

## Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada *Coffe Comunitas Tenggarong*

Josep Pandi<sup>1</sup>, Askiah<sup>2</sup>, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti<sup>3</sup>

Department of Management, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received:

Revised:

Accepted:

#### Keywords:

Work flexibility

Work-life balance

Employees productivity

Coffe Comunitas Tenggarong

This is an open-access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Coffee Comunitas Tenggarong. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan dari 30 responden melalui kuesioner yang disebarluaskan secara daring. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan ( $p = 0,181$ ), meskipun secara deskriptif dinilai positif oleh mayoritas responden. Sebaliknya, keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas ( $p = 0,012$ ). Secara simultan, kedua variabel menunjukkan hubungan positif yang cukup kuat dengan nilai koefisien korelasi 0,634 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,401, yang berarti 40,1% variasi dalam produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh fleksibilitas kerja dan work-life balance. Temuan ini menekankan pentingnya penyusunan kebijakan kerja yang lebih terstruktur untuk meningkatkan produktivitas secara menyeluruh.

This study aims to examine the influence of work flexibility and work-life balance on employee productivity at Coffee Comunitas Tenggarong. A quantitative approach was used through a survey method, and data from 30 respondents were collected using a structured questionnaire and analyzed with multiple linear regression. The findings reveal that work flexibility does not have a statistically significant effect on employee productivity ( $p = 0.181$ ), although descriptively it is perceived positively by most respondents. In contrast, work-life balance shows a positive and significant effect on productivity ( $p = 0.012$ ). Simultaneously, both variables exhibit a moderately strong positive relationship with a correlation coefficient of 0.634 and a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.401, indicating that 40.1% of the variance in productivity can be explained by work flexibility and work-life balance. These findings underscore the importance of structured and supportive work policies to enhance employee performance effectively.

#### Corresponding Author:

Josep Pandi

Department of Management, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur,  
Jl. Juanda, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

Email: 2111102431105@umkt.ac.id

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM perusahaan merupakan pihak eksklusif yang mempunyai hak dan pemahaman yang dapat mempengaruhi upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Profitabilitas dan keberlanjutan perusahaan bergantung pada penggunaan sumber daya manusia yang efektif. (Verolina *et al*, 2023)

Di era globalisasi ini, bisnis semakin berkembang pesat, sehingga semakin sulit untuk menghentikan pertumbuhan industri tersebut. Begitu pula dengan *coffe shop* yang semakin maju. Seiring meningkatnya intensitas persaingan dalam dunia usaha, para pemilik usaha disarankan untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar dapat meraih kesuksesan di dunia usaha. Akibatnya, hal ini menjadi hambatan bagi fleksibilitas karyawan dalam bekerja dan keseimbangan kehidupan kerja yang tidak menentu. Hal ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan ketidakpedulian yang berhubungan dengan pekerjaan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas karyawan (Wibowo & Septian wahyu 2024).

Setiap karyawan memiliki potensi dan bakat yang unik. Kemampuan mereka dapat di ukur melalui tingkat produktivitas, Produktivitas karyawan adalah efektivitas dan efisiensi seorang karyawan dalam melaksanakan kewajiban serta menyelesaikan tanggung jawab yang menjadi bagian dari

pekerjaannya dan mencapai tujuan organisasi. Dalam meningkatkan produktivitas karyawan di perlukan fleksibilitas kerja dan keseimbangan hidup kerja dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut Dr. M. Yusuf SE, (6:2024) Fleksibilitas kerja mengacu pada kemampuan organisasi atau individu untuk beradaptasi dan sesuaikan dengan perubahan yang terjadi di tempat kerja.. Ini mencakup Kapasitas untuk mengatur waktu, tugas, dan metode kerja sesuai dengan kebutuhan yang berubah-ubah.

Fleksibilitas kerja semakin menjadi kebutuhan utama di dunia kerja saat ini. Menyorot pentingnya fleksibilitas di tempat kerja dalam mengelola waktu secara efektif agar aspek pekerjaan dan kehidupan personal tidak saling mengganggu yang berhubungan langsung dengan tingkat komitmen karyawan terhadap Organisasi tempat mereka bekerja (Triyanto *et al.*, 2024).

