

Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Spesialisasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Army Unit Pengamanan Gedung Capital Place di Jakarta Selatan

Nova Nurafifah¹, Veta Lidya Delimah Pasaribu^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Indonesia
novan552408@gmail.com¹, dosen01889@dosen.unpam.ac.id^{2*}

Received 14 Maret 2023 | Revised 8 Mei 2023 | Accepted 23 Mei 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja dan spesialisasi kerja pada PT ARMY unit pengamanan Capital Place di Jakarta Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan solvin dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 12,1% hasil uji diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($2,771 > 1,672$). Spesialisasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,4%, hasil uji t diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($0,456 < 1,672$). Fleksibilitas kerja dan spesialisasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,396 + 0,768 X_1 + -0,601 X_2$, dengan determinasi sebesar 13,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($4,314 > 1,672$).

Kata Kunci: Fleksibilitas Kerja; Spesialisasi Kerja; Kepuasan Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effect of work flexibility and work specialization on PT ARMY, Capital Place security unit in South Jakarta, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used solvin and obtained samples in this study amounted to 58 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The results showed that work flexibility affects employee satisfaction with a coefficient of determination value of 12.1%, the test results obtained t calculate $>$ t table or ($2.771 > 1.672$). Work specialization affects employee satisfaction with a coefficient of determination value of 0.4%, t test results obtained t calculate $>$ t table or ($0.456 < 1.672$). Work flexibility and work specialization simultaneously positively affect employee satisfaction with the regression equation $Y = 3.396 + 0.768 X_1 + -0.601 X_2$, with a determination of 13.6%. Test the hypothesis obtained the value of F calculate $>$ F table or ($4.314 > 1.672$).

Keywords: *Fleksibilitas Work; Specialization Work; Employee Satisfaction*

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau lembaga, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Seperti yang diketahui selama ini, dalam sebuah organisasi lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa di samakan dengan mesin, material dan dana yang sifatnya hanya masalah teknis saja.

Sebuah organisasi dapat berkembang dengan baik, maka tenaga kerja yang berada dalam organisasi tersebut perlu diberikan motivasi terkait dengan fluktuatif tumbuh dan berkembangnya sifat seseorang, sebab motivasi merupakan bagian dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Hal ini menjadi salah satu masalah yang cukup rumit sehingga organisasi mengalami kesulitan dalam menetapkan kebijakan terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia, yang merupakan perangkat utama atas kelancara aktivitas suatu organisasi.

Pengaruh fleksibilitas kerja dan spesialisasi kerja terhadap kepuasan karyawan adalah hal yang sangat penting bagi tujuan perusahaan. Maka dari itu, beberapa perusahaan melakukan evaluasi serta menjalankan metode-metode baru untuk merubah setiap kekurangan yang ada dalam perusahaan. Namun, jika dalam sebuah organisasi tidak dapat merubah sistem manajemen perusahaan yang dengan cermat, maka hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi akan lebih jauh dicapai.

PT ARMY didirikan berdasarkan kebutuhan ruang lingkup pengamanan pada area komersil di gedung Capital Place di Jakarta Selatan. Sebanyak 134 karyawan menjalankan tugas dalam unit pengamanan yang disertakan dengan keahlian khusus sesuai dengan posisi jabatan karyawan masing-masing. Keahlian-keahlian khusus melingkupi kualitas karyawan dalam menangani permasalahan bidang pengamanan serta kualitas karyawan dalam posisi kepemimpinan. Dalam ruang lingkup unit pengamanan gedung Capital Place di Jakarta Selatan, seorang karyawan wajib melaksanakan kegiatan rutin di luar jadwal kerja yang di instruksikan sesuai program kerja yang sudah diwacanakan oleh manajemen gedung Capital Place guna peningkatan performa serta kualitas karyawan pada unit pengamanan gedung Capital Place di Jakarta Selatan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, mendapatkan informasi fleksibilitas kerja dan spesialisasi kerja unit pengaman gedung Capital Place di Jakarta Selatan masih terdapat beberapa masalah terhadap kepuasan karyawan. Menurut Shagvaliyeva dan Yazdanifard (2014), salah satu dari fleksibilitas kerja yaitu jam kerja yang fleksibel ini dapat diringkas sebagai kemampuan anggota organisasi untuk mengontrol durasi jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi. Sementara itu, Spesialisasi kerja dalam ekonomi adalah suatu bentuk pembagian tenaga kerja di mana individu atau perusahaan memusatkan usaha-usaha produktif mereka pada sebuah kegiatan atau sejumlah kegiatan-kegiatan yang terbatas. Misalnya dokter spesialis anak atau Ford yang menjadi spesialis di bidang industri otomotif. Spesialis dapat memusatkan diri pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Kebiasaan dan pengulangan akibat tidak terjadinya perpindahan pekerjaan akan meningkatkan keahlian kerja dan penghematan waktu.

