruhi oleh kesan subyektif mereka terhadap pekerjaan mereka. Sikap di tempat kerja dibentuk oleh perbedaan antara kenyataan dan harapan sebagian besar, kepuasan kerja bersifat pribadi. Tingkat kepuasan yang dimiliki setiap orang tidak sama tergantung pada sistem nilai yang dipegangnya. Semakin cocok seorang karyawan dengan pekerjaannya, semakin puas dia dengan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Kenny & Satrianto, 2019) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sinar Surya Baja Profilindo" menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Produksi kerja adalah satuan yang dihitung dengan mempertimbangkan masukan dan apa yang dikeluarkan oleh suatu organisasi dan tenaga kerja dalam bentuk waktu. Dengan kata lain, (Sinaga & Alverina, 2022) mengatakan bahwa produktivitas kerja dapat diukur dari efisiensi yang dibutuhkan pekerja berdasarkan kinerja mereka. Istilah "produktivitas" berasal dari bahasa Inggris dan mengacu pada ukuran keluaran atau efisiensi dalam suatu tugas atau proses tertentu. Ini adalah gabungan dari dua kata: produk dan jasa. Jadi, dapat didefinisikan sebagai usaha untuk memperoleh suatu hasil yang lebih baik dalam bentuk barang atau jasa. Produksi adalah sikap yang selalu ingin berusaha dan memiliki perspektif untuk membuat perkembangan di kehidupan selanjutnya. Ide produktivitas, dalam kerangka metode produktivitas, berkaitan dengan penilaian hasil yang dicapai relatif terhadap jumlah sumber daya yang digunakan (A. Muri Yusuf, 2015).

Perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan produktivitas mereka. Produksi kerja yang tinggi dari setiap karyawan adalah faktor penting yang menentukan kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Produksi kerja karyawan harus mengacu pada kualitas kerja, bukan hanya hasil. Sedangkan produksi, menurut (Afandi, 2021), adalah perbandingan matematis antara banyaknya sesuatu yang dihasilkan dengan banyaknya sumber yang digunakan dalam satu proses produksi.



H1: *Flexible working arrangement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

H2: Kehadiran kepuasan kerja mempunyai dampak yang baik dan patut diperhatikan terhadap produktivitas kerja secara keseluruhan.

Penelitian ini mempunyai 3 variabel yaitu *flexible working arrangement* (X1), kepuasan kerja (X2) disebut sebagai variabel bebas (X), lalu produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y). Variabel tersebut lalu diukur dengan regresi linear berganda untuk menghasilkan nilai signifikasinya. Oleh karena itu *Flexible Working arrangement* sangat berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan merasakan pengontrolan yang lebih besar terhadap lingkungan kerja mereka dan memiliki kesempatan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka lebih mungkin mengalami puas dalam pekerjaannya dan kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak terhadap produktivitas kemudian Kepuasan kerja membantu menghubungkan produktivitas dan skema kerja yang fleksibel. Selain itu terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan produktivitas. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih besar, dapat fokus dengan baik dan lebih cenderung memberikan kontribusi yang positif kepada perusahaan.

Metode

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif asosiatif. Tujuan penggunaan pendekatan ini adalah untuk menilai dampak penetapan program pengaturan kerja yang fleksibel dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada KCP Bank Syariah Indonesia. Investigasi dilakukan sepanjang bulan Juli tahun 2023. Penelitian ini melibatkan seluruh tenaga kerja Bank Syariah Indonesia (BSI), dengan jumlah populasi yang masih dirahasiakan. Penelitian ini mencakup pengumpulan data dari sampel 100 orang yang bekerja di seluruh KCP Bank Syariah Indonesia di Jakarta. Menggunakan data kuantitatif dan kualitatif yang berasal dari sumber primer. Karakteristik demografi responden, seperti usia, jenis kelamin, profesi, dan tingkat pendidikan, ditentukan. Data dikumpulkan melalui survei jejaring sosial, yang dilakukan dengan kuesioner sebagai alat penelitian. Skala Likert digunakan untuk mengukur kuesioner. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik statistik, termasuk regresi linier berganda, uji-t, dan uji F, untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Sebelum melakukan analisis, akan dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan statistik deskriptif.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pada penelitian ini dilakukan suatu perhitungan pengukuran validitas dengan menerapkan analisis faktor yang didukung aplikasi seperti SPSS yang digunakan untuk mendapatkan nilai interkorelasi antar variabel serta dapat atau tidaknya analisis faktor dilakukan dengan menggunakan *Pearson Product-Moment Correlation Coeficient*. Hasil dari pengumpulan data melalui kuesioner *online* yang telah dilaksanakan, didapatkan 100 responden yang mengisi kuesioner. Sebelum dilakukan pengolahan data lebih lanjut, dilakukan pengujian validitas atau kesesuaian dari kuesioner yang digunakan.