Keseimbangan hidup kerja adalah konsep yang berkaitan dengan bagaimana seseorang dapat menyeimbangkan dan memuaskan waktu dan energi mereka antara kebutuhan pribadi dan pekerjaan mereka. Menurut Wibowo & Septian Wahyu (2024) dalam dunia kerja modern yang semakin meningkat, pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan seseorang. Bagi sebagian orang, bekerja adalah bagian penting dari hidup mereka, tetapi juga sangat penting bagi kehidupan pribadi mereka. Dengan demikian, individu yang bekerja dalam perusahaan perlu menjaga harmoni antara aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, terutama dalam lingkungan bisnis mikro, kecil, dan menengah di mana fleksibilitas yang lebih besar diperlukan. Karena beban kerja yang meningkat dan kebutuhan untuk tetap tersedia, karyawan seringkali menghadapi kesulitan untuk menjaga keseimbangan ini.

*Coffe komunitas* merupakan salah satu *coffe shop* yang berada di kec. Tenggarong yang mengharapkan karyawannya mempunyai produktivitas yang tinggi, namun kenyataannya didapatkan beberapa permasalahan seperti: kurangnya fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja yang mempengaruhi hasil dari produktivitas karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu yang telah di lakukan menemukan Adanya perbedaan hasil tampak pada proses penelitian yang telah dijalankan Nurhidayah & Priyono, (2022) fleksibilitas berpengaruh terhadap produktivitas karyawan CV. Lestari Plastik Pagak Malang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Siskayanti & Sanica, (2022) menemukan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan Fifi Sri Astika *et al.*, (2024) di TVRI Stasiun Sulawesi Selatan dengan subjek sebanyak 68 karyawan dengan metode analisis data SPSS for Windows 25. Memperoleh hasil keseimbangan kehidupan kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas keryawan pada TVRI Stasiun Sulawesi Selatan. Namun penelitian yang dilakukan Gandesworo & Saputro, (2025) juga menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan fenomena gap yang terjadi dan penulisan sebelumnya ketidaksesuaian dengan temuan penelitian sebelumnya mendorong penulis untuk melakukan pengujian ulang menggunakan metode yang sama, namun pada lokasi yang berbeda, dengan judul "PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA COFFE KOMUNITAS TENGGARONG".

## KAJIAN TEORI

### Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja merupakan kemampuan individu atau organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap dinamika lingkungan kerja, baik dalam hal waktu, lokasi, maupun metode pelaksanaan tugas. Menurut (Carlson *et al.*, 2010), fleksibilitas kerja berperan penting dalam menciptakan harmoni antara kehidupan pribadi dan profesional, terutama dalam konteks dunia kerja modern yang semakin dinamis dan berbasis teknologi. Penerapan fleksibilitas kerja, seperti kerja jarak jauh, jam kerja fleksibel, dan sistem kerja berbasis output, memungkinkan karyawan mengatur ritme kerja sesuai kebutuhan tanpa mengabaikan target organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, fleksibilitas juga dihubungkan dengan peningkatan kepuasan kerja, pengurangan stres, dan retensi tenaga kerja yang lebih baik.

### Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada sejauh mana individu mampu membagi dan mengelola waktu serta energinya secara efektif antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. (Hudson, 3:2005) menyatakan bahwa keseimbangan ini merupakan ukuran kesesuaian antara berbagai peran dan tanggung jawab dalam kehidupan, baik sebagai profesional maupun sebagai anggota keluarga atau masyarakat. Ketika seseorang mampu menjaga proporsi waktu yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan non-pekerjaan, maka risiko kelelahan kerja (burnout) dan konflik peran akan menurun. Keseimbangan yang optimal tidak hanya menciptakan kebahagiaan pribadi, tetapi juga berdampak positif terhadap komitmen dan performa kerja.

### Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Menurut Soetrisno (2017), produktivitas adalah perbandingan antara output yang dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan, terutama tenaga kerja. Dalam perspektif organisasi, produktivitas bukan hanya soal kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas, efisiensi waktu, serta inovasi yang dihasilkan oleh karyawan. Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, keterampilan, motivasi, teknologi, dan juga keseimbangan kehidupan kerja. Ketika karyawan merasa fleksibel dan seimbang dalam kehidupannya, mereka cenderung memiliki energi dan fokus lebih besar untuk berkinerja optimal (Dr. Edy Soetrisno, 99:2017).