Demikian yang terjadi pada unit pengamanan PT ARMY, fleksibilitas kerja dan spesialisasi kerja yang kurang teroganisir sangat mempengaruhi kepuasan karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini dibuktikan dengan adanya tingkat *turn over* SDM dalam perusahaan yang tinggi setiap bulannya, ketidakhadiran karyawan perharinya yang tidak terpenuhi, serta penanganan masalah keamanan yang tidak tepat dalam organisasi perusahaan. Berikut data tabel perusahaan di tahun 2021:

Tabel 1. Turnover Karyawan Tahun 2021

Periode 2021						
NO	Bulan	CONTRACT	KELUAR	MASUK	ACTUAL	KET
1	Januari	134	9	8	133	
2	Februari	134	8	7	133	
3	Maret	134	6	5	133	
4	April	134	5	4	133	
5	Mei	134	5	2	131	
6	Juni	134	8	7	133	
7	Juli	134	8	2	128	
8	Agustus	134	15	9	128	
9	September	134	20	4	118	
10	Oktober	134	25	17	126	
11	November	134	15	0	119	
12	Desember	134	25	11	120	
	TOTAL		149	76		

Sumber : PT Agung Rahardja Manunggal Yudha

Tabel 2. Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Tahun 2021

No	Bulan	A	B	C	D	E
		Jml Sdm	Hari Kerja Efektif	Kehadiran Seharusnya (Hari) (A x B = C)	Tidak Hadir (S/I/A)	Total Kehadiran (Hari) (C - D = E)
1	Jan-21	134	31	4154	48	4106
2	Feb-21	134	28	3752	60	3692
3	Mar-21	134	31	4154	70	4084
4	Apr-21	134	30	4020	67	3953
5	Mei-21	134	31	4154	56	4098
6	Jun-21	134	30	4020	44	3976
7	Jul-21	134	31	4154	58	4096
8	Agu-21	134	31	4154	55	4099
9	Sep-21	134	30	4020	59	3961
10	Okt-21	134	31	4154	60	4094
11	Nov-21	134	30	4020	63	3957
12	Des-21	134	31	4154	52	4102

Sumber : PT Agung Rahardja Manunggal Yudha

Dari kedua tabel di atas, maka di dapatkan permasalahan tersebut terjadi karena beberapa hal, seperti adanya jadwal kerja yang tidak teratur, jadwal kegiatan rutin yang dilaksanakan pada waktu libur, kordinasi dari pihak pimpinan yang kurang akurat terhadap penanganan masalah internal yang berkaitan dengan manajemen SDM, serta masalah external yang berkaitan dengan kejadian dalam hal keamanan.

Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas dalam lingkungan kerja berarti memberi karyawan kesempatan untuk membuat pilihan sendiri mengenai kapan, di mana, dan bagaimana mereka terlibat dalam proyek atau tugas terkait pekerjaan. Istilah fleksibilitas di tempat kerja sering kali dilontarkan bersamaan dengan independensi, *work-life balance*, *friendly culture*, dan lingkungan yang santai. Data *International Workplace Group* (2019) memaparkan bahwa 80% pekerja mengatakan mereka akan memilih untuk melakukan pekerjaan dengan pilihan kerja yang fleksibel daripada yang tidak. Menciptakan fleksibilitas dalam organisasi bisa melalui berbagai cara. Bukan suatu keharusan untuk menerapkannya pada organisasi, tetapi beberapa pilihan mungkin akan membantu perusahaan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja dan daya tarik bagi talent ke depannya. Indikator fleksibilitas kerja meliputi : a) *Time flexibility* : fleksibilitas karyawan dalam memodifikasi jam kerja, b) *Timing flexibility* : fleksibilitas karyawan dalam memilih jadwal kerjanya, c) *Place flexibility* : fleksibilitas karyawan dalam memilih tempat kerjanya.

