



## PENGARUH *FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA LEPAS DI PROVINSI BALI

Ni Putu Sri Damayanti<sup>1</sup> I Gusti Made Suwandana<sup>2</sup>

### Article history:

Submitted: 19 Juli 2021

Revised: 31 Juli 2021

Accepted: 2 Agustus 2021

### Keywords:

*Flexible Work Arrangements;*

*Job satisfaction;*

*Work productivity.*

### Kata Kunci:

*Flexible Work Arrangement;*

*Kepuasan Kerja;*

*Produktivitas Kerja.*

### Koresponding:

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

*Universitas Udayana, Bali,*

*Indonesia*

*Email: sridamayanti1017@gm*

*ail.com*

### Abstract

*Flexible work arrangements have been widely used to meet the needs of workers and manage work. Flexible working hours and methods will make it easier for workers to coordinate their work and social schedules. The purpose of this study was to determine the effect of flexible work arrangements and job satisfaction on the productivity of freelancers. The population is all self-employed workers in Bali Province. The sample used in this study was 100 respondents who were collected during the 7 days of the survey. Data collection was obtained from the results of questionnaires which were distributed directly to all entrepreneurs in the province of Bali. Furthermore, to analyze the data used multiple regression analysis. The results of this study indicate that flexible work arrangements effectively affect the productivity of entrepreneurs. The reaction of the freelancers is that they believe that through this work system, they can manage their work schedule more flexibly and become happier and happier. more efficient and closer to the family. Job satisfaction has an impact on work efficiency. It can be seen that there is a significant positive correlation (correlation) between job satisfaction and productivity of freelancers.*

### Abstrak

Pengaturan kerja fleksibel telah banyak digunakan untuk memenuhi kebutuhan pekerja dan mengelola pekerjaan. Jam kerja dan metode yang fleksibel akan memudahkan pekerja untuk mengoordinasikan pekerjaan dan jadwal sosial mereka. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengaturan kerja fleksibel dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pekerja lepas. Populasi yakni semua pekerja mandiri di provinsi Bali. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sejumlah 100 responden yang terkumpul selama 7 hari survei. Pengumpulan data didapatkan dari hasil kuesioner yang disebarakan langsung kepada seluruh wiraswasta di Provinsi Bali. Selanjutnya, untuk menganalisis data digunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel secara efektif mempengaruhi produktivitas wiraswasta. Reaksi para freelancer adalah mereka percaya bahwa melalui sistem kerja seperti ini, mereka dapat mengatur jadwal kerja mereka dengan lebih fleksibel dan menjadi lebih bahagia dan bahagia. lebih efisien dan lebih dekat dengan keluarga. Kepuasan kerja berdampak pada efisiensi kerja. Terlihat bahwa ada hubungan positif yang signifikan (korelasi) antara kepuasan kerja dan produktivitas pekerja lepas.

## PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya zaman yang pesat di era globalisasi, kebutuhan manusia juga semakin meningkat karena harus mengatasi tingkat kebutuhan tertentu dalam hidupnya. Maka dari itu, demi memenuhi kebutuhan tersebut, manusia harus menggunakan keterampilan, kemampuan, dan pengalamannya secara efektif dan efisien untuk bekerja dalam bentuk upah atau imbalan untuk memenuhi kebutuhan primer atau sekunder. Selain untuk memenuhi kebutuhan hidup primer dan sekunder, pekerjaan juga dapat memberikan kesempatan bagi setiap orang untuk realisasi diri dan berkembang. Pengaktualisasian diri dapat menjadi kebutuhan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan individu. Kebutuhan yang dimaksud tersebut ini meliputi kebutuhan akan kreativitas dan eksekusi penuh (Munandar, 2001).

Pekerjaan yang tersedia tidak hanya *full-time*, tetapi juga *freelance* yang cenderung membuat aktivitas pekerjaan menjadi fleksibel. Sullivan & Lussier (1995) mengemukakan bahwa sistem kerja perjanjian kerja yang fleksibel mulai berlaku pada tahun 1970. Sullivan & Lussier (1995) mengemukakan bahwa pada tahun 1970, sistem kerja yang disebut *flexible work arrangement* mulai dipopulerkan. Adapun spektrum yang lebih spesifik dari *flexible work arrangement* di antaranya telekomunikasi, fleksibilitas waktu, dan lain-lain. Menjadi seorang *freelancer* merupakan salah satu bentuk penerapan penempatan kerja yang fleksibel karena pekerja lepas memiliki kewenangan penuh atas waktu dan tempat untuk menyelesaikan tugas.