Untuk menilai reliabilitas dan validitas instrumen, penulis menerapkan analisis SPSS. Validitas hasil tes tercantum di bawah ini. Uji signifikansi dilakukan untuk menilai tingkat validitas dengan membandingkan estimasi koefisien korelasi (nilai r) dengan nilai kritis dari tabel acuan. Derajat kebebasan (df) dalam uji statistik ini ditentukan dengan rumus $n-k$, dimana n menunjukkan jumlah total sampel yang digunakan dan k menandakan jumlah konstruk yang terlibat dalam penelitian. Signifikansi poin pertanyaan ditentukan dengan membandingkan nilai r yang dihitung yang diperoleh untuk setiap poin dalam kolom korelasi total item yang dikoreksi dengan nilai r tabel. Selain itu, nilai r harus positif agar suatu titik dianggap signifikan. Besarnya df dalam situasi ini dapat diperkirakan $100-2$ atau $df = 98$.

Tabel 1 Uji Validitas

Varibel	Indikator	Validitas	R table	Keterangan
<i>Flexible Working Arrangement</i>	X1.1	0,629	0,165	Valid
	x1.2	0,648		
	X1.3	0,503		
	X1.4	0,483		
	X1.5	0,560		
	X1.6	0,567		
	X1.7	0,598		
	X1.8	0,502		
	X1.9	0,437		
	X1.10	0,439		
	X1.11	0,308		
	X1.12	0,349		
Kepuasan Kerja	X2.1	0,247	0,165	valid
	X2.2	0,222		
	X2.3	0,273		
	X2.4	0,486		
	X2.5	0,396		
	X2.6	0,396		
	X2.7	0,911		
	X2.8	0,740		
Produktivitas Kerja	Y1	0,510		
	Y2	0,861		

	Y3	0,639		
	Y4	0,639		
	Y5	0,430		
	Y6	0,357		
	Y7	0,475		

Sumber: Data diolah, 2023

Setiap poin pertanyaan mempunyai r hitung $> r$ tabel (0,165) serta bertanda positif, seperti dapat dilihat pada tabel di atas. Oleh karena itu, pilihan jawaban dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah metode yang berharga untuk menilai konsistensi variabel penelitian. Penentuan reliabilitas kuesioner melibatkan penilaian sejauh mana subjek penelitian secara konsisten membalas pernyataan sepanjang jangka waktu tertentu. Kriteria yang diterima secara umum untuk menentukan reliabilitas suatu instrumen adalah Cronbach's Alpha harus melebihi 0,6. Dalam penelitian ini, nilai reliabilitas konstruk dalam SEM yang dihitung menggunakan metode di bawah ini diperiksa sebagai bagian dari uji reliabilitas (Ghozali, 2012):

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Std. Loading})^2}{(\sum \text{Std. Loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Jika nilai ambang batas reliabilitas konstruk lebih dari 0,7, instrumen penelitian dikatakan reliabel. Sedangkan masih dapat diterima (Ghozali, 2012), dependability 0,6-0,7. Hasil perhitungan reliabilitas konstruk dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,961	Reliabel
X2	0,992	

Sumber: Data diolah, 2023

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah pendekatan metodologis yang berupaya memberikan gambaran singkat tentang data dengan cara yang informatif dan dapat dipahami. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui tanggapan survei dari sampel 100 orang. Kuesioner terdiri dari 12 item terkait pengaturan kerja fleksibel, 7 item terkait produktivitas, dan 8 item terkait kepuasan kerja. Selanjutnya jumlah interval kelas harus dijumlahkan menjadi lima interval untuk mendapatkan skor rata-rata dari masing-masing respon yang diperoleh terhadap kategori penilaian.

