

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PRODUKTIVITAS KERJA DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN POLITEKNIK HARAPAN BERSAMA

Ghea Dwi Rahmadiane<sup>1</sup>, Wildani Eko Nugroho<sup>2</sup>, Meiriska Intan Syarifudin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Politeknik Harapan Bersama

Email: ghea.dwi@poltektegal.ac.id<sup>1</sup>

### Abstrak

Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam pemanfaatan berbagai sumber daya. Produktivitas kerja dalam pengertian perilaku merupakan suatu sikap mental yang senantiasa berusaha untuk berkembang. Tujuan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja, kedisiplinan, dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Politeknik Harapan Bersama. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Politeknik Harapan Bersama sebanyak 254 pegawai antara lain 132 dosen dan 122 tenaga kependidikan tetap maupun kontrak. Sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan proporsional sampling yaitu penentuan sampel penelitian dengan proporsi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara convenience sampling/incidental sampling. Analisis pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda dan persamaan regresi linier berganda adalah  $Y = 6.265 + 0.220 FK + 0.247 KD + 0.222 EK$ . Pada perhitungan analisis bahwa diketahui variabel fleksibilitas diperoleh  $t$  hitung = 4,495 >  $t$  tabel dan nilai signifikan sebesar  $0,021 < 0,05$  maka hal ini menunjukkan bahwa secara parsial fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja, variabel kedisiplinan diperoleh  $t$  hitung = 5,620 >  $t$  tabel dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja, serta variabel etos kerja diperoleh  $t$  hitung = 4,289 >  $t$  tabel dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hal ini menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja.

**Kata Kunci: produktivitas, fleksibilitas, kedisiplinan, etos kerja**

### Abstract

*Productivity in a technical sense refers to the degree of effectiveness and efficiency in the utilization of various resources. Work productivity in the sense of a behavior a mental attitude that seeks to develop. The purpose of this study was to determine the effect of work flexibility, discipline, and work ethic on the work productivity of the Harapan Bersama Polytechnic employees. The population in this study were employees of the Harapan Bersama Polytechnic as many as 254 employees between 132 lecturers and 122 permanent and contract education staff. The sample in this study was determined using proportional sampling, namely determining the research sample with proportions. The sampling technique in this study was carried out by convenience sampling/incident sampling. The analysis in this study is multiple regression analysis and the multiple linear regression equation is  $Y = 6.265 + 0.220 FK + 0.247 KD + 0.222 EK$ . In the analysis that it is known that the flexibility variable obtained  $t$  arithmetic = 4.495 >  $t$  table and a significant value of  $0.021 < 0.05$ , this shows that partially work flexibility affects performance productivity, the discipline variable is obtained  $t$  arithmetic = 5,620 >  $t$  table and a significant value of  $0.000 < 0.05$  then this shows that partially discipline*

*affects productivity performance, and the work ethic variable is obtained  $t$  count = 4.289 >  $t$  table and a value of  $0.000 < 0.05$  then this shows that partially work ethic has an effect on productivity performance.*

**Keyword:** *productivity, flexibility, discipline, work ethic*

## PENDAHULUAN

Budaya kerja di berbagai belahan dunia sangat beragam. Begitupun terkait fleksibilitas kerja di perusahaan maupun di instansi lainnya. Di beberapa negara maju, jumlah fleksibilitas kerja cenderung sedikit. Hal ini berbeda dengan di negara-negara berkembang yang rata-rata di atas 40 jam per pekan. Berdasarkan laporan dari Expert Market dan Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), Luxembourg merupakan negara paling produktif di dunia yang memiliki pendapatan per kapita 10 kali lipat dari Indonesia dengan fleksibilitas kerja 29 jam per pekan dengan produktivitas per orang per hari USD 301,23 atau Rp 4,4 juta.

Di daftar pertama negara dengan jumlah fleksibilitas kerja terpanjang adalah Kolombia dengan rata-rata fleksibilitas kerja mencapai 47,7 jam per pekan. Kemudian, Turki (47 jam), Meksiko (45,1 jam) dan Kostarika (44,1 jam). UBS dan OECD menyatakan, fleksibilitas kerja panjang tidak memiliki kaitan dengan produktivitas yang tinggi. Contohnya, Meksiko yang menjadi negara ketiga dengan rata-rata fleksibilitas kerja 2.622 jam per tahun hanya meraup produk domestik bruto (PDB) USD 18,8 per jam. Sementara Irlandia yang memiliki fleksibilitas kerja 1.856 jam per tahun mampu meraup USD 84 per jam.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Dikutip Business Insider studi UBS dan OECD bersama beberapa perguruan