### Pengembangan Hipotesis

Berbagai penelitian terbaru menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Hermawanto *et al.*, (2024) menemukan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di perusahaan digital, meskipun work-life balance dalam studi tersebut tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini sejalan dengan temuan Hasibuan & Siregar, (2025) di PT. Bakrie Sumatera Plantations, yang menegaskan bahwa fleksibilitas kerja, melalui pengelolaan waktu yang baik, mampu meningkatkan output kerja secara langsung. Selain itu, Anhar *et al.*, (2025) menjelaskan bahwa fleksibilitas jam kerja memberikan ruang bagi karyawan untuk bekerja secara efisien sesuai waktu dan tempat yang mereka anggap paling nyaman, sehingga berdampak pada peningkatan kenyamanan dan produktivitas kerja. Penelitian lainnya juga mendukung bahwa fleksibilitas kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap produktivitas, tetapi juga berkontribusi melalui aspek psikologis karyawan. Sofyan & Elmi, (2024) menemukan bahwa fleksibilitas kerja secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian mendorong peningkatan motivasi dan loyalitas, dua faktor penting dalam pencapaian produktivitas optimal. Di sisi lain, Triyanto *et al.*, (2024) menyoroti bahwa work flexibility berdampak positif terhadap komitmen organisasi, yang merupakan bagian dari produktivitas jangka panjang. Keseluruhan temuan ini memperkuat argumentasi bahwa fleksibilitas kerja adalah strategi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan adaptif.

**H1: Fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.**

Sejumlah penelitian menegaskan bahwa work-life balance memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan melalui berbagai mekanisme psikologis dan perilaku. Witriaryani *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa work-life balance memainkan peran penting dalam mendorong kinerja kerja, terutama ketika dimediasi oleh employee engagement. Hal ini diperkuat oleh temuan Hedinigrum, (2023) yang menyatakan bahwa work-life balance memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, meskipun fleksibilitas kerja dalam penelitiannya tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dalam studi literatur yang lebih luas, Anhar *et al.*, (2025) menekankan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu menurunkan tingkat stres dan meningkatkan motivasi, dua faktor krusial yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas.

Lebih lanjut, Putra, (2020) menemukan bahwa work-life balance memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang selama masa pandemi berperan dalam menjaga semangat dan output kerja, khususnya di sektor perbankan. Temuan serupa dikemukakan oleh Cantika et al., (2024), yang menyebut bahwa work-life balance berdampak positif terhadap job satisfaction dan work engagement, dua indikator penting yang secara tidak langsung mencerminkan tingginya produktivitas karyawan. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa upaya menciptakan work-life balance tidak hanya memperbaiki kualitas hidup karyawan, tetapi juga menjadi strategi manajerial yang efektif dalam mendorong kinerja secara berkelanjutan.

**H2: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.**

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian merujuk pada tempat atau objek yang menjadi fokus pelaksanaan kegiatan penelitian adapun lokasi penelitian ini Terletak di wilayah Kecamatan Tenggarong, Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur.

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif sebagai jenis penelitian, yang berlandaskan pada metode penelitian yang sesuai dengan paradigma positivistik. Pendekatan tersebut diterapkan untuk melakukan study terhadap Populasi yang telah ditetapkan atau sampel yang ditentukan, di mana data dikumpulkan menggunakan instrumen yang telah dirancang sebelumnya. Dalam konteks metode kuantitatif, analisis dilakukan dengan memanfaatkan teknik statistik, dengan tujuan utama untuk menguji serta membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya Sugiyono, (16:2019). Metode yang dilakukan yaitu metode survey dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Populasi merupakan wilayah pernyataan umum yang meliputi sejumlah elemen atau subjek penelitian yang memiliki ciri dan aspek spesifik yang cocok dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti dan kemudian akan dianalisis guna menghasilkan kesimpulan Sugiyono, (126:2019). Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di *coffe komunitas* tenggarong yang berjumlah 30 orang. Sampel merupakan komponen dalam jumlah keseluruhan serta aspek yang dimiliki oleh suatu populasi. Ketika populasi terlalu besar dan tidak memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan misalnya karena keterbatasan biaya, waktu, atau tenaga peneliti dapat mengambil sebagian dari populasi tersebut sebagai sampel. Hasil analisis yang dihasilkan dari sampel inilah yang nantinya digunakan untuk menarik kesimpulan terhadap keseluruhan populasi. Dengan demikian, proses pemilihan sampel perlu dilakukan secara teliti dan mengikuti prosedur yang benar agar dapat menggambarkan populasi secara valid (Sugiyono, 127:2019).

