



LAPORAN PENELITIAN

PENGARUH FLEXIBLE WORKING DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI STIE GICI DEPOK

Oleh:

Ketua	: Dr. Ir. Evilina Sjaiful M.Si
Anggota 1	: Nurdin Rifai SE, M.AP
Anggota II	: Gena Prasetya Noor, SH, MM
Anggota III	: Mega Indah Edityawati, SE, MM
Anggota IV	: Herman Susilo SE, MM

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA ANGGARAN
PENDAPATAN DAN BELANJA STIE GICI TAHUN AKADEMIK
2025/2026. NOMOR KONTRAK: 89/LPPM-GBS/IX/2025**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI “GICI”
2025**

SURAT PERJANJIAN KONTRAK PENELITIAN

Nomor : 89/LPPM-GBS/IX/2025

Pada hari ini, Senin, tanggal Dua puluh dua bulan September tahun Dua ribu Dua Puluh Lima (22-09-2025), kami yang bertanda tangan di bawah ini:

- 1) Herman Susilo, SE, MM.
Selaku Ketua LPPM STIE “GICI” untuk Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “GICI”, selanjutnya disebut **PIHAK PERTAMA**;
- 2) **Dr. Ir. Evilina Sjaiful M.Si**
Selaku Peneliti, selanjutnya disebut **PIHAK KEDUA**; menyatakan bersepakat untuk membuat perjanjian kontrak penelitian sebagai berikut.

Pasal 1

JUDUL PENELITIAN

PIHAK PERTAMA dalam jabatannya tersebut di atas, memberikan tugas kepada **PIHAK KEDUA** untuk melaksanakan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Flexible Working dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di STIE GICI Depok.**

Pasal 2

WAKTU DAN BIAYA PENELITIAN

- 1) Waktu penelitian adalah 6 bulan, dari 22 September 2025 sampai dengan 22 Februari 2026.
- 2) Biaya pelaksanaan penelitian ini dibebankan pada pos Anggaran Pendapatan dan Belanja (APB) Jurusan Peneliti bersangkutan tahun 2025/2026 dengan nilai kontrak sebesar **Rp. 4.250.000 (Empat Juta Dua Ratus Lima Puluh Ribu).**

Pasal 3

PERSONALIA PENELITIAN

Susunan personalia penelitian ini sebagai berikut :

Ketua	: Dr. Ir. Evilina Sjaiful M.Si
Anggota 1	: Nurdin Rifai SE, M.AP
Anggota II	: Gena Prasetya Noor, SH, MM
Anggota III	: Mega Indah Edityawati, SE, MM
Anggota IV	: Herman Susilo SE, MM

Pasal 4

CARA PEMBAYARAN

Pembayaran biaya penelitian diberikan sesuai dengan aturan dan tata cara yang telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI”, yaitu:

- 1) Tahap I sebesar 70% dari nilai kontrak yang diterimakan paling cepat dua minggu setelah surat perjanjian kontrak penelitian ini ditandatangani oleh kedua belah pihak melalui Bendahara STIE “GICI”.
- 2) Tahap II sebesar 30% dari nilai kontrak yang diterimakan setelah **PIHAK KEDUA** menyelesaikan seluruh kewajiban pekerjaan penelitian

Pasal 5
KEASLIAN PENELITIAN DAN KEBEBAS-IKATAN DENGAN PIHAK LAIN

- 1) **PIHAK KEDUA** bertanggung jawab atas keaslian judul penelitian sebagaimana disebutkan dalam pasal 1 Surat Perjanjian Kontrak Penelitian ini (bukan duplikat/jiplakan/plagiat) dari penelitian orang lain.
- 2) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bebas dari ikatan dengan pihak lain atau tidak sedang didanai oleh pihak lain.
- 3) **PIHAK KEDUA** menjamin bahwa judul penelitian tersebut bukan merupakan penelitian yang SEDANG ATAU SUDAH selesai dikerjakan, baik didanai oleh pihak lain maupun oleh sendiri.
- 4) Apabila di kemudian hari diketahui ketidak benaran pernyataan ini, maka kontrak penelitian dinyatakan batal, dan **PIHAK KEDUA** wajib mengembalikan dana yang telah diterima.