tinggi menyebutkan, fleksibilitas kerja selama 45 jam per pekan dianggap sebagai porsi yang ideal. Namun, porsi ideal ini belum cukup mendukung produktivitas seseorang karena dipengaruhi efisiensi, dan unsur kebahagiaan karyawan. Ini sejalan dengan studi *Chartered Institute of Personnel and Development*, yang menemukan bahwa satu dari empat karyawan di Inggris sedikitnya bekerja lembur selama 10 jam per pekan. Menurut studi itu, sebagian besar dari karyawan mengaku memegang terlalu banyak pekerjaan namun tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikannya.

Profesor Gail Kinman, ahli psikologi kesehatan kerja dari Universitas Bedfordshire, dikutip *The Guardian* menyatakan bahwa pemberi kerja masih beranggapan fleksibilitas kerja panjang berhubungan dengan kinerja yang baik. Faktanya justru sebaliknya. Semakin lama orang bekerja, kinerja, konsentrasi, dan kreativitasnya justru menurun.

Isu ketenagakerjaan di zaman awal-awal revolusi industri dunia juga pernah menjadi perhatian pendiri Ford Motor Company, Henry Ford. Saat itu, di era pertengahan 1920-an Ford mencoba menetapkan fleksibilitas kerja baru menjadi lebih singkat yakni selama delapan jam per hari dan lima hari per pekan untuk seluruh karyawannya. Kebijakan tersebut disambut baik organisasi buruh AS karena dianggap salah satu revolusi di bidang ketenagakerjaan.

John Pencavel, dari Lembaga Penelitian Kebijakan Ekonomi Institut Stanford dalam kajiannya mengatakan, pemangkasan fleksibilitas kerja telah meningkatkan dan memperkuat produktivitas dibandingkan enam hari kerja. Di negara-negara ASEAN, isu fleksibilitas kerja karyawan juga menjadi perhatian tersendiri. Dalam sepekan terakhir, pelaku usaha yang bergerak di bidang industri tekstil di Indonesia mewacanakan penambahan fleksibilitas kerja karyawan dari saat ini 40 jam pekan menjadi 45 hingga 48 jam per pekan.

Namun, hal ini bertolak belakang dengan kebijakan di Vietnam yang dalam beberapa tahun terakhir menjadi negara incaran investor luar negeri. Di Vietnam, otoritas setempat justru akan mengurangi fleksibilitas kerja karyawan dari 48 jam per pekan menjadi 44 per pekan. Menanggapi isu fleksibilitas kerja, Direktur Eksekutif Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) Danang Girindrawardana menyatakan, lamanya fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja diukur berdasarkan peningkatan keterampilan kerja. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam pemanfaatan berbagai sumber daya. Produktivitas kerja dalam pengertian perilaku merupakan suatu sikap mental yang senantiasa berusaha untuk berkembang (Eviyana 2019). Apindo akan mendorong peningkatan pelatihan keterampilan secara intensif bisa dilakukan melalui lembaga pendidikan maupun perusahaan. Sementara untuk tingkat tenaga ahli perlu didorong meningkatkan keterampilan digitalisasi dalam rangka mengejar industri 4.0.

Begitupun dengan Politeknik Harapan Bersama, sebagai Perguruan Tinggi Swasta di Kota Tegal perlu

meningkatkan keterampilan kerja maupun kompetensi sesuai keilmuan dan tugas kerja masing-masing unit. Namun belakangan, yang menjadi persoalan adalah adanya gejolak respon pegawai atas perubahan fleksibilitas kerja yang meningkat dari 37,5 jam per pekan menjadi 40 jam per pekan, karena institusi menyesuaikan berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 77 (Kementerian Sekretariat Negara RI 2020).

Di samping itu, masih banyak ditemukan pelanggaran-pelanggaran kedisiplinan yang menurunkan produktivitas kerja pegawai, di antaranya dosen yang nilai Beban Kinerja Dosen (BKD) belum sesuai, masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun namun belum pengusulan Jabatan Fungsional, banyak pegawai yang terlambat masuk kantor dan pulang kerja sebelum fleksibilitas kerja berakhir, meninggalkan fleksibilitas kerja tanpa izin untuk kepentingan pribadi, serta menggunakan fasilitas atau alat-alat kantor tidak sesuai kegunaanya (kepentingan pribadi). Banyak upaya yang dilakukan institusi untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, namun masih banyak kendala yang dihadapi institusi dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawai, itu dikarenakan kurangnya pengawasan oleh pimpinan, serta kurangnya rasa tanggung jawab pegawai atas pekerjaan, hal itu juga di pengaruhi kurang ketersediaannya fasilitas yang ada dan kurang maksimalnya penggunaan ketersediaannya fasilitas yang menunjang perkerjaan.

