PENGARUH FLEKSIBILITAS JAM KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUPER DAZZLE GEJAYAN DI SLEMAN

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

Peminatan :

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Diajukan Oleh :

ANDHIKA FERY NURCAHYA

NIM. 1821100089

FAKULTAS EKONOMI

JURUSAN MANAJEMEN

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH FLEKSIBILITAS JAM KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUPER DAZZLE GEJAYAN DI SLEMAN

Diajukan Oleh :

ANDHIKA FERY NURCAHYA

NIM: 1821100089

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan penguji

skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal ...6 Juni... 2022

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
Dr. Sutrisno Badri, S.E., M.Sc.	**Sarwono Nursito, SE, M.Sc**
NIK. 690 208 290	**NIP. 197612152005011001**

Mengetahui,

Ketua Prodi Manajemen

H.Abdul Haris , S.E.,M.M.,M.Pd
NIK 690 301 250

ii

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH FLEKSIBILITAS JAM KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUPER DAZZLE GEJAYAN DI SLEMAN

Diajukan Oleh :

ANDHIKA FERY NURCAHYA

NIM: 1821100089

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan penguji Skripsi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

Pada hari ...20 Juni... 2022

Ketua	Sekertaris
H.Abdul Haris , S.E.,M.M.,M.Pd	**Imam Santoso, S.E., M.M.**
NIK. 690 301 250	**NIK. 690 490 190**

Penguji Utama	Penguji Pendamping
Dr. Sutrisno Badri, S.E., M.Sc.	**Sarwono Nursito, SE, M.Sc**
NIK. 690 208 290	**NIP. 197612152005011001**

Disahkan oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Sutrisno Badri, S.E., M.Sc.
NIK 690 208 29

iii

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ANDHIKA FERY NURCAHYA

NIM : 1821100089

Jurusan/Program Studi : EKONOMI MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI

dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : **PENGARUH FLEKSIBILITAS JAM KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUPER DAZZLE GEJAYAN DI SLEMAN**

Adalah sebenar-benarnya karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedian menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijaza dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini .

Klaten , 9 Juni 2022

ANDHIKA FERY N

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur skripsi saya persembahkan kepada :

- Tuhan Yang Maha Esa atas Kuasa-Nya sehingga saya sanggup menyelesaikan tugas akhir ini
- Orang Tua saya, Bapak Joko Prihatin dan Ibu Sri Supadmi yang selalu memberikan semangat dalam suka dan duka dan menyediakan fasilitas selengkap mungkin.
- Buat keluarga besar terimakasih untuk sejauh ini dan trimakasih untuk setiap wejangannya.
- Buat sahabat saya Iklima, Zaid, Hanifah, Mamat, terimakasih sudah membantu saya dalam mengasih saran dan solusi saat saya sudah mulai budrek.
- Buat teman saya khusunya grup “Wong Sugih” yang beranggotakan 6 orang. Alfan, Bagas, Jois, Siwi dan Dara, terimakasih sudah saling membantu dan bertukar pikiran.
- And then, untuk temen-temen seperjuanganku di Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma khususnya kelas Reguler maupun Non Reguler terimaksih , bantuan , dukungan dan kerja samanya
- Tidak lupa, terimakasih buat Awor Coffee yang sudah menyediakan kopi yang enak dan fasilitas yang super nyaman.

MOTTO

“Good fighter never show the pain.”