*Freelancer* memiliki kontribusi yang sangat luar biasa terhadap ekonomi makro Indonesia. Menurut laporan Emerging Global Labor dari McKinsey menyatakan bahwa saat ini, Indonesia merupakan negara ke-16 dalam daftar negara dengan perekonomian terbesar dengan 55 juta pekerja profesional (Mustofa, 2018). Sementara itu, menurut Badan Pusat Statistik (2019) pada tahun 2018 sebanyak 55,27% penduduk Indonesia bekerja di sektor informal, dan jumlah wirausahawan Indonesia termasuk pekerja lepas terus bertambah. Di tahun selanjutnya yaitu tahun 2019, angkatan kerja dasar Indonesia adalah 136,18 juta jiwa, dengan jumlah penduduk bekerja 129,36 juta dan pengangguran 6,82 juta. Selanjutnya dinyatakan bahwa dari 129,36 juta penduduk yang bekerja tersebut, 4,55% atau sekitar 5,89 juta merupakan penduduk yang bekerja di sektor informal.

Pemanfaatan tenaga *freelancers* bagi perusahaan juga dapat memberikan banyak manfaat, termasuk memaksimalkan produktivitas karyawan dan perusahaan, merampingkan biaya perekrutan, dan dari sudut pandang lain fleksibilitas dapat menambahkan waktu untuk ide-ide baru dan kreatif. Menurut studi yang telah dilaksanakan oleh *Upwork* dalam *Future Workforce Report 2017*, diketahui bahwa 84% bisnis dunia menunda atau bahkan dalam skenario terburuk dapat membatalkan suatu proyek, bahkan memperpanjang beban kerja mereka ketika mereka tidak dapat mempekerjakan pekerja lepas untuk membantu pekerjaan.

Antiqka & Pradhanawati (2017) mengemukakan bahwa pengaturan kerja fleksibel berpengaruh positif terhadap produktivitas. Artinya jika individu diberikan pengaturan kerja yang fleksibel untuk melakukan pekerjaannya, individu akan menjadi lebih produktif. Produktivitas penting bagi sebuah organisasi, baik dalam industri jasa atau dalam pembuatan barang. Konsep dasar produktivitas tenaga kerja meliputi kegunaan (efisiensi) dan kegunaan (efisiensi). Menurut Umar (2010), produktivitas kerja ialah sesuatu perilaku yang dipengaruhi secara mental yang masih menyangka kalau mutu hidup dikala ini wajib lebih ditingkatkan dari masa kemudian. Berikutnya masa depan wajib lebih baik dari masa saat ini. Sementara itu, Sedarmayanti (2011) berpendapat bahwa produktivitas merupakan metode buat menciptakan ataupun tingkatkan penciptaan benda serta jasa yang setinggi-tingginya dengan memakai sumber energi manusia secara efektif.

Tingginya kontribusi *freelancer* terhadap ekonomi makro Indonesia serta masih sedikitnya penelitian mengenai pengaruh pengaturan kerja yang fleksibel dan kepuasan kerja terhadap

*Pengaruh Flexible Work Arrangement dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Lepas Di Provinsi Bali,*

*Ni Putu Sri Damayanti dan I Gusti Made Suwandana*

produktivitas pekerja lepas menjadi alasan penulis tertarik melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pengaturan kerja yang fleksibel dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pekerja lepas di Provinsi Bali, khususnya pekerja lepas yang menasar pada kolaboratif. Pekerja lepas di Provinsi Bali dipilih karena karena untuk mempermudah mendapat responden yang tergabung di komunitas *freelancers* di provinsi Bali. Praktek kolaboratif adalah komponen alami dari pekerjaan independen dalam hal subjektivitas profesional. Pekerja lepas atau *freelance* secara sederhana berarti seorang penulis lepas yang bekerja sama dengan pihak lain untuk melakukan pekerjaannya dan memiliki hubungan antara klien dan penulis lepas itu sendiri (Arvidsson *et al.*, 2016).

