

Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja Dan Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Setia Tani Mandiri Kabupaten Mukomuko

The Influence Of Work Flexibility And Salary On Employee Productivity At PT Setia Tani Mandiri Mukomuko Regency

Alisa Yuliana ¹⁾; Ida Anggriani ²⁾; Ida Ayu Made Er Meyta G ³⁾
^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu
Email: ¹⁾ alisayuliana66@gmail.com

How to Cite :

Yuliana, A., Anggriani, I., Gayatri, I.A.M. E.M. (2026). The Influence Of Work Flexibility And Salary On Employee Productivity At PT Setia Tani Mandiri Mukomuko Regency. Journal of Business Management. 2(2).

ARTICLE HISTORY

Received [27 Desember 2025]

Revised [15 Mei 2026]

Accepted [18 Mei 2026]

KEYWORDS

Work Flexibility, Salary, Employee Productivity.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Produktivitas kerja karyawan merupakan isu krusial di PT Setia Tani Mandiri Kabupaten Mukomuko, ditandai dengan fluktuasi kinerja yang memerlukan peninjauan mendalam terhadap faktor-faktor internal yang memengaruhinya, khususnya terkait kebijakan sumber daya manusia. Penelitian ini dilakukan untuk menguji sejauh mana variabel Fleksibilitas Jam Kerja dan Gaji, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, dapat menjelaskan tingkat produktivitas karyawan. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menguji hipotesis simultan (Uji F) dan parsial (Uji t) pada 30 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Fleksibilitas jam kerja dan gaji baik secara bersama-sama/simultan) maupun secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Setia Tani Mandiri Kabupaten Mukomuko. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil koefisien Determinasi (R^2 atau R Square) adalah sebesar 97%. Sisanya 3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini

ABSTRACT

This research investigates the critical role of human resource management policies, specifically work flexibility and salary, in determining the level of employee productivity at PT Setia Tani Mandiri, Mukomuko Regency. Given the competitive nature of the industry, maintaining high employee productivity is paramount for the company's operational sustainability and long-term success. The study employed a quantitative research method with an associative-causal approach to test the relationship and influence between the independent variables (X_1): Work flexibility (X_2): Salary) and the dependent variable (Y: Employee productivity). The sample consisted of 30 employees, selected through a saturation sampling technique, and primary data was collected using structured questionnaires. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis, including the simultaneous hypothesis test (F-Test) and partial hypothesis test (T-Test), with a significance level of $\alpha=0.05$. The results of this study indicate that flexible working hours and salaries, both simultaneously and partially, have a significant effect on the productivity of employees at PT Setia Tani Mandiri in Mukomuko Regency. These results are indicated by a significance value of < 0.05 . The coefficient of determination (R^2 or R Square) is 97%. The remaining 3% is influenced by other factors outside the scope of this research model.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia(SDM) merupakan asset penting dalam menjalankan roda operasional suatu Perusahaan. Kinerja dan Produktivitas karyawan sangat menentukan keberhasilan Perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya. Oleh karena itu, Perusahaan memperhatikan berbagai factor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, salah satunya Adalah pemberian fleksibilitas jam kerja serta system