”Always do what you are afraid to do.”
—Ralph Waldo Emerson—

“Nothing to lose”

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul "PENGARUH FLEKSIBILITAS JAM KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SUPER DAZZLE GEJAYAN DI SLEMAN"

Skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat ujian akhir guna mendapat gelar sarjana strata ekonomi di Universitas Widya Dharma Klaten. Terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari dorongan , bantuan , pengarahan serta bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd, selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr.Sutrisno Badri, M.Sc Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan Pembimbing Utama yang senantiasa sabar membimbing untuk meyelesaikan skripsi
3. Bapak H.Abdul Haris, S.E.,M.M.,M.Pd, selaku Ketua Jurusan Manjemen
4. Bapak Sarwono Nursito, SE, M.Sc, selaku pembimbing pendamping yang juga telah sabar memberikan bimbingan dan pengarahan untuk menyelesaikan skripsi
5. Untuk semua Bpk/Ibu dosen Fakultas Ekonomi , terutama dosen jurusan Manajemen yang sudah mau dengan sabar memberikan ilmu dan bimbingan

6. Bapak, Ibu, Adik dan keluarga besar yang sudah memberikan support tanpa henti dan fasilitas yang lengkap.
7. Teman-teman pegawai Super Dazzle Gejayan.
8. Semua teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen angkatan 2018.
9. Dan semua pihak yang sudah mendukung , membantu saya dalam penulisan sekripsi ini, Semoga menjadi amal baik kebaikan anda dan Allah SWT membalas dengan berlipat kenikmatan dan kebaikan . Penulis menyadari meskipun terdapat kesalahan , penulis mengharapkan saran yang bersifat membangun . Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca maupun peneliti diantaranya dapat menambah wawasan dan pengetahuan
10. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for just being me at all times.*

Klaten, ... 2022

Penulis

ANDHIKA FERY N

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME iv

HALAMAN PERSEMBAHAN v

MOTTO vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

ABSTRAK xv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Alasan Pemilihan Judul 4

C. Penegasan Judul 5
D. Batasan Masalah 6
E. Rumusan Masalah 6
F. Tujuan Penelitian 7
G. Manfaat Penelitian 7
H. Sistematika Penulisan Penelitian 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 10

A. Manajemen Sumber Daya Manusia 10
B. Fleksibilitas Jam Kerja 13
C. Stres Kerja 17
D. Motivasi Kerja 18
E. Kinerja Karyawan 21
F. Penelitian Terdahulu 22
G. Kerangka Pemikiran 26
H. Hipotesis 28

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 29

A. Metode Penelitian 29
B. Tempat dan Waktu Penelitian 29
C. Populasi dan Sampel 30
D. Variabel Penelitian 31
E. Sumber Data 31
F. Metode Pengumpulan Data 32

G. Uji Instrumen Penelitian 32

H. Teknik Analisis Data 34

I. Metode Analisis Data 37

BAB VI HASIL DAN PEMBAHASAN 38

A. Karakteristik Responden 38

B. Hasil Analisis Data 40

C. Analisis Kuantitatif 45

D. Pembahasan Hasil Penelitian 51

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....

A. Simpulan 54

B. Saran 56

DAFTAR PUSTAKA 58

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 22

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia 38

Tabel 4.2 Distribusi Respondn Berdasarkan Jenis Kelamin 39

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Penddikan 39

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja 40

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas 41

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas 44

Tabel 4.10 Analisis Regresi Berganda 46

Tabel 4.11 Hasil Uji T 48

Tabel 4.12 Hasil Uji F 50

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi 51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran 27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	:	Surat Izin Penelitian
Lampiran 2	:	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	:	Tabulasi Data
Lampiran 4	:	Hasil Analisis Deskriptif Identifikasi Responden
Lampiran 5	:	Hasil Uji Validitas
Lampiran 6	:	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 7	:	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, Uji Koefisien Determinasi
Lampiran 8	:	Distribusi r
Lampiran 9	:	Distribusi t Tabel
Lampiran 10	:	Distribusi F Tabel

ABSTRAK

ANDHIKA FERY NURCAHYA, NIM 1821100089, Skripsi, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten, Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja, Sres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Super Dazzle Gejayan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh fleksibilitas jam kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Super Dazzle Gejayan. Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan uji dua sisi yaitu $Y = 27,187 – 0,049\ X_1 + 0,071\ X_2 – 0,235\ X_3$, menunjukan bahwa fleksibilitas jam kerja tidak berpengaruhi pada kinerja karyawan dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada variabel flekibilitas jam kerja sebesar - 0,049, stres kerja sebesar 0,0,071, dan motivasi kerja sebesar 0,235. Dari hasil uji t diketahui fleksibilitas jam kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Super Dazzle Gejayan.

