

PENGARUH BEBAN KERJA DAN BEKERJA FLEKSIBEL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN TIDK TETAP PADA CV BANGUN TIMOR PERDANA (JURAGAN KARDUS)

The Influence of Workload and Flexible Working on the Productivity of Non-Permanent Employees at CV Bangun Timor Perdana (Juragan Kardus)

Sivra Velan Talan^{1,a)}, Rolland E. Fanggidae^{2,b)}, Debryana Y. Salean^{3,c)}, Ronald P. C. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} sivratalan@gmail.com, ^{b)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id,

^{c)} debryana.salean@staf.undana.ac.id, ^{d)} ronald.fanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh beban kerja dan bekerja fleksibel terhadap produktivitas karyawan tidak tetap pada CV Bangun Timor Perdana (Juragan Kardus) baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 34 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan tidak tetap CV Bangun Timor Perdana. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang meliputi uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan tidak tetap, sedangkan bekerja fleksibel tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan tidak tetap. Hasil uji F menunjukkan bahwa beban kerja dan bekerja fleksibel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan tidak tetap pada CV Bangun Timor Perdana.

Kata Kunci : Beban Kerja, Bekerja Fleksibel, Produktivitas

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu asset utama yang sangat menentukan keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan tidak hanya bergantung pada modal, teknologi, dan sarana produksi, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan berperan sebagai penggerak utama dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional perusahaan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pengendalian kegiatan kerja. Fika dan Zohriah (2024) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam organisasi yang berfungsi sebagai pemikir, perencana dan pelaksanaan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya peran strategis sumber daya manusia tersebut,

perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan SDM secara serius agar karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien serta memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

Keberhasilan perusahaan berkaitan erat dengan tingkat produktivitas kerja karyawan. Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang optimal melalui pemanfaatan waktu, tenaga dan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja (output) dengan sumber daya yang digunakan (input), sehingga semakin efisien penggunaan sumber daya, semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dihasilkan.

Beban kerja berkaitan dengan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Munandar (2010) menyatakan bahwa beban kerja merupakan kondisi dimana karyawan dihadapkan pada sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, disiplin dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi dan tidak seimbang dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, sehingga berpotensi menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Bekerja fleksibel merupakan pola kerja yang memberikan keleluasan kepada karyawan dalam mengatur waktu dan tempat kerja sesuai dengan kondisi tertentu. Pola kerja ini umumnya diterapkan pada jenis pekerjaan atau status karyawan tertentu yang memiliki jam kerja dan volume pekerjaan yang tidak tetap. Capnary dkk (2018), menyatakan bahwa fleksibilitas kerja merupakan keleluasan yang diberikan kepada karyawan dalam menentukan waktu dan tempat kerja, baik secara formal maupun informal.

Kegiatan operasional di Juragan Kardus sangat bergantung pada ketersediaan bahan baku daur ulang dan permintaan pasar. Ketergantungan tersebut berdampak langsung pada pola kerja karyawan tidak tetap yang terlibat dalam kegiatan operasional. Ketika pasokan bahan baku melimpah, karyawan tidak tetap dihadapkan pada beban kerja tinggi dan jam kerja yang panjang, bahkan seringkali harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, ketika bahan baku menurun atau tidak tersedia, sebagian dari karyawan tidak tetap harus diliburkan atau dirumahkan sementara sehingga tidak melakukan aktivitas kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi pada saat bahan baku melimpah dapat menyebabkan kelelahan kerja, sedangkan bekerja fleksibel tanpa pengaturan yang jelas dapat menurunkan konsistensi kerja karyawan. Kedua kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan tidak tetap.