Persoalan tersebut juga berkaitan dengan etos kerja dari pegawai. Etos kerja sendiri dapat diartikan etika atau moral dan semangat kerja (Eviyana 2019). Pegawai yang datang terlambat tanpa ada hambatan cuaca ataupun hambatan yang tidak bisa dilewatkan

memiliki etos kerja yang rendah karena pegawai tersebut terlalu santai dan tidak menganggap pekerjaannya penting, maka dari itu dapat diketahui etos kerja pegawai tersebut sangatlah rendah terlebih lagi adanya pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Tujuan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja, kedisiplinan, dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Politeknik Harapan Bersama.

## KAJIAN PUSTAKA

### Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja sebagai konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk (barang dan jasa) dari seorang tenaga kerja. Konsep produktivitas kerja berkembang dari dua pengertian yaitu pengertian teknis dan pengertian perilaku seperti yang dikemukakan oleh (Mahanggoro 2018). Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam pemanfaatan berbagai sumber daya. Produktivitas kerja dalam pengertian perilaku merupakan suatu sikap mental yang senantiasa berusaha untuk berkembang.

Teori utama (*grand theory*) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah Teori Gomes yang mana konsep produktivitas erat hubungannya dengan efisiensi dan efektivitas. Efektivitas dan efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, serta jika efektivitas dan efisiensi rendah, maka diasumsikan telah terjadi kesalahan manajemen. Jika efektivitas tinggi tetapi efisiensi rendah dimungkinkan terjadi pemborosan (biaya tinggi), sementara bila efisiensi tinggi namun efektivitas rendah, berarti tidak tercapai sasaran atau terjadinya penyimpangan dari target. Seperti yang dikemukakan oleh

(Sutrisno 2009) bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan.

### Fleksibilitas Kerja

Pemberian fleksibilitas kerja yang fleksibel dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan *work life balance* dari anggota organisasi (Hofäcker and König 2013). Fleksibilitas kerja yang fleksibel juga mempunyai dampak baik bagi kesehatan mental dari anggota organisasi dengan mengurangi tingkat stres mereka (Lewis and Humbert 2010). (Kreitner and Kinicki 2012) berpendapat, bahwa kesehatan mental dari anggota organisasi tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dari anggota organisasi.

Menurut (Possenriede and Plantenga 2011), *flexible work arrangements* (FWA) mempunyai tiga kategori secara umum, yaitu fleksibilitas dalam penjadualan (*scheduling*), fleksibilitas dalam lokasi (*telehomeworking*), dan fleksibilitas dalam waktu (*part-time*). Menurut (Carlson, Grzywacz, and Michele Kacmar 2010) *schedule flexibility* adalah pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan di mana (*place flexibility*) karyawan bekerja.

### Kedisiplinan

Berdasarkan pernyataan (Afandi 2016) menyebutkan pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan

rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

### Etos Kerja

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Etos berarti ketekunan, kesabaran dan terus bertahan. Bekerja dimulai dari yang sederhana, sabar, dan fokus. Jika ada ketekunan, kesabaran dan terus bertahan kelak akan menjadi karya agung. Etos menjadi perangkat untuk memulai kerja yang sebenarnya. (Tasmara 2008) mengemukakan bahwa mereka yang memiliki etos kerja memiliki semacam semangat untuk memberikan pengaruh positif kepada lingkungannya.

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

**H1** Fleksibilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Politeknik Harapan Bersama

**H2** Kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Politeknik Harapan Bersama

**H3** Etos Kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Politeknik Harapan Bersama

### METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Politeknik Harapan Bersama sebanyak 254 pegawai antara lain 132 dosen dan 122 tenaga kependidikan tetap maupun kontrak. Sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan proporsional sampling yaitu penentuan sampel penelitian dengan proporsi. Sebelumnya ditentukan jumlah sampel menggunakan Rumus Slovin dan ditemukan jumlah sampel sebanyak 160, antara lain 83 dosen dan 77 tenaga kependidikan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *convenience sampling/ insidental sampling*, teknik tersebut digunakan karena pertimbangan kemudahan. *Convenience sampling/ insidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan bertemu ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono 2014).