Berdasarkan analisis kualitatif disimpulkam sebagian besar responden penelitian ini berusia 18 tahun s/d 27 tahun sebanyak 42 orang atau 47%, jenis kelamin di dominasi perempuan sebanyak 51 orang atau 57% , dan pendidikan terakhir di dominasi lulusan SMA/SMK 51 orang atau 57%.

Kata kunci : Fleksibilitas Jam Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan diciptakan untuk mencapai tujuan bersama, tetapi untuk mencapai tujuan yang efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Menurut Stoner dan Freeman (1992:4) manajemen yakni proses menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi arraging, choice making, organizing, driving dan controlling. Unsur yang terdapat di dalam sumber daya perusahaan salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Peran Manajemen SDM adalah untuk mengelola, mengatur dan mengawasi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat efektifitas kinerja karyawan diantaranya faktor fleksibilitas jam kerja, stres kerja dan motivasi kerja.

Fleksibilitas jam kerja akan memberikan kelonggaran waktu kerja yang lebih besar dan dapat mendorong para karyawan punya inisiatif kerja sehingga mendapatkan ide kreatif saat melaksanakan suatu aktivitas juga bertanggung jawab terhadap kinerjanya dan tidak bergantung pada perintah atasan. Hal ini didukung pula oleh perbedaan hasil penelitian dari Abid dan Barech (2017) yang menyatakan bahwa jam kerja yang fleksibel memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel lain yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan adalah stres kerja. Apabila beban kerja karyawan yang telalu besar dari kapasitas yang dimiliki maka akan menimbulkan stres yang berlebih. Apabila stres tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak bagi kesehatan secara fisik maupun psikologis yang akan menyebabkan turunnya kinerja seorang karyawan. Stres akan berfungsi sebagai adaptif respon yang dihubungkan oleh perbedaan individu atau psikologi proses yang merupakan tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan pada seseorang (Luthans 2006: 441). Stres akan bersifat sementara atau jangka panjang, ringan atau berat, dan tergantung pada berbagai faktor. Stres yang terlalu besar akan mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerjanya. Hasilnya, berkembang berbagai macam gejala stres di diri karyawan yang dapat mengganggu pelaksanaan kerjanya.

Motivasi memberikan dorongan untuk merangsang semangat kerja dan membuat mau bekerja sama secara efektif dan mengintegrasikan ke dalam semua upaya yang memuaskan (Hasibuan, 2012; Rahmayanti, 2014). Motivasi menjadi salah satu solusi untuk menurunkan stress dari karyawan. Motivasi merupakan daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan lebih giat, dan motivasi setiap karyawan akan berbeda dengan motivasi lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh pengaruh motivasi, tujuan dari kebutuhan masing-masing karyawan untuk bekerja. Motivasi dapat berasal dari dalam diri (intrinsik) dan luar karyawan (ekstrinsik). Hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Begitu hal nya dengan Perusahaan Super Dazzle yaitu perusahaan yang terletak di Jl. Affandi No.20, Soropadan, Condongcatur, Kec Depok, Kapubaten Sleman, DIY (55281) dimulai 17 tahun yang lalu dari sebuah toko kecil yang menjual aksesoris seperti casing, baterai dan charger. Gerai pertama Dazzle dibuka pada tanggal 7 Juni 2002 berukuran 4x5 m^2 dan berlokasi di Jalan Kaliurang km 4,5 Yogyakarta. Super Dazzle terdiri dari kantor pusat yaitu personalia, pembelian, pemasaran, keuangan dan akuntansi gerai toko terdiri dari frontliner paruh waktu dan karyawan dan kasir yang didukung promotor, dikoordinasikan oleh dua asisten manajer toko. Menghadapi fenomena ini, sangat penting untuk memperhatikan fleksibilitas jam kerja dan stres seluruh karyawan, karena semua karyawan di perusahaan tersebut menerapkan sistem target. Oleh karena itu, kinerja seluruh karyawan sangat penting diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bahkan saat ini, waktu dan stres kerja diabaikan. Hal ini tercermin dari tingkat tenaga kerja yang lebih rendah karena jam kerja yang tidak fleksibel dan target perusahaan yang tinggi yang menyebabkan turunnya perfoma kinerja karyawan.