KAJIAN TEORI

Produktivitas

Produktivitas adalah pencapaian yang dihasilkan oleh seorang karyawan saat menyelesaikan tugas yang diberikan. Tingkat produktivitas ini menunjukkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia. Menurut (Suryadi dan John, (2022), Jika produktivitas karyawan tidak memenuhi harapan Perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusia perlu dievaluasi, termasuk, melakukan penelitian terhadap karyawan. Hasibuan (2010) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan

antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (masukan). Ia juga menekankan bahwa produktivitas mencerminkan sikap mental yang selalu berusaha mencari perbaikan terhadap apa yang sudah ada, dengan keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

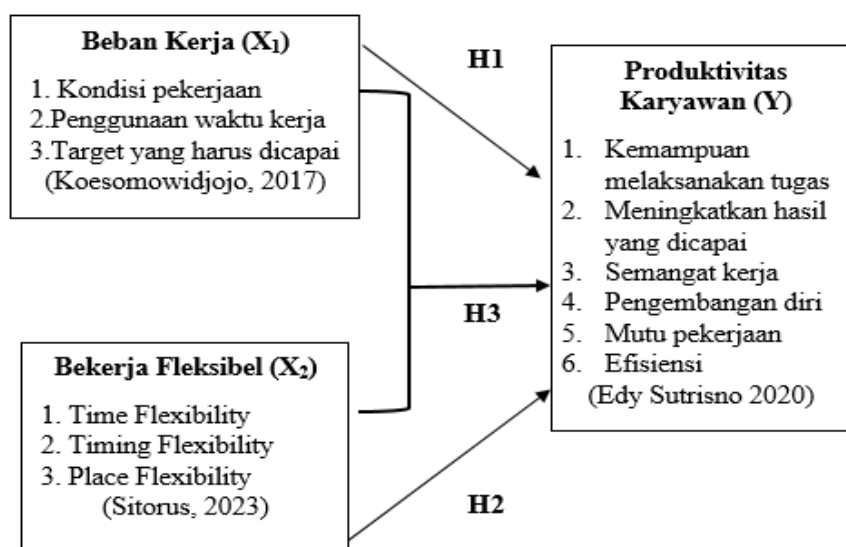
Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah tugas atau tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan dalam kurun waktu tertentu yang apabila karyawan dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan baik maka hal itu tidak dianggap sebagai beban. Ashar (2011) mendefinisikan beban kerja adalah tugas-tugas yang di berikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari tenaga kerja. Artinya beban kerja bukan hanya soal jumlah tugas, tetapi juga mencakup bagaimana karyawan menggunakan kemampuan dan waktunya untuk menyelesaikan tugas tersebut. Menurut Hasibuan (2010) beban kerja adalah suatu tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan ketrampilan dan potensi dari karyawan pada waktu tertentu.

Bekerja Fleksibel

Fleksibilitas kerja merupakan pengaturan kerja yang memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam menentukan waktu, pola, dan cara bekerja sesuai dengan kebutuhan individu dan organisasi. Carlson et al. (2010) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja memungkinkan karyawan menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi tanpa mengurangi tanggung jawab kerja. Findriyani (2021) juga berpendapat bahwa fleksibilitas kerja tidak hanya berperan dalam membantu perusahaan meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga membantu karyawan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H : Diduga Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan tidak tetap pada CV. Bangun Timor Perdana
- H2 : Diduga Bekerja Fleksibel berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan tidak tetap pada CV. Bangun Timor Perdana
- H3 : Diduga Beban kerja dan Bekerja Fleksibel berpengaruh simultan terhadap Produktivitas karyawan tidak tetap pada CV. Bangun Timor Perdana.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017), dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/s. Penelitian ini menggunakan pengukuran Skala Likert. Menurut Sugiyono (2017) Skala Likert merupakan metode pengukuran yang digunakan untuk mengukur pendapat seseorang menggunakan kuesioner untuk mengetahui skala sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau suatu kelompok terhadap suatu objek tertentu. statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas yaitu Beban Kerja (X1) dan Bekerja Fleksibel (X2) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas (Y). hasil analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 1.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.168	9.315		2.702	.011
	Beban Kerja	.977	.274	.540	3.561	.001
	Bekerja Fleksibel	.071	.318	.034	.225	.824

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 25,168 + 0,977 X_1 + 0,017 X_2$$

