

# Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Gaji terhadap Produktivitas Kerja para Pekerja *Remote*

<sup>1</sup>Siska Ayudia Adiyanti, <sup>2</sup>Rini Mulyani Sari

<sup>1</sup>Universitas Kebangsaan Republik Indonesia, <sup>2</sup>Universitas Jenderal Achmad Yani  
<sup>1</sup>Bandung, Indonesia, <sup>2</sup>Cimahi, Indonesia

<sup>1</sup>ayudia.siska@gmail.com , <sup>2</sup>rinimulyasari@mn.unjani.ac.id

\*Penulis Korespondensi

Diajukan : 13/12/2023

Diterima : 28/12/2023

Dipublikasi : 01/01/2024

## ABSTRAK

Saat ini, sistem kerja *remote* atau *work from anywhere* menjadi cukup populer. Secara sederhana, *remote work* adalah praktik bekerja yang dilakukan oleh para karyawan di luar kantor utama yang dioperasikan oleh perusahaan. Kebanyakan para pekerja *remote* di Indonesia adalah *freelancer*, kerja *freelance* adalah sistem dimana seseorang akan bekerja secara fleksibel dan independen untuk menyelesaikan proyek jangka pendek. *Freelancer* juga bisa dikatakan sebagai wirausahawan karena mereka akan menentukan jam kerja sendiri serta menentukan harga dari layanan yang mereka sediakan. Salah satu jenis pekerjaan *freelance* yang saat ini banyak dibutuhkan adalah *Virtual Assistant* (VA), yang menawarkan jam kerja yang fleksibel dan gaji yang besar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistik, dengan olah data menggunakan SPSS, dan penelitian ini dilakukan di *Agency X*, yang merupakan *agency Virtual Assistant* (VA) di Jakarta, dimana para *staff* dan para VA berjumlah 50 orang, dan semuanya bekerja secara *remote*. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Para Pekerja *Remote*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan positif antara fleksibilitas jam kerja dengan produktivitas kerja, dan terjadi hubungan positif antara gaji dengan produktivitas kerja. Serta, hasil dari uji simultan menunjukkan bahwa fleksibilitas jam kerja dan gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y).

**Kata Kunci:** Fleksibilitas Jam Kerja, Gaji, Produktivitas Kerja

## I. PENDAHULUAN

Sejalan dengan pertumbuhan pesat dunia kerja, dewasa ini banyak perusahaan yang mulai memberlakukan mekanisme *remote working* kepada para pekerjanya. Survey Microsoft memperlihatkan bahwa banyak dari pekerja cenderung lebih memilih sistem kerja *hybrid* dibandingkan dengan bekerja dari kantor. Melihat dari data tersebut, tidak dapat dipungkiri bahwa trend *remote working* akan berpeluang besar dan semakin berkembang daripada tahun-tahun sebelumnya (Deskimo, 2023).

Secara sederhana, *remote work* adalah praktik bekerja yang dilakukan oleh para karyawan di luar kantor utama yang dioperasikan oleh perusahaan. Mereka bisa memilih tempat mana saja yang mereka inginkan untuk bekerja. Mereka bisa bekerja dari *café*, kantor pribadi, *coworking space*, bahkan dari rumah mereka sendiri (Anggraeny & Putri Hidayah, 2021).

Saat ini, sistem kerja *remote* atau *work from anywhere* menjadi cukup populer lantaran para pekerja bisa menyelesaikan tugas kantor dengan lebih fleksibel. Di samping itu, *remote working* membantu para pekerja untuk menciptakan suasana kerja impiannya sendiri, sehingga risiko terjadinya stres juga bisa berkurang (Komunal, 2023). Para pekerja yang bekerja secara

*remote* umumnya memanfaatkan laptop dan koneksi internet untuk menyelesaikan tugasnya serta berkomunikasi dengan pihak perusahaan. Dengan pekerjaan yang sepenuhnya memanfaatkan teknologi ini, para pekerja tidak perlu hadir di kantor secara fisik.

