

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BALAI BESAR
STANDARDISASI DAN PELAYANAN JASA INDUSTRI KULIT, KARET
DAN PLASTIK YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh:

Nanda Rizki Ahmad Fauzan

NIM. 19102040092

Pembimbing:

Dr. Hikmah Endraswati, S. E., M. Si.

NIP. 19770507 200003 2 001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2023**

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-452/Un.02/DD/PP.00.9/03/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR BALAI BESAR STANDARDISASI DAN PELAYANAN JASA INDUSTRI KULIT, KARET DAN PLASTIK YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NANDA RIZKI AHMAD FAUZAN
Nomor Induk Mahasiswa : 19102040092
Telah diujikan pada : Rabu, 15 Februari 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6410f9265dea



Penguji I

Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 640471e823235



Penguji II

Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 63fd76d38228b



Yogyakarta, 15 Februari 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 641291112d80e

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Nanda Rizki Ahmad Fauzan

NIM : 19102040092

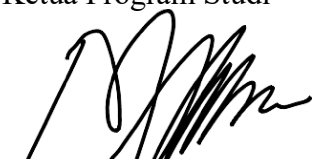
Judul Skripsi : Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Kulit, Karet, dan Plastik Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.


Yogyakarta, 04 Februari 2023

Mengetahui,
Ketua Program Studi



M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si
NIP. 19690227 200312 1 001

Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si
NIP. 19770507 200003 2 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nanda Rizki Ahmad Fauzan
NIM : 19102040092
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Kulit, Karet, dan Plastik Yogyakarta adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 04 Februari 2023

Yang menyatakan,



Nanda Rizki Ahmad Fauzan

NIM. 19102040092

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ilmiah berupa skripsi ini dengan bangga saya persembahkan untuk
almamter tercinta, Program Studi Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

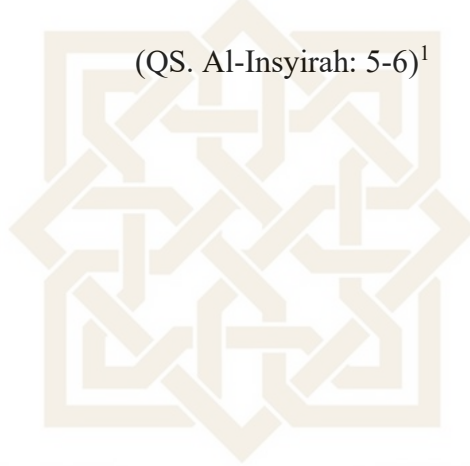
MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا، إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Maka Sesungguhnya Bersama Kesulitan Ada Kemudahan, Sesungguhnya

Bersama Kesulitan Ada Kemudahan”

(QS. Al-Insyirah: 5-6)¹



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Sygma Exagrafika, 2019), hlm. 596.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin. Puji syukur kehadirat Allah SWT. yang telah melimpahkan segala nikmat, rahmat serta karunia-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriringan dengan salam semoga tetap selalu mengalir deras keharibaan baginda Nabi Muhammad SAW. karena berkat perjuangan beliau sehingga kita semua dapat merasakan manisnya ilmu pengetahuan. Semoga kita semua kelak diakui menjadi umatnya dan mendapatkan syafaatnya kelak di hari kiamat. Aamiin.

Alhamdulillah berkat semua usaha dan doa, serta ikhtiar yang dilakukan peneliti, akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul "*Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Kulit, Karet, dan Plastik Yogyakarta*". Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk diajukan kepada Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memperoleh gelar sarjana sosial. Dalam proses penyusunan skripsi ini tentunya banyak hambatan yang dilalui peneliti. Tanpa adanya bantuan, bimbingan, dukungan, semangat, dan kerja sama dari berbagai pihak mungkin skripsi ini tidak akan pernah terselesaikan. Oleh karena itu, sudah selayaknya peneliti mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S. Ag., M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M. Pd. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. H. M. Toriq Nurmadiansyah, S. Ag., M. Si. selaku ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Drs. Mokhammad Nazili, M. Pd. selaku dosen penasihat akademik yang selalu memotivasi dan memberikan arahan kepada peneliti.
5. Dr. Hikmah Endraswati, S. E., M. Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah ikhlas dan sabar dalam memberikan bimbingan, arahan dan senantiasa memotivasi peneliti dalam proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.
6. Shofi'unnafi, MM merupakan salah satu dosen favorit peneliti yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti.
7. Seluruh dosen Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah sabar dan ikhlas mengajarkan berbagai ilmu selama perkuliahan kepada peneliti.
8. Staf akademik Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang selalu membantu peneliti dalam mengurus administrasi kampus selama ini.
9. Ibunda Siti Saripah dan Ayahanda Sunaryo serta adik Nanda Alvin Kurniadityawan, ucapan terima kasih tak terhingga atas segala bentuk dukungan, cinta dan kasih, serta doanya sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

10. Keluarga besar PP. Al-Khoriyah Banuyuasini, PP. Al-Amien Purwokerto Wetan, dan PP. Wahid Hasyim Yogyakarta.
11. Ustadz Insan Banu Qarib, M. H yang selalu memotivasi dan menjadi panutan peneliti.
12. Keluarga besar KKN 108 Mandiri Kabupaten Sukoharjo, Raihan, Zakki, Bilil, Anas, Fazz, Yunita, Ica, Nisa, Mar'atus, Shelly, dan Roro yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman baru kepada peneliti.
13. Sahabat karib Fatim, Aziz, Raihan, Muzakki, Ardi yang turut menemani penyelesaian skripsi ini.
14. Keluarga besar Asrama Utsman 8 dan Asrama Abu Bakar 1 PP. Wahid Hasyim Yogyakarta yang turut menjadi saksi selesainya skripsi ini.
15. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen Dakwah 2019.

Atas bantuan dan dukungan mereka semua, peneliti mengucapkan semoga Allah SWT. senantiasa melimpahkan keberkahan dan Rahmat-Nya. Tidak ada balasan dari peneliti selain ucapan terima kasih, *jazakumullahu khairan*. Meski demikian, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Akhirnya, semoga skripsi ini menjadi bacaan yang dapat bermanfaat untuk semua orang.

Yogyakarta, 04 Februari 2023



Nanda Rizki Ahmad Fauzan
NIM. 19102040092

ABSTRAK

Nanda Rizki Ahmad Fauzan, NIM. 19102040092. 2023. Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet, dan Plastik Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi atau perusahaan yang paling penting. Tercapai atau tidaknya tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja dari karyawan. Maka, tentunya organisasi atau perusahaan sangat perlu dalam memperhatikan aspek-aspek apa saja yang dapat mempengaruhi karyawan agar dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti diantaranya adalah fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet, dan Plastik Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 54 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuisioner melalui *WhatsApp Group*. Instrumen penelitian pada penelitian ini menggunakan metode skala likert dengan pengujian hipotesis menggunakan IBM SPSS Statistics 25.

Hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet, dan Plastik Yogyakarta menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas kerja (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,641 > 0,05$. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet, dan Plastik Yogyakarta. Kemudian secara simultan fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet, dan Plastik Yogyakarta dengan nilai signifikansi $0,01 < 0,05$.

Kata kunci: Fleksibilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
D. Kajian Pustaka.....	9
E. Kerangka Teori.....	14
F. Hipotesis.....	29
G. Kerangka Konsep.....	31

H. Sistematika Pembahasan	32
BAB II METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Definisi Konseptual	35
C. Definisi Operasional Variabel	35
D. Instrumen Penelitian	36
E. Populasi dan Sampel	40
F. Jenis Data Penelitian	42
G. Metode Pengumpulan Data	43
H. Analisis Deskriptif	44
I. Metode Pengujian Hipotesis	44
BAB III GAMBARAN UMUM	51
A. Sejarah Lembaga	51
B. Tugas Pokok dan Fungsi	54
C. Visi dan Misi Lembaga	55
D. Struktur Organisasi	56
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	57
A. Analisis Deskriptif	57
B. Analisis Uji Validitas	63
C. Analisis Uji Reliabilitas	64

D. Analisis Uji Asumsi Klasik.....	65
E. Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
F. Analisis Uji Hipotesis.....	70
G. Koefisien Determinasi.....	72
H. Pembahasan.....	72
BAB V PENUTUP.....	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 2. 2 Instrumen Penelitian Fleksibilitas Kerja	37
Tabel 2. 3 Instrumen Penelitian Lingkungan Kerja	38
Tabel 2. 4 Instrumen Penelitian Kinerja Karyawan	39
Tabel 2. 5 Skala Likert Pengumpulan Data	43
Tabel 3. 1 Perkembangan dan Perubahan Nama BBSPJIKKP Yogyakarta dari Masa ke Masa	52
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	57
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	58
Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan Responden	59
Tabel 4. 4 Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
Tabel 4. 5 Golongan/Pangkat Responden	60
Tabel 4. 6 Data Karyawan Berdasarkan Golongan.....	61
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Tentang Fleksibilitas Kerja.....	62
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja.....	62
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan.....	63
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas.....	64
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4. 12 Hasil Uji One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test.....	66
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 4. 14 Hasil Uji White Heteroskedastisitas	68
Tabel 4. 15 Hasil Uji Analisis Berganda.....	68

Tabel 4. 16 Hasil Uji t (Parsial)	70
Tabel 4. 17 Hasil Uji f (Simultan).....	71
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	72
Tabel 4. 19 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis.....	78



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Keluhan Pelanggan terhadap Kinerja Karyawan Kantor BBSPJIKKP Yogyakarta	6
Gambar 2. 1 Kerangka Konsep	31
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Kantor BBSPJIKKP Yogyakarta	56
Gambar 4. 3 <i>Histogram</i>	65



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan faktor penting perusahaan dalam mempertahankan keberlangsungan perusahaan di tengah sengitnya persaingan bisnis yang semakin ketat. Karyawan adalah sumber daya perusahaan dalam hal perencanaan, pelaksana, dan pengendali yang dituntut berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.² Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan, ditentukan pula oleh kinerja karyawan. Ketika kinerja karyawan tinggi, maka produktivitas perusahaan akan tinggi pula, dimana dapat mendorong perusahaan mencapai targetnya. Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan yang perlu diperhatikan bagi manajemen sebagai bentuk usaha menciptakan produktivitas perusahaan.

Seperti pendapat Priyono, menyatakan manajemen SDM adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi yang berkontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM digunakan secara efektif bagi kepentingan organisasi atau kelompok kerja.³ Hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya perhatian khusus bagi sumber daya perusahaan dalam memberikan waktu, tenaga, dan pikiran.

² Yohanes Sujarwanto, Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Tingkat Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Medion Cabang Palembang. *Skripsi*, Universitas Tridinanti Palembang, 2020, hlm. 1.

³ Priyono, *Pengantar Manajemen*. Zifatama, (Sidoarjo: Publisher, 2014), hlm. 26.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan tentunya akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Perusahaan akan mampu bertahan ditengah persaingan bisnis yang sangat ketat. Perusahaan perlu memperhatikan beberapa komponen dan aspek kinerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Persoalan-persoalan internal dapat muncul kapan saja karena antara karyawan satu dengan yang lainnya memiliki keinginan, kebutuhan, dan harapan yang berbeda. Seperti tanggung jawab dan jam kerja yang berbeda kerap menimbulkan konflik antar keluarga dan pekerjaan.

Bekerja dengan jam kerja yang lebih fleksibel memungkinkan karyawan dapat mengatur rutinitas hariannya. Fleksibel dalam bekerja dapat mempengaruhi rasa nyaman karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja lebih leluasa dan maksimal.⁴ Fleksibilitas kerja biasanya dapat mendorong karyawan untuk mengeluarkan ide-ide kreatif dalam melakukan aktivitas dan tanggung jawab pekerjaannya tanpa harus mengandalkan intruksi dari atasan. Disamping itu, dengan jam kerja yang fleksibel karyawan umumnya lebih puas dengan pekerjaannya.⁵ Hal ini didukung pula dengan era globalisasi yang menjadi suatu fenomena dimana saat ini sangat mempengaruhi industri perusahaan manufaktur bisnis maupun jasa.

⁴ Berlin Ghalang Setyawan, Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Pemberdayaan sebagai Variabel Mediator pada Pekerja Paruh Waktu di Sektor Transportasi Daring di Yogyakarta, *Skripsi*, Universitas Atma Jaya, 2020, hlm. 16.

⁵ Sitti Nur Chadijah, Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Tingkat Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kartika Hardianti Zainal Kabupaten Pangkep, *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2022, hlm. 2.

Penerapan fleksibilitas kerja juga diterapkan dalam Islam. Islam tidak pernah memaksa umatnya dalam menjalani syariatnya, namun sangat menganjurkan untuk melaksanakan syariat sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Dengan kata lain, Islam begitu fleksibel dalam aplikasinya, seperti dalam firman Allah sebagai berikut:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya: *Allah tidak membebani seseorang melainkan dengan kesanggupannya. (Al-Baqarah: 286).*⁶

Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi cara karyawan bekerja. Ketika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang kondusif, produktivitas kinerja karyawan pun akan dapat terjamin pula. Namun sebaliknya jika lingkungan sekitar tempat bekerja memberikan kesan yang kurang nyaman, maka akan membuat karyawan menjadi malas bekerja. Seperti yang dikemukakan oleh Marzani bahwa lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di tempat kerja, dimana akan mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tanggung jawabnya.⁷

Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik yang dapat kita lihat, tetapi komponen lainnya yang berada dalam tempat karyawan bekerja. Seperti suasana yang harmonis antar sesama rekan kerja atau dengan atasan perusahaan pun merupakan salah satu hal upaya dalam

⁶ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Sygma Exagrafika, 2019), hlm. 49.