pengajian yang adil dan kompetitif. Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan pengelolaan SDM. Produktivitas kerja dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang sesuai dengan target Perusahaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Tingginya produktivitas kerja karyawan akan memberikan dampak positif terhadap daya saing Perusahaan, sementara rendahnya produktivitas dapat menjadi hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Fleksibilitas jam kerja merupakan suatu bentuk kebijakan Perusahaan yang memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk mengatur jam kerjanya sesuai dengan kebutuhan pribadi maupun pekerjaan, selama target dan tanggung jawab tetap terpenuhi. Sistem kerja yang fleksibel diyakini dapat meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*), yang pada akhirnya berdampak positif terhadap motivasi dan produktivitas kerja. Fleksibilitas jam kerja tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan, tetapi juga bagi Perusahaan. Bagi karyawan, fleksibilitas waktu dapat mengurangi tingkat stress, memberikan kesempatan lebih besar untuk mengatur prioritas pribadi, serta meningkatkan kepuasan kerja. Sementara bagi perusahaan, penerapan fleksibilitas waktu kerja dapat mendorong peningkatan produktivitas, mengurangi tingkat absensi, serta menciptakan loyalitas yang lebih tinggi. Dengan kata lain, fleksibilitas waktu kerja dapat menjadi salah satu strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Teori *Work-Life Balance* juga mendukung pentingnya fleksibilitas jam kerja. Menurut teori ini, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan faktor krusial dalam membentuk kesejahteraan psikologis karyawan. Apabila Perusahaan hanya menekankan jam kerja yang kaku tanpa memperhatikan kebutuhan pribadi, hal tersebut dapat menyebabkan kelelahan fisik, stress, hingga *burnout* yang pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja.

Di sisi lain, gaji juga menjadi faktor penting yang memengaruhi semangat kerja karyawan. Gaji yang sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kompetensi karyawan, akan menciptakan rasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Ketidakpuasan terhadap gaji berpotensi menurunkan loyalitas dan kinerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan *turnover* yang tinggi. Lebih jauh lagi, gaji juga berhubungan dengan kebutuhan dasar karyawan. Teori hierarki kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan fisiologis seperti makanan, sandang, papan, dan keamanan ekonomi merupakan kebutuhan dasar yang harus terpenuhi terlebih dahulu sebelum individu dapat mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Dengan demikian, gaji yang layak akan membantu karyawan memenuhi kebutuhan pokok tersebut, sehingga mereka dapat bekerja dengan produktif.

PT Setia Tani Mandiri di Kabupaten Mukomuko adalah salah satu Perusahaan yang bergerak di bidang pertanian/agroindustri. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja serta daya saing, Perusahaan perlu memahami faktor-faktor internal yang mempengaruhi produktivitas karyawannya. Dalam kegiatan operasionalnya, Perusahaan ini sangat bergantung pada tenaga kerja untuk menunjang proses produksi, distribusi, dan manajemen. Oleh karena itu, penting bagi Perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Namun, dalam praktiknya, belum diketahui secara pasti apakah kebijakan fleksibilitas jam kerja dan besaran gaji yang diterapkan oleh PT Setia Tani Mandiri sudah berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Tidak sedikit Perusahaan yang menerapkan jam kerja kaku atau memberikan gaji tetap tanpa memperhatikan beban kerja dan kinerja, yang justru dapat berdampak negatif pada motivasi kerja.

Fenomena tersebut menjadi menarik untuk diteliti lebih lanjut. Pemberian gaji yang sesuai dan pengaturan jam kerja yang fleksibel diharapkan dapat menjadi solusi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diketahui sejauh mana pengaruh sejauh mana pengaruh fleksibilitas jam kerja dan gaji terhadap produktivitas karyawan PT Setia Tani Mandiri Kabupaten Mukomuko. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi Perusahaan dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih tepat, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja sekaligus mendukung pencapaian tujuan Perusahaan.

Dengan demikian, penelitian yang berjudul "Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Gaji terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Setia Tani Mandiri Kabupaten Mukomuko" penting untuk dilakukan, guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran kedua faktor tersebut dalam mendukung kinerja perusahaan secara berkelanjutan. Melalui hasil penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai sejauh mana pengaturan jam kerja yang fleksibilitas dapat mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan, sehingga mampu memacu motivasi serta etos kerja yang lebih baik. Demikian pula, aspek gaji yang layak dan sesuai diharapkan dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Dengan memahami keterkaitan kedua faktor tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi praktis bagi pihak manajemen PT Setia Tani Mandiri dalam merumuskan strategi yang tepat guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Fleksibilitas jam kerja

Fleksibilitas jam kerja adalah suatu sistem pengaturan kerja yang memberikan otonomi atau kendali yang lebih besar kepada karyawan untuk menentukan atau menyesuaikan atau menyesuaikan jadwal kerja harian mereka sendiri, dibandingkan terikat pada jam kerja kantor tradisional yang kaku (misalnya, 9 pagi sampai 5 sore). Inti dari konsep ini adalah pergeseran focus dari kehadiran fisik pada jam tertentu menjadi focus pada hasil pekerjaan atau output.