a. Respon responden terhadap variabel *Flexible Working Arrangement*

Tabel 3 Respon responden terhadap variabel *Flexible Working Arrangement*

	Mean	Std. Deviation
X1.1	4,3800	,48783
X1.2	4,6200	,48783
X1.3	4,3700	,48524
X1.4	4,3700	,48524
X1.5	4,5000	,50252
X1.6	4,3800	,48783

X1.7	4,6300	,48524
X1.8	4,7600	,42923
X1.9	4,3500	,47937
X1.10	4,5100	,50242
X1.11	4,4900	,50242
X1.12	4,5100	,50242
Total	4,48	

Berdasarkan Tabel 3 evaluasi Pengaturan Kerja Fleksibel, nilai mean pandangan peserta tentang flexible working arrangement adalah 4,48 pada skala 1-5. Kisaran tanggapan antara 4,21 dan 5,00 menunjukkan kategori sangat baik.

b. Respon responden terhadap variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4 Respon responden terhadap variabel Kepuasan Kerja

	Mean	Std. Deviation
X2.1	4,5000	,50252
X2.2	4,5100	,50242
X2.3	4,5100	,50242
X2.4	4,3600	,410042
X2.5	4,2800	,45126
X2.6	4,7200	,45126
X2.7	4,3000	,74536
X2.8	4,1900	,92872
Valid N (listwise)	4,42	

Berdasarkan data yang ditunjukkan pada Tabel 4, rata-rata evaluasi Kepuasan Kerja di kalangan responden dapat ditentukan dengan memeriksa nilai rata-rata keseluruhan dari persepsi Kepuasan Kerja mereka. Nilai rata-rata ini tercatat sebesar 4,42 pada skala yang berkisar antara 1 hingga 5, berada dalam kisaran 4,21 hingga 5,00. Penilaian ini dikategorikan “Sangat Baik” ditinjau dari Kepuasan Kerja.

c. Respon responden terhadap variabel Produktivitas Kerja

Tabel 5 Respon responden terhadap variabel Produktivitas kerja

	Mean	Std. Deviation
Y1	4,3700	,48524
Y2	4,6200	,48783
Y3	4,4000	,49237
Y4	4,6000	,49237
Y5	4,2700	,44620
Y6	4,5200	,50212
Y7	4,4800	,50212
Total	4,46	

Berdasarkan data pada Tabel 5, rata-rata evaluasi produktivitas kerja yang dilakukan responden dapat dilihat dengan mempertimbangkan nilai rata-rata total kesan responden terhadap produktivitas. Nilai rata-rata ini adalah 4,46 pada skala yang berkisar

antara 1 sampai 5, berada dalam kisaran 4,21 sampai 5,00. Oleh karena itu, dapat dikategorikan “sangat baik”.

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,449	,466		9,557	,000
1 X1	,505	,107	,491	4,739	,000
X2	,495	,107	-,478	4,615	,000

Berdasarkan temuan pada Tabel 6, analisis regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel X1 yang mewakili pengaturan kerja fleksibel adalah 0,505. Begitu pula dengan nilai koefisien variabel X2 yang menunjukkan kepuasan kerja sebesar 0,495. Oleh karena itu, model persamaan regresi yang dihasilkan dapat dinyatakan sebagai berikut:
 $Y = 4,449 + 0,505X1 + 0,495X2$

Variabel *Unstandardized Coefficients* X1 (*flexible working arrangement*) mempunyai nilai beta sebesar 0,505 yang setara dengan koefisien produktivitas kerja sebesar 50,5%. Lalu, variabel X1 (kepuasan kerja) menghasilkan nilai beta sebesar 0,495 yang setara dengan koefisien produktivitas kerja sebesar 49,5%.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7 Hasil Uji R-square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,480 ^a	,230	,214	,44543

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Penelitian ini melakukan uji koefisien korelasi (R) untuk menguji hubungan antara variabel X1, X2, dan Y sehingga diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,480. Temuan ini menunjukkan bahwa 48% variasi dalam variabel dependen mungkin disebabkan oleh variabel independen, sedangkan 52% lainnya mungkin disebabkan oleh variabel yang belum diteliti dan tidak dimasukkan dalam model saat ini.