Tabel 1. Definisi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Jumlah Indikator	Sumber Referensi
Y (Produktivitas Kerja)	Produktivitas Kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan yang mana diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan	6	(Sutrisno 2009)

Varia bel	Definisi Operasional	Jumlah Indikator	Sumb er Refer ensi
	dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.		
X1 (Fleksibilitas Kerja)	Fleksibilitas Kerja yang fleksibel dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan <i>work life balance</i> dari anggota organisasi serta mempunyai dampak baik bagi kesehatan mental dari anggota organisasi dengan mengurangi tingkat stres mereka	6	(Hofäcker and Köning 2013)
X2 (Kedisiplinan)	Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga	9	(Hasi buan 2008)

Varia bel	Definisi Operasional	Jumlah Indikator	Sumb er Refer ensi
	tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.		
X3 (Etos Kerja)	Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.	9	(Sina mo 2011)

Sumber: berbagai jurnal (2021)

Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda dengan sebelumnya melakukan Uji Kaulitas Data yaitu Uji Reliabilitas dan Uji Validitas pertanyaan kuesioner. Kemudian dilanjutkan dengan melakukan Uji Asumsi Klasik antara lain Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Autokorelasi. Selanjutnya melakukan Uji Signifikansi Parsial (Uji t) dan Simultan (Uji F).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Pada penelitian ini, nilai

Cronbach's Alpha kelima variabel lebih besar dari 0,70 maka instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Produktivitas Kerja (Y)	0,826	6
Fleksibilitas Kerja (X1)	0,857	6
Kedisiplinan (X2)	0,818	9
Etos Kerja (X3)	0,769	9

Sumber : Data diolah (2021)

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* (*df*) = *n*-2, dalam hal ini *n* adalah jumlah sampel. Jika *r* hitung > *r* tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Pada penelitian ini, nilai Pearson correlation kelima variabel lebih besar dari *R* tabel, maka pertanyaan atau indikator penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini, nilai signifikansi 0,201 lebih besar dari 0,05 maka model dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka model dalam penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas. Semua nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05, maka model dalam penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Nilai *asympt sig* (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka model dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Error Std.	Beta	Std. Error		
1 (Constant)	6,265	2,002			3,129	,002
T.FK	,220	,040	,313		4,495	,021
T.KD	,247	,044	,398		5,620	,000
T.EK	,222	,052	,298		4,289	,000

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6.265 + 0.220 FK + 0.247 KD + 0.222 EK$$

Variabel FK diperoleh *t* hitung = 4,495 > *t* tabel dan nilai signifikan sebesar 0,021 < 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H1 yang menyatakan fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja diterima. Variabel KD diperoleh *t* hitung = 5,620 > *t* tabel dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H2 yang menyatakan kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja diterima. Variabel EK diperoleh *t* hitung = 4,289 > *t* tabel dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H3 yang menyatakan etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja diterima.

Dari uji ANOVA, diperoleh nilai *F* hitung 26,317 dengan probabilitas 0.000. Probabilitas jauh lebih kecil (<) dari 0,05 maka, model regresi dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas

kinerja, atau dapat dikatakan bahwa fleksibilitas kerja, kedisiplinan, dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kinerja.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap produktivitas kinerja**

Berdasarkan hasil uji parsial, bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Wicaksono 2019). Fleksibilitas kerja dapat menurunkan konflik pekerjaan-keluarga, menurunkan stres kerja yang dapat mempengaruhi performa individu yang juga dapat mengakibatkan berkurangnya niat untuk hidup karyawan dan akhirnya menjadi keluar terutama pada pekerja wanita yang pada akhirnya akan memilih meneruskan tanggungjawab keluarga dibanding bertahan pada pekerjaan dan mengabaikan komitmen terhadap keluarga (Beham and Drobnič 2012). Kenaikan performa individu akan mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan.

#### **Pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kinerja**

Berdasarkan hasil uji parsial, bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja. Berdasarkan hasil penelitian (Eviyana 2019), secara parsial kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Swastisiddhi Amagra Desa Binbaru Kecamatan Kampar Kiri Tengah. Hal tersebut karena karyawan tidak meninggalkan pekerjaannya untuk hal-hal lain sebelum pekerjaannya selesai, artinya karyawan mengerjakan tugasnya penuh dengan integritas. Selain itu, dalam melaksanakan tugas karyawan mengerjakan dengan penuh kesungguhan, keseriusan, fokus pada

pekerjaannya, dan menginginkan hasil yang baik dalam setiap tugas.