PASAL 6
PEMBIMBING/KONSULTAN PENELITIAN LATIHAN

- 1) Setiap Peneliti Latihan harus menunjuk seorang Pembimbing/Konsultan yang bertugas membimbing pelaksanaan penelitiannya.
- 2) Peneliti Latihan diharuskan berkonsultasi dengan pembimbingnya berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan serta laporan hasil penelitiannya.
- 3) *Honorarium* Pembimbing/Konsultan (untuk peneliti dari mahasiswa) ditanggung oleh institusi STIE “GICI” di luar nilai kontrak penelitian sesuai ketentuan yang berlaku, dan akan dibayarkan setelah laporan hasil penelitian beserta kelengkapannya diserahkan ke LPPM melalui Bendahara STIE “GICI”.

Pasal 7
MONITORING PENELITIAN

- (1) **PIHAK PERTAMA** berhak untuk:
 - a) Melakukan pengawasan administrasi, monitoring, dan evaluasi terhadap pelaksanaan penelitian.
 - b) Memberikan sanksi jika dalam pelaksanaan penelitian terjadi pelanggaran terhadap isi perjanjian oleh Peneliti.
 - c) Bentuk sanksi disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.
- (2) Pemantauan kemajuan penelitian dilakukan oleh **PIHAK PERTAMA** bersama dengan *Reviewer*, dan Pembimbing Penelitian untuk Penelitian Latihan.
- (3) **PIHAK KEDUA** diharuskan membuat dan menyampaikan Laporan Kemajuan atas pelaksanaan penelitiannya kepada **PIHAK PERTAMA** sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- (4) Pelaksanaan kemajuan penelitian dijadwalkan pada bulan ke-3 setelah Kontrak Penelitian ditandatangani (Maret 2024).
- (5) Format Laporan Kemajuan dan Teknis pelaksanaannya akan diatur kemudian.

Pasal 8
LAPORAN SEMENTARA DAN SEMINAR HASIL PENELITIAN

- 1) **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan laporan hasil penelitian sementara kepada **PIHAK PERTAMA** paling lambat pada 26 Februari 2025 sebanyak 2 (dua) eksemplar.
- 2) Laporan sementara itu digunakan sebagai bahan seminar hasil penelitian yang penyelenggaraannya menjadi tanggung jawab **PIHAK PERTAMA**.
- 3) Ketua Peneliti diwajibkan hadir untuk mempresentasikan hasil penelitiannya pada seminar hasil penelitian.
- 4) Pelaksanaan teknis seminar hasil penelitian akan diatur tersendiri oleh **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 9
LAPORAN AKHIR PENELITIAN

- 1) Setelah seminar hasil penelitian sebagaimana dimaksud pada pasal 8 Perjanjian ini, **PIHAK KEDUA** wajib menyerahkan revisi laporan penelitiannya dalam waktu paling lambat dua minggu.
- 2) Revisi laporan penelitian yang sudah diseminarkan harus mendapat pengesahan dari *reviewer* dan dijilid dalam satu kesatuan dengan laporan.
- 3) Berkas-berkas laporan meliputi:
 - (a) Laporan lengkap penelitian terdiri dari: (A) Laporan Hasil Penelitian, (B) Naskah Publikasi, dan (C) Sinopsis Penelitian Lanjutan (jika ada kelanjutan).
 - (b) Laporan akhir penelitian rangkap 4 (empat) dengan perincian 1 eks. Untuk LPPM, 1 eks. Untuk Perpustakaan STIE “GICI”, 1 eks. Untuk Jurusan.
 - (c) Naskah publikasi dalam bentuk *feature* sebanyak 2 eksemplar yang terpisah dari laporan akhir hasil penelitian. Naskah *feature* (dalam bentuk *hardcopy* dan *softcopy*) ini disiapkan untuk publikasi di media massa.
 - (d) Disket atau CD berisi *file* laporan lengkap dan naskah publikasi bentuk *feature* sebanyak 1 keping.
- 4) Format laporan hasil penelitian sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan telah ditetapkan dalam Pedoman Penelitian STIE “GICI” dan suplemen ralatnya baik dalam hal warna sampul, tata tulis maupun urutan masing-masing komponen.
- 5) Pada sampul bagian tengah dituliskan nama Peneliti atau Tim Peneliti lengkap dengan gelar masing-masing, sedangkan pada bagian bawah dari laporan tersebut harus dituliskan pernyataan yang berbunyi:

**PENELITIAN INI DILAKSANAKAN ATAS BIAYA
ANGGARAN PENDAPATAN DAN BELANJA STIE “GICI”
TAHUN AKADEMIK 2025/2026
Nomor Kontrak : 89/LPPM-GBS/IX/2025**

Pasal 10
HAK KEPEMILIKAN ATAS BARANG/PERALATAN PENELITIAN

Segala barang atau alat yang dibeli atas biaya penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti yang bersangkutan. Pengaturan kepemilikannya sebagai berikut :

- 1) Barang atau alat berupa *catridge*, *printer*, alat perekam, akses internet, dan sejenisnya selama masih dapat menggunakan fasilitas STIE “GICI” pada dasarnya tidak dianggarkan dalam biaya penelitian.
- 2) Kamera, alat perekam, dan semacamnya yang dapat dipakai ulang, Buku, Jurnal, CD, VCD, DVD, *cassete*, dan sejenisnya yang merupakan *software*, program, alat atau referensi penelitian yang didapatkan (dibeli) dari anggaran penelitian menjadi milik Jurusan Peneliti.
- 3) Pemindahan hak kepemilikan barang atau alat sebagaimana tersebut dilakukan melalui **PIHAK PERTAMA**.

Pasal 11
INSTITUTIONAL FEE

Dalam rangka penyeragaman dan efisiensi administrasi pelaporan penelitian, **PIHAK PERTAMA** melakukan pemotongan terhadap dana penelitian yang telah disetujui sebesar 5% dengan alokasi pemanfaatan antara lain untuk :

- 1) Penggandaan laporan akhir penelitian sebanyak 4 eksemplar.
- 2) Kegiatan penunjang penelitian bagi dosen/pengusul penelitian.

Pasal 12
SANKSI

Segala kelalaian baik disengaja maupun tidak, sehingga menyebabkan keterlambatan menyerahkan laporan hasil penelitian dengan batas waktu yang telah ditentukan sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 Perjanjian ini akan mendapatkan sanksi sebagai berikut :

- 1) Diberhentikannya bantuan keuangan, dan **PIHAK KEDUA** diwajibkan mengembalikan dana yang sudah diterima kepada STIE “GICI” melalui **PIHAK PERTAMA**, atau
- 2) tidak diperbolehkan mengajukan usulan penelitian pada periode tahun anggaran tersebut bagi Ketua dan Anggota Peneliti.

Pasal 13
PENUTUP

Perjanjian ini berlaku sejak ditanda tangani dan disetujui oleh **PIHAK PERTAMA** dan **PIHAK KEDUA**.

Depok, 22 September 2025,

PIHAK PERTAMA,



Herman Susilo, SE, MM

Ketua LPPM

PIHAK KEDUA,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Evilina', is written over the signature line.

Dr. Ir. Evilina Sjaiful, M.Si

Ketua Peneliti

HALAMAN PENGESAHAN PENELITIAN DOSEN STIE “GICI”

Judul Penelitian : Pengaruh Flexible Working dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di STIE GICI Depok

Ketua Peneliti

- a. Nama Lengkap : Dr. Ir. Evilina Sjaiful M.Si
- b. Jenis Kelamin : Perempuan
- c. NIDN : 8922620021
- d. Program Studi : Manajemen

Anggota Tim

- a. Nama Anggota 1 : Nurdin Rifai SE, M.AP
- b. Nama Anggota 2 : Gena Prasetya Noor, SH, MM
- c. Nama Anggota 3 : Mega Indah Edityawati, SE, MM
- d. Nama Anggota 4 : Herman Susilo SE, MM