*Flexible work arrangement* merupakan suatu bentuk praktik kerja yang memiliki bagian-bagian seperti *job-sharing*, *telecommuting*, *flexitime*, dan sebagainya. Praktik-praktik kerja yang fleksibel telah banyak diaplikasikan untuk mengakomodasi kebutuhan pekerja dan mengelola pekerjaan. Pengaturan jam dan metode kerja secara fleksibel akan membuat pekerja mudah mengatur keharmonisan jadwal kerja dan sosial mereka. Hal ini akan memberikan manfaat untuk mengurangi tekanan waktu dari keduanya (Raitano & Kleiner, 2004). Praktik-praktik kerja yang fleksibel saat ini didasarkan pada penggunaan teknologi dalam melakukan pekerjaan sehingga memungkinkan pekerjaan dilakukan dimana saja dan kapan saja. Selby *et al.*, (2001) menyatakan bahwa fleksibilitas yang bisa diterapkan lewat pengaturan kerja yang fleksibel ini merupakan 1). Tempat kerja, yaitu pekerja bebas menentukan di mana mereka ingin menyelesaikan pekerjaannya; 2). Jam kerja, yaitu pekerja memiliki kuasa penuh akan kapan tugas mereka dikerjakan. Selby *et al.*, (2001) juga menyebutkan manfaat penerapan pengaturan kerja yang fleksibel, antara lain: 1). Meningkatkan produktivitas tenaga kerja, kepuasan kerja dan semangat kerja; 2). Menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi; 3). Anda dapat menghindari kerugian yang disebabkan oleh tekanan yang disebabkan oleh kemacetan lalu lintas dan jam sibuk lainnya; 4). Mampu menciptakan lingkungan kerja yang ideal sesuai kebutuhan; 5). Memiliki lebih banyak waktu untuk mengumpulkan ide; 6) Karyawan dapat dengan bebas menentukan metode atau gaya kerja mereka.

Handoko (2001) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan yang dikendalikan oleh emosi yang meliputi cara pandang pekerja terhadap pekerjaannya, di mana kepuasan kerja dipercaya tercermin dari cara pekerja memandang pekerjaannya secara emosional. Fenomena tersebut terlihat dari sikap positif yang dimiliki oleh pekerja terhadap apapun yang dihadapi di lingkungan atau tempat kerja. Sementara itu, pendapat lain berasal dari Hasibuan (2014) yang mengutarakan jika kepuasan kerja itu merupakan sikap yang bersifat emosional dan berkaitan dengan kecintaan dan kegemaran terhadap suatu pekerjaan. Cerminan dari sikap tersebut di antaranya semangat kerja, disiplin, serta prestasi kerja. Kebanyakan orang beranggapan bahwa sejumlah uang yang dibayarkan untuk membalas jasa mereka dapat disebut sebagai faktor penting yang akan meningkatkan kepuasan kerja. Sampai batas tertentu, hal ini dapat diterima, terutama di negara yang memiliki pertumbuhan ekonomi yang masih cenderung rendah, di mana uang yang didapatkan dari hasil bekerja merupakan kebutuhan yang krusial dan sangat penting demi memenuhi kebutuhan. Berdasarkan temuan Maslow, upah atau uang yang merupakan alat balas jasa merupakan suatu kebutuhan pokok bagi manusia.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Antiqka & Pradhanawati (2017), *flexible work arrangement* memiliki pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja. Pengaruh ini mempunyai nilai positif yang signifikan, yang berarti dengan adanya peningkatan fleksibilitas waktu kerja yang diberikan suatu perusahaan terhadap pekerjanya maka hal tersebut akan memberi peningkatan pula pada produktivitas kerja. Menurut Indrawati & Pradhanawati (2019), pengaturan kerja yang bersifat fleksibel dapat member dampak positif, yaitu adanya lebih banyak kelonggaran waktu untuk menyelesaikan tugas yang meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karena hasil

kerja yang memuaskan. Hunter (2019) menunjukkan bahwa fleksibilitas pengaturan kerja akan menimbulkan antara kehidupan pribadi atau personal dan pekerjaan yang dianggap akan meningkatkan efisiensi kerja. H1: *Flexible work arrangement* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas

Menurut Veranita & Janatun (2013) dalam penelitiannya, kepuasan kerja membawa pengaruh positif dan juga secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pentingnya dampak positif tersebut adalah jika pekerja meningkatkan kepuasan kerja, pekerja juga akan meningkatkan efisiensi kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi sikap kerja, seperti kemalasan, kelambatan, kerja keras, dan efisiensi. Menurut penelitian sebelumnya oleh Kenny & Satrianto (2019), ketika variabel kepuasan kerja meningkat maka variabel produktivitas akan dan sebaliknya, yang berarti terdapat pengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja antar variabel kepuasan kerja. H2: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif berbentuk asosiatif. Metode tersebut digunakan karena bertujuan untuk mengetahui dampak dari pengaturan kerja yang fleksibel dan kepuasan kerja serta produktivitas. Penelitian ini dilakukan pada bulan april tahun 2021 di Provinsi Bali. Populasi dari penelitian ini adalah pekerja lepas atau *freelancers* yang berdomisili di Bali dengan populasi yang tidak diketahui jumlahnya. Sampel dari penelitian ini adalah pekerja lepas atau *freelancers* yang diambil sebanyak 100 orang yang didapatkan dengan cara menggunakan batas hari yaitu selama 7 hari penyebaran kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif dari sumber primer. Data kuantitatif berupa identitas responden yang meliputi umur, jenis kelamin, jam kerja, dan pendidikan. Data kualitatif disajikan dalam bentuk tanggapan responden terhadap kuesioner. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei pada jejaring sosial yang dilakukan dengan alat penelitian berupa kuesioner, dan kuesioner diukur dengan skala Likert.