Interpretasi persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji regresi maka diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 25,168 yang artinya jika nilai variabel beban kerja (X_1) dan bekerja fleksibel (X_2) bernilai 0, maka besarnya nilai variabel produktivitas (Y) adalah 25,168 poin.
2. Variabel beban kerja (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,977 yang berarti apabila beban kerja mengalami peningkatan 1 poin, sementara bekerja fleksibel (X_2) berada pada kondisi tetap, maka nilai produktivitas (Y) akan meningkat sebesar 0,977 poin.
3. Variabel bekerja fleksibel (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,071 yang artinya, apabila bekerja fleksibel mengalami peningkatan 1 poin, sementara beban kerja tetap, maka nilai produktivitas (Y) akan meningkat sebesar 0,071 poin.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y), dan untuk mengetahui apakah setiap variabel X secara individual memiliki pengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap Y . lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.168	9.315		2.702	.011
	Beban Kerja	.977	.274	.540	3.561	.001
	Bekerja Fleksibel	.071	.318	.034	.225	.824

a. Dependent Variable: Produktivitas

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Tidak Tetap CV Bangun Timor Perdana (H_1)
Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : Nilai t hitung > t tabel dan sig. < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan tidak tetap CV Bangun Timor Perdana.
2. Pengaruh Bekerja Fleksibel Terhadap Produktivitas Karyawan Tidak Tetap CV Bangun Timor Perdana (H_2)
Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: Nilai t hitung < t tabel dan Sig. > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Bekerja Fleksibel

tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan tidak tetap CV Bangun Timor Perdana.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang dilakukan adalah dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} pada taraf signifikan tertentu. Hasil pengujian F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	600.922	2	300.461	6.525	.004 ^b
Residual	1427.549	31	46.050		
Total	2028.471	33			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Bekerja Fleksibel, Beban Kerja

Berdasarkan Tabel 3. di atas maka pengujian sebagai berikut : Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig. (0,002) < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Beban Kerja dan Bekerja Fleksibel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan tidak tetap CV Bangun Timor Perdana.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi atau perubahan pada variabel dependen. berikut hasil pengolahan koefisien determinasi.

Tabel 4.
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.544 ^a	.296	.251	6.78601

a. Predictors: (Constant), Bekerja Fleksibel, Beban Kerja

Berdasarkan tabel Uji Koefisien Determinasi diatas menunjukkan hasil analisis determinasi lemah diperoleh nilai *Adjusted R²* (R Square) sebesar 0,251 atau 25,1%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen (Beban Kerja dan Bekerja Fleksibel) terhadap variabel dependen (Produktivitas Karyawan Tidak Tetap CV Bangun Timor Perdana) sebesar 25,1% sementara sisanya sebesar 74,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Tidak Tetap Pada CV Bangun Timor Perdana

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas (Y) karyawan tidak tetap pada CV Bangun Timor Perdana. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tidak tetap. Secara teoritis beban kerja yang diberikan secara tepat dapat mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh positif beban kerja terhadap produktivitas karyawan tidak tetap disebabkan oleh pembagian tugas yang relative jelas dan sesuai dengan kemampuan karyawan. Meskipun beban kerja berada pada kategori tinggi, karyawan masih mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target karena beban yang diberikan masih berada dalam batas kemampuan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengaturan dan pembagian beban kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan tidak tetap.

Pengaruh Bekerja Fleksibel Terhadap Produktivitas Karyawan Tidak Tetap Pada CV Bangun Timor Perdana

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Bekerja Fleksibel (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y) karyawan tidak tetap pada CV Bangun Timor Perdana. Hasil deskriptif menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berada pada kategori tinggi dengan total capaian skor 817, di mana seluruh item pernyataan berada pada kategori tinggi, dan satu indikator bahkan berada pada kategori sangat tinggi. Menurut peneliti, tidak berpengaruhnya bekerja fleksibel terhadap produktivitas karyawan tidak tetap di CV Bangun Timor Perdana dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan kondisi operasional perusahaan. Fleksibilitas kerja yang diterapkan masih bersifat situasional dan bergantung pada ketersediaan bahan baku serta kebutuhan pekerjaan dilapangan. Karyawan tidak tetap umumnya terlibat dalam pekerjaan seperti sortir, packing dan bongkar muat yang menuntut kehadiran fisik serta pencapaian target. Dengan kondisi tersebut, produktivitas karyawan lebih ditentukan oleh jumlah bahan baku dan volume pekerjaan dibandingkan dengan pengaturan waktu kerja fleksibel.