Lokasi Penelitian : STIE GICI, Depok
Alamat : Depok
Lama Penelitian : 6 (Enam) Bulan
Biaya yang diperlukan : Rp. 4.250.000
Sumber Pendanaan : STIE GICI

Depok, 22 September 2025

Mengetahui:
Ketua Jurusan,

Ketua Peneliti



Drs. Henky Hendrawan, MM, M.Si
NIDN: 0416076506



Dr. Ir. Evilina Sjaiful, M.Si
NIDN: 8922620021

Menyetujui,
Ketua LPPM STIE GICI



Herman Susilo, SE, MM
NIDN: 0401128604

ABSTRAK

Judul Penelitian : Pengaruh Flexible Working dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di STIE GICI Depok

Ketua	: Dr. Ir. Evilina Sjaiful M.Si
Anggota 1	: Nurdin Rifai SE, M.AP
Anggota II	: Gena Prasetya Noor, SH, MM
Anggota III	: Mega Indah Edityawati, SE, MM
Anggota IV	: Herman Susilo SE, MM

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *flexible working* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di STIE GICI. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada karyawan. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda melalui bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *flexible working* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 8,496 dan signifikansi 0,000. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 4,351 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai F-hitung sebesar 49,872. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,4% menunjukkan bahwa *flexible working* dan kepuasan kerja mampu menjelaskan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Flexible Working dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas, Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia kerja di era digital dan pasca pandemi COVID-19 mendorong organisasi untuk semakin adaptif dalam mengelola sumber daya manusia. Perubahan ini ditandai dengan meningkatnya penerapan sistem kerja fleksibel atau *flexible working arrangements* (FWA), seperti *remote working*, *hybrid working*, dan fleksibilitas waktu kerja. Sistem ini dianggap sebagai solusi strategis dalam meningkatkan efisiensi kerja sekaligus menjawab tuntutan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja menjadi tren global yang terus berkembang dan relevan dalam berbagai sektor organisasi, (Çivilidağ & Durmaz, 2024)

Flexible working tidak hanya memberikan kemudahan dalam pengaturan waktu dan tempat kerja, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan *work-life balance*. Penelitian oleh (Indradewa & Prasetyo, 2023) menunjukkan bahwa flexible working arrangements memiliki pengaruh positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, studi terbaru juga menegaskan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan serta mendorong kepuasan kerja melalui pengurangan stres dan peningkatan otonomi kerja. (Purnamasari et al., 2025). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan dalam organisasi. Penelitian empiris terbaru menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel yang secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, sekaligus menjadi mediator penting dalam hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas. (Suparman, 2024).

Di sisi lain, flexible working juga terbukti memiliki hubungan langsung dengan produktivitas karyawan. Beberapa penelitian terbaru menunjukkan bahwa flexible working arrangements berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan, terutama ketika didukung oleh sistem manajemen yang efektif. Bahkan, studi tahun 2025 menegaskan bahwa fleksibilitas kerja yang dikombinasikan dengan komunikasi internal yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi secara optimal. (Fadhilah & Eryandra, 2025).

Namun demikian, tidak semua implementasi flexible working memberikan dampak positif. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa efektivitas flexible working sangat bergantung pada faktor pendukung seperti kepemimpinan, komunikasi, dan sistem pengawasan. Jika tidak dikelola dengan baik, fleksibilitas kerja justru dapat menimbulkan masalah seperti penurunan koordinasi kerja dan ketidakseimbangan beban kerja. (Makridis & Schloetzer, 2026)

Dalam konteks institusi pendidikan seperti STIE GICI, produktivitas karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung kualitas layanan pendidikan dan operasional organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara empiris bagaimana pengaruh flexible working dan kepuasan kerja

terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah sekaligus rekomendasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif di lingkungan pendidikan tinggi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

1. Flexible Working

Flexible working atau *flexible working arrangements* (FWA) merupakan sistem kerja yang memberikan fleksibilitas kepada karyawan dalam mengatur waktu, tempat, dan cara bekerja. Konsep ini berkembang pesat terutama setelah pandemi COVID-19, di mana organisasi mulai mengadopsi sistem kerja seperti *remote working*, *hybrid working*, dan fleksibilitas jam kerja. Menurut (Hariyanto et al., 2024), flexible working merupakan strategi organisasi yang mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus berdampak positif terhadap kinerja dan produktivitas. Indikator Flexible Working meliputi: Fleksibilitas waktu kerja, Fleksibilitas tempat kerja, Otonomi kerja dan Kemudahan pengaturan jadwal kerja

2. Kepuasan Kerja

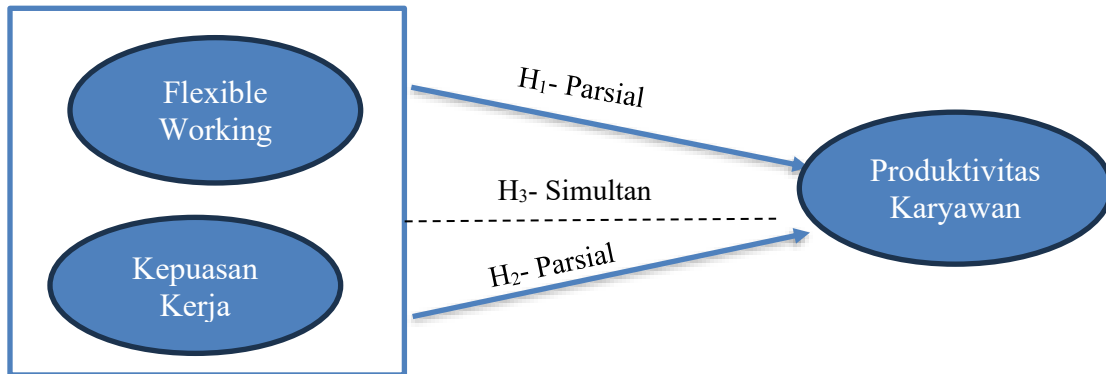
Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi. Menurut (Ranjan Kumar Panda et al., 2025), bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, komitmen, serta performa kerja yang lebih baik. Indikator Kepuasan Kerja meliputi: Kepuasan terhadap gaji, Kepuasan terhadap lingkungan kerja, Kepuasan terhadap hubungan kerja (rekan & atasan) dan Kepuasan terhadap peluang pengembangan karier

3. Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi. Produktivitas tidak hanya dilihat dari jumlah hasil kerja, tetapi juga kualitas serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Penelitian lain oleh (Hariyanto et al., 2024) juga menunjukkan bahwa produktivitas karyawan meningkat ketika organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan memberikan kepuasan kerja yang tinggi. Indikator produktivitas karyawan meliputi: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu dan Efisiensi kerja.

KERANGKA BERPIKIR

Kerangka berpikir menunjukkan alur pemikiran peneliti tentang bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lainnya. Berikut kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Penulis (2025)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metodologi Penelitian

1. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di STIE GICI Business School Kampus Depok, yang beralamat di Samping Perumahan, Jl. Raya Citayam Jl. Permata Depok Regency, RT.01/RW.05, Pd. Jaya, Kec. Cipayung, Kota Depok, Jawa Barat 16439. Lokasi penelitian dipilih karena STIE GICI Business School menerapkan sistem kerja yang fleksibel pada beberapa unit kerja serta memiliki sumber daya manusia yang menjadi objek penelitian mengenai pengaruh *flexible working* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Menurut (Sugiyono, 2020), penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan menggunakan analisis statistic.

3. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono, populasi tidak hanya berupa orang, tetapi juga dapat berupa objek dan benda-benda alam lainnya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang bekerja di STIE GICI. Populasi tersebut mencakup seluruh karyawan tetap maupun kontrak yang terlibat dalam aktivitas operasional kampus. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 83 karyawan.

4. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono, sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil untuk diteliti dan diharapkan dapat mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), yaitu teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga memungkinkan semua anggota populasi dijadikan responden. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan STIE GICI, yaitu sebanyak 83 karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data

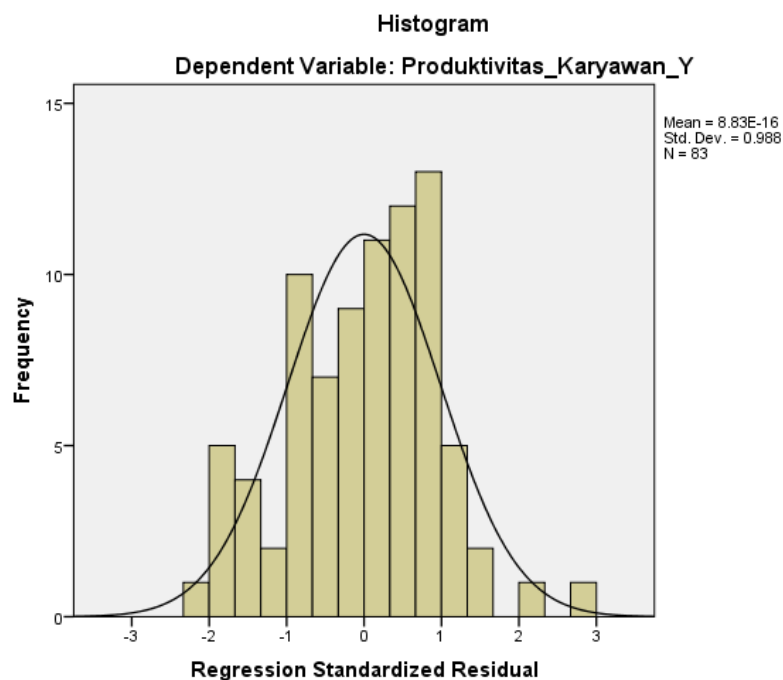
Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria valid ($r > 0,30$) dan reliabel (Cronbach's Alpha $> 0,60$). Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan pada penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histogram. Dengan menggunakan analisis *kolmogorov smirnov*, data residual dikatakan berdistribusi normal bila nilai Asymp Sig (2-tailed) $>$ taraf nyata ($\alpha = 5\%$). Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram, hasilnya seperti terlihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

On the SPSS output, see the Histogram diagram: if it forms a normal curve then the residual is declared normal and the assumption of normality is met.

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43261144
	Absolute	.091
Most Extreme Differences	Positive	.065
	Negative	-.091
Kolmogorov-Smirnov Z		.828
Asymp. Sig. (2-tailed)		.499

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 1 output di atas, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,813 > 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dengan uji normalitas Kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance $> 0,1$ atau $VIF < 10$. Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Flexible_Working_X ₁	.989	$> 0,1$	1.011	< 10
Kepuasan_Kerja_X ₂	.989	$> 0,1$	1.011	< 10

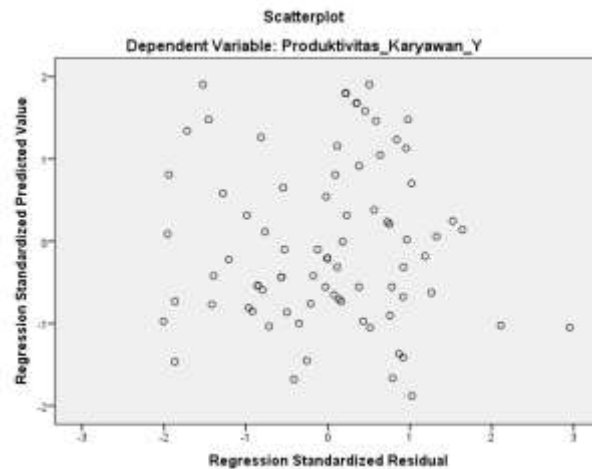
Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang ada di atas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 10 yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan

varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Di bawah ini penulis sampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Pendekatan Grafik

Sumber : Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Grafik Scatterplot di atas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi produktivitas karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (Uji Simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (Uji Parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen (Y) dengan dua atau lebih variabel independen. Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *statistical program for social science* (SPSS), didapatkan tabel *coefficients* seperti terlihat pada tabel 3. di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.331	3.128		1.065	.290		
1 Flexible_Working_X1	.617	.073	.637	8.496	.000	.989	1.011
Kepuasan_Kerja_x2	.291	.067	.326	4.351	.000	.989	1.011

a. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan_Y

Sumber : Hasil Penelitian 2026 (Data diolah)

Melihat nilai *unstandardized coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 6,331 + 0,617X_1 + 0,291X_2$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 5.331 yang berarti jika variabel flekasibel working dan kepuasan kerja dianggap nol maka variabel produktivitas karyawan hanya sebesar 6,331.
- Koefisien regresi variabel flekasibel working, sebesar 0,617 yang berarti jika variabel ko flekasibel working, mengalami kenaikan satu satuan sementara variabel kepuasan kerja diasumsikan tetap maka produktivitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,617.
- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja diasumsikan sebesar 0,291 yang berarti jika variabel kepuasan kerja diasumsikan mengalami kenaikan satu-satuan sementara variabel flexible working diasumsikan tetap maka produktivitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,291.

2. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Hasil uji t penelitian ini dapat dilihat pada tabel *coefficients* 3 di atas yaitu dengan melihat nilai t maupun sig.-nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	T		sig.		KESIMPULAN
	t-hitung	t-tabel	Hasil	$\alpha = 5\%$	
Flexible_Working_X1	8.496	1.98969	.000	< 0,05	Berpengaruh Signifikan
Kepuasan_Kerja_X2	4.351	1.98969	.000	< 0,05	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} di atas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) adalah 2.00856. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial fleksibel working berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan STIE GICI, Depok, karena t_{hitung} (8.496) > t_{tabel} (1,98969) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
2. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan STIE GICI, Depok, karena t_{hitung} (4.351) < t_{tabel} (1,98969) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.

3. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau dikenal dengan uji Simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) dalam hal ini fleksibel working dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*). Adapun hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel *Anova* di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	604.998	2	302.499	49.872	.000 ^b
Residual	485.243	80	6.066		
Total	1090.241	82			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_x2, Flexible_Working_X1

Sumber : Hasil Penelitian 2025, (Data diolah)

Tabel 3. di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah

sebesar 49,872. Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 3,191. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{\text{hitung}} = 49,872 >$ dari $F_{\text{tabel}} = 3,110$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari variabel fleksibel working dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan STIE GICI, Depok.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada tabel model summary hasil perhitungan dengan menggunakan *statistical program for social science* (SPSS), seperti terlihat di bawah ini.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.544	2.463

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja_x2, Flexible_Working_X1

b. Dependent Variable: Produktivitas_Karyawan_Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,544 atau 54,4%. Ini berarti bahwa variabel independen fleksibel working dan kepuasan kerja bersama-sama mempengaruhi variabel produktivitas karyawan STIE GICI, Depok, sebesar 54,4%. Sedangkan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini misalnya motivasi, kepemimpinan dll.

DISCUSSION

1. Pengaruh Flexible Working terhadap Produktivitas Karyawan

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial melalui uji t menunjukkan bahwa *flexible working* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di STIE GICI. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, diperoleh nilai t-hitung sebesar 8,496, lebih besar dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,98969 pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, keputusan pengujian adalah menolak H_0 dan menerima H_1 , yang berarti bahwa *flexible working* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Indradewa (2023) yang menyatakan bahwa *flexible working arrangements* berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, penelitian yang dipublikasikan dalam *Frontiers in Psychology* (2024) juga menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja mampu meningkatkan produktivitas karyawan karena memberikan kenyamanan, otonomi, serta efisiensi dalam bekerja. Temuan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan tempat kerja memberikan dampak positif terhadap produktivitas, karena karyawan dapat bekerja lebih efektif, mengurangi tingkat stres, serta meningkatkan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, *flexible working* menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di lingkungan organisasi.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Pengujian secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di STIE GICI. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 4,351 yang lebih besar dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,98969, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, keputusan pengujian adalah menolak H_0 dan menerima H_1 , sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Panda et al. (2025) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dipublikasikan melalui ScienceDirect (2024) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karena karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini mempertegas bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang merasa puas terhadap gaji, lingkungan kerja, hubungan kerja, serta peluang pengembangan karier akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal dan mencapai target yang ditetapkan organisasi.