Dikutip dari (Malayu et al., 2022), jadwal kerja yang fleksibel, atau flextime memberikan kendali yang lebih personal kepada karyawan atas jam-jam mereka bekerja setiap hari. Fleksibilitas jam kerja atau waktu kerja leluasa Adalah sistem pengaturan kerja yang memberikan lebih banyak kebebasan kepada karyawan dalam mengatur jam kerja mereka. Flexi Time banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan berskala global yang sulit jika harus menyamakan waktu bekerja karena adanya perbedaan zona waktu di beberapa negara. Flexi Time memegang prinsip bahwa jam berapapun karyawan masuk, asalkan pekerjaan selesai dan waktu yang digunakan memenuhi jumlah jam yang sudah disepakati dalam perjanjian kerja. Fleksibilitas jam kerja juga merupakan evolusi dari pengaturan kerja tradisional 9-ke-5 yang kaku, yang bertujuan untuk mengintegrasikan kebutuhan pekerjaan dengan tuntutan kehidupan pribadi karyawan. Konsep ini menjadi semakin relevan dan massif diterapkan di berbagai organisasi pasca 2020, terutama didorong oleh transformasi digital dan perubahan pola kerja global (Raemdonck).

Gaji

Gaji merupakan imbalan atau kompetensi finansial yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya terhadap perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2021), gaji adalah hak yang diterima karyawan dari perusahaan sesuai perjanjian kerja sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Adapun menurut Saydam(2020) mengemukakan bahwa gaji juga sejenis balas jasa yang diberikannperusahaan kepada para pekerja harian yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 30 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003, gaji adalah hak pekerja buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagaimana imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja. Kesepakatan atau peraturan perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi suatu organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Produktivitas menunjukkan sejauh mana karyawan mampu menghasilkan output kerja dengan menggunakan sumber daya (tenaga, waktu, dan biaya) secara optimal. Menurut Mathis dan Jackson (2021) dalam buku Human Resource Management, produktivitas karyawan merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi seorang individ atau kelompok dalam menghasilkan output tertentu dibandingkan dengan input yang digunakan. Produktivitas mencerminkan hubungan antara hasil kerja dengan sumber daya yang dikeluarkan, seperti waktu, tenaga, keterampilan, dan biaya. Dengan kata lain, produktivitas menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mampu memanfaatkan seluruh potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Menurut Mangkunegara (2020), menegaskan bahwa produktivitas tidak hanya diukur dari banyaknya hasil kerja yang dihasilkan dalam suatu periode tertentu, tetapi juga dari bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan secara efisien, tepat waktu, dan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Lebih lanjut, Mangkunegara menjelaskan bahwa produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrument mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2021), suatu instrument dikatakan valid apabila nilai korelasi antara skor item dengan total skor (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi 0,05.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
2. Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data yang sama ketika digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini juga dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk memastikan bahwa seluruh butir pertanyaan pada kuesioner memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data.

Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2021), analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (bebas) terhadap satu variabel dependen (terikat). Metode ini digunakan ketika peneliti ingin mengetahui seberapa besar kontribusi dari beberapa faktor bebas terhadap perubahan pada variabel terikat. Analisis regresi linier berganda juga berfungsi untuk memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas yang diketahui. Dalam konteks penelitian ini, analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fleksibilitas jam kerja (X_1) dan gaji (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada karyawan PT Setia Tani Mandiri Kabupaten Mukomuko.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 - e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

X_1 = Fleksibilitas Jam Kerja

X_2 = Gaji

e = Error

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, dimana semakin mendekati angka 1 berarti model regresi semakin baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel, sedangkan jika mendekati 0 berarti kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen semakin rendah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan tahap awal dalam pengujian instrumen penelitian untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Dengan kata lain, uji ini bertujuan memastikan bahwa setiap item pertanyaan benar-benar mewakili konsep atau konstruk yang hendak diteliti. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi pearson product moment antara skor setiap item dengan total skor variabelnya. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), serta memiliki nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) $< 0,05$. Jika hasil menunjukkan bahwa semua item memenuhi kriteria tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam instrumen penelitian telah valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Berikut tabel hasil uji validitas PT Setia Tani Mandiri Kabupaten Mukomuko:

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Fleksibilitas Jam Kerja (X_1)

No	Koefisien Validitas	Keterangan
X1.1	0,961	Valid
X1.2	0,961	Valid
X1.3	0,618	Valid
X1.4	0,810	Valid
X1.5	0,961	Valid
X1.6	0,961	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Fleksibilitas Jam Kerja (X_1) pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien validitas lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,361 (dengan jumlah responden 30 dan taraf signifikansi 5%). Nilai koefisien validitas masing-masing butir adalah $X1.1 = 0,961$, $X1.2 = 0,961$, $X1.3 = 0,618$, $X1.4 = 0,810$, $X1.5 = 0,961$, dan $X1.6 = 0,961$. Karena seluruh nilai r hitung tersebut lebih besar dari r tabel, maka semua butir pernyataan

dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan pada variabel fleksibilitas jam kerja memiliki hubungan yang kuat dengan total skor variabel, yang berarti setiap item mampu menggambarkan aspek fleksibilitas jam kerja secara konsisten dan relevan. Nilai korelasi yang tinggi juga menandakan bahwa responden memberikan jawaban yang searah terhadap setiap item, sehingga instrumen ini dinilai mampu mengukur konstruk fleksibilitas jam kerja secara tepat. Dengan demikian, seluruh pernyataan pada variabel fleksibilitas jam kerja telah memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan dalam proses analisis berikutnya untuk menilai pengaruh fleksibilitas jam kerja terhadap produktivitas karyawan PT Setia Tani Mandiri Kabupaten Mukomuko.

Tabel. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Gaji (X₂)

No	Koefisien Validitas	Keterangan
X2.1	0, 976	Valid
X2.2	0, 976	Valid
X2.3	0, 712	Valid
X2.4	0, 712	Valid
X2.5	0, 976	Valid
X2.6	0, 976	Valid
X2.7	0, 976	Valid
X2.8	0, 976	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Gaji (X₂), diperoleh bahwa semua item pernyataan memiliki nilai koefisien validitas yang melebihi nilai r tabel sebesar 0,361 dengan jumlah responden sebanyak 30 orang pada taraf signifikansi 5%. Nilai koefisien validitas untuk setiap butir pernyataan, yaitu X2.1 = 0,976; X2.2 = 0,976; X2.3 = 0,712; X2.4 = 0,712; X2.5 = 0,976; X2.6 = 0,976; X2.7 = 0,976; dan X2.8 = 0,976. Seluruh nilai tersebut menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua butir pertanyaan dinyatakan valid. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pernyataan pada variabel gaji memiliki korelasi yang tinggi terhadap total skor dan mampu mencerminkan konstruk yang hendak diukur dengan baik. Dengan kata lain, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel gaji memiliki tingkat keakuratan yang baik dalam menggambarkan persepsi responden terhadap kompensasi yang diterima. Nilai validitas yang tinggi juga memperlihatkan bahwa butir-butir pertanyaan tersebut memiliki konsistensi dan relevansi yang kuat satu sama lain, sehingga dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang akurat. Oleh karena itu, seluruh item dalam variabel gaji dianggap layak dan dapat digunakan untuk proses analisis selanjutnya dalam penelitian mengenai pengaruh gaji terhadap produktivitas karyawan PT Setia Tani Mandiri Kabupaten Mukomuko.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