Perusahaan Super Dazzle bekerja keras untuk meningkatkan tingkat kinerja dari karyawan yang sudah ada melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang. Hal ini dapat terjadi melalui adanya penyesuaian. Seperti flexible work hours, a high level of stres dan good motivation. Sehingga karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dalam kepentingan organisasi. Setiap perusahaan selalu menginginkan setiap

karyawannya berkinerja baik. Hal ini dapat dicapai dengan perusahaan yang senantiasa memperhatikan fleksibilitas jam kerja dan tingkat stres. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ditambah dengan motivasi semua karyawan, hubungan yang baik dibangun untuk mencapai tingkat ke efektifan perusahaan. Di sisi lain, jika karyawan berkinerja buruk, perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, dalam hubungannya dengan kinerja, ketiga variabel tersebut mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Apabila karyawan menerapkan ketiga faktor yang tertulis, maka akan tercipta semangat kerja tinggi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dari karyawan peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perusahaan yang memperkerjakan orang mencari hasil dan kinerja yang unggul, dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan di dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengambil judul penulisan dengan judul "**PENGARUH FLEKSIBILITAS JAM KERJA, STRES DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SUPER DAZZLE GEJAYAN**".

B. Alasan Pemilihan Judul

Pemilihan judul yang dilakukan penulis seperti yang tercantum dalam proposal skripsi ini didasari oleh alasan :

1. Alasan Objektif

Ingin menganalisis : Pengaruh Fleksibilitas jam kerja, Stres dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Alasan Subyektif
   a. Penelitian ini dilakukan untuk menyelesaikan studi
   b. Jam kerja yang fleksibel dan stres kerja merupakan faktor penting bagi karyawan, karena jika jam kerja yang tidak fleksibel dan tingkat stres karyawan yang tinggi mempengaruhi kinerja karyawan dan menghambat aktivitas untuk menyelesaikan pekerjaan. Waktu yang fleksibel dan stres yang cukup memungkinkan karyawan untuk secara optimal memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Dibarengi dengan motivasi yang baik bagi seluruh karyawan, hubungan yang baik dibangun untuk mencapai produktivitas dan kinerja karyawan yang prima.

C. Penegasan Judul

Untuk menghindari kekeliruan dalam memahami atau menafsirkan dalam penelitian ini dikemukakan penegasan judul senagai berikut :

1. Fleksibilitas Kerja

   Menurut Komaruddin (2006: 235) analisis jam kerja adalah proses Menentukan jumlah jam yang digunakan atau diminta seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tersenut. Waktu karyawan ditentukan oleh manajemen berdasarkan kebutuhan

perusahaan, peraturan pemerintah, dan kemampuan individu karyawan.

2. Stres

   Menurut Richard (2010) proses di mana suatu peristiwa dianggap mengancam atau berbahaya dan orang tersebut merespons peristiwa tersebut pada tingkat fisiologis, emosional, kognitif, dan perilaku disebut stres.

3. Motivasi

   Motivasi adalah power, energy, atau keadaan yang komplek serta kesediaan dalam seseorang untuk bergerak kearah tujuan tersebut, baik disadari atau tidak disadari (Makmum, 2003).

4. Kinerja

   Arti kinerja atau job perfomance yang disebut juga actual atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang sudah dicapai oleh seseorang karyawan.