Uji t

Uji-t, disebut juga uji parsial, digunakan untuk menguji hubungan antara faktor independen individu dan variabel dependen.

Tabel 8 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,449	,466		9,557	,000
1 X1	,505	,107	,491	4,739	,000
X2	,495	,107	-,478	4,615	,000

a. Dependent Variable: Y

T-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan 98 (diperoleh dengan mengurangkan 2 dari 100) memberikan nilai T-tabel sebesar 1,660. Masing-masing nilai untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *flexible working arrangement* terhadap produktivitas kerja. Nilai $T_{hitung} = 4,739$ yang menunjukkan bahwa $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($1,693 < 4,739$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ ditentukan dari koefisien tabel 6 di atas. Ini menandakan bahwa hipotesis (H1) didukung karena menunjukkan bagaimana *flexible working arrangement* berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas. Nilai $T_{hitung} = 4,615$ yang menunjukkan bahwa $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($1,693 < 4,615$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ ditentukan dari koefisien tabel 6 di atas. Ini menandakan bahwa hipotesis (H2) didukung karena menunjukkan bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Uji F

Tujuan dari uji F adalah untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel *flexible working arrangement* (X1) kepuasan kerja (x2), dan produktivitas kerja (Y). Tabel berikut menampilkan hasil perhitungan uji F.

Tabel 9 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,754	2	2,877	14,502	,000 ^b
	Residual	19,246	97	,198		
	Total	25,000	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 9 hasil perhitungan yang diperoleh yaitu $F_{hitung} = 14,502$ maka layak untuk menentukan nilai F_{hitung} pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) setara dengan (n-k) atau (100-3). Nilai F-tabel yang diperoleh sebesar 2,67. Nilai F hitung sebesar 14,502 di atas nilai F penting sebesar 2,67, menunjukkan

signifikansi statistik. Selanjutnya, nilai signifikansi yang diperoleh (0,000) terlihat lebih rendah dari ambang batas signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05.

Hasil dan Pembahasan

***Flexible Working Arrangment* Menimbulkan Persepsi Yang Berkaitan Dengan Produktivitas**

Berdasarkan hasil dari pengujian yang sudah dilakukan terhadap variabel Flexible Working Arrangment (X1) dengan variable Produktivitas (Y) pengaruh yang ditimbulkan kebanyakan berpengaruh positif atau bisa disebut variabel X1 mempunyai pengaruh terhadap variabel Y, seperti hasil uji T Flexible Working Arrangment (X1) mendapatkan nilai t hitung sebesar 4,739 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 bisa disimpulkan bahwa variabel Flexible Working Arrangment (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Produktivitas (Y), dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa H1 dapat diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan (Damayanti & Suwandana, 2021) yang menyebutkan bahwa *Flaxible Working Arrangement* berpengaruh positif terhadap Produktivitas.