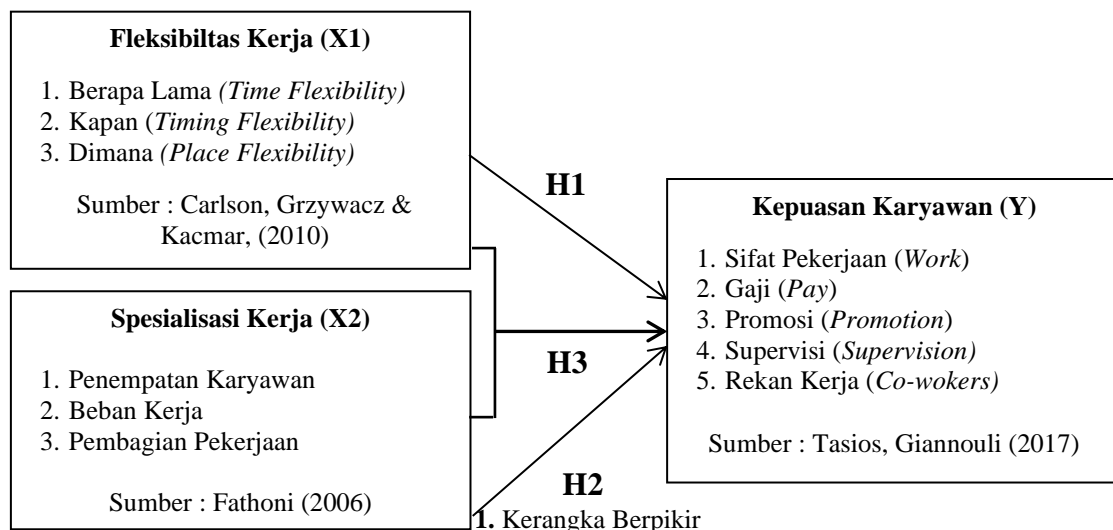
Spesialisasi Kerja

Spesialisasi pekerjaan adalah, pembagian kerja berdasarkan oleh keahlian atau keterampilan khusus. Winardi (2015:389) berpendapat bahwa, spesialisasi kerja adalah proses dengan apa macam-macam tugas pekerjaan diterjemahkan ke dalam suatu pembagian kerja. Semua pengorganisasian memerlukan beberapa spesialis. Menurut Fathoni (2006:87), untuk mengukur spesialisai kerja digunakan indikator-indikator meliputi : a) Penempatan Karyawan, b) Beban Kerja, dan c) Pembagian Pekerjaan

Kepuasan Karyawan

Terdapat berbagai macam pengertian tentang kepuasan karyawan. Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Kepuasan karyawan dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan karyawan tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan karyawan yang rendah memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya (Robbins, P. Stephen dan Thimoty A. Judge, 2012). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (2017), seseorang yang memiliki tingkat kepuasan karyawan yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya. Kepuasan aryawan menurut Hasibuan dan Malayu S.P. (2010) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Tunjungsari (2011) berpendapat kepuasan karyawan penting karena karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan faktor yang paling dominan mennetukan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Adapun indikator kepuasan karyawan meliputi ; a) Sifat Pekerjaan (*Work*), b) Gaji (*Pay*), c) Promosi (*Promotion*), d) Supervisi (*Supervision*) dan e) Rekan Kerja (*Co-wokers*).

Kerangka Berpikir



Hipotesis

Hipotesis yang dapat disusun dalam penelitian ini:

H₁ : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara fleksibilitas kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT ARMY unit Pengamanan gedung Capital Place di Jakarta Selatan.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara spesialisasi kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT ARMY unit Pengamanan gedung Capital Place di Jakarta Selatan.