Penelitian ini menggunakan teknik Penentuan sampel dengan metode total *sampling*, yaitu pendekatan dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian Sugiyono, (134:2019). Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah karyawan *coffe komunitas* tenggarong yang beralamat Jl. Wolter mongisidi No. km 4, Kec. Tenggarong total 30 karyawan, Alasan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian ini adalah karena populasi yang tersedia kurang dari 100 orang. Dalam kondisi demikian, seluruh populasi bisa digunakan sebagai sampel karena dianggap mampu menggambarkan karakteristik populasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu penelitian ini melibatkan 30 responden yang dijadikan sebagai sampel untuk memperoleh data yang dibutuhkan.

Kajian ini menerapkan metode survei dengan memanfaatkan kuesioner sebagai instrumen untuk mengumpulkan data. Kuesioner tersebut berisi serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang diserahkan kepada responden dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang relevan dengan fokus penelitian Sugiyono, (199:2019). Penyebaran kuesioner dilakukan secara online melalui aplikasi "*google form*", dan kemudian link kuesioner dibagikan kepada responden.

Pendekatan analisis data yang diterapkan melibatkan statistik deskriptif, disertai dengan uji lainnya seperti, uji intrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis, dengan bantuan perangkat lunak SPSS

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Data

#### Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

##### a) Fleksibilitas kerja

Pada tabel di bawah ini adalah hasil uji validasi per item pada variabel Fleksibilitas kerja

**Tabel 1** Hasil Uji Validitas variabel Fleksibilitas kerja

Item	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
X1.1	0,751	0,361	Valid
X1.2	0,558	0,361	Valid
X1.3	0,547	0,361	Valid
X1.4	0,763	0,361	Valid
X1.5	0,809	0,361	Valid

Sumber : Data Primer (Diolah 2025)

Berdasarkan hasil perbandingan nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel, menunjukkan bahwa 5 elemen dalam variabel fleksibilitas kerja dapat dianggap valid.

##### b) Keseimbangan kehidupan Kerja

Tabel di bawah ini adalah uji validitas per item pada variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan korelasi item total.

**Tabel 2** Hasil Uji Validitas variabel keseimbangan kehidupan kerja

Item	r Hitung	r Tabel	Keseimpulan
X2.1	0,865	0,361	Valid
X2.2	0,712	0,361	Valid
X2.3	0,621	0,361	Valid
X2.4	0,512	0,361	Valid
X2.5	0,625	0,361	Valid

Sumber : Data Primer (diolah 2025)

Berdasarkan hasil perbandingan nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel, menunjukkan bahwa 5 elemen dalam variabel keseimbangan kehidupan kerja dapat dianggap valid.

##### c) Produktivitas Karyawan

Tabel di bawah ini adalah uji validitas per item pada variabel produktivitas karyawan dengan korelasi item total.

**Tabel 3** Hasil Uji Validitas variabel Produktivitas Karyawan

Item	r Hitung	r Tabel	Keseimpulan
Y1	0,682	0,361	Valid
Y2	0,875	0,361	Valid
Y3	0,878	0,361	Valid
Y4	0,836	0,361	Valid
Y5	0,910	0,361	Valid

Sumber : Data Primer (Diolah 2025)

Pada tabel menunjukkan bahwa 5 elemen dalam variabel produktivitas karyawan dianggap valid, karena nilai korelasinya lebih tinggi dari nilai r tabel.

##### b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut

**Tabel 4** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Fleksibilitas kerja	0,715	0,06	Reliabel
Keseimbangan kehidupan kerja	0,640	0,06	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,892	0,06	Reliabel

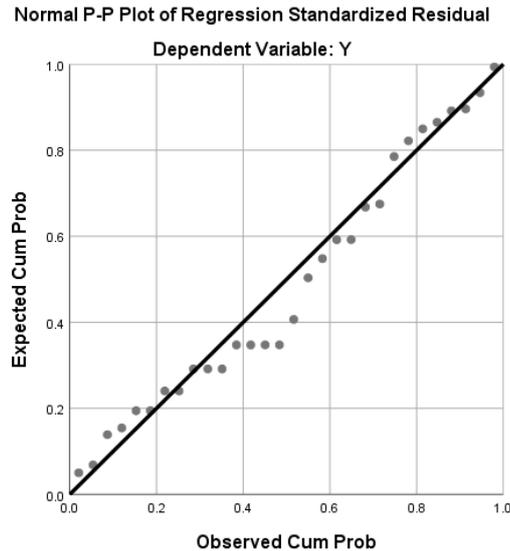
Sumber : Data Primer (Diolah 2025)

Berdasarkan Tabel 3.6 menunjukkan bahwa item fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan produktivitas karyawan mendapatkan hasil yang reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar di bawah ini.