Jenis pekerjaan yang bisa dilakukan dengan sistem *remote working* pun semakin banyak, terutama pekerjaan yang bisa dilakukan lewat internet, seperti:

- *Virtual assistant* atau Asisten virtual adalah pekerjaan *online* yang tugasnya membantu klien dalam mengelola bisnisnya.
- Desainer grafis. Pekerjaan yang berhubungan dengan kebutuhan grafis seperti membuat desain promosi visual, logo, infografis dan lain sebagainya bisa dilakukan dari mana saja tanpa perlu ke kantor
- *Content writer*. *Content writer* bertugas membuat konten sesuai dengan kebutuhan klien. Selama bisa memahami dengan baik apa yang diinginkan/dibutuhkan oleh klien, pekerjaan ini bisa dilakukan dari mana saja
- Penerjemah. Bagi mereka yang memiliki kemampuan berbahasa asing, pekerjaan menjadi penerjemah bisa dilakukan secara *online*.

Selain beberapa pekerjaan di atas, beberapa profesi lain seperti UI/UX *designer*, admin hingga *online marketing* juga bisa dilakukan dengan sistem *remote working*. Dimana keuntungan bekerja *remote* adalah jam kerja yang fleksibel dan gaji yang tinggi.

Saat ini, kebanyakan para pekerja *remote* di Indonesia adalah *freelancer*. Secara garis besar, kerja *freelance* adalah sistem dimana seseorang akan bekerja secara fleksibel dan independen untuk menyelesaikan proyek jangka pendek. *Freelancer* juga bisa dikatakan sebagai wirausahawan karena mereka akan menentukan jam kerja sendiri serta menentukan harga dari layanan yang mereka sediakan (Biro Informasi UMA, 2022).

Salah satu jenis pekerjaan *freelance* yang saat ini banyak dibutuhkan adalah *Virtual Assistant* (VA). Dimana pekerjaan ini menawarkan banyak keuntungan, seperti jam kerja yang fleksibel, kesempatan untuk bekerja di mana saja dengan gaya nomadisme digital, bahkan kesempatan untuk mendapatkan banyak uang, dimana gaji VA di Indonesia mulai dari Rp 75.000/jam. Gaji yang didapat biasanya disesuaikan oleh kesediaan klien untuk membayar, kemampuan (skill) yang dimiliki oleh VA, serta seberapa penting pekerjaan yang dilakukan. Itu sebabnya profesi VA adalah salah satu pekerjaan yang paling cepat berkembang (F. Kurnia, 2023).

Dari uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Para Pekerja Remote**. Dimana penelitian ini dilakukan pada *Agency X*, yang merupakan *agency Virtual Assistant* (VA) di Jakarta.

## II. STUDI LITERATUR

### Fleksibilitas Jam Kerja

Dikutip dari (Malayuja et al., 2022), Jadwal kerja yang fleksibel, atau *flexitime* memberikan kendali yang lebih personal kepada karyawan atas jam-jam mereka bekerja setiap hari. Fleksibilitas Jam Kerja (*Flexible Working Time*) atau waktu kerja leluasa (*Flexi Time*) adalah sistem pengaturan kerja yang memberi lebih banyak kebebasan kepada karyawan dalam mengatur jam kerja mereka.

*Flexi Time* banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan berskala global yang sulit jika harus menyamakan waktu bekerja karena adanya perbedaan zona waktu di beberapa negara. *Flexi Time* memegang prinsip bahwa jam berapapun karyawan masuk, asalkan pekerjaan selesai dan waktu yang digunakan memenuhi jumlah jam yang sudah disepakati dalam perjanjian kerja.

Dalam (Mungkasa, 2020), ada beberapa jenis *Flexi Time* yang sering digunakan:

1. *Fixed Working Hours*

Sistem kerja yang memungkinkan pegawai dapat bebas memilih sesi kerjanya setiap hari sesuai ketentuan perusahaan sepanjang memenuhi jumlah minimal 40 jam seminggu.

2. *Flexible Working Hours*

Sistem kerja yang memungkinkan pegawai bekerja leluasa sepanjang memenuhi jumlah waktu minimal adalah 40 jam per minggu. Jumlah jam kerja tidak harus sama setiap harinya.