⁷ Marzani, Nur'aini dan Dharmawan, Donny, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang", *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, Volume 5, Nomor 3, 2017, hlm. 2.

membuat lingkungan kerja menjadi lebih nyaman. Hal ini telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW. yang berhasil membangun dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dimana beliau bersikap penyayang dan ramah terhadap orang lain.⁸ Seperti yang termaktub dalam firman Allah SWT. berikut ini:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ

فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ ٱ

ٱ
الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: *Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakkal. (QS. Ali Imran: 159).*⁹

Salah satu masalah yang tidak pernah lepas berkaitan dengan upaya mencapai tujuan pada suatu organisasi atau perusahaan adalah kinerja karyawan. Salah satu lembaga yang diduga terdapat karyawan yang belum optimal dalam kinerjanya adalah Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet dan Plastik Yogyakarta. Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet dan Plastik

⁸ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hlm. 61.

⁹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Sygma Exagrafika, 2019), hlm. 71.

(BBSPJIKKP) Yogyakarta merupakan lembaga yang secara teknis melaksanakan Standardisasi industri, optimalisasi pemanfaatan teknologi industri dan industri 4.0, industri hijau, dan pelayanan jasa industri kulit, karet, dan plastik di bawah naungan kementerian perindustrian Republik Indonesia.

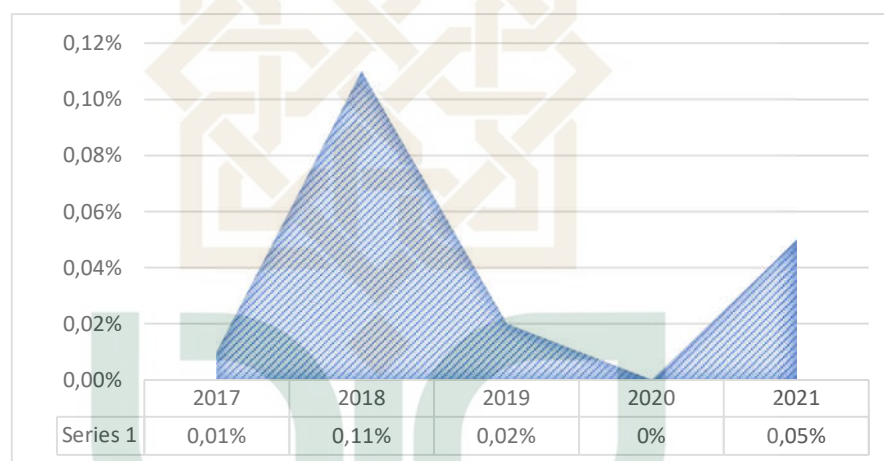
Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet dan Plastik Yogyakarta memiliki visi yang sangat kuat yakni “BBSPJIKKP menjadi Balai Besar Pengembangan Industri yang bergerak di bidang kulit, karet, dan plastik yang andal, professional, inovatif, dan berintegritas dalam pelayanan kepada BSKJI Kementerian Perindustrian”. Adapun misinya yakni “BBSPJIKKP melaksanakan Misi Presiden dan Wakil Presiden, yaitu meningkatkan nilai tambah dari pemanfaatan infrastruktur dan melanjutkan revitalisasi industri dan infrastruktur pendukungnya untuk menyongsong revolusi industri 4.0”.¹⁰

Berdasarkan visi dan misi yang dimiliki Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet dan Plastik Yogyakarta yang cukup besar, maka sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan dari lembaga tersebut. Fenomena yang terjadi, karyawan Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet dan Plastik Yogyakarta kerap menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Hal ini dapat

¹⁰ Visi dan Misi Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet dan Plastik, <http://bbkpk.kemenperin.go.id/page/visi-dan-misi>

tergambarkan pada tindakan, yakni keluhan pelanggan yang naik. Adanya keluhan pelanggan yang naik membuktikan hasil kinerja karyawan masih kurang optimal. Berikut data keluhan pelanggan di Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet dan Plastik Yogyakarta periode tahun 2017-2021, yakni sebagai berikut:

Gambar 1. 1
Grafik Keluhan Pelanggan Terhadap Hasil Kinerja Karyawan Kantor BBSPJIKKP Yogyakarta



Sumber: Website Resmi BBSPJIKKP Yogyakarta

Dari data tersebut, diketahui bahwa keluhan pelanggan mengalami penurunan dan kenaikan. Hal ini menandakan bahwa adanya ketidakpuasan pelanggan terhadap hasil kinerja karyawan. Jika dilihat dari total presentase keluhan pelanggan hasil kinerja karyawan Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet dan Plastik Yogyakarta pada tahun 2017-2018 mengalami kenaikan sebesar 0,10%. Pada tahun 2018-2019 mengalami penurunan sebesar 0,09%. Pada tahun 2019-2020 mengalami penurunan yang baik hingga tidak ada keluhan pelanggan. Namun pada tahun 2020-2021 mengalami kenaikan kembali sebesar 0,05%. Hal ini

terjadi karena produktivitas kerja karyawan masih belum optimal sehingga dapat dilihat presentase keluhan pelanggan terhadap hasil kinerja karyawan yang mengalami 3 kali kenaikan dalam 5 tahun terakhir.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian dan permasalahan yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk melakukan riset atau penelitian yang berjudul **“Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet dan Plastik Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet dan Plastik Yogyakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh kinerja karyawan pada Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet dan Plastik Yogyakarta?
3. Apakah fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet dan Plastik Yogyakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah penulis uraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet dan Plastik Yogyakarta.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet dan Plastik Yogyakarta.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet dan Plastik Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah penulis uraikan di atas, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia terutama pada aspek manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada suatu perusahaan. Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi

tambahan informasi ilmiah yang selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan rujukan atau referensi pada aspek kinerja karyawan.

- b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet dan Plastik Yogyakarta dalam melakukan proses layanan serta dalam melaksanakan tanggungjawab perusahaan dan mempertahankan kualitas layanan khususnya pada aspek kinerja karyawan agar tetap berjalan dengan baik.

D. Kajian Pustaka

Pada penelitian ini, penulis mengacu pada penelitian yang dipandang *up to date* dan relevan yang pernah diteliti sebelumnya berkaitan dengan fleksibilitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berfungsi untuk menunjukkan orisinilitas penelitian serta menemukan kebaruan dari penelitian sebelumnya. Penelitian terkini yang berhasil peneliti himpun melalui Google Cendekia adalah sebagai berikut:

1. Ayu Wahyuni (Jurnal 2022)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai *variable intervening* pada karyawan PT. Pegadaian Blitar. Hasil dari penelitian ini yakni lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.¹¹

2. Ella Anastasya Sinambela dan Utami Puji Lestari (Jurnal, 2022)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di UMKM yang bergerak dibidang pembuatan kerajinan tangan di kota Malang. Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun secara simultan ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan pula terhadap kinerja karyawan.¹²

¹¹ Ayu Wahyuni, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 10, Nomor 3, 2022.