Pengaruh Beban Kerja dan Bekerja Fleksibel Terhadap Produktivitas Karyawan Tidak Tetap Pada CV Bangun Timor Perdana

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Bekerja Fleksibel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan tidak tetap pada CV Bangun Timor Perdana. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja dan bekerja fleksibel secara bersama-sama memiliki peran dalam memengaruhi tingkat produktivitas karyawan tidak tetap.

Dari hasil penelitian di CV Bangun Timor Perdana maka pengaruh simultan beban kerja dan bekerja fleksibel terhadap produktivitas karyawan tidak tetap ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berperan sebagai factor pendukung, bukan factor utama. Produktivitas karyawan lebih dipengaruhi oleh pengaturan beban kerja yang jelas, sementara fleksibilitas kerja membantu menjaga kenyamanan dan kestabilan kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu mempertahankan pembagian beban kerja yang terukur serta memberikan

fleksibilitas kerja secara jelas agar produktivitas karyawan tidak tetap dapat ditingkatkan secara optimal.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan Adapun Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Hasil Beban Kerja dan Bekerja Fleksibel di CV Bangun Timor Perdana tergolong baik dan mendukung pelaksanaan tugas karyawan tidak tetap, dengan produktivitas berada pada tingkat yang baik.
2. Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas, karena pembagian tugas yang jelas mendorong karyawan bekerja lebih fokus dan optimal.
3. Bekerja Fleksibel belum menunjukkan pengaruh langsung terhadap Produktivitas karyawan tidak tetap pada CV Bangun Timor Perdana, karena lebih berperan sebagai faktor kenyamanan dan keseimbangan kerja, bukan penentu utama produktivitas.
4. Beban Kerja Dan Bekerja Fleksibel secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tidak tetap. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh salah satu faktor, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi antara pengaturan beban kerja yang tepat dan kondisi kerja yang mendukung kenyamanan karyawan.

Saran

Beberapa saran yang dapat peneliti rekomendasikan kepada pihak-pihak yang membutuhkannya antara lain :

1. Bagi CV Bangun Timor Perdana
Berdasarkan hasil penelitian, pihak manajemen CV Bangun Timor Perdana disarankan mempertahankan pembagian beban kerja yang jelas dan sesuai dengan kemampuan karyawan agar produktivitas tetap optimal. Selain itu, memberikan fleksibilitas kerja secara jelas juga penting untuk mendukung kenyamanan dan keseimbangan kerja
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel, yaitu beban kerja dan bekerja fleksibel, sehingga masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan tidak tetap. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain di luar penelitian ini agar memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashar, M. S. (2011). *Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta: UI Pres
- Capnary, M. C., Rachmawati, R., & Agung, I. (2018). *The influence of flexibility of work to loyalty and employee satisfaction mediated by work life balance to employees with millennial generation background in Indonesia startup companies. Business: Theory and Practice*, 19, 217–227. <https://doi.org/10.3846/btp.2018.22>
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work–family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330–355. <https://doi.org/10.1108/02683941011035278>

- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 5(1)
- Findriyani, F., & Parmin, P. (2021). Pengaruh self efficacy dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4), 798–816. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.944>
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munandar, A. S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suryadi, Y., FoEh, J. E. H., & Manafe, H. (2022). Penentuan produktivitas karyawan: Dalam keseimbangan kerja dan kehidupan (WLB), bekerja dari rumah (WFH), teknologi informasi (TI), dan fleksibilitas kerja. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 5(2), 730–750. <https://doi.org/10.31538/ijse.v5i2.2533> .