



# Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Kembang Jaya Wedding Service Klaten)

Dani Surya Pambudi

Program Studi Manajemen, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta  
Koresponden author: danisurya505@gmail.com

## Abstract

*This research aims to analyze the influence of Flexibility of Working Hours, Work Stress, Work Motivation on Employee Productivity in the Study of Kembang Jaya Wedding Service Klaten Employees. The population in this study were all employees of Kembang Jaya Wedding Service Klaten. The sample for this research was 50 respondents, with the sampling technique used, namely saturated sampling. This research used a quantitative approach, and was processed using IBM SPSS Version 29.0. The data collection method uses a questionnaire method, while the data analysis technique uses multiple regression analysis which is supported by the t test and f test as well as classical assumptions consisting of the normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. The results of the research show that Flexibility of Working Hours has a positive and significant influence on Employee Work Productivity, Job Stress has a negative and significant influence on Employee Work Productivity, Work Motivation has a positive and insignificant influence on Employee Work Productivity, Flexibility of Working Hours, Job Stress, Work Motivation in general simultaneously has a positive and significant effect on employee productivity.*

**Keywords:** Flexibility of Working Hours, Work Stress, Work Motivation, Employee Productivity.

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Studi pada Karyawan Kembang Jaya Wedding Service Klaten. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Karyawan Kembang Jaya Wedding Service Klaten. Sampel penelitian ini adalah 50 responden, dengan teknik sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan diolah menggunakan IBM SPSS Versi 29.0. Metode pengumpulan data menggunakan metode angket, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda yang didukung dengan uji t dan uji f serta asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan Fleksibilitas Jam Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Stres Kerja memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Motivasi Kerja memiliki positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Fleksibilitas Jam Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

**Keywords:** Fleksibilitas Jam Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) secara luas diakui sebagai aset terpenting dari setiap organisasi, karena kualitas, keterampilan, dan motivasi karyawan secara langsung memengaruhi produktivitas dan daya saing. Investasi dalam pengembangan dan kesejahteraan karyawan bukan sekadar pilihan strategis, tetapi juga merupakan kebutuhan untuk membina lingkungan kerja yang efisien dan inovatif yang mendorong pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang. Dengan adanya SDM yang terkelola dengan baik, sebuah perusahaan akan memiliki peluang yang lebih besar untuk maju dan berkembang. Hal ini penting karena peran karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi sangat luar biasa (Husaini, 2017). Produktivitas, kinerja, dan komitmen dari setiap individu di dalam organisasi adalah faktor penentu dalam mencapai tujuan tersebut.



Motivasi karyawan merupakan pendorong kinerja yang mendasar, yang secara signifikan memengaruhi kemauan karyawan untuk terlibat dengan pekerjaan mereka dan berkontribusi pada tujuan organisasi. Rachman menyoroti bahwa motivasi terkait erat dengan kinerja, dengan komitmen organisasi bertindak sebagai mediator penting dalam hubungan ini (Rachman, 2022). Hal ini didukung oleh Ningrum, yang menekankan bahwa karyawan yang termotivasi lebih cenderung menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), yang selanjutnya meningkatkan kinerja mereka dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Ningrum, 2023). Interaksi antara motivasi dan komitmen ini sangat krusial; ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih berkomitmen pada organisasi, menciptakan siklus peningkatan kinerja dan keterlibatan.

Selain itu, peran manajemen SDM dalam mengelola, mengawasi, dan mengatur produktivitas karyawan sangatlah penting. Manajemen SDM bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi karyawan, serta merancang pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi. Setiabudi dkk. menegaskan bahwa budaya organisasi yang positif berkontribusi signifikan terhadap motivasi kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan (Setiabudi dkk., 2021). Hubungan ini diperkuat oleh Kalogiannidis, yang mencatat bahwa kepuasan kerja yang diperoleh dari berbagai faktor motivasi mengarah pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi (Kalogiannidis, 2021).