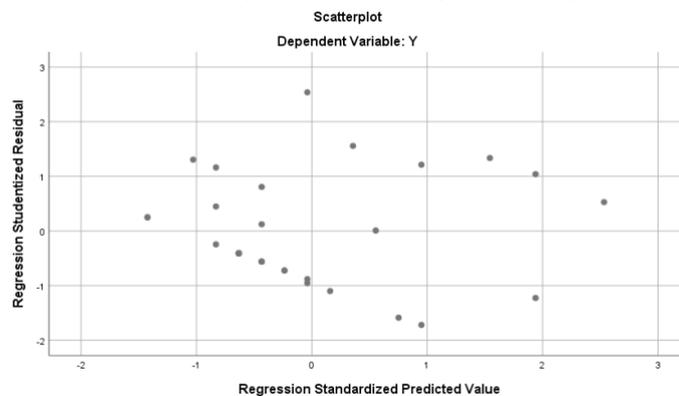
Sumber : Data Primer (Diolah 2025)

**Gambar 1** Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar di atas dapat dilihat bahwa data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi normal.

#### b. Uji heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar di bawah ini.



Sumber : Data Primer (Diolah 2025)

**Gambar 2** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Melalui hasil uji heteroskedastisitas yang ditampilkan pada Gambar terlihat bahwa *scatterplot* Tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas yang jelas pada grafik ini. Artinya, asumsi homoskedastisitas terpenuhi, dan varians residual dapat dianggap konstan berdasarkan plot ini.

### Analisis Regresi berganda

Hasil regresi linier sederhana dapat dilihat pada Tabel berikut:

**Tabel 5** Hasil Analisis regresi berganda

Variabel Independen	Koefisien B
Konstanta	5,311
Fleksibilitas Kerja	0,233

## Keseimbangan Kehidupan Kerja

0,467

Sumber : Data Primer (Diolah 2025)

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel didapatkan bahwa koefisien untuk Fleksibilitas kerja adalah 0,233, keseimbangan kehidupan kerja adalah 0,467 Oleh karena itu, persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 5.311 + 0.233X_1 + 0.467X_2$$

Dari persamaan regresi pada Tabel 3.7 maka dapat dilihat sebagai berikut :

- (i) nilai konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 5,311 berarti bahwa jika fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja tetap atau tidak berubah, maka nilai Y akan tetap 5,311.
- (ii) Fleksibilitas kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai sebesar 0,233, berarti bahwa semakin besar penerapan fleksibilitas kerja, semakin tinggi tingkat produktivitas yang dirasakan oleh karyawan.
- (iii) Keseimbangan kehidupan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai sebesar 0,467 berarti bahwa semakin besar penerapan keseimbangan kehidupan kerja, semakin tinggi tingkat produktivitas yang di rasakan karyawan.

**Uji Hipotesis**

## a. Uji T

Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6** Hasil Uji T

Variabel	Nilai t	P - Value	Tingkat Signifikasi	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	1,372	0,181	0,05	Tidak Signifikan
Keseimbangan kehidupan kerja	2,689	0,012	0,05	Signifikan

Sumber : Data Primer (Diolah 2025)

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t pada variabel fleksibilitas kerja, diperoleh nilai  $p = 0,181$  yang lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, tidak terdapat cukup bukti untuk menyatakan adanya pengaruh yang diuji. Sedangkan pada hasil uji t variabel keseimbangan kehidupan kerja, diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,012$  yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  menunjukkan bahwa hasilnya signifikan secara statistik. Dengan demikian, terdapat cukup bukti untuk menyatakan ada pengaruh, atau ada hubungan yang signifikan.

## b. Uji Determinasi Dan Korelasi

**Tabel 7** Hasil Uji determinasi dan korelasi

R Square	R
0,401	0,634

Sumber : Data Primer (Diolah 2025)

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,401 menunjukkan bahwa variabel X mampu menjelaskan 40,1% variasi pada variabel Y, sedangkan 59,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Sedang pada nilai koefisien korelasi terdapat hubungan positif yang kuat antara kedua variabel. Artinya, ketika salah satu variabel meningkat, variabel lainnya cenderung ikut meningkat, dan hubungan ini cukup konsisten secara statistik.

**PEMBAHASAN****Fleksibilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dan sangat setuju bahwa fleksibilitas kerja yang diterapkan di *Coffee Comunitas* Tenggarong mendukung produktivitas mereka. Hal ini tercermin dari rata-rata skor pada setiap indikator yang berada dalam kategori "Setuju". Namun, uji statistik (uji t) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas ( $p = 0,181 > 0,05$ ).

Ketidaksignifikanan ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain adanya batasan fleksibilitas yang belum optimal diterapkan, atau kemungkinan karyawan belum mampu mengelola fleksibilitas secara efektif. Secara teoritis, menurut Robbins, (146-149:2017), fleksibilitas kerja (flextime, job

sharing, telecommuting) dapat meningkatkan motivasi dan kinerja jika dibarengi dengan kedisiplinan dan kejelasan tujuan kerja. Dengan demikian, meskipun secara persepsi responden menunjukkan sikap positif, secara statistik fleksibilitas belum terbukti memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan produktivitas.

Fleksibilitas kerja dalam penelitian ini dibangun dengan lima indikator yang digunakan dalam membangun konsep diantaranya *time flexibility* (berapa lama), *timing flexibility* (kapan), *place flexibility* (dimana), *Task Flexibility* (Tugas), dan *Flexibility of type of work* (Jenis Pekerjaan). Kontribusi yang paling tinggi ada pada *timing flexibility* (kapan), dapat dilihat dari banyaknya responden menunjukkan tingkat setuju yang sangat tinggi terhadap pernyataan yang mencerminkan fleksibilitas kerja. Skor rata-rata yang tinggi, dengan nilai tertinggi 3,33 untuk pernyataan "Saya merasa bahwa fleksibilitas waktu kerja yang saya miliki membantu saya menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.". Hal ini menunjukkan bahwa aspek *timing flexibility* menjadi elemen paling dirasakan manfaatnya oleh karyawan *coffee komunitas*.

Penemuan ini juga sejalan penelitian yang dilakukan oleh Siskayanti & Sanica, (2022) menemukan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun fleksibilitas kerja sering diasosiasikan dengan peningkatan kenyamanan dan kepuasan kerja, hal tersebut tidak serta-merta berkontribusi langsung terhadap peningkatan output atau kinerja secara kuantitatif. Dengan kata lain, adanya fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan tempat kerja belum tentu berdampak pada efektivitas kerja karyawan, terutama jika tidak didukung oleh faktor lain seperti kedisiplinan, struktur kerja yang jelas, serta pengawasan yang memadai.

### **Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan**

Berbeda dengan variabel sebelumnya, keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan ( $p = 0,012 < 0,05$ ). Hal ini didukung oleh data deskriptif yang menunjukkan bahwa karyawan merasa cukup mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, tanpa mengorbankan kualitas kerja.

Penemuan ini konsisten dengan teori Greenhaus, (1965-1983:2011), yang menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, efisiensi, dan loyalitas. Ketika individu memiliki kendali atas waktu dan energi yang dialokasikan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih termotivasi, fokus, dan produktif.

Penemuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fifi Sri Astika *et.al.*, (2024) di TVRI Stasiun Sulawesi Selatan dengan subjek sebanyak 68 karyawan dengan metode analisis data SPSS for Windows 25. Memperoleh hasil keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada TVRI Stasiun Sulawesi Selatan.

## **PENUTUP**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Coffee Komunitas Tenggara. Berdasarkan analisis data dan interpretasi teoritis, dapat disimpulkan bahwa: (i)Fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Meskipun mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap kebijakan fleksibilitas kerja, terutama pada aspek *timing flexibility*, hasil uji statistik menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja belum mampu meningkatkan produktivitas secara langsung. Hal ini diduga karena implementasi fleksibilitas yang belum optimal dan kurangnya kemampuan manajemen maupun karyawan dalam mengelola kebijakan tersebut secara efektif. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan penyesuaian kebijakan agar fleksibilitas kerja benar-benar berdampak nyata pada kinerja. (ii) Keseimbangan kehidupan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung lebih fokus, termotivasi, dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Hasil ini diperkuat oleh teori Greenhaus serta studi empiris terdahulu yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berkontribusi positif terhadap peningkatan output kerja. (iii)Secara simultan, fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan

kerja bersama-sama berkontribusi sebesar 40,1% terhadap variasi produktivitas karyawan, dengan keseimbangan kehidupan kerja memberikan kontribusi dominan. Hubungan positif yang cukup kuat antara kedua variabel bebas dengan produktivitas menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia. (iv) Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan bahwa penguatan work-life balance harus menjadi prioritas utama dalam kebijakan manajemen, karena terbukti berdampak langsung terhadap produktivitas. Sementara itu, fleksibilitas kerja perlu dikaji dan diimplementasikan dengan strategi yang lebih terstruktur agar tidak hanya menjadi kebijakan populer secara perseptual, tetapi juga produktif secara nyata.