Selby *et al.*, (2001) mendefinisikan pengaturan kerja fleksibel sebagai serangkaian struktur kerja yang secara fleksibel menyesuaikan jadwal dan lokasi kerja. Dalam penelitian ini menggunakan 3 indikator dari Rothausen (1994) untuk mengukur fleksibilitas di tempat kerja, yaitu: 1). Adanya kesempatan yang diberikan kepada pekerja untuk mengerjakan tugasnya dengan baik sambil melakukan kegiatan lain; 2). Kemudahan mendapat hari libur atau waktu personal; 3). Adanya pengaturan kerja yang fleksibel.

Kepuasan kerja mencerminkan suatu sikap yang positif tentang adaptasi pekerja yang baik dan sehat dalam cakupan situasi dan kondisi kerja, termasuk kondisi sosia, fisik, psikologis, dan upah yang diterima. Indikator kepuasan kerja Hasibuan (2014) meliputi: 1). loyalitas. Loyalitas jenis ini tercermin dari kesediaan pekerja untuk memelihara dan melindungi organisasi dari orang lain yang tidak bertanggung jawab yang berasal dari lingkungan ataupun dari luar lingkungan pekerjaan; 2). kapasitas. Penilai menilai hasil kerja yang dapat dihasilkan pekerja dalam bentuk kuantitas maupun kualitas sesuai dengan uraian tugas pekerja; 3). jujur. Penilai menilai kejujuran pelaksanaan perjanjian bagi dirinya dan orang lain dalam melaksanakan tugasnya; 4). kreativitas. Asesor menilai kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya secara kreatif sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan selalu melakukan peningkatan terhadap hasil kerja; 5). memimpin. Asesor menilai kemampuan *leadership* atau kemampuan memimpin seseorang, berkepribadian kuat, dijunjung, memiliki otoritas, dan dapat memberi motivasi kepada bawahan atau orang lain untuk meningkatkan keefektivitasan pekerjaan; 6). Upah rata-rata. Asesor menilai besarnya upah yang dibayarkan perusahaan kepada pekerja, yang harus konsisten dengan balas jasa yang dibayarkan kepada

perusahaan oleh pekerja, sehingga pekerja merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya; 7). kepuasan kerja tidak langsung. Penilai menilai untuk memberi pekerja kompensasi yang cukup dan memadai untuk membantu mereka merasa termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan juga akan tercapai. Memberikan balasan atau imbalan atas jasa yang telah dilakukan atau kompensasi atas tenaga, ide, waktu, serta prestasi pekerja bagi perusahaan tempat mereka bekerja; 8). lingkungan kerja. Jika kondisi lingkungan kerja nyaman dan baik, maka pekerja merasa termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Adapun indikator-indikator atau pernyataan yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja menurut Sutrisno (2009) adalah 1). Kemampuan yang dimiliki pekerja untuk melaksanakan tugasnya; 2). Keinginan untuk berusaha dalam meningkatkan hasil yang ingin dicapai; 3). Semangat dalam mengerjakan pekerjaan; 4). Senantiasa mampu melakukan perkembangan diri; 5). Dapat meningkatkan mutu; 6). Menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas akan dilakukan sebelum melanjutkan ke analisis data. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Adapun rumus analisis yang digunakan dalam penelitian ini yakni:

$$Y = c + \beta_1 (X1) + \beta_2 (X2) \dots \dots \dots (1)$$

Dimana :

Y : Produktivitas

X1 : *Flexible Work Arrangement*

X2 : Kepuasan Kerja

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang telah dilaksanakan dan berlokasi di provinsi Bali ini akan menganalisis objek penelitian *flexible work arrangement*, kepuasan kerja, dan produktivitas pekerja lepas atau *freelancers*. Penelitian ini dilakukan dengan *freelancer* dari provinsi Bali. Berdasarkan hasil responden, diperoleh gambaran tentang kategori responden. Responden yang telah diklasifikasi dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kategori yaitu jenis kelamin, status, dan usia dalam bentuk tabulasi identitas responden.

