



Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Purnama Bayu di Jakarta Selatan

Lu'luul Khanifah, Ali Zaenal Abidin

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

itslulukhanifa@gmail.com, alizaenalabidin@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Purnama Bayu di Jakarta Selatan secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (total sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 45,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,892 > 2,001)$. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 48,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,353 > 2,001)$. Fleksibilitas kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,374 + 0,324X_1 + 0,334X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 59,3% sedangkan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(54,059 > 2,770)$. Fleksibilitas kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 4,374 + 0,324X_1 + 0,334X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,770 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 59,3% sedangkan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi faktor lain

Kata kunci: Fleksibilitas Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the partial and simultaneous effects of work flexibility and career development on employee performance at PT Purnama Bayu in South Jakarta. This study employs a quantitative method. Since the population consisted of fewer than 100 individuals, a saturated sampling technique (total sampling) was used, in which all members of the population were included as research samples. Thus, the sample consisted of 60 respondents. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results show that work flexibility has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 45.0% and a t-value greater than the t-table value $(6.892 > 2.001)$. Career development also has a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 48.2% and a t-value greater than the t-table value $(7.353 > 2.001)$. Simultaneously, work flexibility and career development have a significant effect on employee performance, as indicated by the regression equation $Y = 4.374 + 0.324X_1 + 0.334X_2$. The correlation coefficient of 0.770 indicates a strong relationship between the independent and dependent variables. The coefficient of determination is 59.3%, meaning that work flexibility and career development jointly explain 59.3% of the variation in employee performance, while the remaining 40.7% is explained by other factors. The F-test results also confirm a significant simultaneous effect $(54.059 > 2.770)$.

Keywords: Work Flexibility, Career Development, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang dimiliki perusahaan dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, besarnya modal, atau strategi bisnis yang diterapkan, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. Kinerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas, kualitas pelayanan, serta pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan belum optimal, perusahaan akan menghadapi berbagai hambatan dalam mencapai target yang telah direncanakan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah fleksibilitas kerja. Fleksibilitas kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyesuaikan waktu, tempat, maupun pengaturan jam kerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan kebijakan perusahaan. Penerapan fleksibilitas kerja yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kenyamanan, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Namun, apabila penerapannya belum berjalan secara optimal, fleksibilitas kerja justru dapat menimbulkan ketidakjelasan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Selain fleksibilitas kerja, pengembangan karir juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan karir merupakan upaya perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan dalam meningkatkan kompetensi, kemampuan, dan jenjang karir melalui pelatihan, pembinaan, maupun promosi jabatan. Adanya peluang pengembangan karir yang jelas dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, serta semangat kerja karyawan karena mereka merasa memiliki kesempatan untuk berkembang bersama perusahaan.

PT Purnama Bayu merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan berlokasi di Jakarta Selatan. Sejak berdiri pada tahun 2002, perusahaan terus berupaya memberikan pelayanan yang mengutamakan kecepatan, ketepatan, dan keamanan kepada pelanggan. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan didukung oleh 60 orang karyawan yang tersebar pada berbagai divisi sehingga keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya.

Dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan, PT Purnama Bayu telah menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja serta menyediakan kesempatan pengembangan karir. Meskipun demikian, berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis, masih terdapat beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa penerapan kedua aspek tersebut belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Sebagian karyawan masih merasa pengaturan jam kerja belum memberikan fleksibilitas sesuai kebutuhan pekerjaan, sedangkan sebagian lainnya menilai bahwa kesempatan pengembangan karir dan promosi jabatan belum dipahami secara jelas oleh seluruh karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Purnama Bayu di Jakarta Selatan."