H₃ : Diduga terdapat pengaruh secara simultan yang positif dan signifikan antara fleksibilitas kerja dan spesialisasi kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT ARMY unit Pengamanan gedung Capital Place di Jakarta Selatan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, Menurut Sugiyono (2012:13) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positiviam, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu teknik pengambilan sample pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penetapan tujuan penelitian dilakukan untuk menguji pengaruh fleksibilitas kerja dan spesialisasi kerja terhadap kepuasan karyawan PT ARMY unit pengamanan gedung capital place di Jakarta Selatan. Fokus penelitian dilakukan dengan suatu jenis penelitian deskriptif, Metode diskriptif merupakan data yang digunakan dengan mengadakan pengumpulan data dan menganalisa sehingga diperoleh deskripsi, gambaran atau fenomena yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2018:215) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dari pengertian tersebut, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT ARMY unit pengamanan Gedung Capital Place di Jakarta Selatan yang berjumlah 134 orang.

Menurut Sugiyono (2018:215) berpendapat “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Lebih lanjut masih menurut Sugiyono (2018:81) bahwa “Tehnik sampling merupakan tehnik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian”. Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mrmprlajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel maka kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul resrepresentatif (mewakili). Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini, maka peneliti dapat menggunakan rumus solvin. Agar sampel yang digunakan resrepresentatif jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 58 orang responden sesuai dengan perhitungan rumus solvin.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas X₁, X₂, Dan Y

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel X₁, X₂, dan Y

	<i>Item-Total Statistics</i>			
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X1.1	26,29	33,860	,572	,792
X1.2	28,26	35,142	,305	,814
X1.3	28,07	32,978	,469	,799
X1.4	28,84	29,783	,548	,791
X1.5	26,50	32,851	,500	,796
X1.6	27,16	32,028	,435	,804
X1.7	26,10	34,691	,463	,801
X1.8	28,09	30,712	,624	,781
X1.9	26,91	31,905	,464	,800
X1.10	28,12	31,055	,620	,782
X2.1	36,47	14,043	,540	,839
X2.2	36,64	13,779	,701	,828
X2.3	36,64	14,165	,549	,839
X2.4	38,57	13,162	,315	,889

	<i>Item-Total Statistics</i>			
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X2.5	36,33	14,294	,582	,837
X2.6	36,59	13,510	,733	,824
X2.7	36,52	14,149	,496	,843
X2.8	36,62	13,713	,655	,830
X2.9	36,60	13,436	,716	,825
X2.10	36,64	13,779	,701	,828
Y.1	32,00	64,351	,865	,926
Y.2	31,97	64,279	,893	,925
Y.3	31,91	64,256	,817	,928
Y.4	33,24	69,660	,418	,949
Y.5	31,69	63,656	,872	,925
Y.6	32,05	64,366	,871	,925
Y.7	33,31	72,393	,295	,954
Y.8	31,74	63,879	,866	,925
Y.9	31,81	63,700	,881	,925
Y.10	31,64	63,393	,883	,924

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan data pada tabel 3 di atas, variabel fleksibilitas kerja (X₁), spesialisasi kerja (X₂), dan kepuasan karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.2586), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Berdasarkan Variabel X₁, X₂, Dan Y.

<i>Reliability Statistics</i>		
<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
X1	,813	10
X2	,852	10
Y	,937	10

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Dengan memperhatikan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa variabel fleksibilitas kerja (X₁), spesialisasi kerja (X₂), dan kepuasan karyawan (Y), adalah Reliabel, karena memiliki nilai Alpha sebesar 0.937 > 0.60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas dengan Komogorov – Smirnov Test

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		58
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	,43621112
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,104
	<i>Positive</i>	,104
	<i>Negative</i>	-,097
<i>Test Statistic</i>		,104
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,181 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,181 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinearity Statistic*

<i>Coefficients^a</i>								
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>				<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	41,780	27,785		1,504	,138		
	Fleksibilitas Kerja (X1)	,579	,439	,180	1,317	,193	,947	1,056
	Spesialisasi Kerja (X2)	-,277	,673	-,056	-,412	,682	,947	1,056

a. *Dependent Variabel:* Kepuasan karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada table 6 di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel fleksibilitas kerja sebesar 0,947 dan spesialisasi kerja sebesar 0,947, dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel fleksibilitas kerja sebesar 1,056 serta spesialisasi kerja sebesar 1,056 dimana nilai tersebut kurang dari 10 maka terjadinya multikolinieritas. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas.

Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi dengan *Durbin-Watson*

<i>Model Summary^b</i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	,175 ^a	,031	-,004	20,236	2,502

a. Predictors: (Constant), Spesialisasi Kerja (X2), Fleksibilitas Kerja (X1)

b. *Dependent Variabel:* Kepuasan karyawan (Y)

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Tabel 8. Pedoman Uji *Durbin-Watson*

Kriteria	Hasil
<,1000	Ada gangguan autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada gangguan autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada gangguan autokorelasi

Sumber : Sugiyono (2018:184)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel7 di atas, model regresi ini tanpa kesimpulan, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,502 yang berada diantara interval 2,460 – 2,900 yang merujuk pada panduan tabel8.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
1	(Constant)	21,208	15,485		1,370	,176
	Fleksibilitas Kerja (X1)	-,296	,245	-,165	-1,210	,231
	Spesialisasi Kerja (X2)	,100	,375	,036	,267	,791

a. *Dependent Variabel:* Kepuasan Karyawan (Y)

Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada tabel 9 di atas, pada variabel fleksibilitas kerja (X1) diperoleh nilai *probability* signifikan (Sig.) sebesar 0,231 dan spesialisasi kerja (X2) diperoleh nilai *probability* signifikan (Sig.) sebesar 0,791 dimana keduanya nilai signifikan (Sig.) >

0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Koefisien Korelasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Fleksibilitas Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,347 ^a	,121	,105	,44389

a. Predictors: (Constant), Fleksibilitas Kerja
b. Dependent Variabel : Kepuasan karyawan

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Nilai yang diperoleh dari tabel 10, penguadratan dari koefisien korelasi (0.347×0.347). Hal ini menunjukkan indeks Determinasi, yaitu persentase yang menyumbangkan pengaruh fleksibilitas kerja (X_1) terhadap kepuasan karyawan (Y). $R^2 = 0.121$ mengandung pengertian bahwa 12,1% sumbangan X_1 terhadap Y, sedangkan sisanya sebesar 87,9% dipengaruhi oleh faktor lain ($100\% - 12,1\%$).

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Spesialisasi Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,061 ^a	,004	-,014	,47248

a. Predictors: (Constant), Spesialisasi Kerja
b. Dependent Variabel: Kepuasan karyawan

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Nilai yang diperoleh dari tabel 11, penguadratan dari koefisien korelasi (0.061×0.061). Hal ini menunjukkan indeks Determinasi, yaitu persentase yang menyumbangkan pengaruh X_2 terhadap Y. $R^2 = 0,004$ mengandung pengertian bahwa 0,4% sumbangan X_2 terhadap Y, sedangkan sisanya sebesar 99,6% dipengaruhi oleh faktor lain ($100\% - 0,4\%$).

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Fleksibilitas Kerja (X_1) Dan Spesialisasi Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,368 ^a	,136	,104	,44407

a. Predictors: (Constant), Spesialisasi Kerja, Fleksibilitas Kerja
b. Dependent Variabel: Kepuasan karyawan

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Nilai yang diperoleh dari tabel 12, penguadratan dari koefisien korelasi (0.368×0.368). Hal ini menunjukkan indeks Determinasi, yaitu persentase yang menyumbangkan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y. $R^2 = 0,136$ mengandung pengertian bahwa 13,6% sumbangan X_1 dan X_2 terhadap Y, sedangkan sisanya sebesar 86,4% dipengaruhi oleh faktor lain ($100\% - 13,6\%$).