Pentingnya komitmen organisasi tidak dapat dilebih-lebihkan. Komitmen ini bertindak sebagai ikatan psikologis antara karyawan dan organisasi mereka, memengaruhi kemauan mereka untuk mengerahkan upaya yang diperlukan guna mencapai tujuan organisasional. Penelitian oleh Ibrahim dan Aslinda menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi lebih cenderung terlibat dalam OCB, yang berdampak positif pada kinerja mereka (Ibrahim & Aslinda, 2015). Komitmen organisasi juga berfungsi memediasi efek motivasi terhadap kinerja, memperkuat gagasan bahwa karyawan yang berkomitmen lebih mungkin untuk berkinerja pada tingkat yang lebih tinggi (Lesmana, 2023). Hal ini khususnya relevan di sektor-sektor seperti pendidikan dan layanan publik, di mana keterlibatan karyawan sangat kritis untuk keberhasilan.

Selain motivasi dan komitmen, lingkungan kerja memainkan peran signifikan dalam kinerja karyawan. Zameer dkk. berpendapat bahwa lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan motivasi intrinsik, yang sangat penting untuk keterlibatan dan kinerja karyawan (Zameer dkk., 2014). Hanaysha (2016) juga menekankan bahwa pemanfaatan sumber daya manusia secara efisien dan efektif dalam organisasi sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas secara menyeluruh. Tanpa lingkungan kerja yang kondusif, potensi penuh dari SDM tidak dapat dioptimalkan. Penelitian oleh Pancasila dkk. menyoroti bahwa sumber daya organisasi lainnya tetap kurang dimanfaatkan tanpa dukungan SDM yang memadai, yang menegaskan pentingnya menciptakan suasana kerja yang produktif (Pancasila dkk., 2020).

Oleh karena itu, penyesuaian budaya organisasi dengan kebutuhan dan harapan karyawan sangatlah penting. Ketika budaya organisasi mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang memaksimalkan modal manusia dan mendorong kinerja tinggi. Secara keseluruhan, strategi manajemen SDM yang berfokus pada motivasi, komitmen, dan pengembangan lingkungan kerja yang positif akan sangat menentukan keberhasilan jangka panjang perusahaan.



Fleksibilitas dan pengaturan jam kerja juga menjadi konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena dapat berdampak langsung pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Menurut teori fleksibilitas kerja, fleksibilitas memungkinkan karyawan menyesuaikan jadwal kerja mereka dengan kebutuhan pribadi, yang dapat meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, mengurangi stres, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan (Golden & Powell, 2000). Konsep ini sering diterapkan dalam bentuk opsi seperti kerja fleksibel (*flexible working hours*), kerja jarak jauh, dan pengaturan kerja paruh waktu. Penelitian oleh Hill dkk. (2008) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki fleksibilitas kerja cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, komitmen yang lebih kuat pada organisasi, serta tingkat turnover yang lebih rendah.

Selain itu, pengaturan jam kerja yang fleksibel dapat memfasilitasi karyawan untuk bekerja pada waktu yang paling produktif bagi mereka, yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja (Bloom et al., 2015). Hal ini sangat penting dalam dunia kerja yang terus berkembang, di mana keseimbangan kehidupan kerja menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi retensi dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Mas dan Pallais (2017) juga menyoroti bahwa karyawan sangat menghargai fleksibilitas jam kerja, dan perusahaan yang menawarkan pengaturan kerja fleksibel sering kali lebih mampu menarik dan mempertahankan talenta berkualitas tinggi.

Meskipun fleksibilitas kerja memberikan banyak manfaat, implementasinya harus dilakukan dengan hati-hati untuk menghindari ketidakseimbangan yang dapat memengaruhi kolaborasi tim dan koordinasi antar departemen. Oleh karena itu, kebijakan fleksibilitas kerja harus dirancang sedemikian rupa sehingga mendukung kebutuhan individu tanpa mengurangi efektivitas tim secara keseluruhan. Dengan memperkenalkan kebijakan yang seimbang, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan mendukung produktivitas jangka panjang (Kossek & Lautsch, 2018).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana faktor-faktor seperti manajemen sumber daya manusia, motivasi, komitmen, dan fleksibilitas kerja memengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi cara-cara integrasi elemen-elemen tersebut dapat digunakan untuk mendorong keberhasilan organisasi secara berkelanjutan, serta untuk memberikan rekomendasi kebijakan yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2013) didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis dengan meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian dalam pengumpulan data, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu memberikan hasil yang terukur dan objektif, serta menghasilkan kesimpulan yang valid mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

Variabel yang diinvestigasi dalam penelitian ini meliputi variabel independen, yaitu Fleksibilitas Jam Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3), serta variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap produktivitas karyawan, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja.



Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari Kembang Jaya Wedding Service Klaten, yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik Sampling Jenuh, yang berarti seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pendekatan ini dianggap paling efektif karena jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga memungkinkan pengumpulan data yang komprehensif dan representatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner atau angket yang disebarakan kepada para karyawan, memastikan bahwa semua responden memberikan informasi yang relevan untuk analisis.

Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, yang mencakup Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinearitas, guna memastikan bahwa data memenuhi syarat analisis regresi. Selanjutnya, Uji Hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29.0, yang memberikan hasil yang akurat dan efisien. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam memahami bagaimana fleksibilitas jam kerja, tingkat stres, dan motivasi memengaruhi produktivitas karyawan, serta memberikan dasar empiris untuk pengambilan keputusan di perusahaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### a. Data Responden

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Kembang Jaya Wedding Service Klaten, dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, umur, status pegawai, dan pendidikan terakhir untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai profil tenaga kerja di perusahaan tersebut. Data ini penting untuk memahami distribusi demografis yang dapat berpengaruh pada kinerja dan dinamika kerja di lingkungan perusahaan.

**Tabel 1.** Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	35	70.0
Perempuan	15	30.0
Total	50	100.0

**Sumber:** Output SPSS diolah, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 35 orang atau 70%. Sebaliknya, jumlah responden perempuan sebanyak 15 orang atau 30%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan laki-laki mendominasi populasi di Kembang Jaya Wedding Service Klaten, yang mungkin mencerminkan peran atau kebutuhan tenaga kerja yang spesifik di sektor tersebut.

**Tabel 2.** Responden Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
21	1	2.0
22	3	6.0
23	9	18.0
24	7	14.0
25	11	22.0
26	7	14.0
28	5	10.0
29	1	2.0
30	1	2.0
31	1	2.0



32	1	2.0
34	1	2.0
35	1	2.0
36	1	2.0
Total	50	100.0

Sumber: Output SPSS diolah, 2024

Tabel 2 menyajikan distribusi umur responden. Kelompok umur yang paling dominan adalah 25 tahun, dengan frekuensi 11 orang atau 22%. Kelompok umur ini diikuti oleh responden berusia 23 tahun sebanyak 9 orang (18%) dan usia 24 dan 26 tahun masing-masing 7 orang (14%). Data ini menunjukkan bahwa karyawan Kembang Jaya Wedding Service Klaten sebagian besar berada dalam rentang usia produktif muda, yang bisa berdampak pada dinamika energi dan gaya kerja di tempat kerja.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Status Pegawai

Status Pegawai	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak Tetap	35	70.0
Pegawai Tetap	15	30.0
Total	50	100.0

Sumber: Output SPSS diolah, 2024

Tabel 3 menggambarkan status kepegawaian responden. Sebagian besar karyawan, yaitu 35 orang atau 70%, berstatus tidak tetap, sementara hanya 15 orang atau 30% yang berstatus pegawai tetap. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan mengandalkan tenaga kerja tidak tetap, yang mungkin memengaruhi strategi manajemen tenaga kerja, fleksibilitas operasional, dan stabilitas karyawan dalam jangka panjang.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/Sederajat	19	38.0
Diploma (D1, D2, D3, D4)	5	10.0
S-1	25	50.0
S-2	1	2.0
Total	50	100.0

Sumber: Output SPSS diolah, 2024

Tabel 4 menunjukkan distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir. Sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan Sarjana Strata Satu (S1), yaitu sebanyak 25 orang atau 50%. Responden dengan pendidikan SMA atau sederajat berjumlah 19 orang (38%), sedangkan mereka yang memiliki pendidikan Diploma mencapai 5 orang (10%). Hanya 1 orang responden (2%) yang memiliki pendidikan S-2. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki tingkat pendidikan tinggi, yang dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugas kerja yang kompleks.