No	Koefisien Validitas	Keterangan
Y1	0, 995	Valid
Y2	0, 995	Valid
Y3	0, 995	Valid
Y4	0, 995	Valid
Y5	0, 809	Valid
Y6	0, 995	Valid
Y7	0, 877	Valid
Y8	0, 877	Valid
Y9	0, 995	Valid
Y10	0, 995	Valid
Y11	0, 995	Valid
Y12	0, 995	Valid

Analisis terhadap Tabel 3 yang menyajikan Koefisien Validitas untuk Variabel Produktivitas Karyawan (Y) secara keseluruhan menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan memiliki tingkat validitas yang sangat tinggi. Koefisien korelasi yang berfungsi sebagai indikator validitas (r hitung) untuk semua butir pertanyaan (Y1 hingga Y12) berada dalam rentang 0.809 hingga 0.995. Nilai-nilai ini jauh melampaui ambang batas validitas minimal yang umumnya ditetapkan dalam penelitian, dan bahkan mencapai angka yang mendekati 1.00, yang merupakan korelasi sempurna. Secara statistik, koefisien yang mendekati 1.00 menandakan bahwa item pertanyaan yang bersangkutan memiliki

hubungan yang sangat kuat dan signifikan dengan skor total variabel yang diukur, membuktikan bahwa masing-masing indikator mampu menjalankan fungsinya dengan akurat dan konsisten dalam mengukur dimensi dari konsep Produktivitas Karyawan. Dengan demikian, peneliti dapat menggunakan seluruh 12 item pertanyaan tersebut dengan keyakinan tinggi karena instrumen terbukti andal untuk menangkap data mengenai variabel Y.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas instrumen penelitian (kuesioner) dalam mengukur konstruk yang sama secara berulang. Instrumen dikatakan reliabel jika memberikan hasil yang relatif sama dari waktu ke waktu. Metode yang umum digunakan dalam penelitian ini adalah perhitungan koefisien cronbach's alpha.

Tabel. 4 Hasil Uji Reliabilitas pada Instrumen Variabel Fleksibilitas Jam Kerja (X_1), Gaji (X_2), Produktifitas Karyawan (Y)

Variable	Cronbac's Alpha	N of Items	Description
Fleksibilitas Jam Kerja (X_1)	0,805	8	Reliabel
Gaji (X_2)	0,796	9	Reliabel
Produktifitas Karyawan (Y)	0,787	13	Reliabel

Tabel 4 menunjukkan hasil Uji Reliabilitas instrumen penelitian untuk tiga variabel Fleksibilitas Jam Kerja (X_1), Gaji (X_2), dan Produktifitas Karyawan (Y) menggunakan metode Cronbach's Alpha. Hasilnya menunjukkan bahwa semua instrumen memiliki koefisien Alpha di atas batas yang dipersyaratkan (0,805 untuk X_1 , 0,796 untuk X_2 , dan 0,787 untuk Y), yang secara konsisten di atas 0,70. Oleh karena itu, semua instrumen kuesioner yang terdiri dari jumlah item yang disebutkan (8, 9, dan 13 item) dinyatakan Reliabel atau handal, memastikan bahwa alat ukur yang digunakan konsisten dan stabil untuk mengumpulkan data.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2021). Berikut dibawah tabel hasil uji regresi linear berganda.

Tabel. 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,437	1,947		-0,738	0,467
	Fleksibilitas jam kerja	1,026	0,193	0,483	5,315	0,000
	Jam kerja	0,778	0,136	0,519	5,714	0,000

a. Dependent Variable: Gaji

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi disimbolkan sebagai R^2 , merupakan salah satu pilar utama dalam interpretasi model analisis regresi linear berganda maupun sederhana. Uji ini memiliki peran fundamental untuk menilai kapasitas prediktif dari model regresi yang telah dibangun. Tujuan utama dari uji ini adalah untuk mengukur proporsi atau presentase variasi total yang terjadi pada variabel terikat yang secara spesifik dapat dijelaskan atau disumbangkan pengaruhnya oleh variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Secara matematis, R^2 merupakan kuadrat dari koefisien korelasi, yang menstraformasi kekuatan hubungan menjadi ukuran kontribusi presentase.