¹² Ella Anastasya Sinambela dan Utami Puji Lestari, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, Volume 10, Nomor 1, 2022.

3. Dolly V.P Sitanggang (Skripsi, 2021)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau”. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menguji hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel metode sensus. Sampel yang digunakan sebanyak 49 karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial atau uji-t terdapat pengaruh (korelasi) yang signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau.¹³

4. Findriyani dan Parmin (Jurnal 2021)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Sung Shim Internasional Cabang Sempor)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis hubungan *self efficacy* dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi pada PT. Sung Shim Internasional Cabang Sempor. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* dan fleksibilitas kerja, memiliki

¹³ Dolly V.P Sitanggang, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau”, *Skripsi*, Universitas Islam Riau, 2021.

pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat memediasi antara *self efficacy* dan fleksibilitas kerja dengan kinerja karyawan.¹⁴

5. Imam Syaiful Wicaksono (Skripsi 2019)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan kompensasi dan fleksibilitas kerja *driver* Gojek terhadap kinerja dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja digunakan pula sebagai *variable intervening*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi dan fleksibilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai *intervening*. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan

¹⁴ Findriyani dan Parmin, “Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Sung Shim Internasional Cabang Sempor)”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Volume 3, Nomor 4, 2021.

terhadap kinerja karyawan. Namun berpengaruh positif dan signifikan jika menambahkan kepuasan kerja sebagai intervening.¹⁵

6. Desi Nuraini (Tesis, 2017)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Fleksibilitas dan Spesialisasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Mediating* pada PT. Daya Manunggal Salatiga”. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk menganalisis pengaruh antara fleksibilitas kerja dan spesialisasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediating pada PT. Daya Manunggal Salatiga. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Adapun hasil dari penelitiannya adalah fleksibilitas kerja dan spesialisasi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, spesialisasi pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja dapat memediasi fleksibilitas kerja dan spesialisasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan.¹⁶

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dilakukan peneliti melalui *Google Cendekia* yang diwakili oleh keenam skripsi dan artikel jurnal di

¹⁵ Imam Syaiful Wicaksono, Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*, Universitas Islam Indonesia, 2019.

¹⁶ Desi Nuraini, Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Mediating* pada PT. Daya Manunggal Salatiga, *Tesis*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017.

atas, dapat diketahui bahwa hasil penelitian terkait fleksibilitas kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan sudah cukup banyak, namun yang menjadi catatan adalah belum adanya penelitian yang menggunakan ketiga variabel ini secara bersamaan dan pengaplikasian variabel fleksibilitas kerja pada karyawan Aparatur Sipil Negara (ASN) seperti yang akan dilakukan oleh penelitian ini. Selain itu obyek dan waktu penelitian yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya. Dengan demikian, maka kebaruan atau *novelty* dari penelitian ini menjadi jelas dan nantinya akan memberikan pengetahuan baru.

E. Kerangka Teori

1. Fleksibilitas Kerja

a. Pengertian Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja adalah salah satu praktik manajemen yang dapat diimplementasikan pada suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut beberapa hasil penelitian, konsep fleksibilitas kerja pertama kali dipopulerkan oleh Christel Kammerer sejak tahun 1967. Kammerer menyampaikan suatu konsep yang disebut sebagai *flexitime*. Konsep ini memberikan kesempatan bagi karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat menentukan waktu mulai dan waktu berakhirnya kerja selama sejumlah jam kerja yang telah ditetapkan.¹⁷

¹⁷ Yuni Wibowo, Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Keseimbangan Kehidupan-Kerja Sebagai Pemediator pada Pegawai dengan Latar Belakang Generasi

Menurut Carlson fleksibilitas merupakan suatu kebijakan yang dibuat oleh manajemen sumber daya manusia yang bersifat formal maupun informal berkaitan dengan perusahaan.¹⁸ Lebih lanjut, Carlson mengartikan fleksibilitas kerja adalah penetapan kerja secara fleksibel. Artinya adanya pengaturan dalam hal tempat dan waktu bekerja, perusahaan memfasilitasi karyawan terkait berapa lama, kapan, dan di mana karyawan tersebut bekerja.¹⁹ Keuntungan utama dari penerapan kerja fleksibilitas adalah para karyawan dapat mengatur jadwal kerjanya agar sesuai dengan kebutuhan personal serta dapat menyeimbangkan kesibukannya.

Fleksibilitas kerja kerap mendorong karyawan untuk lebih proaktif untuk menemukan ide-ide kreatifnya dan melaksanakan tanggung jawabnya atas pekerjaan mereka. Sebuah studi membuktikan dengan testimoni yang menjadikan fleksibilitas tempat kerja sebagai dorongan global melalui pernyataan berikut,

“Fleksibilitas tempat kerja akan menjadi salah satu keunggulan dalam praktik manajemen yang baik. Hal tersebut karena

Milenial (Studi Pada Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia), *Tesis*, Universitas Gadjah Mada, 2021, hlm. 22.

¹⁸ Dhikron, Aziz Fathoni, M Mukeri Wongso, “Pengaruh Schedule Kerja Adaptasi Kerja Dan Perubahan Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di UD. Pelangi Kabupaten Semarang”, *Jurnal Manajemen*, Volume 2 No 2, 2016, hlm. 8.

¹⁹ Kezia Sarah, Eunike Alinda dan Deborah, “Pengaruh Schedule Flexibility Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara di Surabaya Plaza Hotel”, *Jurnal Fakultas Manajemen Universitas Kristen Petra Surabaya*, 2014, hlm. 12.

flexibilitas mampu memberikan *outcomes* yang positif bagi karyawan maupun organisasi”.²⁰

b. Indikator Flexibilitas

Berikut ini merupakan indikator-indikator flexibilitas menurut Posseriede dan Plantega, diantaranya sebagai berikut:

- 1) *Time Flexibility*, artinya karyawan dapat bekerja fleksibel dengan memilih durasi kerja.
- 2) *Timing Flexibility*, artinya karyawan dapat bekerja fleksibel dengan memilih jadwal kerja.
- 3) *Place Flexibility*, artinya karyawan dapat bekerja fleksibel dengan memilih tempat kerja.²¹

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang terdapat di area kerja seperti fasilitas kerja, metode kerja, serta pengaturan kerja

yang dapat mempengaruhi karyawan saat melaksanakan tanggung jawabnya.²² Hal ini juga sesuai dengan pendapat Ghoniyah dan

Masurip yang menyatakan lingkungan kerja merupakan segala

²⁰ Salsabiila Astari Putri, Pengaruh Flexibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kekuasaan Pemimpin Persepsian dan Kepribadian Karyawan Sebagai Variabel Moderasi, *Skripsi*, Universitas Gadjah Mada, 2020, hlm. 21.