D. Batasan Masalah

Untuk membatasi agar tidak terjadi perluasan dan pengkaburan pembatasan masalah karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, serta kemampuan penulis, maka penulis membatasi pada Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja, Stres, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Super Dazzle Gejayan.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, dan batasan masalah maka dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah fleksibilitas jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Gejayan?
2. Apakah stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Gejayan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Gejayan?
4. Apakah fleksibilitas jam kerja, stres dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Gejayan?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan permasalahan tersebut, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Gejayan.
2. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Gejayan.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Gejayan.
4. Untuk menguji pengaruh fleksibilitas kerja, stres, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Super Dazzle Gejayan.

G. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Menghasilkan bahan acuan dan referensi bagi peneliti untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar sarjana fakultas ekonomi Universitas Widya Dharma.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan sumbangan penelitian bagi perusahaan terutama tentang fleksibilitas, motivasi dan pengelolaan stres guna penigkatan kinerja karyawan dan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi perusahaan agar kinerja karyawannya menjadi efektif dimasa yang akan datang.

3. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dapat digunakan sebagai reward bagi rekan-rekan mahasiswa dalam penulisan disertai berbagai tema penelitian dan sebagai sumber informasi untuk pemecahan masalah yang sama.

H. Sistimatika Penulisan

Untuk memahami isi dan uraian dari aktivitas penulis dengan judul yang dimaksud, maka perlu adanya sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pemecahan permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pengartian Sumber Daya Manusia, pengertian gaya kepemimpinan, pengertian motivasi kerja dan pengertian kinerja karyawan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang variabel penelitian, jenis data dan sumber data, populasi dan sampel, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penulis membuat tabulasi hasil penelitian. Bagian pembahasan menjelaskan hasil pengolahan data dan menginterpretasikan hasilnya secara logika.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini dipaparkan dari hasil pembahasan yang dilakukan pada bab-bab diatas, kemudian memberikan saran yang diharapkan dapat dimanfaatkan oleh perusahaan yang diteliti.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari antara pengaruh fleksibilitas jam kerja, stres kerja dan motivasi kerja trehadap kinerja pegawai di Super Dazzle Gejayan dapat disimpulkan :

1 Berdasarkan analisis kualitatif disimpulkam sebagian besar responden penelitian ini berusia 18-27 tahun sebanyak 42 orang atau 47%, jenis kelamin di dominasi perempuan sebanyak 51 orang atau 57% , dan pendidikan terakhir di dominasi lulusan SMA/SMK 51 orang atau 57%.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 27,187 + (- 0,049\ X_1) + 0,071\ X_2 + 0,235\ X_3$, Menunjukan bahwa variabel fleksibilitas jam kerja, stres kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada Variabel fleksibilitas jam kerja - 0,049 satuan, stres kerja 0,071 satuan, dan motivasi kerja 0,235 satuan, sehingga semakin besar motivasi kerja yang diberikan akan membuat tingkat kinerja pegawai meningkat .Karena pegawai merasakan mempunyai motivasi lebih maka akan terpacu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga secara langsung atau tidak langsung tingkat kinerja kerja akan meningkat , sebaliknya apabila tingkat motivasi kerja tidak sesuai yang diinginkan makan akan berpengaruh pada

tingkat kinerja yang menurun karna pegawai merasa tidak termotivasi sehingga tingkat kinerja tidak sesuai dengan yang diinginkan instansi.

2 Dari hasil uji t diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara fleksibilitas jam kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan di Super Dazzle Gejayan, dimana t hitung fleksibilitas jam kerja (t_{hitung} = -0,294 < t_{tabel} 1,9880) maka tidak signifikan , sedangkan t hitung stres kerja (t_{hitung} = 0,696 < t_{tabel}1,9880) tidak signifikan. Untuk motivasi kerja diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawa, t hitung motivasi kerja (t_{hitung} = 2,159 > t_{tabel} 1,9880), sehingga Ha Fleksibilitas Jam kerja dan Stres Kerja di tolak karena tidak ada pengaruh terhadap kinerja Karyawan, sedangkan Ha Motivasi Kerja diterima karna terdapat pengaruh signifikansi terhadap kinerja kerja pegawai di Super Dazzle Gejayan .