Tabel 6 hasil uji determinasi:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,985 ^a	0,970	0,968	1,09861
a. Predictors: (Constant), Jam kerja, Fleksibilitas jam kerja				

Tabel Model Summary ini merangkum hasil evaluasi daya prediksi model regresi, dengan fokus pada nilai Koefisien Korelasi Ganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²). Nilai R yang mencapai 0,985 menunjukkan adanya korelasi linear yang sangat ekstrem, kuat, dan searah antara keseluruhan prediktor, yaitu Fleksibilitas Jam Kerja dan Gaji, dengan variabel kriteria Produktivitas Karyawan. Secara spesifik, nilai R Square sebesar 0,970 adalah indikator determinasi yang paling relevan; angka ini mengimplikasikan bahwa 97% dari total variabilitas (keragaman) yang diamati dalam Produktivitas Karyawan dapat secara statistik dijelaskan, dipertanggungjawabkan, dan diprediksi oleh perubahan atau variasi yang simultan dari Fleksibilitas Jam Kerja dan Gaji dalam model penelitian ini.

Tingginya angka determinasi ini menegaskan bahwa model regresi memiliki kualitas penjelasan yang superior dan hanya menyisakan residu variabilitas sebesar 3 % yang disebabkan oleh faktor-faktor lain (variabel error) yang tidak diikutsertakan atau tidak terukur dalam model, sementara nilai Std. Error of the Estimate sebesar 1,09861 menjadi tolok ukur rata-rata ketidakakuratan prediksi model tersebut.

Pembahasan

Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Setia Tani Mandiri Kabupaten Mukomuko

Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja Secara Parsial Uji t parsial untuk variabel Fleksibilitas Jam Kerja (X1) menghasilkan nilai t Hitung sebesar 5,315 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka disimpulkan bahwa Fleksibilitas Jam Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Produktivitas Karyawan.

Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan yang memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam mengatur waktu kerja, seperti flextime atau pilihan jam masuk/pulang, berperan besar dalam meningkatkan hasil kerja. Fleksibilitas ini membantu karyawan mencapai keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan kontrol diri atas pekerjaan. Hal ini selaras dengan penelitian kontemporer yang menempatkan fleksibilitas sebagai salah satu benefit non-moneter yang paling dicari, yang pada akhirnya memicu peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Sistem kerja yang fleksibel memberikan kebebasan bagi karyawan untuk menyesuaikan waktu kerja mereka dengan kebutuhan pribadi maupun kondisi kerja di lapangan. Penerapan jam kerja yang tidak terlalu kaku memungkinkan karyawan untuk bekerja pada waktu yang dianggap paling efektif dan produktif bagi diri mereka sendiri. Dengan demikian, mereka dapat mengatur ritme kerja secara lebih optimal, mengurangi tingkat kelelahan, serta menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dalam konteks PT Setia Tani Mandiri yang bergerak di bidang perkebunan, fleksibilitas jam kerja menjadi sangat relevan karena aktivitas operasionalnya sering bergantung pada faktor alam, seperti cuaca dan musim panen. Kebijakan ini membantu karyawan menyesuaikan waktu kerja mereka agar tetap efisien meskipun kondisi lapangan berubah – ubah. Ketika karyawan diberikan kepercayaan untuk mengatur jam kerja, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat fleksibilitas jam kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula produktivitas karyawan. Hal ini terjadi karena fleksibilitas menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan kepuasan kerja, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap perusahaan. Dengan demikian, kebijakan jam kerja yang fleksibel dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di PT Setia Tani Mandiri Kabupaten Mukomuko.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Prasetyo (2021) yang berjudul “Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Masa Adaptasi Kerja Baru”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas jam kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan, karena keleluasaan dalam mengatur waktu kerja dapat meningkatkan fokus, mengurangi stres, dan menciptakan kenyamanan kerja yang lebih baik.