²¹ Posseriede, D. S., & Plantenga, J. “Access to flexible work arrangements, working-time fit and job satisfaction”. *Discussion Paper Series/Tjalling C. Koopmans Research Institute*, Volume 11, Nomor 22, 2011.

²² Mellysa Pusparani, “Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)”, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Volume 2, Nomor 4, 2021, hlm. 536.

sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerjanya.²³ Kemudian menurut Stewart yang dikutip oleh Marzani dan Dharmawan, lingkungan kerja merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu organisasi atau perusahaan yang menjadi tempat kerja para karyawan.²⁴

Sarwoto dalam Serdamayanti menambahkan bahwa secara garis besar yang dimaksud lingkungan kerja terdiri dari 2 ruang lingkup, yakni lingkungan tempat kerja yang bersifat fisik (*physical working environment*), yaitu segala sesuatu berbentuk fisik yang ada di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Kemudian, suasana kerja yang bersifat non fisik (*non-physical working environment*), yaitu segala sesuatu yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja atasan dan bawaha maupun sesama karyawan karyawan.²⁵

Dari beberapa uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat seseorang bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik dan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Kenyamanan

²³ Nunung Ghoniyah dan Masurip, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen", *Jurnal Dinamika Manajemen*, Volume 2, Nomor 2, 2011, hlm. 121.

²⁴ Nur'aini Marzani dan Donny Dharmawan, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang", *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, Volume 5, Nomor 3, 2017, hlm. 3.

²⁵ Serdamayanti. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. In *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*, 2017, hlm. 3.

dalam bekerja merupakan kunci dalam membuat kinerja karyawan menjadi lebih produktif.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua hal yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan dipengaruhi oleh faktor fisik, biologis, kimia, fisiologis, sosial ekonomi, dan mental.²⁶ Adapun unsur-unsur dalam lingkungan kerja yang bersifat fisik terbagi menjadi dua unsur, diantaranya sebagai berikut:

- a) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan, misalnya tempat kerja, meja, kursi, dan lain-lain.
- b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum yang dapat mempengaruhi kondisi fisik karyawan saat bekerja, misalnya sirkulasi udara, temperatur atau suhu ruangan, kelembaban, pencahayaan, warna dinding, dan lain sebagainya.²⁷

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan-keadaan yang terjadi berkaitan dengan

²⁶ Nitisemito, A. S, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 98.

²⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), hlm. 26.

hubungan kerja, baik sesama karyawan, bawahan, maupun atasan.²⁸ Adapun unsur-unsur lingkungan kerja yang bersifat non fisik contohnya yakni adanya struktur tugas dan pengawasan pada suatu organisasi atau perusahaan.²⁹ Adanya pengawasan kerja dapat menunjang produktivitas kerja karyawan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Serdamayanti yang mengutip dari beberapa ahli, indikator-indikator dalam lingkungan kerja yang bersifat fisik dan non-fisik diantaranya sebagai berikut:³⁰

1) Penerangan

Penerangan atau pencahayaan sangat memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan karena berkaitan dengan kelancaran dan keselamatan kerja. Penerangan yang ada di ruangan kerja harus sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan, tidak terlalu terang yang menyilaukan atau tidak terlalu redup.

Hal tersebut perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

²⁸ *Ibid.*, hlm. 31.

²⁹ Ilham Nuryasin, *et al.*, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Volume 4, Nomor 1, 2016, hlm. 18.

³⁰ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2013), hlm. 17.

2) Temperatur/suhu udara

Pada kondisi yang normal, setiap tubuh karyawan satu dengan yang lainnya memiliki temperatur suhu yang tidak sama. Pada dasarnya tubuh manusia dilengkapi suatu sistem tubuh yang sempurna untuk menyesuaikan diri dengan perubahan suhu yang terjadi di luar tubuh. Namun penyesuaian tersebut pun ada batasnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan suhu udara ruangan tempat karyawan bekerja agar tetap nyaman.

3) Kelembaban

Kelembaban merupakan jumlah air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Selain itu kelembaban juga selalu berhubungan dan dipengaruhi oleh temperatur udara. Hal tersebut menjadikan kelembaban dapat mempengaruhi kondisi tubuh karyawan pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya ketika bekerja.

4) Sirkulasi udara

Oksigen merupakan salah satu komponen yang paling dibutuhkan oleh makhluk hidup dalam mempertahankan keberlangsungan hidup, dimana berguna untuk proses metabolisme. Oleh karena itu perusahaan perlu merancang komponen-komponen yang dapat membuat oksigen dalam

ruangan tetap cukup dan terjaga bersih demi kenyamanan kerja karyawan.

5) Kebisingan

Pada dasarnya kebisingan adalah segala hal berkaitan dengan bunyi-bunyi yang tidak nyaman saat didengarkan. Pada jangka waktu tertentu kebisingan tentu dapat mempengaruhi ketenangan dan kenyamanan kerja karyawan, menimbulkan kesalahan dalam komunikasi, serta menghilangkan konsentrasi saat bekerja.

6) Hubungan Kerja Atasan dengan Karyawan

Sebagai seorang atasan tentunya sangat perlu memberikan perhatian dan dukungan terhadap kinerja karyawannya seperti dalam bentuk penghargaan. Karena hal ini berdampak positif untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

7) Hubungan Kerja dengan Sesama Karyawan

Hubungan kerja dengan sesama karyawan harus dijaga keharmonisannya. Karena untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan para karyawan tidak terlepas dengan yang namanya *team work* atau kerja sama tim yang baik. Jika terdapat konflik antar sesama rekan kerja, maka hal ini akan mempengaruhi suasana kerja yang tidak nyaman.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap organisasi atau perusahaan profit pasti mencita-citakan agar dapat terus bersaing dan berkembang. Hal ini tentu berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan pada lembaga terkait. Menurut Armstrong dan Baron dalam Setyawan, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan berkaitan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.³¹

Menurut Rachmawati dalam Purba, kinerja merupakan keberhasilan dari personel, tim, atau unit organisasi dalam mencapai sasaran strategik yang sebelumnya telah ditetapkan.³² Adapun Muhammad Busro dalam Lestari *et al.*, berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai tujuan dimana karyawan mengedepankan kemampuan, kemandirian, ketekunan, taat peraturan, serta tidak melanggar hukum agar sesuai dengan moral ataupun etika.³³

³¹ Agustinus Setyawan, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun)", *Journal of Accounting & Management Innovataion*, Volume 2, Nomor 1, 2018, hlm. 69.