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	55	55
2	Perempuan	45	45
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

*Sumber* : Data diolah 2021

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa karakteristik responden yang digunakan oleh peneliti paling banyak berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 55 (lima puluh lima) orang atau sebesar 55 persen dan sisanya perempuan sebanyak 45 (empat puluh lima) orang atau sebesar 45 persen.

**Tabel 2.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status**

No	Status	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Belum menikah	85	61
2	Menikah	15	39
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Sumber* : Data diolah 2021

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa karakteristik yang digunakan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa terdapat 85 (delapan puluh lima) orang atau sebesar 61 persen belum menikah dan sisanya sebanyak 15 (lima belas) orang atau sebesar 39 persen sudah menikah. Jadi pekerja lepas didominasi oleh karyawan yang belum menikah.

**Tabel 3.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	19 tahun	1	8
2	20-25 tahun	78	49
3	26-30 tahun	20	27
4	>30 tahun	1	7
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Sumber* : Data diolah 2021

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 3, diketahui bahwa karakteristik responden yang digunakan oleh peneliti paling banyak berusia 20 sampai 25 tahun dengan jumlah sebanyak 78 (tujuh puluh delapan) orang atau sebesar 49 persen, kemudian untuk usia 26 sampai 30 tahun sebanyak 2 (dua puluh) orang atau sebesar 27 persen, untuk usia 19 tahun sebanyak 1 (satu) orang atau sebesar 8 persen, dan untuk usia 50 tahun keatas sebanyak 1 (satu) orang atau sebesar 7 persen.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Validitas *Flexible working arrangement***

Instrumen r	R Hitung	R Hitung	Kesimpulan
X1.1	0,777	0,196	Valid
X1.2	0,816	0,196	Valid
X1.3	0,775	0,196	Valid
X2.1	0,804	0,196	Valid
X2.2	0,741	0,196	Valid
X2.3	0,841	0,196	Valid
X2.4	0,820	0,196	Valid
X2.5	0,733	0,196	Valid
X2.6	0,801	0,196	Valid
Y1.1	0,826	0,196	Valid
Y1.2	0,788	0,196	Valid
Y1.3	0,787	0,196	Valid
Y1.4	0,764	0,196	Valid
Y1.5	0,800	0,196	Valid
Y1.6	0,838	0,196	Valid
Y1.7	0,812	0,196	Valid
Y1.8	0,776	0,196	Valid

*Sumber* : Data diolah 2021

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4, diketahui dari 3 (tiga) item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas variabel *Flexible working arrangement* (X1), seluruh indikator memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dengan demikian 3 (tiga) indikator variabel *Flexible working arrangement* tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan Tabel 4, diketahui dari 6 (Enam) item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas variabel Kepuasan Kerja (X2), seluruh indikator memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dengan demikian 6 (enam) indikator variabel Kepuasan Kerja tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan Tabel 4, diketahui dari 8 (delapan) item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas variabel Produktivitas Kerja Pekerja Lepas (Y), seluruh indikator memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dengan demikian 8 (delapan) indikator variabel Produktivitas Kerja Karyawan tersebut dinyatakan valid. Nilai  $r$  tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 0,196 dengan menggunakan  $df = n - 2 = 100 - 2 = 98$ .

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Hasil Uji	Alpha	Keterangan
<i>Flexibel Work Arrangement</i> (X1)	0,686	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,876	0,600	Reliabel
Produktivitas Pekerja Lepas (Y)	0,916	0,600	Reliabel

**Sumber :** Data diolah 2021

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 5, dapat diketahui bahwa *Cronbach's Alpha* pada keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel dapat dikatakan reliabel

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Normalitas**

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		100
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.24451117
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.315
	<i>Positive</i>	.186
	<i>Negative</i>	-.315
<i>Test Statistic</i>		.315
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		1.067 <sup>c</sup>

**Sumber :** Data diolah 2021

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 6, dapat dilihat bahwa data residual dari penelitian ini memiliki distribusi normal. Sebagaimana diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 1.067 di mana nilai ini lebih besar nilai signifikan 0,05. Setelah data berdistribusi normal maka bisa dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 7, menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam model regresi menunjukkan nilai VIF berada di antara 01-10. Jadi dapat disimpulkan  $VIF < 10$  bahwa tidak ada Multikolinearitas antar variabel independen.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.643	1.556
	X2	.643	1.556

*Sumber* : Data diolah 2021

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1.651	.246		6.721	.000
	X1	.075	.053	.109	1.416	.045
	X2	.589	.063	.722	9.357	.000

*Sumber* : Data diolah 2021

Hasil analisis regresi *flexible work arrangement* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pekerja lepas selanjutnya diolah menggunakan program SPSS 26 dapat dilihat pada Tabel 8. Berdasarkan hasil output SPSS pada Tabel 8, maka persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 1,651 + 0,075 (X1) + 0,589 (X2) \dots \dots \dots (2)$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dimakna: 1). Nilai konstanta sebesar 1,651. Artinya apabila nilai variabel *flexible work arrangement* dan kepuasan kerja memiliki nilai 0 (nol), maka nilai produktivitas pekerja lepas sebesar 1,651; 2). *Flexible work arrangement* (X1) memiliki nilai B1 sebesar 0,075 artinya apabila variabel X<sub>1</sub> (*Flexible work arrangement*), naik satu satuan maka besarnya Y (Produktivitas Pekerja Lepas) menurun sebesar 0,075; 3). Variabel X2 (kepuasan kerja) memiliki nilai B2 sebesar 0,589 artinya apabila variabel X2 (Kepuasan kerja), naik satu satuan maka besarnya Y (Produktivitas Pekerja Lepas) menaik sebesar 0,589.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 <sup>a</sup>	.628	.621	.24702	1.827

*Sumber* : Data diolah 2021

Berdasarkan yang tertera pada Tabel 9, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square (R<sup>2</sup>) untuk variabel *flexible work arrangement* dan kepuasan kerja adalah 0,628 atau sebesar 62,8%. Hal tersebut memiliki arti bahwa variasi variabel independen yang digunakan dapat menjelaskan sebesar 62,8% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1					
<i>Regression</i>	10.003	2	5.002	81.968	.000 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>	5.919	97	.061		
Total	15.922	99			

*Sumber* : Data diolah 2021

Hasil dari perhitungan statistik uji F pada Tabel 10, menunjukkan nilai F hitung sebesar 81.968 setelah itu dibandingkan dengan nilai F tabel 3,10 dengan signifikan 5% (0,05), jadi dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel (81.968 > 3,10) dengan signifikan 0,000 < 0,05, ini berarti bahwa *flexible work arrangement* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas pekerja lepas.

**Tabel 11.**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model		<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)	1.651	.246		6.721	.000
	X1	.075	.053	.109	1.416	.045
	X2	.589	.063	.722	9.357	.000

*Sumber* : Data diolah 2021

Hasil uji t untuk pengaruh dari variable X1 *flexible work arrangement* terhadap produktivitas pekerja lepas. Hal ini menghasilkan hitung sebesar 1.416 dengan nilai signifikansi (0,045) atau lebih kecil dari taraf signifikansi (0,05), yang berarti terdapat pengaruh parsial antara *flexible work arrangement* dengan produktivitas wiraswasta. Uji t X2 pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja menghasilkan nilai thitung (9,357) dengan nilai signifikansi (0,000) lebih rendah dari tingkat signifikansi (0,05), yang berarti kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas diri. -dipekerjakan. Berdasarkan uji-t, *flexible work arrangement* berdampak pada peningkatan efisiensi kerja karyawan, dan kepuasan kerja berdampak pada peningkatan efisiensi kerja karyawan.

Pengaruh *Flexible Work Arrangement* Terhadap Produktivitas Kerja Pekerja Lepas. Sesuai dengan hasil dari pengujian dapat diperoleh variabel *flexible work arrangement* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pekerja Lepas, Menurut Selby *et al.*, (2001), fleksibilitas di tempat kerja yang salah satunya terdiri dari pengaturan kerja fleksibel (*flexible work arrangement*) adalah suatu spektrum pada struktur kerja yang mengubah kapan dan di mana pekerjaan dilakukan secara teratur. Berdasarkan hasil penelitian dari pekerja lepas dapat disimpulkan bahwa penerapan *flexible work arrangement* sangat efektif bagi para responden yang di mana merasa nyaman dan merasa senang bekerja. Terbukti bahwa para responden dapat melakukan pekerjaan berapa lama, dan kapan mereka mulai bekerja sesuai dengan keinginan sendiri sehingga bisa membagi waktu antara pekerjaan pokok utama dan juga waktu pekerjaan sebagai pekerja lepas. Dengan adanya diberikan kebebasan dalam fleksibilitas dapat mempermudah untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pribadi dengan mudah. Hal ini dapat mengurangi kelelahan dan kelebihan beban kerja pada umumnya, serta meningkatnya pekerjaan lebih menjadi produktif, bersemangat, dan termotivasi dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 55% dari total responden ialah pekerja lepas laki-laki dengan selisih 10% lebih banyak dari pekerja lepas perempuan yang berarti lebih dari setengah responden penelitian ini merupakan laki-laki yang memilih untuk bekerja sebagai *freelancer*. Selain itu, untuk karakteristik usia didominasi oleh pekerja lepas di usia 20-25 tahun sebanyak 49% atau hampir setengah dari total responden yang biasa dikenal dengan generasi Z dengan kategori pekerjaan lepas didominasi oleh bidang desain, *marketing* dan media sosial, serta fotografi dan videografi. Hal ini menandakan bahwa generasi Z yang berada pada rentang usia 20-25 memiliki kemampuan yang sangat tinggi di bidang kreatif.

Meskipun penerapan *flexible work arrangement* sangat efektif, namun kerja fleksibel juga bisa dikatakan sulit dalam hal berkoordinasi dengan pimpinan, kerja fleksibel cocok bagi pekerja yang memiliki jiwa disiplin, berorientasi pada hasil, mampu mengatur waktu dan pekerjaan serta senang terhadap tantangan pekerjaan. Dengan adanya jam kerja fleksibel dapat menyeimbangkan antara pekerja dan kehidupan pribadi sehingga bisa melanjutkan kehidupan dengan tanggung jawab sebagai bagian dari keluarga. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Antiqka (2017) yang menyatakan bahwa *flexible work arrangement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pekerja Lepas.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Sesuai dengan hasil dari pengujian yang telah dilakukan dapat diperoleh bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Pekerja Lepas. Hal demikian terlihat dari hasil dari nilai  $t$ -hitung (9,357) dengan nilai signifikannya (0,000) lebih kecil dari *level of significant* (0,05). Yang artinya ada pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap produktivitas pekerja lepas (*freelancers*) di provinsi Bali. Hal tersebut dapat diartikan sebagai semakin tinggi skor dari kepuasan kerja maka akan berdampak pada produktivitas pekerja yang juga semakin tinggi/meningkat atau dalam arti lain semakin pekerja lepas puas akan tugas yang dikerjakan maka akan ada peningkatan juga terhadap produktivitas kerjanya. Sebaliknya, jika kepuasan kerja dari pekerja lepas semakin rendah maka akan semakin rendah juga produktivitas kerjanya.

Perasaan puas terhadap suatu pekerjaan dapat terjadi ketika aspek berupa psikologis yang dibagi menjadi sikap, bakat, kemampuan, keterampilan kerja, serta aspek sosial yang beberapa di antaranya adalah hubungan antar rekan kerja/klien, selanjutnya aspek fisik yang berupa fasilitas kerja, dan aspek ekonomi yang berupa imbalan akan jasa yang telah diberikan. Kepuasan akan suatu pekerjaan adalah keadaan yang bersifat emosional dimana seorang pekerja lepas merasa nyaman atau tidak senang melihat pekerjaan itu sendiri. *Freelancer* yang puas dengan pekerjaannya tidak hanya termotivasi untuk melakukan pekerjaan khusus untuk kliennya, tetapi juga berkontribusi lebih pada pekerjaannya. Oleh karena itu, jika kepuasan kerja pekerja lepas semakin tinggi maka semakin tinggi juga produktivitas kerjanya, dan sebaliknya jika semakin tidak puas terhadap pekerjaan maka pekerja cenderung berhenti bekerja, dan semakin kurang optimal kerja maka semakin kurang produktif kerjanya.

Kepuasan adalah harapan di tempat kerja. Ketika kondisi dari suatu pekerjaan yang sebenarnya dan realita yang dialami oleh pekerja lepas lebih baik dari yang diharapkan, kepuasan kerja lahir karena memenuhi persyaratan mereka, tetapi ketika kondisi yang diterima di tempat kerja di bawah harapan, ketidakpuasan kerja terjadi. Temuan ini memiliki pandangan yang sama dengan penelitian Kenny & Satrianto (2019), bahwa pekerja lepas yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi adalah pekerja yang produktif. Temuan ini konsisten dengan Veranita & Janatun (2013), bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi juga mengarah pada produktivitas kerja yang lebih tinggi.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari hasil uji, analisis data, dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel atau *flexible work arrangement* berpengaruh terhadap produktivitas pekerja lepas ketika mereka mengadopsi pengaturan kerja yang fleksibel. Fleksibilitas memiliki pengaruh yang sangat positif bagi responden yang untuk merasakan kenyamanan dan rasa senang dalam bekerja. Terdapat bukti bahwa responden juga dapat bekerja dengan durasi tertentu serta jadwal bekerja yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhannya sehingga mereka dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan waktu luang mereka. Hal ini dapat mengurangi kelelahan dan kerja berlebihan secara umum, serta meningkatkan beban kerja agar lebih produktif, antusias dan termotivasi dalam bekerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karena pekerja lepas yang merasa puas dengan pekerjaannya akan berkontribusi lebih terhadap pekerjaannya, di samping itu juga mereka menjadi termotivasi untuk bekerja lebih banyak untuk kliennya. Oleh karena itu, semakin cepat pekerja biasa, semakin baik produktivitas mereka dalam bekerja.