Pengaruh Gaji terhadap Produktivitas Karyawan PT Setia Tani Mandiri Kabupaten Mukomuko

Hasil Uji t parsial untuk variabel Gaji (X₂) menunjukkan bahwa variabel ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan. Hasil ini didukung oleh nilai t Hitung sebesar 5,714 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka disimpulkan bahwa gaji secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Produktivitas Karyawan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa di PT Setia Tani Mandiri gaji yang diberikan kemungkinan telah berada pada level yang dianggap cukup untuk mempertahankan karyawan, tetapi peningkatan produktivitas lebih didorong oleh faktor-faktor lain. Oleh karena itu, bagi karyawan di perusahaan ini, insentif non-finansial, seperti pengakuan, lingkungan kerja yang baik, atau yang paling penting, fleksibilitas jam kerja, menjadi pendorong utama yang lebih efektif.

Gaji merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi motivasi dan semangat kerja karyawan. Gaji yang layak dan sesuai dengan beban kerja akan menumbuhkan rasa puas dan keadilan dalam diri karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang diterima sebanding dengan usaha yang mereka berikan, maka mereka cenderung bekerja lebih giat, disiplin, serta berupaya meningkatkan hasil kerjanya.

Di PT Setia Tani Mandiri yang bergerak di sektor perkebunan, gaji menjadi aspek penting karena pekerjaan di lapangan membutuhkan tenaga, waktu, serta ketelitian yang tinggi. Jika perusahaan memberikan kompensasi yang memadai, hal ini akan meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika gaji yang diterima dianggap tidak sesuai dengan tanggung jawab atau hasil kerja, maka dapat menimbulkan penurunan motivasi dan berdampak pada menurunnya produktivitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dan adil gaji yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas mereka. Gaji yang memadai bukan hanya berfungsi sebagai alat pemenuhan kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan. Pemberian gaji yang tepat akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, serta berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan perusahaan di PT Setia Tani Mandiri Kabupaten Mukomuko.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Puspitasari, Zunaidah, Yuliani, dkk. (2022) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi" dalam jurnal Syntax Literate. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial maupun non-finansial tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun keduanya terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Gaji terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Setia Tani Mandiri Kabupaten Mukomuko

Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Gaji Secara Simultan Hasil analisis Uji F (Simultan) menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dan signifikan dari kedua variabel bebas secara bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan. Nilai F Hitung yang tinggi sebesar 436,400 dan nilai signifikansi yang sangat kecil, yaitu 0,000, memberikan bukti kuat. Karena nilai signifikansi (0,000) jauh di bawah batas tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), maka Hipotesis Nol (H₀) ditolak. Kesimpulan ini berarti bahwa Fleksibilitas Jam Kerja dan Gaji secara simultan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya kombinasi faktor non-finansial (fleksibilitas) dan finansial (gaji) dalam membentuk motivasi dan kinerja optimal. Ketika karyawan merasa waktu kerja mereka diakomodasi dan kompensasi yang diterima dianggap adil, komitmen mereka untuk mencapai target produktivitas akan meningkat secara kolektif. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) dengan judul "Pengaruh Work-Life Balance dan Fleksibilitas Jam Kerja terhadap Produktivitas Pegawai" juga menunjukkan bahwa kombinasi faktor fleksibilitas kerja dan variabel kompensasi tidak langsung namun melalui peningkatan keseimbangan hidup mampu meningkatkan produktivitas pegawai secara menyeluruh