Tabel 1. Data Penelian Kinerja Karyawan PT Purnama Bayu Tahun 2024-2026

No	Indikator Kinerja	Target	2024	2025	2026	Keterangan
1	Kualitas Kerja	100%	88%	87%	85%	Target Belum Tercapai
2	Jumlah Pekerjaan	100%	80%	78%	75%	Target Belum Tercapai
3	Waktu Kerja	100%	75%	73%	70%	Target Belum Tercapai

Sumber: Data Karyawan PT Purnama Bayu

Berdasarkan Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Purnama Bayu Tahun 2024–2026, dapat dijelaskan bahwa target kinerja yang ditetapkan perusahaan pada setiap indikator adalah sebesar 100%. Namun, selama periode 2024–2026 seluruh indikator kinerja masih menunjukkan realisasi yang berada di bawah target perusahaan.

Pada indikator kualitas kerja, realisasi kinerja mengalami penurunan dari 88% pada tahun 2024 menjadi 87% pada tahun 2025 dan kembali menurun menjadi 85% pada tahun 2026. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja karyawan masih belum mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan serta mengalami kecenderungan menurun setiap tahunnya.

Pada indikator jumlah pekerjaan, realisasi yang dicapai sebesar 80% pada tahun 2024, kemudian menurun menjadi 78% pada tahun 2025 dan kembali menurun menjadi 75% pada tahun 2026. Kondisi tersebut

menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum optimal sehingga target perusahaan belum dapat tercapai.

Sementara itu, pada indikator waktu kerja, realisasi sebesar 75% pada tahun 2024 mengalami penurunan menjadi 73% pada tahun 2025 dan kembali menurun menjadi 70% pada tahun 2026. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih perlu ditingkatkan karena merupakan indikator dengan capaian terendah dibandingkan indikator lainnya.

Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Purnama Bayu selama periode 2024–2026 mengalami kecenderungan menurun pada setiap indikator dan belum mencapai target perusahaan sebesar 100%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal sehingga perusahaan perlu melakukan evaluasi serta perbaikan terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja, salah satunya melalui penerapan fleksibilitas kerja dan pengembangan karir yang lebih efektif.

Untuk memperkuat fenomena tersebut, peneliti melakukan prasurvei terhadap 40 orang karyawan dari total populasi sebanyak 60 karyawan PT Purnama Bayu. Prasurvei ini bertujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi fleksibilitas kerja dan pengembangan karir sebelum penelitian utama dilaksanakan. Penggunaan 40 responden dinilai memadai karena masih berada dalam rentang ukuran sampel yang layak. Menurut Roscoe (1975), ukuran sampel yang layak dalam penelitian berkisar antara 30–500 responden. Dengan demikian, penggunaan 40 responden pada tahap prasurvei dapat digunakan untuk menggambarkan fenomena awal yang terjadi pada objek penelitian.

Tabel 2. Hasil Pra-Survey Variabel Fleksibilitas Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban			
			Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1	Saya diberikan fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja (time flexibility) sesuai dengan kebutuhan saya	40	7	33	17,5%	82,5%
2	Perusahaan memberikan keleluasaan dalam menentukan jadwal kerja (timing flexibility)	40	5	35	12,5%	87,5%
3	Perusahaan memberikan fleksibilitas dalam menentukan tempat kerja (place flexibility)	40	6	34	15%	85%
Rata-rata		40	6	34	15%	85%

Sumber: Data Prasurvey Karyawan PT. Purnama Bayu

Berdasarkan hasil pra-survey pada tabel tersebut, diketahui bahwa tingkat fleksibilitas kerja pada PT. Purnama Bayu masih tergolong belum optimal, dengan rata-rata responden yang menjawab “Tidak” lebih dominan dibandingkan dengan jawaban “Ya”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum sepenuhnya merasakan adanya fleksibilitas kerja yang baik di perusahaan.