### Hasil Uji Deskriptif

Tabel 5. Uji Deskriptif

Descriptive Statistics									
N	Ran	Mini	Maxi	Sum	Mean		Std.	Devia	Varia
					Statis	Std.			
Stat	ge	mum	mum	Statis	Statis	Error	tion	ance	Statis
is	Statis	statis	Statis	tic	tic		Statis	Statis	tic
tic	tic	tic	tic				tic	tic	



Fleksibilitas Jam Kerja	50	20	10	30	1149	22.98	.567	4.008	16.061
Stres Kerja	50	24	16	40	1483	29.66	.703	4.968	24.678
Motivasi Kerja	50	12	18	30	1269	25.38	.452	3.194	10.200
Produktivitas Kerja	50	16	24	40	1742	34.84	.567	4.012	16.906
Valid N (listwise)	50								

Sumber : Output SPSS diolah 2024

Berdasarkan hasil pada tabel di atas nilai tertinggi Stres kerja adalah 40 dan terendah 16. Nilai rata-rata Stres kerja dengan nilai deviasi 4.968. Variable fleksibilitas jam kerja memiliki rentang nilai 10 sampai 30, nilai rata-rata 22.98 dengan deviasi standar 4.008. Motivasi kerja memiliki rentang nilai 18 sampai 30, nilai rata-rata 25.38 dengan deviasi standar 3.194. Produktivitas kerja memiliki rentang nilai 24 sampai 40 dengan deviasi standar 4.012.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 6.** Uji Validitas Fleksibilitas Jam Kerja

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Fleksibilitas Jam Kerja	X1.1	0,686	0,2787	Valid
	X1.2	0,570	0,2787	Valid
	X1.3	0,592	0,2787	Valid
	X1.4	0,467	0,2787	Valid
	X1.5	0,677	0,2787	Valid
	X1.6	0,737	0,2787	Valid

Sumber: Data primer diolah 2024

**Tabel 7.** Uji Validitas Stres Kerja

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja	X2.1	0,770	0,2787	Valid
	X2.2	0,773	0,2787	Valid
	X2.3	0,799	0,2787	Valid
	X2.4	0,669	0,2787	Valid
	X2.5	0,765	0,2787	Valid
	X2.6	0,794	0,2787	Valid
	X2.7	0,284	0,2787	Valid
	X2.8	0,353	0,2787	Valid

Sumber: Data primer diolah 2024

**Tabel 8.** Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	X3.1	0,699	0,2787	Valid
	X3.2	0,667	0,2787	Valid
	X3.3	0,863	0,2787	Valid
	X3.4	0,823	0,2787	Valid
	X3.5	0,607	0,2787	Valid
	X3.6	0,691	0,2787	Valid

Sumber: Data primer diolah 2024

**Tabel 9.** Uji Validitas Produktivitas Kerja

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja	Y.1	0,786	0,2787	Valid
	Y.2	0,721	0,2787	Valid
	Y.3	0,727	0,2787	Valid
	Y.4	0,860	0,2787	Valid



Y.5	0,753	0,2787	Valid
Y.6	0,656	0,2787	Valid
Y.7	0,864	0,2787	Valid
Y.8	0,737	0,2787	Valid

Sumber : Data primer diolah 2024

Berdasarkan hasil uji validitas data pada table 2.1 sampai table 2.4, menunjukkan bahwa r hitung per item pernyataan bernilai positif dari r table (0,2787) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas tersebut adalah valid, artinya butir pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur variable penelitian.

Tabel 10. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Fleksibilitas Jam Kerja	0,680	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,745	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,806	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,892	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada table 3.1, menunjukkan bahwa semua variable menghasilkan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji reliabilitas tersebut adalah reliable, artinya butir pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi untuk mengukur konstruk atau variable penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16.868	3.991		4.227	<.001		
1							
Fleksibilitas Jam Kerja (X1)	.088	.149	.088	.592	.557	.662	1.511
Stres Kerja (X2)	-.165	.149	-.204	-1.102	.276	.430	2.323
Motivasi Kerja (X3)	.820	.231	.653	3.558	<.001	.437	2.289

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Output SPSS diolah tahun 2024

Hasil pengujian multikolinearitas sebagaimana yang disajikan pada tabel dibawah menyatakan bahwa tidak ada satupun variabel yang memiliki nilai toleransi < 0.10 yang berarti bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel. Nilai *variance inflator factor* (VIF) juga menunjukkan nilai VIF < 10. Kesimpulannya adalah tidak terdapat multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas  
Correlations

		Fleksibilitas Jam Kerja (X1)	Stres Kerja (X2)	Motivasi Kerja (X3)	ABS_RES
Spearman's rho	Fleksibilitas Jam Kerja (X1)	Correlation Coefficient	1.000	.429**	.479**
					-.122