3 Dari hasil pengujian uji F diketahui bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara fleksibilitas jam kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan di Super Dazzle Gejayan , karena F_{hitung} 1,780 < F_{tabel} 2,711.

4 Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2) pada *Ajusted R Square* yaitu sebesar 0,026 atau %. Hal ini berarti secara bersama – sama variabel motivasi kerja dan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 2,6% , sedangkan sisanya yaitu

5 97,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

6 Berdasarkan penelitian ini membuktikan bahwa pegawai lebih suka diberikan motivasi daripada fleksibilitas jam kerja dan stres kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Super Dazzle Gejayan yang ditunjukan dari tingkat signifikansi pada uji t bahwa pada motivasi sangat mempengaruhi daripada fleksibilitas jam kerja dan stres kerja.

B. Saran

1. Bagi Super Dazzle Gejayan

a. Variabel Fleksbilitas Jam Kerja dan Stres Kerja secara umum belum bisa di terima oleh pegawai , terbukti dengan kurangnya kemauan,daya dorong perlu ditingkatkan sehingga membuat pegawai memiliki semangat dan keinginan dalam menjalankan perintah dari instansi.

b. Motivasi yang diterima karyawan sudah sesuai dan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan , akan tetapi perlu diperhatikan lagi mengenai pujian-pujian yang diberikan kepada pegawai supaya lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya .

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Disarankan bagi peneliti selanjutnya sebelum melakukan penelitian terlebih dahulu menemukan fenomena atau kasus agar

dalam melakukan penelitian dapat memahami dan mempermudah pada proses penelitian.

b. Disarankan terhadap peneliti selanjutnya supaya menggunakan metode yang lain supaya mengetahui perbedaannya.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : PT. Refika Aditama

Abid, Sabiha , and Daro Khan Barech. 2017. "THE IMPACT OF FLEXIBLE WORKING HOURS ON THE EMPLOYEES PERFORMANCE." International Journal of Economics, Commerce and Management V (7): 450-466

Abin Syamsuddin Makmun. 2003. Psikologi Pendidikan. Bandung : PT Rosda Karya Remaja.

Alvis Syaiful Hidayat. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Saras Husada Purworejo*.

Andre Wijaya Kusuma. 2012. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta : Rineka Cipta

Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta : Rineka Cipta

Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta : Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Carlson, D. S., Grzywacz, G. J., & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. Journal of Managerial Psychology vol.25 no.4, 330-355.

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan keenam belas.* Jakarta : PT. Bumi Aksara

Husein, Umar. (2000). Riset Pemasaran Dan Penilaian Konsumen. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.

Jauhar, M. (2012). Pengantar MSDM. Jakarta: Presentasi Pustakaraya.

Kadarisman, M. 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Depok: Raja Grafindo Persada.

Komaruddin.(2006).Ensiklopedia Manajemen. Penerbit Bumi Aksara,Jakarta.

Luthans, Fred. 2006. "Perilaku Organisasi." (Penerbit Andi) X.

Malayu S.P. Hasibuan, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara

Margono. (2000). Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.

Mathis, R.L. & J.H Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat

Nonik Maifanda, Muhammad Ramadhan Slamet. *Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan di Kota Batam.*

Priyoto. (2014). Konsep Manajemen Stres. Yogyakarta: Nuha Medika

Richard. (2010). Coping with Stress In a Changing World. New York: McGraw

Robbins, P. Stephen.2003. *Perilaku Organisasi Edisi sepuluh.* Jakarta : Erlangga

Robbins, P. Stephen.2006. *Perilaku Organisasi Edisi sepuluh.* Jakarta : Erlangga

Stoner. J. A. F. & Freeman, R.E. 1992. *Management; Struktur dan proses*. (Edisi kedelapan), alih bahasa: Nunuk Ardiani, JakartaL PT. Prenhallindo.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta