

**PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN
FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI PADA PT. JASA
RAHARJA PALOPO)**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

AYU LESTARI

2004030084

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2024**

**PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN
FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI PADA PT. JASA
RAHARJA PALOPO)**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

AYU LESTARI

2004030084

Pembimbing:

Hendra Safri, S.E., M.M.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2024**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ayu Lestari
NIM : 2004030084
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 12 Desember 2024

Yang membuat pernyataan,



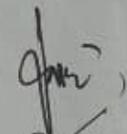
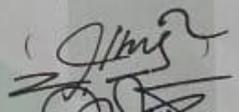
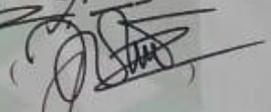
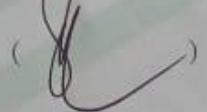
Ayu Lestari
NIM 2004030084

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Jasa Raharja Palopo) yang ditulis oleh Ayu Lestari Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2004030084, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Selasa, tanggal 3 Desember 2024 Miladiyah bertepatan dengan 1 Jumadil Akhir 1446 Hijriah, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 12 Desember 2024

TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Akbar Sabani, S.EI., M.E. | Penguji I | () |
| 4. Jumarni, S.T., M.E.Sy. | Penguji II | () |
| 5. Hendra Safri, S.E., M.M. | Pembimbing | () |

Mengetahui

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIP 198201242009012006

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah



Akbar Sabani, S.EI., M.E.
NIDN 2005048501

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ
وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah swt. Yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jasa Raharja Palopo)”**.

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi dalam bidang Manajemen Bisnis Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna.

Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih tak terhingga dengan penuh ketulusan hati terkhusus kepada kedua orang tua saya tercinta, cinta pertama saya Almarhum Bapak Mustafa seseorang yang sampai saat ini saya rindukan. Ibu Marni Nurhaeni pintu surgaku, terima kasih sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada beliau atas segala bentuk doa, motivasi dan juga semangat yang telah diberikan kepada penulis, terima kasih atas nasehat yang telah diberikan walaupun kadang pikiran kita tidak sejalan. Terima kasih telah membantu dan

mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt. Mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yaitu:

1. Rektor IAIN Palopo, Dr. Abbas Langaji, M.Ag., dan juga kepada para jajarannya yakni Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Munir Yusuf, M.Pd., Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, Dr. Masruddin, M. Hum., dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Mustaming, S.Ag., M. HI., Institut Agama Islam Negeri Palopo.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Insitut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI., Wakil Dekan Bidang Akademik, Dr. Fasiha, S.EI., M.EI., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, Muzayyanah Jabani, S.T., M.M., dan Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama, Muhammad Ilyas, S.Ag., M.A.
3. Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Akbar Sabani, S.EI., M.E., yang telah banyak memberikan bantuan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepala Unit Perpustakaan Institut Agama Islam negeri Palopo Abu Bakar, S.Pd., M.Pd. beserta staf yang telah menyediakan buku-buku literatur dan melayani penulis untuk keperluan dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Pembimbing utama, Hendra Safri, S.E., M.M, yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan kepada penulis dengan tulus dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Akbar Sabani, S.El., M.E. selaku penguji I, Jumarni, ST., M.E.Sy. selaku penguji II yang telah banyak memberi arahan dan masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Dosen Penasehat Akademik, Adzan Noor Bakri, S.E.Sy., MA.Ek. yang telah memberikan bimbingannya selama ini.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah membagikan ilmunya kepada saya dan teman-teman saya. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepada kakak-kakakku tersayang Rizaldi, Gunawan, Rafika Mustafa, Muh Sahrir, Andini, Trisno, Muh Rifaldi Mustafa terima kasih telah memberikan doa, semangat, perhatian, motivasi serta cinta dan sayang yang diberikan selama ini.
10. Saudara Sibolaku Refleksi Khusnul Hatimah, Cahyani Yasman M, Eny Erwanti, Amaliah Reskyta Baso, Muh Fikri Haikal, Muh Iksan R, dan Akmal yang telah membersamai proses penulis dari awal perkuliahan sampai tugas akhir. Terima kasih atas bantuan, waktu, support, dan kebaikan yang diberikan kepada penulis.
11. Teman-temanku Aesya Aziza, Andi Putri Pramesti, Fitrasari, Sarmila, dan seluruh teman kelas MBS C angkatan 2020 yang telah membantu dan

berbagi keceriaan, suka dan duka selama kuliah, terima kasih banyak atas perjuangan dan kebersamaan kita, semoga tak akan pernah terlupakan.

12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan sumbangsi kepada penulis selama kuliah dan penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi setiap yang membaca dan semoga usaha penulis bernilai ibadah di sisi Allah swt.

Palopo, 12 Desember 2024

Ayu Lestari

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Z	Z	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭ	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Za	Z	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda Vokal	Nama	Latin	Keterangan
اَ اِ اِوْ	<i>Fathah</i>	A	À
اِ	<i>Kasrah</i>	I	Ì
اُ	<i>Dammah</i>	U	Ù

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ي	<i>Fathah danyā'</i>	Ai	a dan i
و	<i>Fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلًا : *hauḷa*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آ	<i>fathah dan alif atau yā</i>	Ā	a dan garis di atas
إِ	<i>kasrah dan yā'</i>	Ī	i dan garis di atas
أُ	<i>ḍammah dan wau</i>	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *rāmā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t].sedangkantā' *marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fādilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقَّ : *al-haqq*

نُعَمُّ : *nu'ima*

عَدُوُّ : *'aduwwun*

Jika huruf ع ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah*, maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi ī.

Contoh:

عَلِيٌّ : ‘Alī (bukan ‘Aliyy atau A’ly)

عَرَبِيٌّ : ‘Arabī (bukan A’rabiyy atau ‘Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ل (alif lam ma’rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa , al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : al-syamsu (bukan asy-syamsu)

الزَّلْزَلَةُ : al-zalزالah (bukan az-zalزالah)

الْفَلْسَفَةُ : al-falsafah

الْبِلَادُ : al-bilādu

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْعُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata Al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī

Risālah fi Ri'āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah

Kata “Allah swt.” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللَّهِ : *billāh*

دِينُ اللَّهِ : *dīnullāh*

Adapun *tā'marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahrū Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muh}ammad Ibnu)
Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd, Nasr Hāmid Abū)

11. Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	: <i>Subhanahu wa ta 'ala</i>
saw.	: <i>SallAllah swt.u 'alaihi wa sallam</i>
as	: <i>'alaihi al-salam</i>
ra	: <i>RadiAllah swt.u 'anha</i>
H	: Hijriyah
M	: Masehi
No.	: Nomor
QS.	: Qur'an Surah
HR	: Hadist Riwayat
UU	: Undang-undang
PP	: Peraturan Pemerintah

12. Daftar Istilah

<i>Feedback</i>	: Umpan balik yang diberikan kepada individu
<i>Fixed Working Hours</i>	: Sistem di mana individu memiliki jam kerja tetap yang telah ditentukan
<i>Flexible Work Arrangements</i>	: Sistem kerja yang individu untuk memiliki pilihan dalam waktu, lokasi, dan cara kerja, termasuk bekerja dari rumah atau jam kerja yang tidak tetap
<i>Flexible Working Hours</i>	: Sistem di mana individu bekerja dalam jam kerja bervariasi setiap harinya
<i>Front Office</i>	: Sebuah tempat yang berhubungan langsung dengan pelanggan atau klien
<i>Reward</i>	: Penghargaan yang diberikan kepada seseorang
<i>Schedule Flexibility</i>	: Kemampuan untuk mengatur waktu kerja sesuai kebutuhan pribadi
<i>Surety Bond</i>	: Sebuah kontrak yang menjamin bahwa kewajiban tanggung jawab tertentu akan dipenuhi
<i>Stakeholders Engagement</i>	: Proses berinteraksi dengan semua pihak yang memiliki kepentingan
<i>Turnover</i>	: Tingkat pergantian kerja individu dalam suatu organisasi
<i>Work-Life Balance</i>	: Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan

Welfare State : kehidupan pribadi untuk kesejahteraan individu
: Konsep pemerintahan di mana negara bertanggung jawab untuk memberikan kesejahteraan sosial kepada warganya

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PRAKATA	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI	xix
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR AYAT	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
ABSTRAK	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	9
B. Deskripsi Teori	15
C. Kerangka Pikir	27
D. Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	29

A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
C. Definisi Operasional Variabel	30
D. Populasi dan Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Instrumen Penelitian.....	33
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	34
H. Teknik Analisis Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	43
B. Hasil Penelitian	48
C. Pembahasan	61
BAB V PENUTUP	67
A. Simpulan	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	13
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	30
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert	33
Tabel 4.1 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Presentase Responden Berdasarkan Umur	49
Tabel 4.3 Presentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser	56
Tabel 4.9 Hasil Analisis Linier Berganda	57
Tabel 4.10 Hasil Uji t Parsial	58
Tabel 4.11 Hasil Uji f (Uji Simultan)	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi (R^2)	60

DAFTAR AYAT

Surah al-Qashah ayat 77	19
-------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Persentase Karyawan yang Bekerja Menurut Jam Kerj Dari 2020 -2023	4
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	28
Gambar 4.1	Stuktur Organisasi PT. Jasa Raharja Palopo	48
Gambar 4.2	Scatterplot	55

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Daftar Pertanyaan Kuesioner
- Lampiran 2: Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3: Olah Data SPSS
- Lampiran 4: Dokumentasi
- Lampiran 5: Surat Izin Peneliti
- Lampiran 6: Uji Plagiasi
- Lampiran 7: Surat Keterangan MBTA
- Lampiran 8: Transkrip Nilai Mahad
- Lampiran 9: Riwayat Hidup

ABSTRAK

Ayu Lestari, 2024. “Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jasa Raharja Palopo)”. Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing Oleh Hendra Safri.

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jasa Raharja Palopo). Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Palopo.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif untuk mengukur pengaruh kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Populasinya adalah seluruh karyawan PT. Jasa Raharja Palopo dengan jumlah populasi 30 karyawan. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan pengambilan sampelnya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 30 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Selanjutnya data diolah dengan bantuan SPSS menggunakan analisis uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kesejahteraan karyawan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel fleksibilitas kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun secara simultan variabel kesejahteraan karyawan (X_1) dan fleksibilitas kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai R Square sebesar 78,4% sedangkan sisanya sebesar 21,6% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kesejahteraan Karyawan, Fleksibilitas Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Ayu Lestari, 2024. "The Influence of Employee Welfare and Work Flexibility on Employee Performance (Study at PT. Jasa Raharja Palopo)". Sharia Business Management Study Program Thesis, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Hendra Safri.

This research discusses the influence of employee welfare and work flexibility on employee performance (Study at PT. Jasa Raharja Palopo). This research aims to determine the influence of employee welfare and work flexibility on employee performance at PT. Palopo Raharja Services.

This type of research is quantitative to measure the influence of employee welfare and work flexibility on employee performance. The population is all employees of PT. Jasa Raharja Palopo with a population of 30 employees. The sample used was a saturated sample with all 30 employees being sampled. Data was collected through questionnaires. Next, the data was processed with the help of SPSS using classical assumption test analysis, multiple linear regression analysis, t test, f test, and coefficient of determination test.

The results of this research show that partially the employee welfare variable (X_1) has a positive and significant effect on employee performance (Y), the work flexibility variable (X_2) has no effect on employee performance (Y). Meanwhile, simultaneously the variables employee welfare (X_1) and work flexibility (X_2) have a positive and significant effect on employee performance (Y) with an R Square value of 78,4% while the remaining 21,6% is influenced by other factors not mentioned in this research.

Keywords: Employee Welfare, Work Flexibility, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dari suatu perusahaan adalah aset yang paling berharga. Peranan manusia sebagai aset organisasi atau perusahaan sangat penting, karena energi dan keputusan manusia menjadi pendorong utama setiap gerakan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada karyawan sebagai tenaga kerja, agar mereka dapat berkembang dan menjadi lebih produktif dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan memiliki semangat dan motivasi yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat dengan mudah tercapai sesuai harapan perusahaan.¹

Era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat ini, di mana masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk dapat tetap bertahan. Efektivitas sumber daya manusia organisasi sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan dan dapat tercapai apabila hasil kerja karyawan tersebut berhasil memenuhi tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik.²

Kinerja merujuk pada apa yang dikerjakan dan bagaimana cara

¹ Tri Ratna Purnamarini Florentina Intan Novianty, Didik Subiyanto, "Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* VII, no. 1 (2023): 535.

² Naning Kurotti Ayun, Umi Nadhiroh, and Agung Pambudi Mahaputra, "Pengaruh Pengembangan Sdm, Pelatihan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial* 01, no. 9 (2023): 121.

pelaksanaannya.³ Secara umum, apabila seorang karyawan mampu meningkatkan performa kinerjanya, maka dari perusahaan biasanya akan memberikan *reward* kepada setiap karyawannya yang mampu mencapai target kerjanya, baik penghargaan secara finansial maupun non finansial. Adapun cara untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan strategi yang diterapkan untuk karyawan seperti kepuasan kerja, fleksibilitas kerja, dan kompensasi kerja.⁴

Tingkat kesejahteraan merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Kesejahteraan karyawan mengacu pada pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik dalam maupun diluar hubungan kerja secara langsung dan tidak langsung. Dengan begitu menandakan faktor kesejahteraan pegawai dalam sebuah perusahaan memiliki dampak terhadap hasil kinerja pegawai tersebut. Namun, tidak menutup kemungkinan yang terjadi di masa sekarang bahwa masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kesejahteraan para pegawainya sehingga banyak muncul berbagai macam aksi mogok kerja serta demonstrasi akhir-akhir ini yang menuntut ke- layakan upah dari para pegawai.⁵

Program kesejahteraan yang ditetapkan perusahaan merupakan faktor

³ Muzayyanah Jabani and Dzulkarnain Lubis Andri, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Islam (Studi Pada Pt Bosowa Berlian Motor Kota Palopo)," *Journal Of Institution And Sharia Finance* 3, no. 1 (2020): 123, <https://doi.org/10.24256/joins.v3i1.1447>.

⁴ Wira Bharata Luis Preselliya Siregar, Adietya Arie Hetami, "Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Inervening Pada PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda," *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)* 1(1), no. 18 (2021), <https://doi.org/10.35194/jubis.v1i1.1518>.