Secara lebih rinci, pada indikator *place flexibility*, menunjukkan jumlah jawaban “Tidak” paling tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa fleksibilitas dalam menentukan tempat kerja masih sangat terbatas, sehingga karyawan belum memiliki banyak pilihan untuk bekerja dari lokasi yang berbeda. Selanjutnya, pada indikator *timing flexibility*, juga masih menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa belum mendapatkan keleluasaan dalam menentukan jadwal kerja. Hal ini berarti pengaturan jadwal kerja yang ada belum sepenuhnya dapat menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Sementara itu, pada indikator *time flexibility*, meskipun sudah ada sebagian karyawan

yang merasakan fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja, namun penerapannya masih belum merata dan belum dirasakan secara optimal oleh seluruh karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja di PT. Purnama Bayu masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal fleksibilitas tempat kerja, penyesuaian jadwal kerja, serta pemberian keleluasaan dalam pengaturan waktu kerja. Peningkatan pada aspek-aspek tersebut diharapkan dapat memberikan kenyamanan kerja yang lebih baik serta mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja di PT. Purnama Bayu belum berjalan secara optimal dan masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal dukungan perusahaan dan penerapan sistem kerja yang lebih fleksibel, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain fleksibilitas kerja, pengembangan karir di PT. Purnama Bayu juga menjadi perhatian penting. Berdasarkan data karyawan, diketahui bahwa sebagian karyawan merasa belum memiliki kejelasan arah karir dalam jangka panjang. Kesempatan untuk mendapatkan promosi atau rotasi jabatan masih terbatas, dan program pelatihan atau coaching belum dilaksanakan secara merata di semua divisi. Berikut data pengembangan karir karyawan PT. Purnama Bayu dalam tiga tahun terakhir:

Tabel 3. Hasil Pra-Survey Variabel Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban			
			Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1	Saya merasa mendapatkan perlakuan yang adil dalam setiap kesempatan pengembangan dan kemajuan karir di perusahaan	40	6	34	15%	85%
2	Atasan langsung menunjukkan kepedulian dengan memberikan dukungan dan arahan terhadap perkembangan karir	40	5	35	12,5%	87,5%
3	Perusahaan memberikan informasi yang jelas, terbuka, dan mudah diakses mengenai berbagai peluang promosi jabatan	40	6	34	15%	85%
4	Saya memiliki minat dan keinginan yang kuat untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi di perusahaan	40	8	32	20%	80%
5	Saya merasa puas dengan sistem pengembangan karir yang diterapkan oleh perusahaan saat ini	40	5	35	12,5%	87,5%
Rata-rata		40	6	34	15%	85%

Sumber: Data Karyawan PT. Purnama Bayu

Hasil pra-survey pada Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dijawab oleh 40 responden dengan hasil yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memberikan jawaban "Tidak". Pada pernyataan pertama mengenai perlakuan yang adil dalam berkarir, masih banyak karyawan yang merasa belum mendapatkan perlakuan yang adil dalam pengembangan karir di perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem karir yang ada belum dirasakan merata oleh seluruh karyawan. Pada pernyataan kedua tentang kepedulian atasan

langsung, menunjukkan bahwa kepedulian atasan terhadap perkembangan karir karyawan belum dirasakan secara optimal, sehingga masih perlu ditingkatkan.

Selanjutnya, pada pernyataan ketiga mengenai informasi peluang promosi, dapat dilihat bahwa informasi terkait promosi jabatan belum sepenuhnya jelas dan terbuka bagi karyawan. Pada pernyataan keempat terkait minat untuk dipromosikan, menunjukkan bahwa minat karyawan untuk mendapatkan promosi masih tergolong rendah. Terakhir, pada pernyataan kelima mengenai tingkat kepuasan terhadap sistem pengembangan karir, sebagian besar karyawan masih merasa kurang puas terhadap sistem yang diterapkan perusahaan. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir di perusahaan masih belum berjalan dengan optimal dan perlu adanya perbaikan, terutama dalam hal keadilan karir, kepedulian atasan, transparansi promosi, serta peningkatan kepuasan karyawan.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian Kuantitatif sering disebut metode penelitian Naturalistik sebab penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah, disebut juga sebagai metode etnografi. Penelitian kuantitatif dilakukan pada objek Alamiah yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak begitu mempengaruhi dinamika pada objek tersebut. Metode penelitian merupakan salah satu faktor yang penting dalam melakukan suatu penelitian, karena pada dasarnya metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Purnama Bayu Alamat: Jl. Margasatwa Pd. Labu, Kec. Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12450.

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada PT Purnama Bayu yang berjumlah 60 orang.

Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi pada PT Purnama Bayu relatif kecil, yaitu hanya 60 orang, sehingga seluruh anggota populasi masih memungkinkan untuk dijadikan responden. Selain itu, penggunaan sampling jenuh bertujuan agar seluruh karakteristik populasi dapat terwakili, mengurangi kesalahan pengambilan sampel, serta menghasilkan data yang lebih akurat sesuai dengan kondisi sebenarnya.

Berdasarkan teknik tersebut, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Purnama Bayu di Jakarta Selatan yang berjumlah 60 karyawan.

Pengumpulan data merupakan suatu proses untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian guna mengukur variabel yang diteliti. menurut Uma Sekaran (2021), pengumpulan data merupakan proses memperoleh data yang relevan dan akurat untuk keperluan analisis dalam penelitian.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengumpulan data adalah proses sistematis untuk memperoleh data yang valid dan relevan guna menjawab permasalahan penelitian serta mengukur variabel yang diteliti.

3. Hasil dan Pembahasan

Pembahasan Deskriptif

Kondisi Jawaban Responden Variabel Fleksibilitas Kerja

Total mean skor variabel fleksibilitas kerja adalah sebesar 3,75 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas fleksibilitas kerja yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 19,2% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 48,9% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 21,1% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 10,3% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,5% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

Jawaban atau tanggapan responden variabel fleksibilitas kerja, skor tertinggi ada pada indikator "*Time Flexibility* (Fleksibilitas Mengatur Waktu Kerja)" butir pernyataan ke-1 yaitu "Saya memiliki kebebasan untuk mengatur jam mulai bekerja sesuai kebutuhan" yang mampu menghasilkan skor 3,80 dan dapat dinyatakan baik, dan pada indikator "*Place Flexibility* (Fleksibilitas Memilih Tempat Kerja)" butir pernyataan ke-5 yaitu "Saya dapat bekerja dari lokasi yang mendukung penyelesaian pekerjaan dengan baik." yang mampu menghasilkan skor 3,80 dan dapat dinyatakan baik. Sedangkan skor terendah pada indikator "*Time Flexibility* (Fleksibilitas Mengatur Waktu Kerja)" butir pernyataan ke-2 yaitu "Perusahaan memberikan keleluasaan dalam mengatur waktu kerja saya." yang hanya dicapai skor 3,67 dan dapat dinyatakan kurang baik, dan pada indikator "*Timing Flexibility* (Fleksibilitas Memilih Jam Kerja)" butir pernyataan ke-3 yaitu "Saya dapat memilih jadwal kerja yang paling sesuai dengan kondisi saya." yang mampu menghasilkan skor 3,75 dan dapat dinyatakan kurang baik.

Kondisi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir

Total mean skor variabel pengembangan karir adalah sebesar 3,83 yang termasuk kategori baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas pengembangan karir yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 22,5% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 66,8% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 8,4% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 2,3% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,0% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

Jawaban atau tanggapan responden variabel pengembangan karir, skor tertinggi ada pada indikator "Informasi peluang promosi" pada butir pernyataan ke-5 yaitu "Perusahaan menyampaikan informasi mengenai peluang promosi secara jelas kepada karyawan." dengan nilai mean sebesar 4,28 yang termasuk dalam kategori sangat baik, dan pada indikator "Minat untuk dipromosikan" pada butir pernyataan ke-8 yaitu "Saya berusaha meningkatkan kemampuan agar dapat dipromosikan." dengan nilai mean sebesar 4,23 yang termasuk kategori sangat baik

Sedangkan skor terendah terletak pada indikator "Kepedulian atasan langsung" pada butir pernyataan ke-3 yaitu "Atasan saya mendukung pengembangan karir karyawan." dengan nilai mean sebesar 3,95 yang masih termasuk kategori baik dan jawaban atau tanggapan responden yang terendah lainnya juga ada pada indikator "Tingkat kepuasan" pada butir pernyataan ke-10 yaitu "Saya merasa sistem pengembangan karir di perusahaan telah berjalan dengan baik." dengan nilai mean sebesar 3,98 yang juga termasuk kategori baik.

Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Total mean skor variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,27 yang termasuk kategori sangat baik. Berdasarkan rata-rata jawaban responden, mayoritas merespon positif atas kinerja karyawan yang dilakukan. Berdasarkan jawaban, sebanyak 38,6% memberikan jawaban sangat baik (SB), sebanyak 47,0% memberikan jawaban baik (B), namun masih ada responden sebanyak 12,5% yang memberikan jawaban kurang baik (KB), sebanyak 1,9% memberikan jawaban tidak baik (TB), dan sebanyak 0,0% memberikan jawaban sangat tidak baik (STB).

Jawaban atau tanggapan responden variabel kinerja karyawan, nilai tertinggi ada pada indikator "Kualitas kerja" pada butir pernyataan ke-1 yaitu "Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik." dengan nilai mean sebesar 4,75 yang termasuk dalam kategori sangat baik, dan pada indikator "Waktu kerja" pada butir pernyataan ke-6 yaitu "Saya memanfaatkan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas" dengan nilai mean sebesar 4,35 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Sedangkan skor terendah terletak pada

indikator “Jumlah pekerjaan” pada butir pernyataan ke-4 yaitu “Saya dapat menyelesaikan volume pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya” dengan nilai mean sebesar 4,05 yang masih termasuk dalam kategori baik.

Pembahasan Kuantitatif

Pengaruh Fleksibilitas Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 13,284 + 0,534X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,671 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,450 atau sebesar 45,0% sedangkan sisanya sebesar 32,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,892 > 2,001)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Purnama Bayu di Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wahidatur Rosyidah dkk. (2024) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,043 > 1,98397$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Selain itu, penelitian ini mendukung hasil Fauzhan Pratama Permana dkk. (2023) yang menemukan bahwa fleksibilitas kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 6,041 > 2,023$. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Naufal Rafif Ramadhan dan Siti Rahmawati (2024), dimana fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,756$ dan $p-value 0,010 < 0,05$, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 4,777 + 0,502X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,695 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,482 atau sebesar 48,2% sedangkan sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,353 > 1,988)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan karyawan PT Purnama Bayu di Jakarta Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Mohamad Rizki Dwi Prabawa dan Hira Maulida (2026) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,094 + 0,702X_1$ dan nilai korelasi sebesar 0,775, menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Penelitian ini juga mendukung hasil Achmad Fiqri Tarman dkk. (2025) yang menegaskan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja (X1) Dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 4,374 + 0,324X_1 + 0,334X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,770 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 63,2% sedangkan sisanya sebesar 36,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(54,059 > 3,160)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan fleksibilitas kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Purnama Bayu di Jakarta Selatan.

Penelitian ini juga mendukung hasil Zaeniko Saputra dan Ikhsan Maksom (2024) yang menunjukkan fleksibilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai t -statistic 5,978 dan $p-value 0,000$. Selain itu, penelitian ini konsisten dengan temuan Mohamad Rizki Dwi Prabawa dan Hira Maulida (2026) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,094 + 0,702X_1$ dan nilai korelasi 0,775. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Nora Yolinza dan

Doni Marlius (2023) serta Renita Puspita Ningrum dan Fatimah (2025) yang menegaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa fleksibilitas kerja dan pengembangan karir, baik secara parsial maupun simultan, merupakan faktor penting yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi kebijakan kerja yang fleksibel dan sistem pengembangan karir yang jelas dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, serta pencapaian target kerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh fleksibilitas kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 13,284 + 0,534X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,695 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 45,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,892 > 2,001)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 4,777 + 0,502X_2$ nilai korelasi sebesar 0,671 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,353 > 2,001)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Fleksibilitas kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 4,374 + 0,324X_1 + 0,334X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,770 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 59,3% sedangkan sisanya sebesar 40,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(54,059 > 3,160)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan fleksibilitas kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Reference