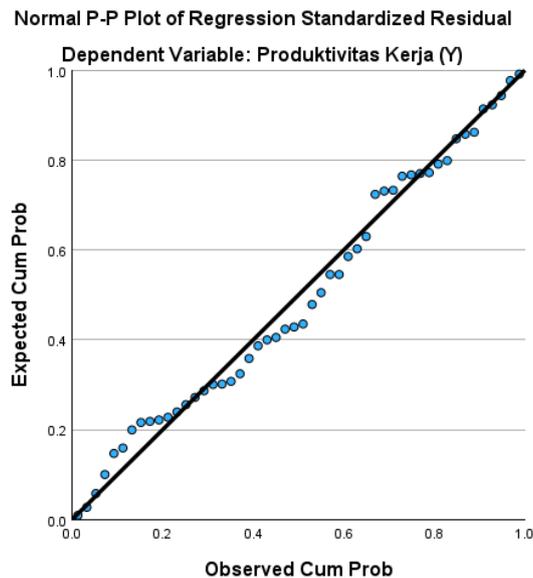
	Sig. (2-tailed)	.	.002	<.001	.397
	N	50	50	50	50
Stres Kerja (X2)	Correlation	.429**	1.000	.748**	-.182
	Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.002	.	<.001	.207
	N	50	50	50	50
Motivasi Kerja (X3)	Correlation	.479**	.748**	1.000	-.198
	Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.	.168
	N	50	50	50	50
ABS_RES	Correlation	-.122	-.182	-.198	1.000
	Coefficient				
	Sig. (2-tailed)	.397	.207	.168	.
	N	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS diolah tahun 2024

Pengujian ada tidaknya heterokedastisitas pada model regresi dilakukan dengan menggunakan uji *spearman*. Hasil pengujian seperti yang tersaji pada tabel dibawah ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi > 0.05 yang berarti tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

### Hasil Uji Normalitas



Dari hasil pengujian grafik P-plot (Gambar 4.1) dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat diartikan bahwa data (Y) *Komitmen Organisasi* memenuhi asumsi normalitas.



**Uji Hipotesis**

**Hasil Uji Signifikansi Individu (Uji t)**

**Tabel 12.** Hasil Uji Signifikansi Individu

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.868	3.991		4.227	<.001
	Fleksibilitas Jam Kerja (X1)	.088	.149	.088	.592	.557
	Stres Kerja (X2)	-.165	.149	-.204	-1.102	.276
	Motivasi Kerja (X3)	.820	.231	.653	3.558	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Output SPSS diolah tahun 2024

Berikut adalah penjelasannya :

- a.) Variabel Fleksibilitas Jam Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi  $0.557 > 0.05$  dan t hitung  $0.592 < 0.2787$  dengan demikian H1 ditolak dan Ho diterima. Artinya Fleksibilitas Jam kerja mempunyai pengaruh negative dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
- b.) Variable Stres Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi  $0.276 < 0.05$  dan t hitung  $-1.102 < 0.2787$  dengan demikian H2 ditolak dan Ho diterima. Artinya Stres Kerja mempunyai pengaruh negative terhadap Produktivitas Kerja Karyawan..
- c.) Variable Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai signifikan  $0.001 < 0.05$  dan t hitung  $3.558 > 0.2787$  dengan demikian H3 diterima dan Ho ditolak. Artinya yang berarti *Stres Kerja* mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh atau signifikan terhadap *Produktivitas Kerja Karyawan*

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 13.** Hasil Uji Simultan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.794	3	84.931	7.317	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	533.926	46	11.607		
	Total	788.720	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Fleksibilitas Jam Kerja (X1), Stres Kerja (X2)

Sumber : Output SPSS diolah tahun 2024

Berdasarkan hasil yang terdapat pada tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung 7.317 dengan diignifikansi  $0.001 < 0.005$ . nilai F hitung  $> 2.80$  (F tabel) yang berarti bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel independent Fleksibilitas Jam Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja mempengaruhi variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan.



## Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 14.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 <sup>a</sup>	.323	.279	3.407
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Fleksibilitas Jam Kerja (X1), Stres Kerja (X2)				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)				

Sumber: Output SPSS diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai adjusted R square sebesar 0.323. hal tersebut menunjukkan bahwa 3 variabel independent penelitian ini yaitu Fleksibilitas Jam Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja mempengaruhi sebesar 32.3% terhadap Produktivitas Karyawan dan sisanya sebesar 67.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas Karyawan di luar variabel penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### ***Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja terhadap Produktivitas Kerja***

Pengaruh fleksibilitas jam kerja terhadap produktivitas kerja dianalisis menggunakan uji t. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel fleksibilitas jam kerja adalah 0.592, sementara nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% (0.05) dan derajat kebebasan (df) sebesar 48 adalah 0.2787. Berdasarkan perbandingan ini, t hitung lebih besar daripada t tabel ( $0.592 > 0.2787$ ), yang mengindikasikan bahwa secara statistik terdapat hubungan antara fleksibilitas jam kerja dan produktivitas kerja.

Namun, meskipun nilai t hitung lebih besar dari t tabel, hasil uji signifikansi menunjukkan nilai sebesar 0.557, yang lebih besar dari 0.05 ( $0.557 > 0.05$ ). Ini berarti pengaruh fleksibilitas jam kerja terhadap produktivitas kerja tidak signifikan. Dengan kata lain, fleksibilitas jam kerja tidak memberikan dampak yang bermakna atau positif terhadap produktivitas karyawan dalam konteks penelitian ini. Akibatnya, hipotesis H1 yang menyatakan bahwa fleksibilitas jam kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja ditolak.

Hasil ini bertentangan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putu et al. (2021), di mana fleksibilitas kerja ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas wiraswasta. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk perbedaan dalam jenis pekerjaan, budaya organisasi, atau tingkat kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Dalam penelitian ini, fleksibilitas jam kerja mungkin saja memberikan pengaruh negatif atau tidak signifikan karena ketidakcocokan dengan kebutuhan operasional atau karena karyawan kurang termotivasi dalam lingkungan kerja yang lebih fleksibel.

### ***Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel stres kerja adalah -1.102, sedangkan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% (0.05) dengan derajat kebebasan (df) sebesar 48 adalah 0.2787. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $-1.102 < 0.2787$ ), dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara stres kerja dan produktivitas karyawan dalam konteks penelitian ini.

Selain itu, uji signifikansi menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0.276, yang lebih besar dari 0.05 ( $0.276 > 0.05$ ). Hasil ini mengindikasikan bahwa stres kerja tidak memberikan



dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, hipotesis H2, yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja, ditolak. Artinya, stres kerja dalam penelitian ini tidak memengaruhi produktivitas karyawan secara substansial.

Temuan ini berlawanan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Putri (2015), yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan hasil ini mungkin disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perbedaan dalam jenis pekerjaan, tingkat stres yang dihadapi karyawan, atau strategi manajemen stres yang diterapkan oleh perusahaan. Dalam penelitian ini, stres kerja tampaknya tidak berdampak langsung pada produktivitas, yang bisa berarti bahwa karyawan mungkin telah mengembangkan mekanisme koping yang efektif atau bahwa stres yang dialami tidak cukup tinggi untuk memengaruhi kinerja kerja secara signifikan.

### ***Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung untuk variabel motivasi kerja adalah 3.558, sedangkan nilai  $t$  tabel pada tingkat signifikansi 5% (0.05) dengan derajat kebebasan ( $df$ ) sebesar 48 adalah 0.2787. Karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $3.558 > 0.2787$ ), ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah kurang dari 0.001, yang jauh lebih kecil dari 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ), memperkuat hasil bahwa pengaruh ini sangat signifikan.

Dengan demikian, hipotesis H3 diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dapat dicapai. Hasil ini konsisten dengan teori bahwa motivasi adalah faktor kunci dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan mencapai hasil yang optimal. Penelitian ini sejalan dengan temuan Rismayadi (2015), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Selanjutnya, penelitian oleh Fadillah et al. (2013) juga mendukung temuan ini, di mana motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, yang berarti bahwa peningkatan motivasi akan meningkatkan produktivitas. Penelitian Agustini dan Dewi (2019) lebih lanjut menegaskan hubungan ini dengan hasil yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, dengan nilai signifikansi yang mendukung (Sig.  $t$ ,  $0.001 < 0.05$ ). Keselarasan dengan penelitian-penelitian terdahulu memperkuat keyakinan bahwa motivasi kerja adalah komponen esensial yang memengaruhi performa karyawan di berbagai organisasi.