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial - Uji t

Tabel 13. Hasil Uji t Fleksibilitas Kerja (X_1) Dan Spesialisasi Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>			<i>Standardized Coefficients</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>		<i>Beta</i>	<i>t</i>
1 (Constant)	3,396	2,301			1,476
Fleksibilitas Kerja	,768	,265		,369	2,897
Spesialisasi Kerja	-,601	,615		-,124	-,977

a. Dependent Variabel: Kepuasan karyawan

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel fleksibilitas kerja (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 dimana nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 dan spesialisasi kerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,333 dimana nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian pengaruh signifikansi hanya terdapat pada fleksibilitas kerja (X_1) terhadap kepuasan karyawan (Y).

Uji Simultan - Uji F

Tabel 14. Hasil Uji F dari Fleksibilitas Kerja (X_1) Dan Spesialisasi Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Karyawan

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,701	2	,851	4,314	,000 ^b
Residual	10,846	55	,197		
Total	12,547	57			

a. *Dependent Variabel:* Kepuasan karyawan

b. *Predictors:* (*Constant*), Spesialisasi Kerja, Fleksibilitas Kerja

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 14 di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($4,314 > 2,380$), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara fleksibilitas kerja dan spesialisasi kerja terhadap kepuasan karyawan.

Pembahasan

Hasil analisis fleksibilitas kerja terhadap kepuasan karyawan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 1,323 + 0,723 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,347 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,121 atau sebesar 12,1% sedangkan sisanya sebesar 87,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,771 > 1,672$). Artinya terdapat pengaruh yang positif antara fleksibilitas kerja terhadap kepuasan karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Findriyani, Farmin (2021), bahwa terdapat pengaruh positif antara fleksibilitas kerja terhadap kepuasan karyawan.

Hasil analisis pengaruh positif antara spesialisasi kerja terhadap kepuasan karyawan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 4,686 + -0,294 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar -0,061 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang negatif. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,004 atau sebesar 0,4% sedangkan sisanya sebesar 99,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau ($-0,456 < 1,672$). Artinya tidak terdapat pengaruh yang positif antara spesialisasi kerja terhadap kepuasan karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Irvan Fauzi (2017), yang menunjukkan terdapat pengaruh positif antara spesialisasi kerja terhadap kepuasan karyawan.

Hasil pengaruh fleksibilitas kerja (X_1) dan spesialisasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 3,396 + 0,768 X_1 + -0,601 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,368^a artinya memiliki hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 13,6% sedangkan sisanya sebesar 86,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($4,314 > 1,672$). Artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif secara simultan antara fleksibilitas kerja dan spesialisasi kerja terhadap kepuasan karyawan. Penelitian terdahulu yang dijadikan penguat dari hasil penelitian ini, yaitu penelitian Periyadi, Riris Ambarwati, tahun 2019, dengan hasil penelitian menunjukkan terdapat

pengaruh yang positif secara simultan antara fleksibilitas kerja, dan spesialisasi kerja terhadap kepuasan karyawan.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini:

1. Fleksibilitas kerja secara parsial memberikan suatu hubungan yang tidak berpengaruh positif serta signifikan yang telah diberikan kepada kepuasan karyawan PT Agung Rahardja Manunggal Yudha.
2. Spesialisasi kerja secara parsial memberikan suatu hubungan yang tidak terdapat pengaruh positif serta signifikan yang telah diberikan kepada kepuasan karyawan PT Agung Rahardja Manunggal Yudha.
3. Fleksibilitas kerja dan spesialisasi kerja secara simultan memberikan suatu hubungan positif serta signifikan yang telah diberikan kepada kepuasan karyawan PT Agung Rahardja Manunggal Yudha.