1. Damayanti, M. R., & Atmaja, D. R. (2022). Pengaruh Work from home, Work life balance, Stres Kerja, dan Employee Relations Terhadap Kepuasan Kerja. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 775–782. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i4.423>
2. Elmi, Farida & Benedictus Martyas Pramusinto (2023). The Moderating Role of Employee Status on Training Satisfaction and Job Engagement on Turnover Intention. Universitas Mercu Buana Jakarta. <https://doi.org/10.54099/ijibr.v2i2.666>
3. Gustina, A. (2022). Work life balance di Era Pandemi: Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja. *UPY Business and Management Journal (UMBJ)*, 1(2), 43–49. <https://doi.org/10.31316/ubmj.v1i2.3094>
4. Hashim, R., Bakar, A., Noh, I., & Mahyudin, H. A. (2021). Employees' Job Satisfaction and Performance through working from Home during the Pandemic Lockdown. *Environment-Behaviour Proceedings Journal*, 5(15), 461–467. <https://doi.org/10.21834/ebpj.v5i15.2515>
5. Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
6. Kowalski, K. B., Aruldoss, A., Gurumurthy, B., & Parayitam, S. (2022). Work-From-Home Productivity and Job Satisfaction: A Double-Layered Moderated Mediation Model. *Sustainability (Switzerland)*, 14(18). <https://doi.org/10.3390/su141811179>
7. Marseilla, F. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Dipa Pharmalab Internsains Jakarta). *Exero: Journal Of Research In Business And Economics*, 3(2), 268–293. <https://doi.org/10.24071/Exero.V3i2.4301>
8. Meidita, A. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 226–237. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>
9. Napitupulu, S., Haryono, T., Laksmi Riani, A., Sawitri, H. S. R., & Harsono, M. (2017). The Impact Of Career Development On Employee Performance: An Empirical Study Of The Public Sector In Indonesia. *International Review Of Public Administration*, 22(3), 276–299. <https://doi.org/10.1080/12294659.2017.1368003>
10. Pratama, H., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work- life balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
11. Rohman, S., & Surianto, M. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 53–62. <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.247>
12. Rusdha, M. M. F., & Edirisooriya, W. A. (2021). Does Workfrom Home Increase Employee Job Satisfaction? Evidence from Information Communication Technology Industry in Sri Lanka. *International Journal of Engineering and Management Research*, 11(6). <https://doi.org/10.31033/ijemr.11.6.3>
13. Rozaq Firdaudy Arifin (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi dan Work From Home Terhadap Kepuasan Kerja. *IKRAITH-EKONOMIKA Vol 7 No 1*. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i1>
14. Safira, Nurmalitasari. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, Work Life Balance Terhadap Ritensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediiasi. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13195>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

15. Shagvaliyeva, S. & Yazdanifard, R. 2014. Impact of Flexible Working Hours on Work- Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4,20-23, DOI: <http://dx.doi.org/10.4236/ajibm.2014.41004>
16. Safitri, N., & Ali, S. (2023). Pengaruh Employee Involvement, Job Design, Dan Flexible Work Arrangement Terhadap Motivasi. *Journal Of Young Entrepreneurs*, 2(3), 107–121. <https://Ejournal.Upnvj.Ac.Id/Index.Php/Jye>.
17. Saputro, I. E., Bairizki, A., & Hidayat, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Grab Terhadap Kinerja Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Mataram. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 24–43. <https://doi.org/10.46306/Jbbe.V14i1>
18. Sedaju, A., Haryono, S., & Anisahwati, N. (2020). Flexible Work Arrangement In Manufacturing During The Covid-19 Pandemic: An Evidence-Based Study Of Indonesian Employees. *International Journal Of Advanced Science And Technology*, 29(6), 3914–3924.
19. Suriadi, S., Adhikara, Mf. A., & Andry, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Health Sains*, 3(4), 639–652. <https://doi.org/10.46799/Jhs.V3i4.480>
20. Suryaningtyas, D., Wilujeng, S., & Firdaus, R. M. (2022). Peran mediasi work life balance di antara work from home dan kepuasan kerja. *MBR (Management and Business Review)*, 6(1), 138–152. <https://doi.org/10.21067/mbr.v6i1.7026>