#### **Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kinerja**

Berdasarkan hasil uji parsial, bahwa etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja. Berdasarkan hasil penelitian (Eviyana 2019), secara parsial etos kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Swastisiddhi Amagra Desa Binbaru Kecamatan Kampar Kiri Tengah. Hal tersebut karena karyawan tidak meninggalkan pekerjaannya untuk hal-hal lain sebelum pekerjaannya selesai, artinya karyawan mengerjakan tugasnya penuh dengan integritas. Selain itu, dalam melaksanakan tugas karyawan mengerjakan dengan penuh kesungguhan, keseriusan, fokus pada pekerjaannya, dan menginginkan hasil yang baik dalam setiap tugas. Hal tersebut karena pegawai tidak meninggalkan pekerjaannya untuk hal-hal lain sebelum pekerjaannya selesai, artinya pegawai mengerjakan tugasnya penuh dengan integritas (Cortez et al. 2021). Selain itu, dalam melaksanakan tugas pegawai mengerjakan dengan penuh kesungguhan, keseriusan, fokus pada pekerjaannya, dan menginginkan hasil yang baik dalam setiap tugas.

### **KESIMPULAN**

Secara ringkas, pengumpulan dan analisis data yang dilakukan memberikan hasil temuan empiris bahwa fleksibilitas kerja, kedisiplinan, dan etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja. Selaras dengan hasil penelitian (Wicaksono 2019) dan (Eviyana 2019).

Saran bagi penelitian selanjutnya antara lain penelitian ini memiliki keterbatasan dalam jumlah dan cakupan wilayah sampel, sehingga terbatas dalam generalisasi hasil penelitian. Saran untuk

penelitian selanjutnya agar memperluas sampel penelitian pada wilayah dan jenis industri yang lebih beragam. Selain itu juga peneliti menyarankan untuk lebih mengembangkan konstruk fleksibilitas kerja dan hubungannya terhadap variabel-variabel lain, karena konstruk ini sangat jarang menjadi variabel dalam sebuah penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Deepublish Concept and Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta.
- Beham, Barbara;, and Sonja Drobnič. 2012. "Satisfaction With Work-Family Balance Among German Office Workers." *Journal of Managerial Psychology* 25(6): 669–89.
- Carlson, Dawn S.;, Joseph G.; Grzywacz, and K. Michele Kacmar. 2010. "The Relationship of Schedule Flexibility and Outcomes Via the Work Family Interface." *Journal of Managerial Psychology* 25(4): 330–55.
- Cortez, Angelica O. et al. 2021. "Teacher's Job Satisfaction and Its Relationship with Their Work Performance, Professionalism, and Commitment." *OALib* 08(05): 1–10.
- Eviyana, Fita. 2019. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Swastisiddhi Amagra Desa Bina Baru Kampar Kiri Tengah." Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Bumi Aksara Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hofäcker, Dirk, and Stefanie König. 2013. "Flexibility and Work-Life Conflict in Times of Crisis: A Gender Perspective." *International Journal of Sociology and Social Policy* 33(9–10): 613–35.
- Kementerian Sekretariat Negara RI. 2020. "Undang-Undang Cipta Kerja." Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia (052692).  
<https://jdih.setneg.go.id/Produk>. (diakses 20 Desember 2020)
- Kreitner, Robert, and Angel Kinicki. 2012. *The McGraw-Hill Companies Organizational Behavior* 10th Edition.
- Lewis, Suzan, and Laure Humbert. 2010. "Discourse or Reality?: 'Work-Life Balance', Flexible Working Policies and the Gendered Organization." *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 29(3): 239–54.
- Mahanggoro, Tri Pitara. 2018. *Melejitkan Produktivitas Kerja Dengan Sinergisitas Kecerdasan (ESPQ)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Possenriede, Daniel;, and Janneke Plantenga. 2011. "Access to Flexible Work Arrangements, Working-Time Fit and Job Satisfaction." *Tjalling C. Koopmans Research Institute*.
- Sinamo, Jansen. 2011. *Institut Darma Mahardika 8 Etos Kerja Profesional*. Cet. 10. Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Kencana Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tasmara, Toto. 2008. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Wicaksono, Imam Syaiful. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan

Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.