⁵ Rahmika Mar'ie Allifudin and Praptiestrini, "Pengaruh Kepemimpinan, Kesejahteraan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PD. BKK Karanganyar," *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah* 18, no. 2 (2020): 155, <http://www.ejournal.unsa.ac.id/index.php/smoothing/article/view/422%0Ahttps://www.ejournal.unsa.ac.id/index.php/smoothing/article/viewFile/422/247>.

situasioal yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Program kesejahteraan karyawan akan berdampak besar terhadap kinerja karyawan apabila dapat memberikan rasa aman dan dapat dimanfaatkan oleh karyawan. Harapan adanya program kesejahteraan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.⁶

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah fleksibilitas kerja. Fleksibilitas kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyesuaikan jam kerja, lokasi kerja, dan gaya mereka. Karyawan yang pulang sebelum waktu yang telah ditentukan akan berpotensi memperburuk hasil kinerja.⁷ Oleh karena itu, perusahaan yang mempraktikkan fleksibilitas kerja memiliki kesadaran bahwa perubahan dinamika dan pola kerja menjadi fleksibel dapat membuat karyawan memiliki *work life balances* yang lebih baik, sehingga menimbulkan kinerja yang baik pula.⁸

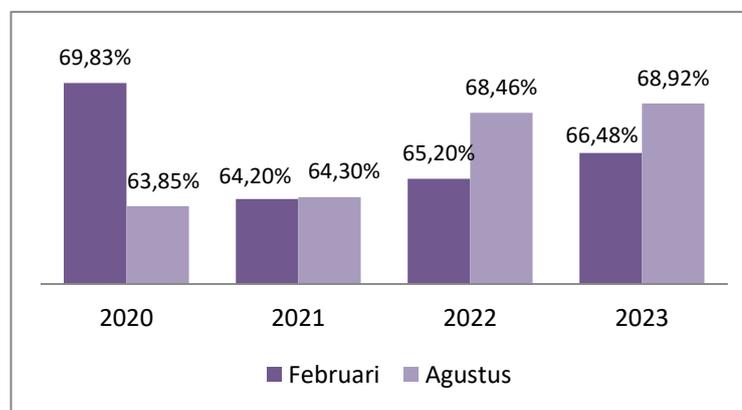
Fleksibilitas secara umum mempunyai manfaat positif seperti jadwal kerja yang alternatif untuk kualitas hidup karyawan. Jadwal kerja yang fleksibel akan memberikan kendali yang lebih personal kepada karyawan atas setiap waktu mereka bekerja setiap harinya. Ada beberapa jenis fleksibilitas jam kerja yang sering digunakan seperti *fixed working hours* yaitu Sistem kerja yang

⁶ Arfananda Dias Pratama and Axel Giovanni, "Pengaruh Kompetensi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Di Kota Magelang," *Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen* 3, no. 4 (2021): 22, <https://doi.org/10.32938/ie.v3i4.2072>.

⁷ Rasbi Muh, "Determinants of Employee Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency for the City of Palopo," *Journal of Islamic Management and Bussiness* 6, no. 1 (2023): 35.

⁸ Anita Stefanie, Kresentia; Suryani, Ema; Maharani, "Flexible Work Arrangement, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Pada Situasi Covid-19," *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntan* 4, no. 3 (2020): 1725–26.

menggunakan sistem di mana para karyawan diperbolehkan untuk memilih sesi kerjanya setiap hari sesuai keputusan peraturan perusahaan untuk memenuhi jumlah jam kerja minimal dalam seminggu ada empat puluh jam. Kemudian ada juga yang menggunakan sistem kerja *flexible working hours* yaitu sistem yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dalam jumlah jam kerja tidak harus sama setiap harinya.⁹ Berikut persentase karyawan menurut jam kerja dari tahun 2020 sampai dengan 2023.



Gambar 1.1 Karyawan yang bekerja menurut jam kerja dari tahun 2020-2023 (Badan Pusat Statistik)

Berdasarkan gambar di atas, Badan Pusat Statistik merilis data mengenai persentase karyawan menurut jam kerja di bulan Februari dan Agustus tahun 2020-2023. Pada tahun 2020, persentase karyawan dengan jam kerja 35 jam atau lebih per minggu pada bulan Februari mencapai 69,83% dibandingkan pada bulan Agustus sekitar 63,85%. Kemudian pada tahun 2021, persentase karyawan di bulan Februari menurun menjadi 64,20% dibandingkan bulan Agustus sekitar

⁹ Fatkhul Huda and Muhamad Ekhsan, "Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Online Yang Dimediasi Kepuasan Kerja," *Dynamic Management Journal* 7, no. 3 (2023): 482, <http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v7i3>.

64,30%. Selanjutnya pada tahun 2022, karyawan yang bekerja dengan jam 35 jam atau lebih per minggu di bulan Agustus mencapai 68,46% di mana di bulan Februari hanya 65,20%, sedikit naik dibandingkan setahun lalu. Lalu pada tahun 2023, persentase karyawan dengan jam kerja tersebut di bulan Agustus tetap meningkat hingga 68,92%, di mana pada bulan Februari hanya mencapai 66,48%.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, Pratama pada tahun 2023 menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kesejahteraan karyawan menyebabkan semakin tingginya kinerja karyawan.¹⁰ Penelitian ini selaras dengan penelitian Sunarni pada tahun 2023 bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja.¹¹ Sedangkan berdasarkan pada penelitian Herlambang, dkk pada tahun 2021 menjelaskan bahwa tingkat kesejahteraan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.¹²

Kemudian berdasarkan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh Sania dan Akbar pada tahun 2023 bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menjelaskan semakin tinggi fleksibilitas kerja yang diterapkan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawannya.¹³ Penelitian ini selaras dengan penelitian Farha, dkk pada tahun

¹⁰ Febrian Yuga Pratama, "Pengaruh Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Gawanta Sejahtera Gemilang Kabupaten Kediri," *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah* 1, no. 3 (2023): 149–159.

¹¹ Sunarni, "Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Salah Satu Bank Konvensional Di Kota Bandung," *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science* 2, no. 02 (2023): 11–21, <https://doi.org/10.58812/jbmws.v2i02.333>.

¹² Putu Gede Denny Herlambang et al., "Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Ubud Hotel," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium* 7, no. 2 (2021): 226–227, https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i2.725.

2022 yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁴ Sedangkan berdasarkan penelitian Primandaru, dkk pada tahun 2022 mengemukakan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁵

Berdasarkan penelitian sebelumnya disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara peneliti dengan penelitian lainnya yang masih menimbulkan hasil yang tidak sama dalam mencapai kesejahteraan karyawan terhadap kinerjanya begitupun juga dengan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di salah satu perusahaan asuransi sosial di kota Palopo yang berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Jasa Raharja Palopo)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Palopo ?
2. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

¹³ Fiki Nadilah Sania and Irfan Rizka Akbar, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jav Property Nayotama Binong Kabupaten Tangerang,” *Journal of Research and Publication Innovation* 1, no. 3 (2023): 880–887.

¹⁴ Jubaedah Nawir Yulfika Anindya Farha, Iwan Kresna Setiadi, “Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Tik Kantor Pusat Ditjen Pajak,” *Jurnal Visionida* 8, no. 1 (2022): 23–33, <https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5630>.

¹⁵ Noormalita Primandaru and Marliza Prawitasari, “Dampak Flexible Work Arrangements Pada Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Perilaku Kerja Inovatif Pada Masa Pandemi Covid-19,” *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 10, no. 1 (2022): 10, <https://doi.org/10.35145/procuratio.v10i1.1687>.

Jasa Raharja Palopo ?

3. Apakah kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Palopo ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Palopo.
2. Untuk mengetahui apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Palopo.
3. Untuk mengetahui apakah kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Palopo.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan baik secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan mampu berkontribusi dalam hal menambah wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta sebagai sumbangsih pemikiran khususnya mengenai pengaruh kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis
 - a. Bagi Akademisi

Sebagai ilmu pengetahuan yang dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam keilmuan dan juga memenuhi persyaratan akademik dalam menyelesaikan studi pada program studi Manajemen Bisnis Syariah.

b. Bagi Karyawan dan Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan bacaan khususnya para karyawan dan dapat dijadikan panduan bagi perusahaan lain dalam menambah wawasan dan menaruh minat terhadap permasalahan atau isu-isu mengenai sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu ini adalah salah satu acuan atau referensi penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis memperoleh pemahaman. Berikut merupakan penelitian terdahulu terkait penelitian yang akan dilakukan:

1. Indra Bakti Nasution pada tahun 2020 dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan”. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan.¹⁶ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian ini hanya mengukur tentang motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan akan mengukur variabel fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama mengukur dan membahas kesejahteraan karyawan dan kinerja.

2. Habib Taimullah dan Irma Anggraini pada tahun 2022 dalam judul penelitian

¹⁶ Indra Bakti Nasution, “Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Agrotech Pesticide Industry Medan,” *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* 5, no. 1 (2020): 102–113.

“Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Banda Aceh.” Berdasarkan penelitian ini maka ditarik kesimpulan yaitu pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Teknik sampel yang digunakan yaitu total sampling atau sampel jenuh yang berjumlah 23 responden. Analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa variabel kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁷ Perbedaan penelitian dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi dengan menggunakan uji regresi linear sederhana. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama menggunakan teknik sampling jenuh.

3. Fakhul Huda dan Muhammad Ekshan pada tahun 2023 dalam judul penelitian “Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Online yang Dimediasi Kepuasan Kerja”. Berdasarkan pada penelitian ini maka ditarik kesimpulan yaitu metode penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja, kemudian fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver.¹⁸ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada penelitian ini membahas variabel kepuasan

¹⁷ Habib Taimullah and Irma Anggraini, “Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Banda Aceh,” *Jurnal Economica Didactica* 3, no. 2 (2022): 9–14, <https://jurnal.usk.ac.id/JED/article/view/30309>.

¹⁸ Huda and Ekhsan, “Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Online Yang Dimediasi Kepuasan Kerja,” 482.

kerja sebagai variabel mediasi sedangkan penelitian yang akan dilakukan akan membahas variabel kesejahteraan karyawan. Persamaan pada penelitian ini ialah sama membahas fleksibilitas kerja terhadap kinerja dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif dengan teknis analisis berganda.

4. Wanda Yunita Pramesti, Nurhidayah, dan Agus Priyono pada tahun 2022 dalam judul penelitian “Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Lestari Plastik Pagak Malang)”. Berdasarkan pada penelitian ini maka ditarik kesimpulan yaitu pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah random sampling yaitu pengambilan sampel secara acak dari populasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan Spesialisasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁹ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada penelitian ini membahas tentang variabel spesialisasi pekerjaan dan menggunakan teknik random sampling dengan metode *explanatory research*, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama mengukur variabel fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Layla Hafni, Nana Fitriani, Surya Safari SD, Librina Tria Putri pada tahun 2023 dalam judul penelitian “Fleksibilitas Kerja dan Kinerja Karyawan pada

¹⁹ Wanda Yunita Pramesti, Nurhidayah, and A. Agus Priyono, “Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Lestari Plastik Pagak Malang),” *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 2022, 64–71, www.fe.unisma.ac.id.

Perusahaan Distributor Elektronik Philips: Peran Mediasi Motivasi”. Berdasarkan penelitian ini maka ditarik kesimpulan yaitu Sumber Data yang digunakan yakni data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang berasal langsung dari responden. Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai motivasi dan karyawan yang dilihat dari fleksibilitas kerja, pengembangan karir dan kompensasi, sedangkan data sekunder berupa bukti, catatan, atau laporan histori yang telah tersusun dalam data dokumentasi (arsip) yang di publikasikan dan tidak di publikasikan. Hasil penelitian ini menunjukkan fleksibel kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi, sedangkan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja, namun fleksibel kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.²⁰ Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada penelitian membahas pengembangan karir dan motivasi kerja sedangkan penelitian yang akan dilakukan tidak mengukur pengembangan karir dan motivasi kerja. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu membahas fleksibilitas kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, diuraikan juga dalam bentuk tabel, sebagai berikut:

²⁰Layla Hafni et al., “Fleksibilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Distributor Elektronik Philips: Peran Mediasi Motivasi,” *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 11, no. 2 (2023): 196–208.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

NO.	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Indra Bakti Nasution (2020)	Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, kesejahteraan dan semangat kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan	sama-sama mengukur dan membahas kesejahteraan karyawan dan kinerja pegawai	penelitian ini hanya mengukur tentang motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan akan mengukur variabel fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan
2.	Habib Taimullah dan Irma Anggraini (2022)	Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Banda Aceh	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Sama-sama menggunakan teknik sampling jenuh	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi dan uji regresi linear sederhana sedangkan penelitian selanjutnya menggunakan penelitian kuantitatif dengan uji regresi berganda
3.	Fakhul Huda dan Muhammad Ekshan (2023)	Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Online yang Dimediasi Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja, kemudian fleksibilitas kerja tidak berpengaruh	Sama-sama membahas fleksibilitas kerja terhadap kinerja dan sama-sama menggunakan metode kuantitatif dengan teknis analisis	Membahas variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sedangkan penelitian yang akan dilakukan akan membahas variabel kesejahteraan karyawan

			signifikan terhadap kepuasan kerja, selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja driver	berganda	
4.	Wanda Yunita Pramesti, Nurhidayah, dan Agus Priyono (2022)	Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Lestari Plastik Pagak Malang)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan Spesialisasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	sama-sama mengukur variabel fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan	Mengukur variabel spesialisasi pekerjaan, menggunakan teknik random sampling dengan metode <i>explanatory research</i> , sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh.
5.	Layla Hafni, Nana Fitriani, Surya Safari, dan Librina Tria (2023)	Fleksibilitas Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Distributor Elektronik Philips: Peran Mediasi Motivasi	Hasil menunjukkan bahwa fleksibel kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap motivasi, pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja, dan fleksibel kerja dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja	Sama-sama mengukur fleksibilitas kerja dan kinerja karyawan	Mengukur variabel pengembangan karir dan motivasi kerja

Sumber: Data diolah, 2024

B. Deskripsi Teori

1. Kesejahteraan Karyawan

a. Definisi Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan dalam teori *Welfare State* menurut Bentham (1748-1832), mempromosikan gagasan bahwa pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menjamin *the greatest happiness (atau welfare) of the greatest number of their citizens*. Bentham menggunakan istilah '*utility*' (kegunaan) untuk menjelaskan konsep kebahagiaan atau kesejahteraan. Berdasarkan prinsip utilitarianisme yang ia kembangkan, Bentham berpendapat bahwa sesuatu yang dapat menimbulkan kebahagiaan ekstra adalah sesuatu yang baik. Sebaliknya, sesuatu yang menimbulkan sakit adalah buruk.²¹

Kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan adalah jasa pelengkap material ataupun non material yang diberikan kepada karyawan berdasarkan dengan kebijaksanaan. Tujuan dari kesejahteraan adalah untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi mental karyawan agar kinerja karyawan tersebut meningkat.²²

Kesejahteraan karyawan menurut Hariandja adalah tunjangan dan fasilitas yang diberikan kepada pegawai oleh perusahaan namun tidak berdasarkan kinerja melainkan keanggotaannya dalam organisasi, sebagai manusia yang memiliki kebutuhan, agar dapat menjalankan kehidupannya dengan normal dan bekerja lebih baik.²³

Apapun istilah yang digunakan dalam mendefinisikan kesejahteraan, maksud dan tujuan pemberian kesejahteraan pada karyawan adalah hal yang wajib

²¹ Oman Sukmana, "Konsep Dan Desain Negara Kesejahteraan (Welfare State)," *Jurnal Sosial Politik* 2, no. 1 (2017): 105, <https://doi.org/10.22219/sospol.v2i1.4759>.

²² Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 185.

²³ Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* (PT. Grasindo, 2009), 279.

dilakukan oleh setiap organisasi atau perusahaan. Kesejahteraan berupa konsep tidak berwujud dalam kehidupan manusia, di mana dapat memberikan rasa bagaimana suatu kehidupan dilalui dan bagaimana interaksi dilakukan dalam hubungan sosial sehingga kesejahteraan dikatakan suatu konsep yang dinamis.²⁴

Berdasarkan kesimpulan yang dapat diambil dari kedua definisi di atas bahwa kesejahteraan karyawan adalah suatu imbalan di luar gaji atau upah yang diterima secara tidak langsung oleh karyawan dan diberikan kepada karyawan bukan karena kinerja karyawan tersebut tetapi berdasarkan keanggotaan karyawan tersebut dalam suatu organisasi dan perusahaan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan di luar gaji atau upah. Pemberian kesejahteraan pada karyawan yang baik akan menimbulkan efektivitas dan komitmen karyawan tersebut pada organisasi akan meningkat.

b. Tujuan Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan yang diberikan hendaknya bermanfaat dan mendorong untuk tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah. Adapun pemberian kesejahteraan kepada karyawan bertujuan yakni sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada bank.
- 2) Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
- 3) Memotivasi gairah kerja.
- 4) Menurunkan tingkat absensi dan *turnover* karyawan.

²⁴ et al Batjo, Nurdin, Institut Agama, and Islam Negeri, "Shop a t The Neighbor ' s Stall : Improving Community Welfare Berbelanja Di Masyarakat Warung Tetangga : Peningkatan Kesejahteraan," 2021, 61.

- 5) Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik dan serta nyaman.
- 6) Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai sebuah tujuan.
- 7) Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- 8) Mengefektifkan pengadaan karyawan.²⁵

c. Indikator Kesejahteraan Karyawan

Menurut Hasibuan kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan harus berdasarkan keadilan dan kelayakan, dalam mengukur tingkat kesejahteraan digunakan indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Kesejahteraan pegawai yang bersifat ekonomis adalah sesuatu yang diberikan dan dirancang untuk melindungi keamanan ekonomi karyawan. Yang termasuk dalam jenis kesejahteraan pegawai yang bersifat ekonomis yaitu: Uang pensiun, uang makan, uang transportasi, uang lebaran/natal, bonus, uang duka kematian, pakaian dinas, uang pengobatan, dan lain sebagainya.
- 2) Kesejahteraan yang bersifat fasilitas adalah sarana yang disediakan perusahaan dan berguna untuk melayani pegawai dalam kehidupan sehari-harinya. Kesejahteraan atau kompensasi yang bersifat fasilitas yang dapat diberikan kepada pegawai yaitu: Mushola/masjid, kafetaria, lapangan olahraga, kesenian, pendidikan/seminar, koperasi/toko, cuti/izin, perumahan, transportasi pegawai, dan lain sebagainya
- 3) Kesejahteraan yang bersifat pelayanan adalah kegiatan atau kebutuhan pegawai yang berusaha dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi.

Kesejahteraan atau kompensasi yang bersifat pelayanan yang dapat diberikan

²⁵ Tita Komala, "Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang," *Repository.Uinsaizu.Ac.Id*, 2020, 16–18, <http://repository.uinsaizu.ac.id/id/eprint/7961>.

kepada pegawai yaitu: Puskesmas/dokter, penitipan bayi, bantuan hukum, asuransi, kredit rumah.²⁶

d. Faktor-Faktor Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan pada karyawan tidak dapat dilihat dari aspek ekonomi saja namun terdapat berbagai aspek lain. Ukuran kesejahteraan seorang karyawan harus menggabungkan aspek pribadi, publik dan biaya kerja. Ketika kesejahteraan hanya berfokus kepada uang, maka kesejahteraan karyawan hanya dibatasi oleh gaji dan tunjangan, ketika kesejahteraan berfokus pada tugas dan fisik mental, maka aspek fisik dan mental saja yang dapat terlihat. Ketika itu digabungkan menjadi satu maka akan terlihat kesejahteraan karyawan yang lebih luas pandangannya.²⁷

e. Kesejahteraan Dalam Pandangan Ekonomi Islam

Kesejahteraan dalam pandangan teori ekonomi islam dimaknai dengan istilah *falah* yaitu kesejahteraan yang bersifat holistik dan seimbang antara aspek material dan spritual, individual-sosial dan kesejahteraan dikehidupan duniawi dan akhirat. Untuk menentukan kesejahteraan akhirat tentunya sangat bergantung pada kehidupan manusia di dunia sehingga konsep *falah* merupakan konsep yang menyeluruh untuk mewujudkan kesejahteraan dunia dan akhirat.²⁸

Dalam bahasa arab kata *falah* berasal dari kata kerja *aflaha-yuflihu* yang mempunyai arti kesuksesan, kemuliaan dan kemenangan. Istilah *falah* menurut is-

²⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 185.

²⁷ John W. Budd and David A. Spencer, "Worker Well-Being and the Importance of Work: Bridging the Gap," *European Journal of Industrial Relations* 21, no. 2 (2015): 2, <https://doi.org/10.1177/0959680114535312>.

²⁸ Nufi Mu'tamar Almahmudi, "Konsep Kesejahteraan Dan Implementasinya Dalam Perspektif Hukum Islam," *Khuluqiyya: Jurnal Kajian Hukum Dan Studi Islam*, 2019, 3-4, <https://doi.org/10.56593/khuluqiyya.v1i2.35>.

lam diambil dari kata-kata alqur'an, yang sering dimaknai sebagai keberuntungan dalam jangka panjang, dunia dan akhirat, sehingga tidak hanya memandang aspek material namun justru ditekankan pada aspek spritual. Konsep kesejahteraan tersebut dalam pandangan ekonomi Islam tidak hanya mencakup dimensi materi. Akan tetapi, ekonomi islam menghendaki kesejahteraan itu juga mencakup keseluruhan unsur materi dan non materi.²⁹ Salah satu ayat yang menjelaskan tentang kehidupan manusia dalam mencapai kesejahteraan terdapat dalam QS. al-Qashah/28 ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Terjemahannya:

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”³⁰

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia hidup harus seimbang karena harta merupakan ujian. Oleh karena itu, dalam kehidupannya manusia harus mempunyai amal saleh yang semata-mata mengharap akhirat, pemakmuran dunia yang dilakukan semata-mata untuk kebaikan, bukan untuk kerusakan, berbuat baik

²⁹ Noor. Hidayah, “Makna Kesejahteraan Dalam Sudut Pandang Ekonomi Islam,” *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah* 6, no. 2 (2021): 327–328.

³⁰ Departemen Agama RI, *Mushaf Al-Qur'an Dan Terjemahnya* (Jakarta: al-Huda, 2005), 395–96.

kepada sesama meliputi: kebaikan material, moral dan menjauhkan diri dari berbuat kerusakan, kemaksiatan dan kekacauan. Allahlah yang menjadi segala sumber kebaikan dan rezeki. Dengan demikian semua yang dilakukan oleh umat manusia dalam upaya mencapai kesejahteraan haruslah bersumber kepada Allah swt.³¹

2. Fleksibilitas Kerja

a. Pengertian Fleksibilitas Kerja

Menurut Widiyanto fleksibilitas adalah salah satu strategi yang dilakukan oleh organisasi untuk mempertahankan para pekerja tersebut dengan memberikan fleksibilitas kerja atau yang lebih dikenal sebagai *Flexible Work Arrangements* (FWA). Fleksibilitas kerja diberikan sebagai bentuk variasi ketika bekerja, sehingga membuat para pekerja tidak merasa bosan.³²

Menurut Carlson, dkk fleksibilitas adalah kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya atau pengaturan informal terkait dengan fleksibilitas di suatu perusahaan. Lebih lanjut, Carlson mengartikan *Schedule flexibility* sebagai pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan.³³

Salah satu dari fleksibilitas kerja yaitu jam kerja yang fleksibel ini dapat diringkas sebagai kemampuan anggota organisasi untuk mengontrol durasi jam

³¹ Ahmad Musthafa Al-Maraghi, *Tafsir AL-Maraghi*, Jilid 20, n.d., 170.

³² Itha Athia Randi Widiyanto, Abdul Kodir Djaelani, "Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Empiris PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Malang Martadinata)," *E-Jurnal Riset Manajemen* 2, no. 0341 (2022): 68.

³³ Dawn S. Carlson, Joseph G. Grzywacz, and K. Michele Kacmar, "The Relationship of Schedule Flexibility and Outcomes via the Work-Family Interface," *Journal of Managerial Psychology* 25, no. 4 (2010): 330–355, <https://doi.org/10.1108/02683941011035278>.

kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (di luar tempat kerja) dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi. Pemberian fleksibilitas kerja mempunyai keuntungan terhadap organisasi maupun anggota organisasi. Untuk organisasi, pemberian fleksibilitas kerja dapat memikat, mendapatkan, dan mempertahankan anggota organisasi dengan kualitas yang baik di dalam organisasi mereka.³⁴

b. Tujuan Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja mengacu pada berbagai pekerjaan yang menggantikan jam kerja yang ditetapkan dan tempat-tempat di mana pekerjaan dilakukan secara sistematis. Aspek kerja yang fleksibel memiliki tujuan tambahan, berikut ini:

- 1) Fleksibilitas dalam penjadwalan jam kerja, pengaturan kerja alternatif (seperti jam kerja yang fleksibel dan minggu kerja yang terkompresi). Mengenai jadwal shift dan istirahat.
- 2) Fleksibilitas dalam jumlah jam kerja, Pembagian beban kerja dan tingkat fleksibilitas paruh waktu tertentu juga penting.
- 3) Fleksibilitas di tempat kerja, seperti dalam lokasi selain yang dipilih oleh perusahaan, seperti di rumah.³⁵

c. Indikator Fleksibilitas Kerja

Flexible work arrangements (FWA) mempunyai tiga kategori secara umum, yaitu fleksibilitas dalam penjadwalan (*scheduling*), fleksibilitas dalam lo-

³⁴ Sussanna Shagvaliyeva and Rashad Yazdanifard, "Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance," *American Journal of Industrial and Business Management* 04, no. 01 (2014): 20–23, <https://doi.org/10.4236/ajibm.2014.41004>.

³⁵ Livia Gusti Arini, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Flexible Work Arrangement, Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pekerja Unit Usaha Bobbin Jember," *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan* 7, no. 2 (2019): 12, <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/96212>.

kasi (*telehomeworking*), dan fleksibilitas dalam waktu (*part-time*).

Indikator fleksibilitas kerja menurut Carlson, *schedule flexibility* adalah pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan berapa lama (*Time flexibility*), kapan (*Timing flexibility*), dan di mana (*Place flexibility*) karyawan bekerja. Lebih lanjut, Carlson mengartikan indikator fleksibilitas kerja sebagai berikut:

- 1) *Time flexibility* yaitu fleksibilitas karyawan dalam memodifikasi durasi kerja.
- 2) *Timing flexibility* yaitu fleksibilitas karyawan dalam memilih jadwal kerjanya.
- 3) *Place flexibility* yaitu fleksibilitas karyawan dalam memilih tempat kerjanya.³⁶

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas manajemen diperlukan untuk mengelola tenaga kerja yang fleksibel. Bagi manajer, fleksibilitas menawarkan banyak peluang untuk bermain, memperluas bisnis mereka, dan menemukan kesuksesan. Berikut isu-isu yang akan berkembang jika manajemen terus menekankan struktur organisasi konvensional:

- 1) Lambat bereaksi terhadap perubahan
- 2) Inovasi yang kurang
- 3) Problematika komunikasi dan koordinasi
- 4) Peningkatan pembatasan visual dan kompartementalisasi
- 5) Struktur dan fungsi yang kaku

³⁶ Dawn S. Carlson, Joseph G. Grzywacz, and K. Michele Kacmar, "The Relationship of Schedule Flexibility and Outcomes via the Work-Family Interface," *Journal of Managerial Psychology* 25, no. 4 (2010): 330–355, <https://doi.org/10.1108/02683941011035278>.

- 6) Ada sedikit ruang untuk aksi inovatif dan kreatif
- 7) Pendekatan manajemen puncak
- 8) Tidak terkontrol yang menjadikan proses kinerja yang rendah .

Perusahaan yang fleksibel menyadari bahwa sistem manajemen yang mereka gunakan dapat berubah dengan cepat dan dapat menyesuaikan pekerjaan mereka. Bisnis besar, bagaimanapun, selalu terkendala untuk memiliki fleksibilitas yang lebih sedikit. Karena hierarki struktural dan prosedur yang ketat, perusahaan sektor swasta/publik tidak dapat menerapkan praktik fleksibilitas kerja yang memadai.³⁷

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁸

Menurut Aini, kinerja merupakan hasil kerja individu yang di peroleh selama waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standart yang telah di tentukan atau di sepakati bersama oleh organisasi. Kinerja dapat dikatakan baik, ketika karyawan mampu memenuhi tugas yang diberikan dan mamp mengatasi kesulitan dan hambatan dalam menyelesaikan masalah

³⁷ Ebi Ariko and Nurali, "Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Koperasi Telekomunikasi Seluler Jombang)," *Galang Tanjung*, no. 2504 (2020): 21–23.

³⁸ A.A anwar prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan 14 (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017), 67.

pekerjaan.³⁹

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam teori *Goal Setting* (Penetapan tujuan) Locke dan Latham menetapkan sasaran perlu memperhatikan unsur SMART, berikut ini adalah unsur yang dapat mengukur dan menjelaskan mengenai tujuan yang dimiliki oleh kinerja karyawan:

- 1) *Specific* yaitu target yang ditentukan haruslah spesifik. Sebuah tujuan yang spesifik akan memiliki kesempatan jauh lebih besar untuk dicapai dibandingkan dengan tujuan yang hanya bersifat umum dan global.
- 2) *Measurable* yaitu sasaran harus bisa diukur. Perlu ditetapkan kriteria atau parameter untuk mengukur kemajuan menuju pencapaian setiap tujuan yang ditetapkan.
- 3) *Achievable* yaitu target yang ditentukan haruslah masuk akal dan memungkinkan untuk dicapai.
- 4) *Relevant* yaitu sasaran mutu yang ditetapkan harus relevan dan sesuai dengan proses atau fungsi unit kerja terkait.
- 5) *Time Bound* untuk mencapai suatu sasaran harus ditetapkan dan ditargetkan berapa lama waktu yang dibutuhkan.⁴⁰

³⁹ Siti Nur'Aini, "Gambaran Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Kabupaten Jember)," *Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi* 15, no. 1 (2019): 138, <https://doi.org/10.32528/ins.v15i1.1961>.

⁴⁰ Teddy Sutrisno and Tutuk Ari Arsanti, "Pengaruh Goal Setting Dan Self-Efficacy

Menurut Robbins untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan yaitu:

- 1) Kualitas, kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkah aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
- 6) Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung karyawan terhadap kantor.⁴¹

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Adapun karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Terhadap Kinerja Karyawan,” *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia* 7, no. 1 (2023): 98, <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i1.306>.

⁴¹ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia, 2006).

- 2) Berani mengambil resiko yang dihadapi
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikannya
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak, ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketiga elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan dijelaskan sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Bakat dan motivasi seseorang adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Di mana keterampilan yang paling dibutuhkan adalah kemampuan dan bakat untuk melakukan pekerjaan itu.

2) Faktor Dukungan Organisasi

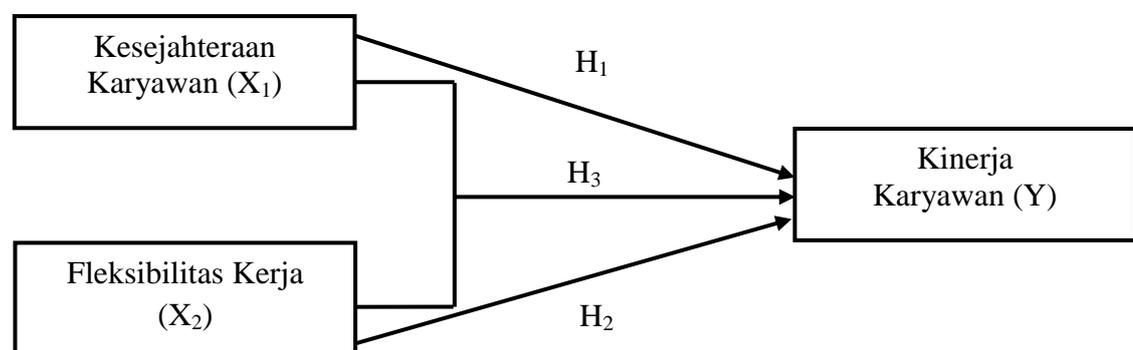
Karyawan harus memiliki dukungan dari organisasi ditempat kerjanya. Infrastruktur dan kondisi kerja, serta kenyamanan tempat kerja, semuanya diatur untuk memberikan dukungan ini. Untuk mencapai suatu tujuan, pengorganisasian digunakan untuk memperjelas kepada setiap individu apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan. Harus ada deskripsi pekerjaan dan tugas yang jelas yang disadari dan dipahami semua orang.

3) Faktor Dukungan Manajemen

Keterampilan manajer atau pemimpin juga mempengaruhi seberapa baik kinerja perusahaan dan seberapa baik kinerja karyawannya, baik dengan menumbuhkan budaya keselamatan dan harmoni di tempat kerja dan dalam hubungan kerja atau dengan membantu dalam pengembangan potensi kinerja karyawan.⁴²

C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Di dalam kerangka pemikiran variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian.⁴³ Berdasarkan kerangka pikir di bawah ini, terdapat kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas kerja sebagai variabel independen kemudian kinerja karyawan sebagai variabel dependen.



⁴² Simajuntak, *Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), 79.

⁴³ Addini Zahra Syahputri, Fay Della Fallenia, and Ramadani Syafitri, "Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif," *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran* 2, no. 1 (2023): 160–66.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono ialah dugaan sementara terhadap rumusan permasalahan riset. Hipotesis dapat didefinisikan sebagai studi tentang hubungan antara variabel yang akan diuji sebenarnya dengan dugaan sementara. Karena itu, hipotesis tersebut berimplikasi pada pengujian yang dinyatakan hubungan hendaknya yang lebih jelas. Hipotesis melayani tujuan membuat pernyataan tentang kemungkinan hubungan antara fenomena yang diteliti.⁴⁴

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

- H1:** Diduga kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2:** Diduga fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3:** Diduga kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014), 64.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif yang menggambarkan hubungan, menjelaskan fenomena, dan menunjukkan pengaruh yang tepat (hubungan sebab-akibat) di antara variabel- variabel. Hal ini dilakukan dengan mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan interaksi antara variabel-variabel tersebut, yang kemudian digunakan untuk melakukan analisis dengan menggunakan peralatan yang sesuai dengan variabel yang diteliti.⁴⁵

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴⁶

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi dari penelitian ini yaitu di kantor PT Jasa Raharja Cabang Palopo jalan Andi Djemma, Ammasangan, Kecamatan Wara, Kota Palopo, dan waktu penelitian dilaksanakan bulan Juli s/d Agustus tahun 2024.

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011).

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 14.

C. Definisi Variabel Operasional

Tabel 3.1 Definisi Variabel Operasional

NO.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kesejahteraan Karyawan (X_1)	Kesejahteraan karyawan adalah jasa pelengkap material ataupun non material yang diberikan kepada karyawan berdasarkan dengan kebijaksanaan. ⁴⁷	1. Ekonomis 2. Fasilitas 3. Pelayanan ⁴⁸
2.	Fleksibilitas Kerja (X_2)	Fleksibilitas adalah pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan. ⁴⁹	1. <i>Time flexibility</i> 2. <i>Timing flexibility</i> 3. <i>Place flexibility</i> ⁵⁰
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ⁵¹	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja ⁵²

⁴⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 185.

⁴⁸ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 185.

⁴⁹ Dawn S. Carlson, Joseph G. Grzywacz, and K. Michele Kacmar, "The Relationship of Schedule Flexibility and Outcomes via the Work-Family Interface," *Journal of Managerial Psychology* 25, no. 4 (2010): 330–355, <https://doi.org/10.1108/02683941011035278>.

⁵⁰ Dawn S. Carlson, Joseph G. Grzywacz, and K. Michele Kacmar, "The Relationship of Schedule Flexibility and Outcomes via the Work-Family Interface," *Journal of Managerial Psychology* 25, no. 4 (2010): 330–355, <https://doi.org/10.1108/02683941011035278>.

⁵¹ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 67.

⁵² Robbins, *Perilaku Organisasi*.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Salah satu pendekatan yang dilakukan dalam penelitian kuantitatif ialah mengidentifikasi populasi penelitian tersebut. Sugiyono mengatakan populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasi dan terdapat obyek atau subyek di dalamnya dengan memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti guna dipelajari dan dipahami, kemudian akan dilakukan penarikan kesimpulan.⁵³ Dalam penelitian ini, populasinya ialah seluruh karyawan yang bekerja di PT Jasa Raharja yang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel penelitian diartikan gambaran umum dari populasinya. Sampel memiliki sifat serupa dengan populasi sehingga sampel yang digunakan dapat dijadikan sebagai perwakilan dari populasi yang diamati.⁵⁴ Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.⁵⁵ Sehingga pengambilan sampelnya ialah semua karyawan yang bekerja di PT Jasa

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), 80.

⁵⁴ Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen* (Sleman: CV Budi Utama, 2020), 12.

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014), 68.

Raharja Palopo yang berjumlah 30 orang.

E. Sumber Data

Dalam proses pengumpulan data penelitian, data dapat diperoleh dari sumber primer ataupun sumber sekunder. Kedua jenis data tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Data primer diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai informasi yang dicari. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari jawaban atau tanggapan responden melalui pemberian kuesioner penelitian.⁵⁶
2. Data sekunder diperoleh dari data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan berupa jenis dokumen yang diperoleh dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.⁵⁷

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner, pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para karyawan atau responden dengan jawaban yang disediakan dalam setiap pertanyaan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fe-

⁵⁶ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Renika Cipta, 2005), 91.

⁵⁷ Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012), 289.

nomena sosial.⁵⁸

Melalui kuesioner, penggunaan skala *likert* mempunyai beberapa pilihan jawaban dengan skor pilihan atau menggunakan 5 (lima) alternatif jawaban di dalam setiap pertanyaan. Berikut ini tabel mengenai lima alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3 .2 Pengukuran Skala Likert

No.	Jawaban	Nilai (Skor)
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Observasi, pengumpulan data dalam penelitian ini secara langsung terjun ke lokasi penelitian dengan cara mengamati secara cermat sesuai dari isi pertanyaan kuesioner yang diberikan.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data. Menurut Sugiyono kuesioner merupakan teknik dari pengumpulan data yang biasa dilakukan dengan memberi beberapa pertanyaan secara tertulis kepada responden yang kemudian untuk dijawab oleh responden.⁵⁹

Pada penelitian ini, data yang dikumpulkan yaitu data primer melalui

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), 107.

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), 142.

kuesioner yang berisi pernyataan terkait variabel yang diteliti. Penyebaran kuesioner akan dibagikan langsung kepada responden yang berisi pertanyaan atau pernyataan mengenai kesejahteraan karyawan, fleksibilitas kerja, dan kinerja karyawan. Jawaban yang disediakan dalam setiap pertanyaan peneliti menggunakan skala *likert*. Data dalam penelitian ini, diolah dengan memanfaatkan skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

H. Uji Validitas dan Reabilitas Instrument

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total konstruk. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Kriteria pengujian validitas dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Berdasarkan kriteria pengujian validitas maka cara mencari r tabel adalah dengan melihat pada probabilitas tertentu, di mana taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05. Selanjutnya, tentukan berapa nilai df (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan dengan rumus ($df = n - 2$). Dimana N adalah besarnya sampel.⁶⁰

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Uji reliabilitas ini sangat tergantung pada kesungguhan responden dalam menjawab semua item pertanyaan penelitian.

Keputusan mengenai reliabilitas diambil berdasarkan kriteria berikut:

- a. Apabila nilai *cronbach alpha* > 0,60 maka kuesioner dapat dinyatakan reliabel atau konsisten.
- b. Apabila nilai *cronbach alpha* < 0,60 maka kuesioner dapat dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.⁶¹

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data diartikan dengan metode yang diterapkan oleh peneliti pada penyederhanaan suatu data supaya mudah dipahami. Pada penelitian yang dilakukan, menggunakan analisis data kuantitatif untuk mengelompokkan data pada variabel maupun jenis responden, tabulasi data, melakukan penyajian data

⁶⁰ Rokhmad Slamet and Sri Wahyuningsih, "Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker," *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 17, no. 2 (2022): 51–52, <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>.

⁶¹ Nilda Miftahul Janna and Herianto, "Artikel Statistik Yang Benar," *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, no. 18210047 (2021): 1–12.

dalam masing-masing variabel yang diteliti, mengkalkulasikan guna menjawab rumusan permasalahannya, serta melakukan pengujian hipotesis.⁶²

Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif yang cara penganalisisan datanya dilakukan dengan mengklasifikasikan suatu data variabel berdasarkan kelompoknya masing-masing dari semula yang belum teratur dan mudah diinterpretasikan maksudnya oleh orang yang membutuhkan informasi tentang keadaan variabel tersebut. Selain itu statistik deskriptif juga berfungsi menyajikan informasi sedemikian rupa, sehingga data yang dihasilkan dari penelitian dapat dimanfaatkan oleh orang lain yang membutuhkan.⁶³ Untuk mengukur analisis data akan di uji menggunakan SPSS 20.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolonieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear.⁶⁴ Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokodastitas yaitu sebagai berikut:

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2019), 206.

⁶³ Muhammad Faris Rasyid, "Analisis Fleksibilitas Tenaga Kerja, Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja," *Journal of the European Academy of Dermatology and Venereology* 34, no. 8 (2020): 55–56, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jaad.2013.01.032>.

⁶⁴ Setya Budi, Lulu Septiana, and Panji Mahendra, "Memahami Asumsi Klasik Dalam Analisis Statistik," *Jurnal Multidisiplin West Science* 3, no. 01 (2024): 1–2, <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i01.878>.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik P-P plot. Jika data menyebar di sekitar garis regional dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji kenormalan juga bisa dilakukan tidak berdasarkan grafik, misalnya dengan uji *Kolmogrov – Smirnov*.⁶⁵

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi. Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai toleransi dan lawannya, dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $Tolerance < 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Bila nilai $Tolerance > 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$, berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.⁶⁶

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi

⁶⁵ I Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariat*, edisi ke-10 (Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021), 196.

⁶⁶ Effiyaldi Yaldi et al., “Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)* 1, no. 2 (2022): 95–96, <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.89>.

terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat heteroskedastisitas digunakan pendekatan grafik dengan membuat diagram plot dan pendekatan statistik melalui uji *Scatterplot*. Jika diagram plot yang dibentuk menunjukkan pola tertentu maka dapat dikatakan model tersebut mengandung gejala heteroskedastisitas, sedangkan uji *Scatterplot* meregresi nilai absolute residual terhadap nilai independen, jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05% maka dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.⁶⁷

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter b_1 sama dengan nol, atau:

$$H_0: b_1 = 0$$

Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatif (H_a). Parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau:

$$H_a: b_1 \neq 0$$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

⁶⁷ I Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat*, edisi ke-10 (Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021), 178.

Untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat maka dilakukan uji t. Sehingga bisa diketahui diterima atau tidaknya hipotesis satu, dua, dan tiga. Jika nilai *p-value* kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kaidah keputusan:

H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, dan H_0 terima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$.⁶⁸

Berdasarkan kaidah keputusan maka rumus mencari nilai t tabelnya sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = (a/2 ; n-k-1)$$

Keterangan:

a = nilai signifikan atau tingkat kepercayaan (0,05)

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) H_a diterima apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, pada $a = 5\%$ dan nilai $P\text{-value} < \text{level of significant}$ sebesar 0,05.
- 2) H_0 ditolak apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, pada $a = 5\%$, dan nilai $P\text{-value} > \text{level}$

⁶⁸ Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 141.

of significant sebesar 0,05.⁶⁹

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, maka rumus mencari nilai F tabel sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = (k ; n-k-1)$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat seberapa besar variabel-variabel bebas mampu memberikan penjelasan mengenai variabel terikat maka perlu dicari nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 adalah nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin mendekati satu, menunjukkan semakin kuat kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Jika nilai R^2 adalah nol, menunjukkan bahwa variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat. Selain itu untuk melihat manakah variabel bebas yang paling mampu memberikan penjelasan mengenai variabel terikat maka akan digunakan metode *stepwise*. Jika ada variabel yang tidak signifikan maka variabel tersebut dikeluarkan. Dalam hal ini akan dilihat pula perubahan nilai R^2 ketika variabel bebas masuk ke dalam model.

Nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$), dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika R^2 semakin mendekati angka 1, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat semakin erat/dekat, atau dengan kata lain model terse-

⁶⁹ Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 142-143.

but dapat dinilai baik.

- 2) Jika R^2 semakin menjauhi angka 1, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat jauh/tidak erat, atau dengan kata lain model tersebut dapat dinilai kurang baik.⁷⁰
3. Analisis Regresi Linier berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (dependen) dalam mempengaruhi variabel terikat (independen) secara bersama-sama maupun secara parsial.⁷¹

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel independennya adalah kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas kerja. Rumus analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

β_1 = koefisien regresi variabel X_1

β_2 = koefisien regresi variabel X_2

X_1 = kesejahteraan karyawan

X_2 = fleksibilitas kerja

e = *standard error* (tingkat kesalahan)

⁷⁰ Nurliaati Hasibuan, Yurmaini Yurmaini, and Erliyanti Erliyanti, "Pengaruh Perubahan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia," *Expensive: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 2, no. 1 (2023): 140, <https://doi.org/10.24127/exclusive.v2i1.3697>.

⁷¹ Luluk Takari Sarjana Rini et al., "Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Klaimen Pada PT Jasa Raharja Palopo Perwakilan Surakarta," *Jurnal Edunomika* 08, no. 01 (2023): 5–11.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Umum PT. Jasa Raharja (persero)

a. Tahun 1960

Sejarah berdirinya Jasa Raharja tidak terlepas dari kebijakan pemerintah untuk melakukan nasionalisasi terhadap perusahaan-perusahaan milik Belanda dengan diundangkannya Undang-Undang No. 86 tahun 1958 tentang Nasionalisasi Perusahaan Belanda. Penjabaran dari undang-undang tersebut dalam bidang asuransi kerugian, pemerintah melakukan nasionalisasi perusahaan-perusahaan asuransi kerugian Belanda berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 6 Tahun 1960 tentang penentuan perusahaan asuransi kerugian Belanda yang dikenakan nasionalisasi. Adapun perusahaan-perusahaan yang dinasionalisasi dimaksud sebagai berikut :

- 1) Perusahaan Firma Bekouw dan Mijnsen di Jakarta.
- 2) Perusahaan Firma Blom dan amp; van Der Aa di Jakarta.
- 3) Perusahaan Firma Sluyters di Jakarta.

Peraturan pemerintah tersebut ditetapkan tanggal 16 Januari 1960 dengan status badan hukum perusahaan negara asuransi tahun 1960 tentang perusahaan negara yang seluruh modalnya merupakan kekayaan negara republik indonesia.

b. Tahun 1961

Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 15 Tahun 1961 tentang pendirian perusahaan negara asuransi kerugian Eka Karya, perusahaan tersebut yang semula

berdasarkan pengumuman menteri keuangan (Badan Penguasa Perusahaan-perusahaan Asuransi Kerugian Belanda) No.12631/B.U.M.II. tanggal 9 Februari 1960 yang nama perusahaannya disebut dengan “Ika” menjadi “Eka”.

Berdasarkan peraturan pemerintah itu pula, keempat perusahaan tersebut yaitu Eka Bhakti, Eka Dharma, Eka Mulya, dan Eka Sakti pada tanggal 01 Januari 1961 dilebur untuk menjadi satu perusahaan dengan nama Perusahaan Negara Asuransi Kerugian Eka Karya.

c. Tahun 1965

Berdasarkan peraturan pemerintah No. 8 tahun 1965 tentang pendirian perusahaan negara asuransi kerugian Djasa Rahadja, mulai 1 Januari 1965 Eka Karya dilebur menjadi perusahaan baru dengan nama “Perusahaan Negara Asuransi Kerugian Jasa Raharja” dan seluruh kekayaan, pegawai dan segala hutang piutang PNAK Eka Karya dialihkan kepada PNAK Jasa Raharja.

Perusahaan Negara Asuransi Kerugian Jasa Raharja berkedudukan dan berkantor pusat di Jakarta dan dapat mempunyai kantor cabang, kantor perwakilan, sedangkan untuk agen atau koresponden hanya diperkenankan di dalam negeri. Perusahaan Jasa Raharja didirikan dengan kekhususan memberikan pertanggung jawaban dalam bidang asuransi tanggung jawab kendaraan bermotor dan kecelakaan penumpang termasuk reasuransi dan perantara dalam bidang asuransi tanggung jawab kendaraan bermotor dan kecelakaan penumpang.

d. Tahun 1970

Pada tahun 1970, perusahaan negara asuransi kerugian Jasa Raharja diubah statusnya menjadi Perusahaan Umum Jasa Raharja, perubahan status ini

dituangkan dalam surat keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No.Kep.750/KMK/IV/II/1970 tanggal 18 November 1970, yang merupakan tindak lanjut dikeluarkannya Undang-undang No. 9 tahun 1969 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti undang-undang No. 1 tahun 1969 tentang bentuk-bentuk usaha negara menjadi undang-undang. Pasal 2 ayat 2 dari UU tersebut menyatakan bahwa perusahaan umum adalah perusahaan negara yang didirikan dan diatur berdasarkan ketentuan-ketentuan yang ada dalam undang-undang No.19 peraturan pemerintah pengganti tahun 1960.

e. Tahun 1978

Pada tahun 1978 yaitu berdasarkan PP No.34 tahun 1978 tentang perubahan atas peraturan pemerintah No.8 tahun 1965 tentang pendirian perusahaan umum asuransi kerugian “Jasa Raharja”, selain mengelola pelaksanaan undang-undang No. 33 dan undang-undang No.34 tahun 1964, Jasa Raharja mendapat mandat tambahan untuk menerbitkan surat jaminan dalam bentuk *surety bond*. Penunjukan tersebut menjadikan Jasa Raharja sebagai penyelenggara *surety bond* di Indonesia, disaat perusahaan asuransi lain umumnya masih bersifat *fronting office* dari perusahaan sureti di luar negeri sehingga terjadi aliran devisa keluar negeri untuk kepentingan tersebut. Kemudian sebagai upaya rasa tanggungjawab sosial kepada masyarakat khususnya bagi mereka yang belum memperoleh perlindungan dalam lingkup UU No. 33 dan UU No. 34 tahun 1964, maka dikembangkan pula usaha Asuransi Aneka.

f. Tahun 1980

Kemudian dalam perkembangan selanjutnya mengingat usaha yang ditangani

oleh perusahaan umum Jasa Raharja semakin berkembang sehingga diperlukan pengelolaan usaha yang lebih terukur dan efisien, maka pada tahun 1980 berdasarkan peraturan pemerintah No.39 tahun 1980 tentang pengalihan bentuk perusahaan umum asuransi kerugian “Jasa Raharja” menjadi perusahaan Perseroan (Persero) tanggal 6 November 1980, status Jasa Raharja diubah lagi menjadi perusahaan perseroan (Persero) dengan nama PT (Persero) Asuransi Kerugian Jasa Raharja.

g. Tahun 1981

Anggaran dasar Jasa Raharja yang semula diatur dalam peraturan pemerintah pendiriannya, maka sesuai dengan peraturan pemerintah No.12 tahun 1969 tentang perusahaan perseroan (Persero) pengaturannya harus dipisahkan. Anggaran dasar Jasa Raharja tersebut selanjutnya dituangkan dalam akte notaris Imas Fatimah, No.49 tahun 1981 tanggal 28 Februari 1981. Dengan adanya perubahan nomenklatur kementrian, pada tahun ini pula pemerintah melalui menteri keuangan memperbaharui petunjuk Jasa Raharja dengan menerbitkan keputusan menteri keuangan No.337/KMK.011/1981 tanggal 2 Juni tahun 1981 tentang penunjukan perusahaan Perseroan (Persero) Asurasi Kerugian Jasa Raharja untuk menyelenggarakan dana pertanggungan wajib kecelakaan penumpang dan dana kecelakaan dana lalu lintas jalan.

h. Tahun 1994 – Sekarang

Pada tahun 1994, pemerintah menetapkan peraturan pemerintah nomor 73 tahun 1992 tentang penyelenggaraan usaha perasuransian sebagai penjabaran UU No. 73 tahun 1992 tentang usaha perasuransian peraturan pemerintah tersebut mengatur

antara lain ketentuan yang melarang perusahaan asuransi yang telah menyelenggarakan program asuransi sosial untuk menjalankan asuransi lain selain program asuransi sosial sejalan dengan ketentuan tersebut maka terhitung mulai tanggal 1 Januari 1994 hingga saat ini. Jasa raharja melepaskan usaha asuransi non wajib dan *surety bond* untuk lebih fokus dalam menjalankan program asuransi sosial yaitu menyelenggarakan dana pertanggung jawaban kecelakaan penumpang sebagaimana diatur dalam UU No. 33 tahun 1964 dan dana kecelakaan lalu lintas jalan sebagaimana diatur dalam UU No. 34 tahun 1994.

2. Visi dan Misi PT. Jasa Raharja Palopo

a. Visi

Menjadi perusahaan terpercaya dalam memberikan perlindungan dasar terhadap risiko kecelakaan dengan pelayanan yang terbaik.

b. Misi

Menyediakan perlindungan dasar yang terintegrasi secara digital dan didukung hukuman capital yang unggul guna menguatkan *stakeholders engagement*.

3. Struktur Organisasi PT. Jasa Raharja Palopo

Organisasi berfungsi untuk merancang struktur formal yang mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas diantara para anggota untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Secara garis besar organisasi PT. Jasa Raharja dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Jasa Raharja Palopo

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Jumlah sampel yang digunakan berjumlah 30 responden yang merupakan karyawan PT. Jasa Raharja Palopo kemudian dipilih menggunakan sampel jenuh. Adapun karakteristik responden sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil dibawah inilah adalah jumlah responden yang teridentifikasi sebagai sampel survei yaitu sebanyak 30 orang.

Tabel 4.1 Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	19	63,3%
Perempuan	11	36,7%
Total	30	100%

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel presentase di atas dapat diketahui bahwa semua re-

responden pada penelitian ini berjumlah 30 responden, diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 63,3% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 36,7% . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan responden yang berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur menjadi salah satu faktor yang cukup berperan dalam membentuk kematangan dalam proses pengambilan keputusan seseorang, di samping faktor-faktor lainnya. Dari sampel penelitian ini adalah 30 karyawan, berdasarkan umur pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Presentase Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Presentase
18-25 tahun	10	33,3%
26-33 tahun	13	43,3%
34 tahun ke atas	7	23,3%
Total	30	100%

Sumber: Hasil penelitian tahun 2024 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden pada penelitian ini yang paling besar pada umur 26-33 tahun ke atas yaitu 43,3% sedangkan untuk umur 18-25 tahun sebesar 33,3% dan untuk usia 34 tahun ke atas sebesar 23,3% maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Jasa raharja Palopo mendominasi usia 26-33 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Setiap tenaga kerja memiliki kurun waktu atau lamanya tenaga kerja

bekerja pada suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi karyawan pada suatu perusahaan hingga jangka waktu tertentu. Pekerja yang bekerja dikategorikan dalam empat komposisi yaitu kurang dari 1 tahun, 1-5 tahun, 6-10 tahun, dan 10 tahun ke atas. Untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Presentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
Kurang dari 1 tahun	6	20%
1-5 tahun	10	33,3%
6-10 tahun	8	26,7%
Lebih dari 10 tahun	6	20%
Total	30	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2024 (data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 30 responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun yaitu sebanyak 6 karyawan atau sebesar 20% sedangkan yang memiliki masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 10 karyawan atau sebesar 33,3% dan sedangkan yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 8 karyawan atau sebesar 26,7% kemudian yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 6 karyawan atau sebesar 20%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. Jasa Raharja Palopo dalam penelitian ini lebih didominasi dengan masa kerja 1-5 tahun.

2. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validilitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mam-

pu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan antara r hitung (*person correlation*) dengan r tabel. Pada penelitian ini besarnya $df = 30 - 2 = 28$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka r tabel sebesar 0,3610. Pernyataan atau instrumen dalam kuesioner baru dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Hasil data yang diperoleh dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kesejahteraan Karyawan (X_1)	$X_{1.1}$	0,849	0,3610	Valid
	$X_{1.2}$	0,924	0,3610	Valid
	$X_{1.3}$	0,879	0,3610	Valid
	$X_{1.4}$	0,912	0,3610	Valid
	$X_{1.5}$	0,816	0,3610	Valid
	$X_{1.6}$	0,877	0,3610	Valid
	$X_{1.7}$	0,898	0,3610	Valid
	$X_{1.8}$	0,917	0,3610	Valid
Fleksibilitas kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,875	0,3610	Valid
	$X_{2.2}$	0,827	0,3610	Valid
	$X_{2.3}$	0,784	0,3610	Valid
	$X_{2.4}$	0,809	0,3610	Valid
	$X_{2.5}$	0,794	0,3610	Valid
	$X_{2.6}$	0,785	0,3610	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	$Y.1$	0,857	0,3610	Valid
	$Y.2$	0,793	0,3610	Valid
	$Y.3$	0,787	0,3610	Valid
	$Y.4$	0,828	0,3610	Valid
	$Y.5$	0,892	0,3610	Valid
	$Y.6$	0,885	0,3610	Valid

Y.7	0,913	0,3610	Valid
Y.8	0,866	0,3610	Valid
Y.9	0,899	0,3610	Valid
Y.10	0,869	0,3610	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2024)

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan karyawan (X_1), fleksibilitas kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, karena setiap item pertanyaan mempunyai nilai lebih besar dari 0,3610.

b. Uji Reabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *coefficients cronbach's alpha* $> 0,60$. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1, atau teknis *Cronbach Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 atau 0. Hasil uji reabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Minimal Cronbach's Alpha	Cronbach's Al- pha	Keterangan
Kesejahteraan Karyawan (X_1)		0,798	Reliabel
Fleksibilitas Kerja (X_2)	0,60	0,801	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)		0,787	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2024)

Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan karyawan (X_1), fleksibilitas kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai di atas 0,60.

Dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, dengan demikian nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel di atas keseluruhan variabelnya mempunyai nilai alpha lebih besar dari kriteria yang dimaksud 0,6. Maka kesimpulannya adalah instrument yang diuji tersebut reliabel atau handal.

3. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis asumsi klasik digunakan untuk menunjukkan suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastitas. Dalam hal ini penulis menggunakan SPSS untuk mengolah data sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik satu sampel *kolmogrov-smirnov*. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.94476155
	Absolute	.071
Most Extreme Differences	Positive	.051
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.386
Asymp. Sig. (2-tailed)		.998

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan atau *Asymo.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,998 dimana hasil tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai taraf signifikan yaitu 0,05 atau ($0,998 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk melakukan pengujian selanjutnya.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik adalah model regresi yang seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel independen, karena akan menurunkan kepercayaan terhadap uji signifikansi. Pengukuran multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* yang selengkapnya disajikan sebagai berikut. Hasil pengujian antara lain:

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	11.173	3.319		3.366	.002			
¹ Kesejahteraan Karyawan	.900	.105	.863	8.560	.000	.787	1.270	
Fleksibilitas Kerja	.052	.117	.045	.449	.657	.787	1.270	

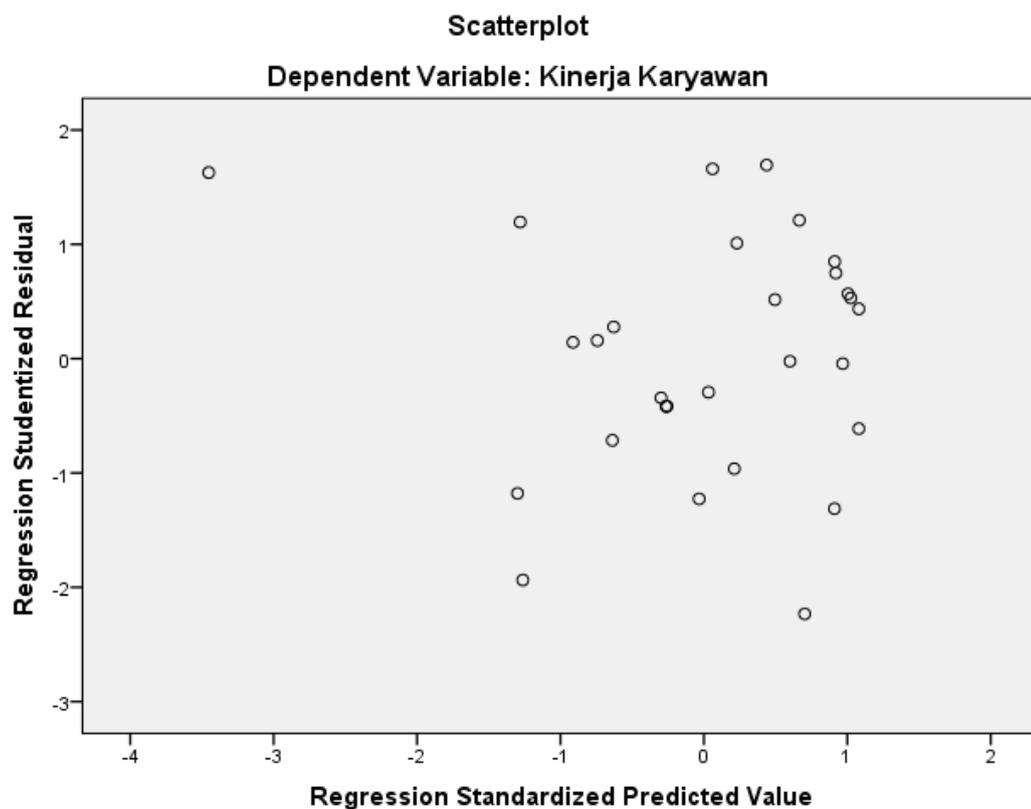
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah dengan SPSS (2024)

Dari bagian ini dari hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* untuk variabel kesejahteraan karyawan (X_1) adalah $1,270 < 10$ dan nilai *Tolerance value* sebesar $0,787 > 0,10$. Untuk variabel

fleksibilitas kerja (X_2) memiliki nilai VIF sebesar $1,270 < 10$ dan nilai *Tolerance value* sebesar $0,787 > 0,10$. Dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam penelitian ini uji heterokedastisitas menggunakan uji statistic yaitu uji *Glejser*, dengan asumsi apabila nilai sig. $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas. Selengkapnya disajikan sebagai berikut:



Gambar grafik 4.2 Scatterplot

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2024)

Hasil pengujian data menggunakan heterokedastisitas dengan bantuan *grafik Scatterplot* menunjukkan titik sebaran data berada di sekitar angka 0 pada sumbu y, tidak ada pola sebaran data yang jelas. Dari sini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah varians maupun heterokedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.401	1.879		1.810	.082
	Kesejahteraan Karyawan	-.061	.060	-.220	-1.029	.313
	Fleksibilitas Kerja	.048	.066	.156	.728	.473
	Unstandardized Residual	-.086	.109	-.150	-.788	.438

a. Dependent Variable: ABSS
Sumber: Data diolah dengan SPSS (2024)

Hasil pengolahan data bersifat heteroskedastisitas *Glejser* yaitu diperoleh nilai sig. untuk variabel kesejahteraan karyawan $0,313 > 0,05$; fleksibilitas kerja $0,473 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Palopo digunakan analisis regresi linier berganda, dimana variabel independen adalah kesejahteraan karyawan (X_1) dan fleksibilitas kerja (X_2), serta variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Berikut uji regresi yang dilakukan:

Tabel 4.9 Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	11.173	3.319		3.366	.002
1	Kesejahteraan karyawan	.900	.105	.863	8.560	.000
	Fleksibilitas kerja	.052	.117	.045	.449	.657

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS (2024)

Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 11,173 + 0,900X_1 + 0,052X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Nilai konstan

X₁ = Kesejahteraan karyawan

X₂ = Fleksibilitas kerja

Dari persamaan regresi dapat diartikan dan diambil kesimpulan sebagai berikut:

Penjelasan persamaan di atas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta 11,173 artinya jika rata-rata variabel independen (kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas kerja) konstan, maka rata-rata kinerja karyawan akan meningkat sebesar 11,173 satuan.
2. Faktor regresi kesejahteraan karyawan (X₁) sebesar 0,900 yang menunjukkan bahwa setiap ada penambahan 1 satuan nilai kesejahteraan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,900 satuan.
3. Faktor regresi fleksibilitas kerja (X₂) sebesar 0,052 yang menunjukkan bahwa

setiap ada penambahan 1 satuan nilai fleksibilitas kerja maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,052 satuan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji T (Uji Parsial)

Tujuan uji ini untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas atau independen terhadap variabel tak bebas atau dependen. Dasar pengambilan keputusan yaitu Jika nilai signifikansi (Sig). < 0,05 maka dinyatakan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y), demikian pula sebaliknya dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.10 Hasil Uji t Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.173	3.319		3.366	.002
1					
Kesejahteraan karyawan	.900	.105	.863	8.560	.000
Fleksibilitas kerja	.052	.117	.045	.449	.657

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah dengan SPSS 2024

$$t \text{ tabel} = (a/2 ; n-k-1)$$

Keterangan:

a = nilai signifikan atau tingkat kepercayaan (0,05)

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

t tabel = (0,05/2 ; 30-2-1)

= 0,025 ; 27

= 2,052

Berdasarkan tabel di atas pada kolom t dan sig dapat dijelaskan sebagai

berikut:

- a) Variabel kesejahteraan karyawan memiliki nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $8,560 > 2,052$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kesejahteraan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Variabel fleksibilitas kerja memiliki nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ yaitu $0,449 < 2,052$ dengan tingkat signifikan $0,657 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel fleksibilitas kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Uji F (simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependennya. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Dasar pengambilan keputusan yaitu Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh simultan atau seluruh variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi dependen. Selain itu, jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terdapat pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.11 Uji F Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	910.823	2	455.412	48.896	.000 ^b
Residual	251.477	27	9.314		
Total	1162.300	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), Fleksibilitas kerja , Kesejahteraan karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2024

$$F \text{ tabel} = (k ; n-k-1)$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

F tabel = 2 ; 30-2-1)

= 2 ; 27

= 3,35

Berdasarkan hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $48,896 > 3,35$ dengan tingkat signifikan yang dihasilkan yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas kerja memiliki pengaruh signifikan dan simultan terhadap variabel kinerja karyawan karena H_0 ditolak dan H_3 diterima.

3) Uji determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*. Adapun hasil *R square* sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.784	.768	3.052

a. Predictors: (Constant), Fleksibilitas kerja, Kesejahteraan karyawan
Sumber: Data diolah dengan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,784 atau 78,4% yang artinya variabel kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan di

PT. Jasa Raharja Palopo sebesar 78,4% sedangkan sisanya sebesar 21,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam model penelitian.

C. Pembahasan

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer yaitu data dikumpulkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden dengan jumlah sampel yaitu seluruh karyawan PT. Jasa Raharja Palopo sebanyak 30 responden. Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan (X_1) dan fleksibilitas kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan hasil analisis yaitu:

1. Uji normalitas data menunjukkan bahwa nilai signifikan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,998 dimana hasil tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai taraf signifikan yaitu 0,05 atau ($0,998 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.
2. Dari hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk variabel kesejahteraan karyawan (X_1) adalah $1,270 < 10$ dan nilai *Tolerance value* sebesar $0,787 > 0,10$. Untuk variabel fleksibilitas kerja (X_2) memiliki nilai VIF sebesar $1,270 < 10$ dan nilai *Tolerance value* sebesar $0,787 > 0,10$. Dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen.
3. Hasil pengujian data menggunakan heterokedastisitas dengan bantuan *grafik Scatterplot* menunjukkan titik sebaran data di sekitar angka 0 pada sumbu y. Dari sini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah varians maupun heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat ter-

penuhi.

4. Pada regresi linier berganda diketahui bahwa nilai koefisien kesejahteraan karyawan (X_1) sebesar 0,900 yang berarti setiap ada penambahan 1 satuan nilai kesejahteraan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,900 satuan. Lalu, nilai koefisien fleksibilitas kerja (X_2) sebesar 0,052 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai fleksibilitas kerja maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,052 satuan.
5. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Palopo dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $8,560 > 2,052$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Lalu pada variabel fleksibilitas kerja secara parsial menunjukkan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ yaitu $0,449 < 2,052$ dengan tingkat signifikan $0,657 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima dan H_2 ditolak. Kemudian hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $48,896 > 3,35$ dengan tingkat signifikan yang dihasilkan yaitu $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Selanjutnya, Hasil uji hipotesis secara koefisien determinasi menunjukkan bahwa diperoleh nilai R Square sebesar 0,784 atau 78,4% yang artinya variabel kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Jasa Raharja Palopo sebesar 78,4% sedangkan sisanya sebesar 21,6% dipengaruhi oleh

faktor lain yang tidak disebutkan dalam model penelitian.

Berdasarkan hasil analisis di atas maka dapat dideskripsikan hasil penelitian pengaruh kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Palopo sebagai berikut:

- a. Pengaruh Variabel Kesejahteraan karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Palopo

Berdasarkan hasil penelitian pengujian secara parsial atau uji t menunjukkan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $8,560 > 2,052$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga secara parsial variabel kesejahteraan karyawan dengan pemberian kesejahteraan seperti ekonomis, fasilitas, dan pelayanan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Palopo.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febrian Yuga Pratama pada tahun 2023 dengan judul pengaruh kesejahteraan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan CV. Gawanta Sejahtera Gemilang Kabupaten Kediri, menunjukkan bahwa hasil perhitungan yang diperoleh nilai unstandardized coefficients atau nilai koefisien regresi kesejahteraan sebesar 0,524, dimana $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $12,241 > 2,046$ dengan taraf signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka variabel kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷²

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kesejahteraan

⁷² Febrian Yuga Pratama, "Pengaruh Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Gawanta Sejahtera Gemilang Kabupaten Kediri," *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah* 1, no. 3 (2023): 149–159.

karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Palopo. Artinya semakin tinggi kesejahteraan karyawan menyebabkan semakin tingginya kinerja karyawan di perusahaan. Ada beberapa cara yang bisa dilakukan untuk mempertahankan kesejahteraan karyawan seperti program kebugaran di tempat kerja, pengaturan kerja yang fleksibel untuk menghindari frustrasi, pelatihan dan pengembangan kecerdasan emosional, membangun lingkungan kerja yang ramah dalam organisasi.

Pemberian kesejahteraan seperti ekonomis, fasilitas, dan pelayanan yang baik akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga keadaan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kinerjanya.

b. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Palopo

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas kerja memiliki nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ yaitu $0,449 < 2.052$ dengan tingkat signifikan $0,657 > 0,05$ yang artinya H_0 diterima dan H_2 ditolak. Berarti secara parsial variabel fleksibilitas kerja dengan indikator *Time Flexibility*, *Timing Flexibility*, dan *Place Flexibility* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Juli Malayuja, Ngatno Sahputra, dan Alfirah pada tahun 2022, dengan judul pengaruh *work from home* dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja

pegawai pada direktorat jenderal pajak di KPP Pratama Lubuk Pakam, menunjukkan bahwa hasil penelitian yang diperoleh dimana nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ yaitu $0,428 < 2.003$ dengan taraf signifikan $0,671 > 0,05$ maka variabel fleksibilitas kerja tidak terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.⁷³

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel fleksibilitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Palopo. Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa jam kerja fleksibel tidak memberikan dampak yang berarti dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Itu dikarenakan pekerjaan sudah menjadi bagian yang tertanam dalam diri karyawan jadi meskipun jam kerja berubah-ubah tidak menghambat pekerjaannya dan tidak mempengaruhi kinerjanya.

c. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Palopo

Berdasarkan hasil uji F hipotesis pada uji F yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $48,896 > 3,35$ dengan tingkat signifikan yang dihasilkan yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan karena H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara koefisien determinasi menunjukkan

⁷³ Juli Malayuja, Ngatno Sahputra, and Alfirah Alfirah, "Pengaruh Work From Home Dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pajak Di Kpp Pratama Lubuk Pakam," *Prosiding Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dharmawangsa* 1, no. 1 (2022): 35–36, <https://doi.org/10.46576/prosfeb.v1i1.34>.

bahwa diperoleh nilai R Square sebesar 0,784 atau 78,4% yang artinya variabel kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 78,4% sedangkan sisanya sebesar 21,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam model penelitian.

Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa meningkatnya kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas kerja akan meningkatkan kinerja karyawan namun sebaliknya menurunnya kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas kerja akan menurunkan kinerja karyawan. Dengan kontribusi sebesar 0,784 atau 78,4% yang artinya variabel kesejahteraan karyawan (X_1), fleksibilitas kerja (X_2), mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Palopo sebesar 78,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam model penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan hasil pengolahan data primer yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner serta telah dilakukan pengujian dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20 dengan hasil sebagai berikut:

1. Kesejahteraan karyawan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Palopo, berdasarkan uji persial menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan karyawan memiliki nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $8,560 > 2,052$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Fleksibilitas kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Palopo, berdasarkan hasil uji persial menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas kerja memiliki nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ yaitu $0,449 < 2,052$ dengan tingkat signifikan $0,657 > 0,05$ maka hal ini berarti bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak.
3. Kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $48,896 > 3,35$ dengan tingkat signifikan yang dihasilkan yaitu $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Selanjutnya, Hasil uji hipotesis secara koefisien determinasi menunjukkan bahwa diperoleh nilai R Square sebesar 0,784 atau 78,4% yang artinya variabel kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas kerja

mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Jasa Raharja Palopo sebesar 78,4% sedangkan sisanya sebesar 21,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam model penelitian.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti demi hasil penelitian yang lebih baik, peneliti memberikan saran atau pendapat sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain untuk mengetahui faktor lainnya di luar variabel kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Palopo, selain itu diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian.
2. PT. Jasa Raharja Palopo harus terus memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya dan berusaha mencoba menerapkan fleksibilitas kerja karyawan yang ada di perusahaan baik itu kondisi jam kerja dan pemberian program kesejahteraan kepada karyawan agar tingkat kepuasan kerja karyawan yang bekerja di dalam perusahaan terus meningkat sehingga kinerja karyawan pun meningkat di dalam perusahaan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Kesejahteraan dan fleksibilitas yang tinggi mampu meningkatkan kinerja dari karyawan. Maka dari itu sangat penting bagi perusahaan untuk dapat memperhatikan faktor-faktor kesejahteraan karyawan dan fleksibilitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Maraghi, Ahmad Musthafa. *Tafsir AL-Maraghi*. Jilid 20., n.d.
- Allifudin, Rahmika Mar'ie, and Praptiestrini. "Pengaruh Kepemimpinan, Kesejahteraan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PD. BKK Karanganyar." *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah* 18, no. 2 (2020): 151–66.
<http://www.ejournal.unsa.ac.id/index.php/smooting/article/view/422%0Ahttp://www.ejournal.unsa.ac.id/index.php/smooting/article/viewFile/422/247>.
- Andri, Muzayyanah Jabani and Dzulkarnain Lubis. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Islam (Studi Pada Pt Bosowa Berlian Motor Kota Palopo)." *Journal Of Institution And Sharia Finance* 3, no. 1 (2020): 125–46. <https://doi.org/10.24256/joins.v3i1.1447>.
- Anggraini, Habib Taimullah and Irma. "Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Banda Aceh." *Jurnal Economica Didactica* 3, no. 2 (2022): 9–14.
<https://jurnal.usk.ac.id/JED/article/view/30309>.
- Ariko, Ebi, and Nurali. "Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Koperasi Telekomunikasi Seluler Jombang)." *Galang Tanjung*, no. 2504 (2020): 11–30.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Renika Cipta, 2005.
- Arini, Livia Gusti. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Flexible Work Arrangement, Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pekerja Unit Usaha Bobbin Jember." *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan* 7, no. 2 (2019): 56–64.
<https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/96212>.
- Ayun, Naning Kurotti, Umi Nadhiroh, and Agung Pambudi Mahaputra. "Pengaruh Pengembangan Sdm, Pelatihan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial* 01, no. 9 (2023): 120–30.
- Batjo, Nurdin, et al, Institut Agama, and Islam Negeri. "Shop a t The Neighbor ' s Stall : Improving Community Welfare Berbelanja Di Masyarakat Warung Tetangga : Peningkatan Kesejahteraan," 2021, 60–69.
- Budd, John W., and David A. Spencer. "Worker Well-Being and the Importance of Work: Bridging the Gap." *European Journal of Industrial Relations* 21, no. 2 (2015): 1–12. <https://doi.org/10.1177/0959680114535312>.
- Budi, Setya, Lulu Septiana, and Panji Mahendra. "Memahami Asumsi Klasik

Dalam Analisis Statistik.” *Jurnal Multidisiplin West Science* 3, no. 01 (2024): 01-11. <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i01.878>.

Carlson, Dawn S., Joseph G. Grzywacz, and K. Michele Kacmar. “The Relationship of Schedule Flexibility and Outcomes via the Work-Family Interface.” *Journal of Managerial Psychology* 25, no. 4 (2010): 330–55. <https://doi.org/10.1108/02683941011035278>.

dan Aglis Andhita Hatmawan, Slamet Riyanto. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Sleman: CV Budi Utama, 2020.

Fiki Nadilah Sania, and Irfan Rizka Akbar. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jav Property Nayotama Binong Kabupaten Tangerang.” *Journal of Research and Publication Innovation* 1, no. 3 (2023): 880–87.

Florentina Intan Novianty, Didik Subiyanto, Tri Ratna Purnamarini. “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* VII, no. 1 (2023): 256–67.

Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariat*. Edisi ke-1. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021.

Hafni, Layla, Nana Fitriani, Surya S SD, and Librina Tria Putri. “Fleksibilitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Distributor Elektronik Philips: Peran Mediasi Motivasi.” *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen* 11, no. 2 (2023): 196–208.

Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT. Grasindo, 2009.

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Hasibuan, Nurliati, Yurmaini Yurmaini, and Erliyanti Erliyanti. “Pengaruh Perubahan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia.” *Expensive: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan* 2, no. 1 (2023): 136–48. <https://doi.org/10.24127/exclusive.v2i1.3697>.

Hatmawan, Slamet Riyanto dan Aglis Andhita. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.

Herlambang, Putu Gede Denny, Ni Ketut Sukanti, I Kadek Sara Mandiyasa, and Bagus Arya Wijaya. “Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Ubud

- Hotel.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium* 7, no. 2 (2021): 216–31. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i2.725.
- Hidayah, Noor. “Makna Kesejahteraan Dalam Sudut Pandang Ekonomi Islam.” *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah* 6, no. 2 (2021): 321–34.
- Huda, Fatkhul, and Muhamad Ekhsan. “Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Online Yang Dimediasi Kepuasan Kerja.” *Dynamic Management Journal* 7, no. 3 (2023): 480–94. <http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v7i3>.
- Janna, Nilda Miftahul, and Herianto. “Artikel Statistik Yang Benar.” *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, no. 18210047 (2021): 1–12.
- Komala, Tita. “Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang.” *Repository.Uinsaizu.Ac.Id*, 2020, 24–24. <http://repository.uinsaizu.ac.id/id/eprint/7961>.
- Luis Preselliya Siregar, Adietya Arie Hetami, Wira Bharata. “Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Inervening Pada PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda.” *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)* 1(1), no. 18 (2021). <https://doi.org/10.35194/jubis.v1i1.1518>.
- Malayuja, Juli, Ngatno Sahputra, and Alfirah Alfirah. “Pengaruh Work From Home Dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pajak Di Kpp Pratama Lubuk Pakam.” *Prosiding Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dharmawangsa* 1, no. 1 (2022): 32–37. <https://doi.org/10.46576/prosfeb.v1i1.34>.
- Mangkunegara, A.A anwar prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017.
- Muh, Rasbi. “Determinants of Employee Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency for the City of Palopo.” *Journal of Islamic Management and Bussiness* 6, no. 1 (2023): 32–40.
- Nasution, Indra Bakti. “Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Agrotech Pesticide Industry Medan.” *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* 5, no. 1 (2020): 102–13.
- Nufi Mu’tamar Almahmudi. “Konsep Kesejahteraan Dan Implementasinya Dalam Perspektif Hukum Islam.” *Khuluqiyya: Jurnal Kajian Hukum Dan Studi Islam*, 2019, 1–19. <https://doi.org/10.56593/khuluqiyya.v1i2.35>.
- Nur’Aini, Siti. “Gambaran Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Kabupaten Jember).” *Insight : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*

15, no. 1 (2019): 137–51. <https://doi.org/10.32528/ins.v15i1.1961>.

Pramesti, Wanda Yunita, Nurhidayah, and A. Agus Priyono. “Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Lestari Plastik Pagak Malang).” *E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 2022, 64–71. www.fe.unisma.ac.id.

Pratama, Arfananda Dias, and Axel Giovanni. “Pengaruh Kompetensi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Di Kota Magelang.” *Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen* 3, no. 4 (2021): 21–27. <https://doi.org/10.32938/ie.v3i4.2072>.

Pratama, Febrian Yuga. “Pengaruh Kesejahteraan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Gawanta Sejahtera Gemilang Kabupaten Kediri.” *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah* 1, no. 3 (2023): 149–59.

Primandaru, Noormalita, and Marliza Prawitasari. “Dampak Flexible Work Arrangements Pada Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Perilaku Kerja Inovatif Pada Masa Pandemi Covid-19.” *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen* 10, no. 1 (2022): 1–13. <https://doi.org/10.35145/procuratio.v10i1.1687>.

Randi Widiyanto, Abdul Kodir Djaelani, Itha Athia. “Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Empiris PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Malang Martadinata).” *E-Jurnal Riset Manajemen* 2, no. 0341 (2022): 66–75.

Rasyid, Muhammad Faris. “Analisis Fleksibilitas Tenaga Kerja, Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.” *Journal of the European Academy of Dermatology and Venereology* 34, no. 8 (2020). <http://dx.doi.org/10.1016/j.jaad.2013.01.032>.

RI, Departemen Agama. *Mushaf Al-Qur’an Dan Terjemahnya*. Jakarta: al-Huda, 2005.

Rini, Luluk Takari Sarjana, Retnoningrum, Legowo Dwi Resihono, and Anifa Nurjanah. “Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Klaimen Pada PT Jasa Raharja Palopo Perwakilan Surakarta.” *Jurnal Edunomika* 08, no. 01 (2023): 1–19.

Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia, 2006.

Shagvaliyeva, Sussanna, and Rashad Yazdanifard. “Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance.” *American Journal of Industrial and Business Management* 04, no. 01 (2014): 20–23.

<https://doi.org/10.4236/ajibm.2014.41004>.

- Silalahi, Ulber. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2012.
- Simajuntak. *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Slamet, Rokhmad, and Sri Wahyuningsih. “Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker.” *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 17, no. 2 (2022): 51–58. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>.
- Stefanie, Kresentia; Suryani, Ema; Maharani, Anita. “Flexible Work Arrangement, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Pada Situasi Covid-19.” *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntan* 4, no. 3 (2020): 1725–50.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sukmana, Oman. “Konsep Dan Desain Negara Kesejahteraan (Welfare State).” *Jurnal Sosial Politik* 2, no. 1 (2017): 103. <https://doi.org/10.22219/sospol.v2i1.4759>.
- Sunarni. “Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Salah Satu Bank Konvensional Di Kota Bandung.” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science* 2, no. 02 (2023): 11–21. <https://doi.org/10.58812/jbmws.v2i02.333>.
- Sutrisno, Teddy, and Tutuk Ari Arsanti. “Pengaruh Goal Setting Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan.” *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia* 7, no. 1 (2023): 96–105. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i1.306>.
- Syahputri, Addini Zahra, Fay Della Fallenia, and Ramadani Syafitri. “Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif.” *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran* 2, no. 1 (2023): 160–66.
- Yaldi, Effiyaldi, Johni Paul Karolus Pasaribu, Eddy Suratno, Melani Kadar, Gunardi Gunardi, Ronald Naibaho, Selfi Kumara Hati, and Vira Aryati Aryati. “Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen

Sumber Daya Manusia.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)* 1, no. 2 (2022): 94–102. <https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.89>.

Yulfika Anindya Farha, Iwan Kresna Setiadi, Jubaedah Nawir. “Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Tik Kantor Pusat Ditjen Pajak.” *Jurnal Visionida* 8, no. 1 (2022): 23–33. <https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5630>.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu di PT. Jasa Raharja Palopo

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Bapak/Ibu yang saya hormati, saya Ayu Lestari mahasiswi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) palopo sedang melakukan penelitian di PT. Jasa Raharja Palopo. Penelitian yang saya lakukan berjudul “Pengaruh Kesejahteraan Karyawan dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Jasa Raharja Palopo)” Penelitian ini merupakan rancangan dalam pembuatan skripsi.

Segala informasi yang diberikan kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya permohonan kesediaan bapak/ibu agar dapat meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini dengan tepat dan teliti. Atas perhatian dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terimakasih.

Wassalamu Alaikum, Wr Wb.

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN DAN FLEKSIBILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. JASA
RAHARJA PALOPO)

A. Petunjuk Pengisian

1. Mohon bantuan kerja sama dan partisipasinya Bapak/Ibu untuk menjawab sejumlah pertanyaan yang ada dengan jujur. Adapun tujuan pengisian kuisisioner ini ialah untu penyelesaian penelitian tugas akhir kuliah dari penulis.
2. Tidak ada jawaban benar atau salah . Bapak/Ibu cukup menjawab sesuai yang dialami dan dirasakan dalam menjalankan tugasnya. Jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiannya.
3. Tiap-tiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang tidak ternilai bagi penelitian saya. Untuk itu, saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.
4. Beri tanda ceklis (✓) pada jawaban-jawaban dari pertanyaan di bawah ini yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu. Pilihan jawaban yang tersedia pada pengisian kolom pertanyaan adalah:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia : 18 - 25 tahun
 26 - 33 tahun
 34 tahun tahun ke atas
3. Jenis kelamin : Laki - laki
 Perempuan
4. Masa Kerja : Kurang dari 1 tahun
 1 - 5 tahun
 6 - 10 tahun
 Lebih dari 10 tahun

a. Kesejahteraan Karyawan

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Kesejahteraan Berdasarkan Ekonomis						
1.	Manfaat tambahan (seperti tunjangan kesehatan) yang diberikan perusahaan kepada saya cukup memadai					
2.	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya					
3.	Perusahaan memberikan pakaian dinas yang layak bagi saya					
Kesejahteraan Berdasarkan Fasilitas						
1.	Fasilitas kerja seperti ruang kerja saya disediakan perusahaan cukup memadai					
2.	Pendidikan dan seminar yang diberikan perusahaan mampu mengembangkan kemampuan saya					
3.	Prosedur pemberian cuti saya dapat diperoleh dengan mudah					

Kesejahteraan Berdasarkan Pelayanan						
1.	Asuransi yang diberikan oleh perusahaan telah mencukupi kebutuhan saya					
2.	Saya memperoleh perlindungan hukum dari perusahaan dalam menyelesaikan masalah yang berkenaan dengan hukum					

b. Fleksibilitas Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
<i>Time Flexibility</i>						
1.	Saya memiliki kebebasan untuk menentukan waktu selesai bekerja					
2.	Perusahaan memberikan saya pekerjaan di luar jam kerja rutin jika diperlukan					
<i>Timing Flexibility</i>						
1.	Saya nyaman dengan sistem jam kerja perusahaan yang diberikan					
2.	Durasi waktu saya bekerja setiap harinya bisa berbeda					
3.	Saya dapat mengatur waktu kerja dan kepentingan pribadi saya					
<i>Place Flexibility</i>						
1.	Perusahaan memberikan saya pekerjaan di lokasi yang berbeda jika diperlukan					

c. Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
Kinerja Berdasarkan Kualitas						
1.	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan standar yang telah ditetapkan					
2.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
Kinerja Berdasarkan Kuantitas						
1.	Jumlah dari hasil pekerjaan saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan perusahaan					
Kinerja Berdasarkan Ketepatan Waktu						
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.					
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan					
Kinerja Berdasarkan Efektivitas						
1.	Saya merasa efektif dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada saya					
Kinerja Berdasarkan Kemandirian						
1.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
2.	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya					
Kinerja Berdasarkan Komitmen Kerja						
1.	Saya selalu menjaga dan menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik					

Fleksibilitas Kerja (X_2)

$X_{2.1}$	$X_{2.2}$	$X_{2.3}$	$X_{2.4}$	$X_{2.5}$	$X_{2.6}$	Jumlah
4	4	2	3	3	4	20
1	5	1	1	5	5	18
1	1	2	2	2	1	9
5	5	5	5	5	5	30
2	2	2	3	2	2	13
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
2	5	1	2	4	5	19
3	4	3	2	5	5	22
4	4	4	3	2	4	21
5	5	3	3	4	4	24
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	3	4	23
5	5	5	5	5	5	30
2	3	2	3	4	4	18
3	3	3	3	2	4	18
5	5	5	5	5	5	30
3	3	4	4	3	3	20
2	4	2	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	2	2	16
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	3	3	3	19
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	4	4	24
1	3	2	2	2	2	12
3	2	3	2	2	2	14
4	4	4	4	4	4	24

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X_Jumlah	Pearson Correlation	.849**	.924**	.879**	.912**	.816**	.877**	.898**	.917**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	

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

b. Variabel Fleksibilitas Kerja (X₂)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X_Jumlah
X2.1	Pearson Correlation	1	.599**	.851**	.780**	.474**	.508**	.875**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.008	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.599**	1	.369*	.447*	.792**	.890**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000		.045	.013	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.851**	.369*	1	.831**	.386*	.310	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.045		.000	.035	.095	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.780**	.447*	.831**	1	.467**	.381*	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000		.009	.038	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.474**	.792**	.386*	.467**	1	.807**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.035	.009		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.508**	.890**	.310	.381*	.807**	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.095	.038	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X_Jumlah	Pearson Correlation	.875**	.827**	.784**	.809**	.794**	.785**	1

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.721**	.639**	.663**	.720**	.828**	.895**	1	.790**	.814**	.796**	.913**
Y.7	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.768**	.712**	.538**	.650**	.680**	.682**	.790**	1	.814**	.796**	.866**
Y.8	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.692**	.650**	.609**	.660**	.844**	.769**	.814**	.814**	1	.829**	.889**
Y.9	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.627**	.600**	.675**	.673**	.712**	.767**	.796**	.796**	.829**	1	.869**
Y.10	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	.857**	.793**	.787**	.828**	.892**	.885**	.913**	.866**	.889**	.869**	1
Y_Ju mlah	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Hasil Uji Reabilitas

1. Variabel Kesejahteraan Karyawan (X_1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	9

2. Variabel Fleksibilitas Kerja (X_2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	7

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	11

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.94476155
	Absolute	.071
Most Extreme Differences	Positive	.051
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.386
Asymp. Sig. (2-tailed)		.998

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

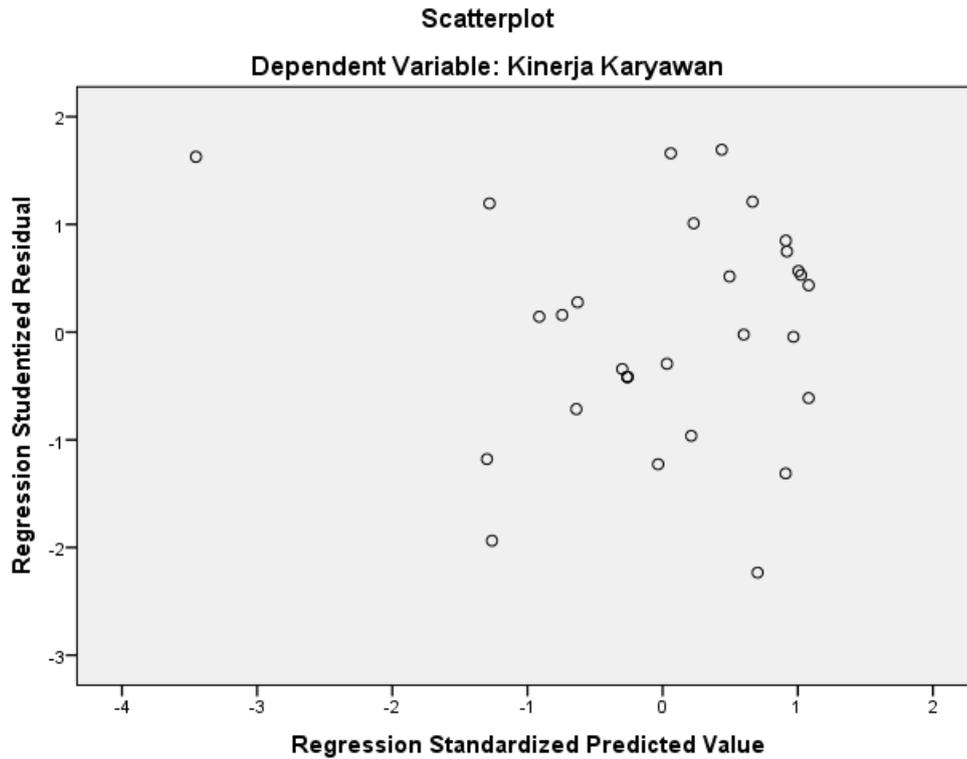
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	11.173	3.319		3.366	.002		
	Kesejahteraan Karyawan	.900	.105	.863	8.560	.000	.787	1.270
	Fleksibilitas Kerja	.052	.117	.045	.449	.657	.787	1.270

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Heterokedastisitas



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	3.401	1.879			
	Kesejahteraan Karyawan	-.061	.060	-.220	-1.029	.313
	Fleksibilitas Kerja	.048	.066	.156	.728	.473
	Unstandardized Residual	-.086	.109	-.150	-.788	.438

a. Dependent Variable: ABSS

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.173	3.319		3.366	.002
KESEJAHTERAAN KARYAWAN	.900	.105	.863	8.560	.000
FLEKSIBILITAS KERJA	.052	.117	.045	.449	.657

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	910.823	2	455.412	48.896	.000 ^b
Residual	251.477	27	9.314		
Total	1162.300	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), FLEKSIBILITAS KERJA , KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.784	.768	3.052

a. Predictors: (Constant), FLEKSIBILITAS KERJA , KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Tabel R

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322

34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940

20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40

16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 4: Dokumentasi

DOKUMENTASI



Foto kegiatan pengisian kuesioner dengan pimpinan PT. Jasa Raharja Palopo, Suhardi Popang



Foto kegiatan pengisian kuesioner dengan karyawan bidang Keuangan yang bernama Nurfirmansyah dan Feby Melinda

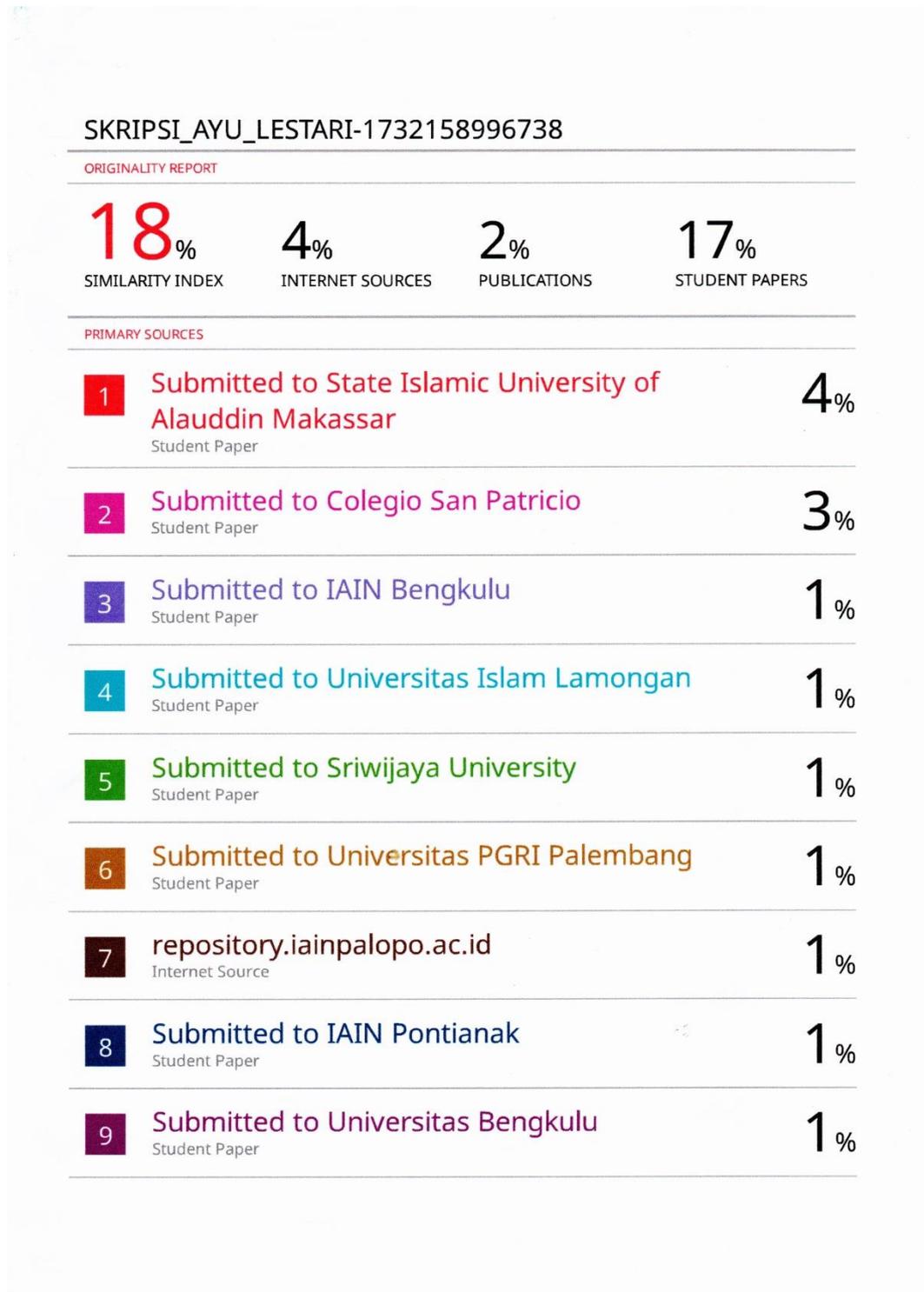


Foto kegiatan pengisian kuesioner dengan karyawan bidang pelayanan yang bernama Andi Badri Baso



Foto kegiatan pengisian kuesioner dengan karyawan bidang asuransi yang bernama Rini Anggareni dan Rahman

Lampiran 5: Uji Plagiasi



Lampiran 6: Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KOTA PALOPO DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. K. H. M. Hasyim, No. 5, Kota Palopo, Kode Pos: 91921
Telp/Fax : (0471) 326048, Email : dpmpstppip@palopokota.go.id, Website : http://dpmpstsp.palopokota.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NOMOR : 500.16.7.2/2024.0787/IP/DPMPSTSP

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 2008 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 31 Tahun 2023 tentang Pelimpahan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Diberikan Wali Kota Palopo Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : **AYU LESTARI**
Jenis Kelamin : **P**
Alamat : **Jl. Andi Tadda Kota Palopo**
Pekerjaan : **Pelajar/Mahasiswa**
NIM : **2004030084**

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

PENGARUH KESEHJATERAAN KARYAWAN DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. JASA RAHARJA PALOPO)

Lokasi Penelitian : **PT. Jasa Raharja Cabang Palopo**
Lamanya Penelitian : **14 Agustus 2024 s.d. 14 November 2024**

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor kepada Wali Kota Palopo cq. **Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo**.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : **14 Agustus 2024**



Ditandatangani secara elektronik oleh :
Kepala DPMPSTSP Kota Palopo
SYAMSURIADI NUR, S.STP
Pangkat : **Pembina IV/a**
NIP : **19850211 200312 1 002**

Tembusan Kepada Yth:

1. Wali Kota Palopo;
2. Dandim 1403 SWG;
3. Kapolres Palopo;
4. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo;
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo;
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSiE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)



Lampiran 7: Surat Keterangan MBTA



IAIN PALOPO

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
UNIT MA'HAD AL-JAMI'AH

Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo
Web: mahad.iainpalopo.ac.id / Email : mahad@iainpalopo.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS MENGAJI

Nomor : 155/In.19/MA.25.02/07/2024

Kepala UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Palopo menerangkan bahwa:

Nama : Ayu Lestari
NIM : 2004030084
Fakultas/Prodi : Ekonomi & Bisnis Islam/MBS

telah mengikuti ujian mengaji (Menulis dan Membaca) Al-Qur'an dan dinyatakan;

Lulus dengan predikat:

Membaca : ~~Istimewa, Sangat Baik~~, Baik*
Menulis : ~~Istimewa, Sangat Baik~~, Baik*

demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 31 Juli 2024

Ketua UPT Ma'had Al-Jami'ah



Wardi Takwim, M.HI.
NIP. 196805031998031005

Keterangan:

* Coret yang tidak perlu

Lampiran 8: Transkrip Nilai Mahad



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

TRANSKRIP NILAI
MAHASISWA PROGRAM MA'HAD AL-JAMI'AH

N A M A : AYU LESTARI
N I M : 20 0403 0084
FAK/PRODI : FEBI/MBS C

NO	MATA KULIAH	SEMESTER	NILAI	
			ANGKA	HURUF
1	Tahsinul Qiro'ah	I	85	A-
2	Fiqih Ibadah	I	92	A
RATA-RATA			88,50	

Predikat Kelulusan : Amat Baik / Baik / Cukup / Kurang

Palopo, 4 Juli 2021
Kepala Unit
Ma'had Al-Jami'ah IAIN Palopo

Dr. Mardi Takwim, M.HI
NIP 19680503 199803 1 005

Lampiran 9: Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP



Ayu Lestari, lahir di Palopo pada tanggal 23 Juli 2001. Anak keenam dari tujuh bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Mustafa dan ibu bernama Marni Nurhaeni. Saat ini penulis bertempat tinggal di Jalan Andi Tadda, Kelurahan Ponjalae, Kecamatan Wara Timur, Kota Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan. Penulis menyelesaikan pendidikan dasar pada tahun 2013 di SDN 025 Limpomajang. Kemudian, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama tepatnya di SMPN 1 Baebunta hingga tahun 2016. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 3 Luwu Utara dan dinyatakan lulus pada tahun 2019. Penulis melanjutkan pendidikan pada tahun 2020 dengan memilih Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.