3. Pengaruh Flexible Working dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji F yang diperoleh melalui pengolahan data menggunakan SPSS, diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 49,872 lebih besar dibandingkan dengan F-tabel sebesar 3,110 pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti *flexible working* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di STIE GICI. Temuan ini menegaskan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan kombinasi dari fleksibilitas kerja dan tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Hariyanto et al. (2024) yang menyatakan bahwa *flexible working* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan *flexible working* yang baik serta peningkatan kepuasan kerja secara bersamaan akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan kinerja individu maupun tim, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *flexible working* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di STIE GICI, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Flexible working berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat fleksibilitas kerja yang diberikan, baik dari segi waktu, tempat, maupun cara bekerja, maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat. Flexible working terbukti menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi produktivitas karyawan.

2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, baik dari aspek kompensasi, lingkungan kerja, hubungan kerja, maupun peluang pengembangan karier, cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik sehingga mampu meningkatkan produktivitas.

3. Flexible working dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja mampu menciptakan kondisi kerja yang optimal sehingga mendorong peningkatan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *flexible working* dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di STIE GICI, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Flexible working berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat fleksibilitas kerja yang diberikan, baik dari segi waktu, tempat, maupun cara bekerja, maka produktivitas karyawan akan semakin meningkat. Flexible working terbukti menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi produktivitas karyawan.

2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, baik dari aspek kompensasi, lingkungan kerja, hubungan kerja, maupun peluang pengembangan karier, cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik sehingga mampu meningkatkan produktivitas.

3. Flexible working dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja mampu menciptakan kondisi kerja yang optimal sehingga mendorong peningkatan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

REFERENSI

- Çivilidağ, A., & Durmaz, Ş. (2024). Examining the relationship between flexible working arrangements and employee performance: a mini review. *Frontiers in Psychology*, 15, 1398309. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2024.1398309/TEXT>
- Fadhilah, J., & Eryandra, A. (2025). Flexible Work Arrangements and Internal Communication Satisfaction Predicting Optimal Performance. *SENTRALISASI*, 14(3), 123–144. <https://doi.org/10.33506/SL.V14I3.4516>
- Hariyanto, A. M., Hanoum, S., Nikmah, U., & Rai, N. G. M. (2024). Flexible Work Arrangements and Employee Performance: A Comprehensive Bibliometric Study. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(12). <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/V14-I12/24193>
- Indradewa, R., & Prasetyo, A. A. (2023). The influence of flexible working arrangements and work-life balance on job satisfaction: A double-layered moderated mediation model. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26(2), 449–476. <https://doi.org/10.24914/JEB.V26I2.9551>
- Makridis, C. A., & Schloetzer, J. (2026). How Do Different Remote Work Arrangements Impact Employee Job Satisfaction and Retention? *Https://Doi.Org/10.1287/Mnsc.2024.07017*. <https://doi.org/10.1287/MNSC.2024.07017>
- Purnamasari, W., Setiyani, A., Sofiati, N. A., Sudaryo, Y., Purnamasari, W., Setiyani, A., Sofiati, N. A., & Sudaryo, Y. (2025). The Influence of Flexible Working Hours, Work-Life Balance, and Compensation on Gen Z. *Research Horizon*, 5(5), 1843–1856. <https://doi.org/10.54518/RH.5.5.2025.773>
- Ranjan Kumar Panda, M., Singh Raghav, A., Rukadikar, C., Tathagat, T., Rukadikar, A. R., Kalita, J. P., & Dobm, H. (2025). Exploring The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(3), 1439–1451. <https://doi.org/10.52783/JISEM.V10I3.7859>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Suparman, T. I. (2024). The Effect of Flexible Work System, Workload, Work Ability, Job Satisfaction, Employee Engagement and Work Stress On Employee Performance (Case Study at PT Mecoindo). *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 5(3), 1243–1259. <https://doi.org/10.59141/JIST.V5I3.974>