DAFTAR PUSTAKA

- Shagvaliyeva dan R. Yazdanifard. (2014). *Impact Of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. American Journal of Industrial and Business Management*, Vol. 4 No.1, pp. 20-23. doi : 10.4236/ajibm.2014.41004.
- Casper, W.J., dan Harris C. M.. (2008). *Work-Life Benefits and Organizational Attachment : Self Interest Utility and Signalling Theory Models. Journal of Vacation Behavior*, Vol. 72 (2008 : 95-109).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Tunjungsari, (2011). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Jurnal Manajemen*. Vol. 1No. 1 (2011 : 1-14). Universitas Komputer Indonesia.
- Hantula, D.A. (2015). *Job Stisfaction : The Management Tool and Leadership Responbility. Journal of Organitazional Behaviour Management*.
- Yanchus, N.J., Periard, D., Moore, S.C., carie, A.C., & Osatuke, K. (2015). *Predictors of Job Satisfaction and Turnover Intention in Vha Mental Health Employees : A Comparison Between Psychiatrists, Psychologists, Social Workers, and Mental Health Nurses. Management, Leadership & Governance*.
- Steven, Angelina Fitria Rina Sari. (2022). *Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Aditya Agroindo Group (Kuala Hulu Central) Kabupaten Ketapang. Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akutansi*. Vol. 2, No.2. (2022 : 98-103), ISSN : 2620-6935.
- Carlson, D.S., Grzywacz, G.J., & Kacmar,K.M. (2010). *The Relationship of Schedule Flexibility and Outcomes Via the Work-Family Interface. Journal of Managerial Psychology* Vol.25 no.4 (2010 : 330-355).
- Tasios, Gianoulli. V. (2017). *Job Descriptive Index (JDI): Realibility and Validity Study in Greece. Archives and Asessment Psichology* . Vol. 7 no. 1 (2017 : 31-61).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung : Alfabeta.
- Ni Komang Siskayanti, I Gede Sanica. (2022). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work from Home. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol. 7 No. 1. (2022 : 92-108). ISSN : 2686-5491.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Wanda Yunita Pramesti, Nurhidayah, A. Agus Priyono. (2021). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV Lestari Plastik Pagak Malang)*. e-Jurnal Riset Manajemen. Vol.3, No.1. (2021 : 64-71). ISSN : 2442-4668.
- Findriyani, Farmin. (2021). *Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Sung Shim*

- Internasional Cabang Sempor). Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akutansi. Vol. 3, No. 4. (2021 : 798-816). ISSN : 2721-2777.
- Ni Putu Sri Damayanti, I Gusti Made Suwandana. (2021). Pengaruh *Flexible Work Arrangement* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Lepas Di Provinsi Bali. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 10, No. 9 (2021 : 817-828). ISSN : 2337-3067.
- Kezia Sarah Abednego, Eunike Allinda Gunawan, Deborah . Widjaja, (2020). Pengaruh *Schedule Flexibility* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara di Surabaya *Plaza Hotel*. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Rick Thio Nanda, Ina Namora. (2020). Pengaruh Komunikasi Kerja, Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT Bumisari Prima Medan. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol. 7, No. 1 (2020 : 19-24). ISSN : 2581-1584.
- Kezia Sarah Abednego, Eunike Allinda Gunawan, Deborah . Widjaja, (2020). Pengaruh *Schedule Flexibility* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara di Surabaya *Plaza Hotel*. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- I Wayan Agus Widiana, I Wayan Wegama. (2019). Pengaruh Jam Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pendapatan dan Kesejahteraan Pekerja Pada Industri Genteng. E-Jurnal Ekonomi Bisnis. Vol. 8, No. 7. (2019 : 772-804). ISSN : 2337-3067.
- Periyadi, Riris Ambarwati. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT Grafika Wangi Kalimantan. E-Jurnal STIE Pancasetia. Vol. 5 No.2. (2019 : 256-268). ISSN : 2615-2134.
- Dewi Fransiska Simanjuntak, Martina Dwi Mustika, Bertina Sjabadhiny. (2019). Pengaruh *Flexible Work Arrangement* Terhadap *Ethical Decision Making* : Peran *Employee Engagement* Sebagai Mediator. Jurnal Diversita. Vol. 5, No. 1 (2019 : 1-8) ISSN : 2580-6793
- Darman Syafe'i. (2018). Pengaruh Spesialisasi Tugas Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN Cabang Baturaja. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 7, No. 2. (2018 : 128-139). ISSN : 2623-2081.
- Afandi P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Silalahi, Ulber. (2018). Metode Penelitian Sosial. Bandung: Refika Aditama.
- Irvan Fauzi. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Rotasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Guru Pada Yayasan budi Mulia Dua Bintaro. PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2, No. 3. (2017 : 37-45). ISSN: 2503-5142.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Prawirosentono, Suyadi dan Primasari, Dewi. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Motivasi Karyawan Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.