Kepuasan Kerja Menimbulkan Persepsi Yang Berkaitan Dengan Produktivitas

Berdasarkan hasil dari pengujian yang sudah dilakukan terhadap variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan variable Produktivitas (Y) pengaruh yang ditimbulkan kebanyakan berpengaruh positif atau bisa disebut variabel X2 mempunyai pengaruh terhadap variabel Y, seperti hasil uji T Kepuasan Kerja (X2) mendapatkan nilai t hitung sebesar 4,615 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 bisa disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Produktivitas (Y), dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa H2 dapat diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan (Olbata et al., 2021) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan bukti empiris yang diperoleh dari pengujian yang dilakukan, analisis data, dan diskusi penelitian yang ekstensif, dapat disimpulkan bahwa penerapan jam kerja fleksibel memiliki pengaruh yang nyata terhadap tingkat produktivitas pekerja di KCP Bank Syariah Indonesia (BSI). Fleksibilitas memberikan dampak yang sangat positif terhadap responden yang merasa nyaman dan bahagia dalam bekerja. Responden juga dapat bekerja untuk jangka waktu tertentu, dan terdapat bukti bahwa jadwal kerja diatur sesuai dengan kebutuhan mereka, sehingga mereka dapat mengatur waktu antara bekerja dan bersantai. Pendekatan ini juga dapat berfungsi untuk mengurangi kelelahan dan meningkatkan kapasitas kerja seseorang, sekaligus menambah beban kerja, sehingga meningkatkan produktivitas, kemandirian, antusiasme, dan motivasi untuk terlibat dalam pekerjaan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan tingkat produktivitas. Menurut hasil penelitian, kepuasan kerja dan fleksibilitas pekerjaan berpengaruh terhadap produktivitas. Dengan kata lain, penerapan fleksibilitas pekerjaan dan produktivitas dalam organisasi dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Namun demikian, penting untuk diketahui bahwa kepuasan karyawan memerlukan peningkatan produktivitas secara bersamaan, karena kepuasan kerja menunjukkan korelasi yang jelas dengan fleksibilitas kerja dan produktivitas. Ketika pekerja mempunyai waktu luang yang cukup, penting bagi mereka untuk tetap memperhatikan dan mengakui pentingnya memprioritaskan kepentingan organisasi atau bisnis, pekerjaan mereka, dan hasil yang mereka hasilkan.

Temuan studi ini dapat menjadi sumber berharga bagi organisasi yang belum mengadopsi sistem kerja fleksibel, karena studi ini memperkenalkan faktor-faktor tambahan yang berkaitan dengan etos kerja dan dinamika budaya perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Muri Yusuf. (2015). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*.
- Addis, S. (2019). Determinants of job satisfaction in Ethiopia : evidence from the leather industry African Journal of Economic and Management Studies Article information : *African Journal of Economic and Management Studies*, November.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Zanafa Publishing*.
- 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.
- Beckel, J. L. O., & Fisher, G. G. (2022). Telework and Worker Health and Well-Being: A Review and Recommendations for Research and Practice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>
- Butterick, M., & Charlwood, A. (2021). HRM and the COVID-19 pandemic: How can we stop making a bad situation worse? *Human Resource Management Journal*, 31(4), 847–856. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12344>
- Damayanti, N. P. S., & Suwandana, I. G. M. (2021). Pengaruh Flexible Work Arrangement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Lepas Di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 10(09), 817. <https://doi.org/10.24843/eeb.2021.v10.i09.p09>
- Fadhila, A. A., & Wicaksana, L. (2020). Sistematis Review: Fleksibel Working Arrangement Systematic Review: Flexible Working Arrangement (FWA) As A New Paradigm Of Civil Servant During Pandemic Covid-19. *Spirit Publik*, 15(2), 111–130.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bumi Aksara*.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.
- Kenny, K., & Satrianto, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(3), 40. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i3.185>
- Olbata, M. S., Trang, I., & Saerang, R. T. (2021). the Influence Analysis of Job Satisfaction and Incentive Toward Employee Productivity At Holland Bakery Manado Boulevard Branch. *Jurnal EMBA*, 9(4), 801–810.
- Opayemi et. al. (2019). *Psychology of Language: Communication and Social Behaviour*.
- Pamungkas, P. A., Haryono, S., Kurnia, M., & Rahayu, P. (2022). *The Mediation of Motivation on the Effects of Flexible Work Arrangements and Servant Leadership on Employee Performance during Covid-19 Pandemic*.
- Rawashdeh, A. M., & Almasarweh, M. S. (2016). Do Flexible Work Arrangements Affect Job Satisfaction And Work-Life Balance In Jordanian Private Airlines? *International Journal of Information, Business and Management*, 8(3), 173–185. <https://www.researchgate.net/publication/309392338>
- Rimadias, S. (2023). Factors Affecting Perceived Productivity on Teleworkers during Covid-19 Pandemic in Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 12(2), 43. <https://doi.org/10.35384/jime.v12i2.353>

- Sinaga, I. N., & Alverina, C. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Gondola Alta Fortuna Medan. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 2022.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Lima). Rajawali Pers.