³² Jon Henri Purba, "Pengaruh Mutasi dan Promosi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen*, Volume 6, Nomor 2, 2020, hlm. 87.

³³ Menik Lestari, *et al.*, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Unit Usaha Syariah di Kota Palembang", *Jurnal Sosial dan Budaya Syar-I*, Volume 8, Nomor 1, 2021, hlm. 114.

Melihat sudut pandang pengetahuan dalam pekerjaan dengan fleksibilitas yang tinggi, otonomi yang tinggi, dan supervise dari manajerial yang rendah, maka hal itu dapat mempengaruhi karyawan untuk mencapai level yang tinggi dalam kepuasan dan performa kerja.³⁴ Hal ini menunjukkan bahwa adanya keterlibatan dari sistem manajemen organisasi untuk mendukung bagi karyawan yang mampu meningkatkan kinerjanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Secara teori, terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kasmir yang dikutip oleh Juniarti dan Putri,³⁵ faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Budaya Organisasi

Budaya perusahaan kerap disamakan dengan budaya organisasi. Karena, pada dasarnya perusahaan juga merupakan sebuah organisasi. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan manajer

³⁴ Elmes, M. B., & Kasouf, C. J., "Knowledge Workers and Organizational Learning: Narratives From Biotechnology", *Journal Manajemen Learning*, Volume 26, Nomor 4, 1995.

³⁵ Atty Tri Juniarti dan Darra Gusti Putri, *Faktor-faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja*, (Banyumas: CV Pena Persada, 2021), hlm. 45.

perusahaan.³⁶ Kekuatan budaya organisasi sangat berkaitan pada norma dan nilai-nilai yang telah dibuat dan memberikan pengaruh terhadap cara sumber daya manusia dalam organisasi tersebut bertindak.

2) Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan tertentu dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya.³⁷ Adapun kepemimpinan sendiri merupakan kemampuan individu untuk memengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain dapat memberikan kontribusi yang lebih demi tercapainya tujuan organisasi.³⁸ Hal ini mengindikasikan bahwa kesuksesan maupun kegagalan dalam proses mencapai tujuan organisasi atau perusahaan seringkali ditentukan dan disebabkan oleh seperti apa gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola dan mengorganisasi sumber daya manusia yang tersedia. Ketika organisasi atau perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, maka proses mencapai tujuan organisasi pun akan berlangsung dengan lancar.

³⁶ Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 186.

³⁷ Emron Edison, *et al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 89.

³⁸ Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta Barat: PT Indeks, 2015), hlm. 2.

3) Kompetensi atau Kemampuan

Menurut Edison *et al.*, kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar serta memiliki kelebihan yang didasarkan pada hal-hal yang berkaitan dengan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).³⁹ Kemudian Fahmi menjelaskan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh individu dimana memiliki nilai jual dan teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan.⁴⁰ Dalam dunia kerja, ketika seseorang memiliki kompetensi yang semakin tinggi, maka akan semakin tinggi pula nilai jual orang tersebut. Maka dari itu, perlu adanya pengembangan diri bagi karyawan baik dari segi pendidikan maupun pengalaman.

4) Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan. Ketika seseorang memiliki pengetahuan yang baik berkaitan dengan pekerjaannya, tentunya ia dapat menghasilkan *output* atau hasil kerja yang baik pula dan begitupun sebaliknya.

³⁹ *Ibid.*, hlm. 142.

⁴⁰ Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 45.

5) Rancangan Kerja

Rancangan kerja merupakan suatu perencanaan pekerjaan yang dibuat untuk memudahkan dan mengefisienkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Seperti dalam organisasi atau perusahaan menerapkan sistem kerja yang fleksibel. Fleksibilitas kerja dapat memberikan keleluasaan jam kerja serta dapat mendorong produktivitas karyawan agar memiliki ide-ide kreatif dalam mengerjakan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki kerja fleksibel, cenderung memiliki tingkat kepuasan yang tinggi dalam kerjanya.⁴¹

6) Kepribadian

Merupakan suatu kepribadian atau karakter yang dimiliki seorang karyawan. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan pasti memiliki karyawan yang berbeda-beda karakternya. Jika seorang karyawan memiliki kepribadian yang baik, maka ia akan cenderung menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, sehingga hasil pekerjaannya pun akan baik.

⁴¹ Bastian Nur Ardiansyah, Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Integritas Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia KC Gatot Subroto Denpasar, *Tesis*, Universitas Airlangga, 2020, hlm. 2.

7) Lingkungan Kerja

Kemudian lingkungan kerja dapat menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pula. Dalam hal ini lingkungan kerja yang dimaksud yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan suasana dan kondisi tempat karyawan bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik. Ketika suatu organisasi atau perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik, maka kinerja karyawan juga akan menjadi baik.

8) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dialami oleh karyawan seperti rasa senang atau gembira, baik itu sebelum melakukan pekerjaan ataupun setelah menyelesaikan pekerjaan. Apabila karyawan merasa gembira dan penuh suka cita dalam melaksanakan pekerjaannya, tentu pekerjaannya pun akan lebih maksimal dan menghasilkan *output* yang baik.

9) Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Ketika karyawan mendapat dorongan yang kuat dalam pekerjaannya, maka ia akan terdorong menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Adapun dorongan itu sendiri dapat berasal dari dirinya sendiri maupun dari luar dirinya.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Robbins dan dikutip oleh Lie dan Siagian diantaranya adalah sebagai berikut:⁴²

1) Kualitas

Merupakan kualitas serta kesempurnaan tugas yang dihasilkan terhadap kemampuan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari penampilan aktivitas ataupun tujuan dari organisasi atau perusahaan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dapat dikerjakan oleh karyawan. Biasanya berupa jumlah siklus aktivitas unit yang telah diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari koordinasi awal dan juga output.

4) Efektivitas

Merupakan kemampuan memaksimalkan sumber daya yang ada dalam organisasi atau perusahaan dimana bertujuan

⁴² Tjong Fei Lie dan Hotlan Siagian, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner", *Jurnal Agora*, Volume 6, Nomor 1, 2018, hlm. 2-3.

agar meningkatkan *output* dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan komitmen kinerja. Kemandirian juga merupakan salah satu komitmen seorang karyawan dalam membantu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

F. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang penulis rangkum, penulis menemukan bahwa fleksibilitas kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian tentang pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Pertama, penelitian Findriyani dan Parmin tahun 2021 berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Sung Shim Internasional Cabang Sempor)”.⁴³ Kedua, penelitian Imam Syaiful Wicaksono tahun 2019 berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja *Driver* Gojek terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”.⁴⁴ Ketiga, penelitian Desi Nuraini tahun 2017 berjudul “Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Pekerjaan terhadap

⁴³ Findriyani dan Parmin, “Pengaruh *Self Efficacy*..., *Jurnal* 2021.