Adapun saran yakni para pekerja lepas perlu memperhatikan koordinasi atau komunikasi dengan klien dan rekan kerja karyawan agar tidak menghalangi atau harus mengulang pekerjaan karena komunikasi yang kurang baik. Kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan produktivitas para *freelancer*. Oleh karena itu, perusahaan yang memanfaatkan tenaga kerja lepas harus lebih memperhatikan unsur-unsur yang mempengaruhi produktivitas, terutama dalam hal pembayaran atau kompensasi. Bagi peneliti lain, disarankan dalam meneliti tingkat produktivitas karyawan, untuk memperluas variabel penelitian yang digunakan untuk meningkatkan ruang lingkup penelitian sehingga hasilnya dapat terdefinisi dengan lebih sempurna dan berbeda dari penelitian ini.

## REFERENSI

- Antiqka, O. D., & Pradhanawati, A. (2017). Pengaruh Peran Ganda, Fleksibilitas Jam Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Holi Karya Sakti Semarang (Studi Kasus Pada Buruh Perempuan Bagian Produksi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(2), 1-11.
- Arvidsson, A., Gandini, A., & Bandinelli, C. (2016). *Self-Branding among Freelance Knowledge Workers*. In Marion Crain (ed), *Invisible Labor: Hidden Work in the Contemporary World*. University of California Press.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Badan Pusat Statistik. (2019). Survei Angkatan Kerja Nasional Agustus 2019, Dikutip dari BPS website: <https://ppukab.bps.go.id/indicator/6/252/1/-sakernas-jumlah-dan-persentase-penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-yang-bekerja-menurut-formal-informal.html>. (Diakses tanggal: 2 Februari 2021).
- Handoko, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi: Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT BumiAksara
- Hooks, K. L., Thomas, P., & Higgs, J. L. (2000). *Changing Environmental Productivity Relationships in Professional Service Firm*. Working Paper. Florida Atlantic University.
- Hunter, P. (2019). Remote working in research: An increasing usage of flexible work arrangements can improve productivity and creativity. *EMBO Reports*, 20(1), 1-4.
- Indrawati, A., & Pradhanawati, A. (2019). Peran Ganda dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Perempuan Pada Ukm Konveksi Batik Semarang 16. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 8(4), 352-360.
- Kenny, K., & Satrianto, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(3), 40-54.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Mustofa. (2018). Pekerja Lepas (Freelancer) dalam Dunia Bisnis. *Jurnal Mozaik*, 10(1), 19-25.

- Ongori, H., & Aggolla, J. E. (2008). Occupational Stress in Organisations and Its Effects on Organisational Performance. *Journal of Management Research*, 8(3), 123-135.
- Raitano, R. E., & Kleiner, B. H. (2004), Stress Management Stressors and Prevention Measures, *Journal of Management News*, 27(4/5): 32-38.
- Rothausen, T. J. (1994). Job Satisfaction and the Parent Worker: The Role of Flexibility and Rewards. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 317–336.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Selby, C., Wilson, F., Korte, W., Millard, J., & Carter, W. (2001). *Flexible Working Handbook*.
- Sullivan, S., & Lussier, R. (1995). Flexible Work Arrangements As Management Tool: Part I. *Supervision*, 56(8), 14-17.
- Sundalangi, Y. (2018). The Juridical Review of Freelance Workers Based on The Principles of Justice. *Tadulako Law Review*, 3(1), 40-56
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama: Cetakan Ketiga*. Jakarta: Kencana
- Umar, H. (2010). *Riset Pemasaran dan Prilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.
- Veranita, M., & Janatun, S. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank X. *Jurnal Ekbis (Ekonomi Bisnis)*, 2(2), 1-11.