Dengan demikian, penelitian ini berhasil menjawab kedua rumusan masalah dan mencapai tujuan yang ditetapkan, serta memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan kebijakan kerja yang adaptif dan berbasis bukti.

## REFERENSI

- Anhar, R. A., Suryaningsih, A., Naya, R., & Fadillah, P. (2025). *Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Work Life Balance terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z*. 3.
- Cantika, F., Ahdianita, N., Setyaningrum, R. P., & Bangsa, U. P. (2024). *THE EFFECT OF WORK FLEXIBILITY, WORK-LIFE BALANCE, AND JOB SATISFACTION OF MILLENNIAL*. 4(04), 1875–1889.
- Dawn S. Carlson, Joseph G. Grzywacz, K. M. K. (2010). *The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface*. October 2014. <https://doi.org/10.1108/02683941011035278>
- Dr. Edy Soetrisno, M. S. (2017). *Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Kencana.
- Dr. M. Yusuf SE, M. (2024). *GENERASI MILENIAL: FLEKSIBILITAS, KEPUASAN, DAN LOYALITAS KERJA* (Moh Suardi (ed.); 1st ed.). CV. Azka Pustaka.
- Fifi Sri Astika, Muh. Ichwan Musa, M. Ikhwan Maulana, Abdi Akbar, U. D. (2024). *Pengaruh beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada tori stasiun sulawesi selatan*. 07, 112–122.
- Gandesworo, P., & Saputro, A. H. (2025). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT*. *Tekno Buana Globalindo Abstrak*. 11(1), 160–176.
- Greenhaus, J. (2011). *Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature*. January 2011.
- Hasibuan, I. H., & Siregar, Z. (2025). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Spesialisasi Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT*. *Bakrie Sumatera Plantations Sumut I Kisanan*. 4(2), 3639–3650.
- Hediningrum, W. W. (2023). *The Influence of Work Flexibility and Work-Life Balance on Employee Performance*. 01(01), 23–29.
- Hermawanto, A., Santosa, A., Mercu, U., Yogyakarta, B., Emosional, K., Karyawan, K., Balance, W. L., & Generasi, Z. (2024). *Jurnal Ekonomi Revolusioner DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z PERUSAHAAN DIGITAL OPERATION X DI*. 7(6), 81–89.
- Hudson. (2005). *The Case for Work / Life Balance* :
- Nurhidayah, W. Y. P., & Priyono, A. A. (2022). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Lestari Plastik Pagak Malang)*. 64–71.
- Putra, K. C. (2020). *The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period*. 1(5), 341–353. <https://doi.org/10.47153/jbmr15.592020>
- Robbins, S. P. timothi A. J. (2012). *Organizational Behavior* (15th ed.).
- Siskayanti, N. K., & Sanica, I. G. (2022). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work from Home*. 7(1), 92–108.
- Sofyan, P., & Elmi, F. (2024). *The Influence of Work Flexibility and Work-Life Balance with Job Training as a Moderating Variable on Job Satisfaction of Consultants in DKI Jakarta*. 1(4), 1–17.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D* (M. Dr.Ir. Sutopo S.Pd (ed.)).
- Triyanto, A., Abduh, H., & Firdaus, V. (2024). *KESEIMBANGAN HIDUP DAN KOMITMEN GENERASI*. 3049–3056.
- Verolina M. C., Lintong R.J. Pio, S. A. P. S. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Work-life Balance Terhadap*

- Produktivitas Kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado*. 4(2).
- Wibowo, S. W. (2024). *SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Work-Life Balance Karyawan ( Studi Pada Karyawan Industri Umkm Di Kota Surakarta )*. 7(2), 980-989.
- Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., & Khairal, T. M. (2022). *Pengaruh Work-life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement*. 5(2), 932-947.