### ***Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan***

Hasil Uji  $F$  dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Fleksibilitas Jam Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja, secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas Kerja Karyawan di Kembang Jaya Wedding Service Klaten. Hal ini terlihat dari nilai  $F$  hitung sebesar 7.317 dengan tingkat signifikansi 0.001, yang lebih kecil dari 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ), serta nilai  $F$  hitung yang lebih besar dari  $F$  tabel ( $7.317 > 2.80$ ). Hasil ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan secara signifikan.



Penemuan ini menegaskan bahwa kombinasi dari fleksibilitas jam kerja, stres kerja, dan motivasi kerja dapat secara efektif mempengaruhi produktivitas karyawan. Fleksibilitas jam kerja dan stres kerja dapat berdampak baik atau buruk tergantung pada bagaimana faktor-faktor tersebut dikelola, sedangkan motivasi kerja secara konsisten memberikan dorongan positif terhadap produktivitas. Signifikansi pengaruh ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan bagaimana ketiga faktor tersebut dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wardani (2016), yang menemukan bahwa motivasi kerja, fleksibilitas jam kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Warkop DKI Lagi Kota Malang. Hasil ini memperkuat argumen bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang penting dan relevan terhadap produktivitas karyawan di berbagai lingkungan kerja, termasuk dalam sektor jasa dan pelayanan seperti Kembang Jaya Wedding Service Klaten.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa Fleksibilitas Jam Kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan fleksibilitas jam kerja tidak memberikan dampak positif yang berarti terhadap produktivitas, bahkan dapat berpotensi menurunkan kinerja jika tidak dikelola dengan baik. Demikian pula, Stres Kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas, mengindikasikan bahwa tingkat stres yang dialami karyawan tidak cukup tinggi untuk secara signifikan memengaruhi kinerja mereka, atau mungkin karyawan telah mengembangkan mekanisme koping yang efektif dalam menghadapi tekanan kerja.

Sebaliknya, Motivasi Kerja ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan, semakin tinggi pula produktivitas yang mereka capai, yang menegaskan pentingnya motivasi dalam mendorong kinerja optimal. Selain itu, analisis secara simultan menunjukkan bahwa Fleksibilitas Jam Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam mengelola faktor-faktor ini untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218.
- Golden, T. D., & Powell, A. (2000). Flexible work schedules: What are we trading off to get? *Human Resource Management Review*, 10(1), 37–61.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on employee productivity in higher education sector. *International Journal of Learning and Development*, 6(1), 164. <https://doi.org/10.5296/ijld.v6i1.9200>
- Hill, E. J., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsoupes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & Family*, 11(2), 149–163.
- Husaini, A. (2017). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Warta*, 51.

- Ibrahim, M., & Aslinda, A. (2015). The effect of motivation on organizational citizenship behavior (OCB) at Telkom Indonesia in Makassar. *Bisnis & Birokrasi Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 21(2). <https://doi.org/10.20476/jbb.v21i2.4324>
- Kalogiannidis, S. (2021). Impact of employee motivation on organizational performance: A scoping review paper for the public sector. *Strategicjournals.com*, 8(3). <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v8i3.2064>
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). Work-life flexibility for whom? Occupational status and work-life inequality in upper, middle, and lower-level jobs. *Academy of Management Annals*, 12(1), 5–36.
- Lesmana, K. (2023). The role of organizational commitment in mediating the influence of work motivation and organizational culture on Bappeda Provinsi Bali employee performance. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 10(2), 219–227. <https://doi.org/10.22225/jj.10.2.2023.219-227>
- Mas, A., & Pallais, A. (2017). Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review*, 107(12), 3722–3759.
- Ningrum, V. (2023). Employee performance in terms of organizational commitment and work motivation: The mediating role of organization citizenship behaviors. *Cross Current International Journal of Economics Management and Media Studies*, 5(04), 54–64. <https://doi.org/10.36344/ccijemms.2023.v05i04.001>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Rachman, M. (2022). Impact of motivation on performance: The role of organizational commitment. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 15(3), 376–393. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v15i3.37848>
- Setiabudi, S., Puspita, R., & Mochlasin, M. (2021). How to foster employee performance? The role of organizational culture and work ethos with motivation as intervening variables. *Ultima Management Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(2), 223–241. <https://doi.org/10.31937/manajemen.v13i2.1960>
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (979th-8433rd–6th ed.). CV. Alfabeta.
- Zameer, H., Alireza, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The impact of motivation on the employee's performance in the beverage industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences*, 4(1). <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v4-i1/630>