⁴⁴ Imam Syaiful Wicaksono, Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas..., *Skripsi*, 2019.

Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Mediating* pada PT. Daya Manunggal Salatiga”.⁴⁵

Selain itu, penulis juga menemukan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Pertama, penelitian Ayu Wahyuni tahun 2022 berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja”.⁴⁶ Kedua, penelitian Ella Anastasya Sinambela dan Utami Puji Lestari tahun 2022 berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.⁴⁷ Ketiga penelitian Dolly V.P Sitanggang pada tahun 2021 berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau”.⁴⁸ Berdasarkan rujukan beberapa penelitian di atas, maka pada penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet dan Plastik Yogyakarta.

⁴⁵ Desi Nuraini, Pengaruh Fleksibilitas Kerja..., *Tesis*, 2017.

⁴⁶ Ayu Wahyuni, “Pengaruh Lingkungan Kerja..., *Jurnal*, 2022.

⁴⁷ Ella Anastasya Sinambela dan Utami Puji Lestari, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja..., *Jurnal*, 2022.

⁴⁸ Dolly V.P Sitanggang, Pengaruh Lingkungan Kerja..., *Skripsi*, 2021.

- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet dan Plastik Yogyakarta.
- H3 : Terdapat pengaruh simultan antara fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet dan Plastik Yogyakarta.

G. Kerangka Konsep

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah peneliti himpun, maka dalam penelitian ini peneliti mengacu pada penelitian Nuraini,⁴⁹ Wicaksono,⁵⁰ Findriyani dan Parmin,⁵¹ Wahyuni,⁵² Sitanggang,⁵³ serta Sinambela dan Lestari⁵⁴ dapat disusun kerangka penelitian pada bagan berikut:



⁴⁹ Desi Nuraini, Pengaruh Fleksibilitas Kerja..., *Tesis*, 2017.

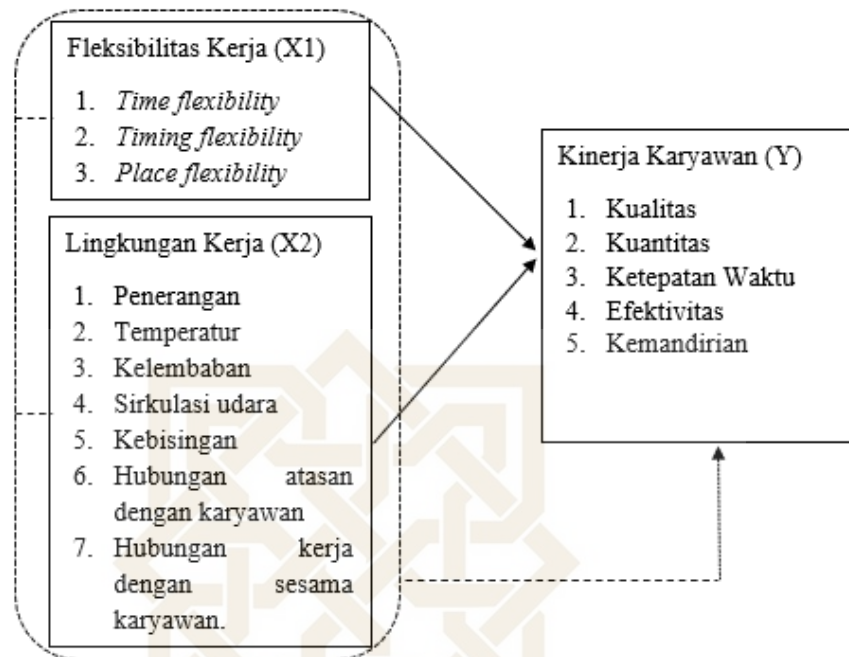
⁵⁰ Imam Syaiful Wicaksono, Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas..., *Skripsi* 2019.

⁵¹ Findriyani dan Parmin, "Pengaruh Self Efficacy...", *Jurnal*, 2021.

⁵² Ayu Wahyuni, "Pengaruh Lingkungan Kerja...", *Jurnal*, 2022.

⁵³ Dolly V. P Sitanggang, Pengaruh Lingkungan Kerja..., *Skripsi*, 2021.

⁵⁴ Ella Anastasya Sinambela dan Utami Puji Lestari, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja...", *Jurnal*, 2022.



Gambar 2. 1
Kerangka Konsep

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan langkah-langkah dalam proses penyusunan tugas akhir dimana harus dapat menggambarkan secara naratif tentang alur penulisan skripsi, keterkaitan, dan runtutan antara pembahasan yang satu dengan yang lainnya. Dari sistematika pembahasan ini dapat diketahui arti penting masing-masing bagian yang akan ditulis dalam skripsi. Selain itu, bagian ini juga harus dapat menunjukkan alur berpikir yang dibangun dalam menjelaskan permasalahan yang diteliti.⁵⁵ Adapun sistematika pembahasan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

⁵⁵ Waryono *et al.*, *Pedoman Penulisan Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2014), hlm. 21.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

BAB II METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan uraian rancangan penelitian, definisi konseptual, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis data penelitian, metode pengumpulan data, metode pengujian hipotesis.

BAB III GAMBARAN UMUM

Bab ini berisikan uraian tentang gambaran umum yang menjelaskan kondisi wilayah studi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini berisikan pembahasan dari berbagai pengumpulan data dan analisa mengenai hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dan saran. Pada kesimpulan berisi tentang simpulan atas pengujian hipotesis dan diskusi singkat terkait hasil yang diperoleh. Kemudian saran berisi tentang hal-hal yang memuat ide yang dapat dikembangkan untuk penelitian mendatang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet, dan Plastik Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,641 > 0,05$.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet, dan Plastik Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, jika variabel lingkungan kerja (X_2) meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Namun, sebaliknya jika variabel lingkungan kerja (X_2) menurun, maka kinerja karyawan akan menurun pula.
3. Secara simultan (bersama-sama) fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet, dan Plastik Yogyakarta. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti selanjutnya mengusulkan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dan bermanfaat bagi Kantor Balai Besar Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Kulit, Karet, dan Plastik Yogyakarta. Dari hasil penelitian, beberapa saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan/lembaga diharapkan dapat menerapkan jam kerja dan jadwal kerja yang lebih fleksibel pada karyawan, karena memungkinkan karyawan dapat menempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan karyawan serta memungkinkan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Selain itu pemberian fleksibilitas jam kerja memungkinkan juga karyawan dapat bekerja secara maksimal.
2. Pada penelitian yang akan datang dapat mengembangkan variabel fleksibilitas kerja dan hubungannya terhadap variabel-variabel lain. Karena peneliti menilai variabel ini masih sangat jarang dijadikan variabel dalam sebuah penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Windarjo, *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya disertai Panduan E-Views*, (UPP STIM YKPN, 2018).
- Anggoro, M. Toha, *Metode Penelitian*, (Universitas Terbuka, cetakan 1, 2008).
- Ardiansyah, Bastian Nur, Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Integritas Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia KC Gatot Subroto Denpasar, *Tesis*, Universitas Airlangga, 2020.
- Chadijah, Siti Nur, Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Tingkat Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kartika Hardianti Zainal Kabupaten Pangkep, *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2022.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Sygma Exagrafika, 2019).
- Dhikron, Aziz Fathoni dan M Mukeri Wongso, "Pengaruh Schedule Kerja Adaptasi Kerja Dan Perubahan Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di UD. Pelangi Kabupaten Semarang", *Jurnal Manajemen*, Volume 2, Nomor 2, 2016.
- Edison, Emron *et. al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016).
- Elmes, M. B., & Kasouf, C. J, "Knowladge Workers and Organizational Learning: Narratives From Biotechnology", *Journal Manajemen Learning*, Volume 26, Nomor 4, 1995.
- Fahmi, Irham, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016).
- Findriyani dan Parmin, "Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Sung Shim Internasional Cabang Sempor)", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Volume 3, Nomor 4, 2021.
- Ghonyah, Nunung dan Masurip, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen", *Jurnal Dinamika Manajemen*, Volume 2, Nomor 2, 2011.
- Hafidhuddin, Didin dan Tanjung, Hendri, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003).