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Fleksibilitas jam kerja dan gaji secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Setia Tani Mandiri Kabupaten Mukomuko. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
2. Fleksibilitas jam kerja secara parsial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Setia Tani Mandiri Kabupaten Mukomuko. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
3. Gaji secara parsial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Setia Tani Mandiri Kabupaten Mukomuko. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai Signifikansi uji t yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Koefisien Determinasi (R^2 atau R Square): Kontribusi kedua variabel ini dalam menjelaskan variasi produktivitas karyawan adalah sebesar 97%. Sisanya 3%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Saran

1. Memperkuat Fleksibilitas Jam Kerja: Mengingat fleksibilitas jam kerja terbukti menjadi variabel yang paling signifikan dan positif dalam meningkatkan produktivitas, perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan jika memungkinkan, memperluas opsi fleksibilitas yang ditawarkan. Fleksibilitas dapat ditinjau ulang secara berkala untuk memastikan kebijakan tersebut relevan dengan kebutuhan operasional dan kebutuhan karyawan.
2. Strategi kompensasi non – finansial: Meskipun Gaji ditemukan berpengaruh signifikan, disarankan agar perusahaan mempertahankan sistem penggajian yang adil dan kompetitif yang saat ini sudah berjalan untuk menjaga loyalitas dan kepuasan dasar karyawan. Namun, untuk mendorong peningkatan produktivitas yang lebih tinggi, manajemen sebaiknya berfokus pada investasi dalam faktor-faktor non-finansial seperti program pelatihan dan pengembangan karier, sistem pengakuan dan penghargaan kinerja (reward and recognition), serta menciptakan lingkungan kerja yang semakin kondusif.
3. Audit dan konsistensi pengukuran gaji dan tunjangan: Berdasarkan hasil analisis reliabilitas yang menunjukkan konsistensi pengukuran variabel gaji (dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar **0,805**), perusahaan disarankan untuk melakukan audit internal secara berkala terhadap pelaksanaan kebijakan gaji dan tunjangan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa implementasi di lapangan selalu konsisten, adil, dan transparan sesuai dengan instrumen pengukuran yang valid, sehingga kepuasan dasar karyawan terkait kompensasi dapat dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, R. (2024). *Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Gaji terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sinar Jaya Abadi Jakarta*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Al Dwaikat, R. J. (2022). knowledge worker productivity: the influence of performance monitoring, knowledge management, and stress. *International Journal of Knowledge Management*, 1-25.
- Broccoli, G. T. (2024). The Benefits of Flexible Work: Work Engagement, Job Satisfaction, and Work-Life Balance. *Journal of Applied Psychology*, 112-129.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendri, A. d. (2025). Faktor-Faktor Signifikan yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 45-60.
- Indrawati, I. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Kumar, R. &. (2021). Factors Influencing Employee Compensation and Salary: A Review. *International Journal of Human Resource Studies*, 1-15.
- Lestari, R., & Prasetyo, A. (2021). *Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Masa Adaptasi Kerja Baru*.
- Malayuja, G. D. (2022). Flexible Working Arrangements and Employee Performance: A study on IT Sector. *Journal of Management and Business Review*, 455-468.

- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. (2021). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mungkasa, A. (2020). *Fleksibilitas Jam Kerja dan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Pambudi, B. (2024). *Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan pada Kembang Jaya Wedding Service Klaten*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Putri, A. (2023). *Teknik Sampling dalam Penelitian Sosial dan Manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Puspitasari, D., Zunaidah, Y., & Yuliani, et al. (2022). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi*. *Syntax Literate*.
- Raemdonck, M. (2022). The Role of Organizational Culture and Managerial Support in the success of Flexible Work. *International Journal of Work-Life Balance*, 201-215.
- Rivai, V. &. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- S., R. A. (2022). *Konsep Dasar Populasi dan Sampel dalam Penelitian*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sari, D. S. (2023). *Pengaruh Gaji dan Fleksibilitas Jam Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Agro Mitra Nusantara Bandung*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Saydam, G. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sari, N. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance dan Fleksibilitas Jam Kerja terhadap Produktivitas Pegawai*.