- Juniarti, Atty Tri dan Putri, Darra Gusti, *Faktor-faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja*, (Banyumas: CV Pena Persada, 2021).
- Lenaini, Ika, “Teknik Pengambilan Sampel Purposive dan Snowball Sampling”, *Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, Volume 6, Nomor 1, 2021.
- Lestari, Malik, *et. al.*, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Unit Usaha Syariah di Kota Palembang”, *Jurnal Sosial dan Budaya Syar-I*, Volume 8, Nomor 1, 2021.
- Lie, Tjong Fei dan Siagian, Hotlan, “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner”, *Jurnal Agora*, Volume 6, Nomor 1, 2018.
- Maifanda, Nonik dan Slamet, M. Ramadhan, “Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel dan Setres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan di Kota Batam”, *Journal of Applied Managerial Accounting*, Volume 3, Nomor 1, 2019.
- Mirzani, Nur’aini dan Dharmawan, Donny, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang”, *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, Volume 5, Nomor 3, 2017.
- Mulyadi, “Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya”, *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, Volume 15, Nomor 1, 2013.
- Nitisemito, A. S, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002).
- Nugroho I. A., Analisis Pengaruh Zakat, Religiusitas, dan Pendapatan Petani terhadap Minat Membayar Zakat Pertanian (Studi Kasus: Petani di Kecamatan Pedan Kabupaten Klaten), *Skripsi*, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022.
- Nuraini, Desi, Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediating pada PT. Daya Manunggal Salatiga, *Tesis*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017.
- Nurohmah, Fransiska, Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study PT. Multi Servisindo Sarana Semarang), *Skripsi*, Universitas Wahid Hasyim Semarang, 2017.

- Nuryasin, Ilham, *et. al.*, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, volume 4, Nomor 1, 2016.
- Possenriede, D. S., & Plantenga, J, “Access to flexible work arrangements, working-time fit and job satisfaction”, *Discussion Paper Series/Tjalling C. Koopmans Research Institute*, Volume 11, Nomor 22, 2011.
- Priyono, *Pengantar Manajemen*. Zifatama, (Sidoarjo: Publisher, 2014)
- Purba, Jon Henri, “Pengaruh Mutasi dan Promosi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen*, Volume 6, Nomor 2, 2020.
- Pusparani, Mellysa, “Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)”, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, Volume 2, Nomor 4, 2021
- Putri, Salsabiila Astari, Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kekuasaan Pemimpin Persepsian dan Kepribadian Karyawan Sebagai Variabel Moderasi, *Skripsi*, Universitas Gadjah Mada, 2020.
- Sarah, Kezia, *et. al.*, “Pengaruh Schedule Flexibility Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara di Surabaya Plaza Hotel”, *Jurnal Fakultas Manajemen Universitas Kristen Petra Surabaya*, 2014.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2013).
- Sedarmayanti, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. *In Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*, 2017.
- Sejarah, daring melalui link <http://bbkbp.kemenperin.go.id/page/sejarah>, diakses pada 26 Desember 2022 pada 22.13 WIB.
- Serdamayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009).
- Setyawan, Agustinus, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun)”, *Journal of Accounting & Management Innovataion*, Volume 2, nomor 1, 2018.
- Setyawan, Berlin Ghalang, Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Pemberdayaan sebagai Variabel Mediator pada Pekerja Paruh

- Waktu di Sektor Transportasi Daring di Yogyakarta, *Skripsi*, Universitas Atma Jaya, 2020.
- Sinambela, Ella Anastasya dan Lestari, Utami Puji, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, Volume 10, Nomor 1, 2022.
- Sinurat, Debora Sulastri, Pengaruh Keselamatan Kerja, Program Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan Karet di PTPN IX Kebun Getas, *Skripsi*, Universitas Kristen Satya Wacana, 2018.
- Sitanggang, Dolly V.P, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau”, *Skripsi*, Universitas Islam Riau, 2021.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013).
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2011).
- Sujarwanto, Yohanes, Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Tingkat Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Medion Cabang Palembang. *Skripsi*, Universitas Tridinanti Palembang, 2020.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Garaha Ilmu, 2003).
- Syahza A., *Metodologi Penelitian*, (UR PRESS, Edisi Revisi, 2021).
- Tristinas, Aulia Karunia Dewi, Pengaruh Fleksibilitas Kerja Persepsian terhadap Kesejahteraan Pegawai dengan Keseimbangan Kehidupan-Kerja sebagai Variabel Pemeditasi, *Tesis*, Universitas Gadjah Mada, 2020.
- Tugas Pokok dan Fungsi, daring melalui link <http://bbkcp.kemenperin.go.id/page/tugas-pokok-dan-fungsi>, diakses pada 26 Desember 2022 pukul 22.25 WIB.
- Visi dan Misi, daring melalui link <http://bbkcp.kemenperin.go.id/page/visi-dan-misi>, diakses pada 26 Desember 2022 pukul 23.31 WIB.
- Wahyuni, Ayu, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 10, Nomor 3, 2022.
- Waryono *et al.*, *Pedoman Penulisan Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2014).

Wibowo, Yuni, Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Keseimbangan Kehidupan-Kerja Sebagai Pemediasi pada Pegawai dengan Latar Belakang Generasi Milenial (Studi Pada Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia), *Tesis*, Universitas Gadjah Mada, 2021.

Wicaksono, Imam Syaiful, Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*, Universitas Islam Indonesia, 2019.

Yukl, Gary, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta Barat: PT Indeks, 2015).