### 3. *Variable Working Hours*

Sistem kerja yang mengharuskan pegawai hadir pada jam tertentu di kantor dan pegawai dapat menetapkan sendiri waktu selebihnya.

## Gaji

Gaji adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang atas jasa dan hasil kerjanya. Seorang menerima gaji pada umumnya diberikan pada setiap akhir bulan dan jumlahnya tetap (Dwi & Pradhanawati, 2018). Dalam (Arapenta et al., 2021) disebutkan bahwa gaji merupakan pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukannya di perusahaan, dimana gaji dipakai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Mengutip dari (S. Kurnia & Arifin, 2023), sistem penggajian harus transparan dan adil serta mematuhi perundang-undangan yang berlaku, termasuk upah minimum, jaminan sosial, dan perlindungan sosial. Keseluruhan, penggajian memiliki peran penting dalam menjaga keberhasilan dan keberlanjutan sebuah organisasi serta meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

## Produktivitas Kerja

Mengutip dari (Arapenta et al., 2021), produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi, maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Sebaliknya jika produktivitas karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu produktivitas total dan produktivitas satu faktor. (Arapenta et al., 2021) menuliskan:

- **Produktivitas Total**  
Produktivitas dapat diukur dari berbagai faktor penyusunnya seperti: tanah, modal, teknologi, tenaga kerja, dan bahan baku, yang disebut dengan produktivitas dari berbagai faktor. Produktivitas ini sering disebut dengan produktivitas total.
- **Produktivitas Satu Faktor**  
Selain menghitung produktivitas dari berbagai faktor, produktivitas juga dapat diukur untuk masing- masing faktor, yang disebut produktivitas dari satu faktor (*Single factor productivity*). Dan yang sering dihitung dalam produktivitas satu faktor adalah produktivitas tenaga kerja atau dalam konteks manajemen lebih dikenal sebagai kinerja (*performance*). Seorang karyawan atau sekelompok karyawan dinilai produktif atau tidaknya dari kinerja. Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan konsep penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*).

## III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistik, dengan olah data menggunakan SPSS Versi 25. Mengutip dari (Sugiyono, 2018), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam (Unaradjan, 2019), metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menjawab suatu permasalahan serta membutuhkan pengukuran yang cermat terhadap variabel objek yang diselidiki untuk mencapai kesimpulan yang dapat digeneralisasikan secara independen dari konteks waktu, tempat dan situasi.

Penelitian dilakukan di *Agency X*, yang merupakan *agency Virtual Assistant (VA)* di Jakarta. Waktu penelitian dimulai pada bulan September 2023 sampai dengan bulan November 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah adalah para staff dan para *Virtual Assistant (VA)* di *Agency X*, yang semuanya bekerja secara *remote* yang berjumlah 50 orang.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengukur tentang fleksibilitas jam kerja (X1), dan gaji (X2), terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 25 sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.377	5.543		-.970	.337		
	Fleksibilitas_Jam_Kerja	.431	.100	.447	4.293	.000	.621	1.610
	Gaji	.530	.117	.472	4.531	.000	.621	1.610

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

Sumber: Hasil Output Software IBM SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 1 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *constant* sebesar -5,377 menunjukkan bahwa jika variabel fleksibilitas jam kerja dan gaji sama dengan nol maka produktivitas kerja bernilai -5,377 data asumsi.
2. Koefisien regresi fleksibilitas jam kerja sebesar 0,431 menunjukkan bahwa apabila fleksibilitas jam kerja mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,431. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara fleksibilitas jam kerja dengan produktivitas kerja, semakin fleksibel jam kerja, maka semakin meningkat produktivitas kerja.
3. Koefisien regresi gaji sebesar 0,530 menunjukkan bahwa apabila gaji mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja pada perusahaan akan meningkat sebesar 0,530. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaji dengan produktivitas kerja, semakin tinggi gaji, maka semakin meningkat produktivitas kerja.

##### Hasil Uji Hipotesis

##### Hasil Uji Parsial (t) dan Pembahasan

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing (parsial) variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Parsial**

Correlations			
	Produktivitas_Kerja	Fleksibilitas_Jam_Kerja	Gaji
Pearson	Produktivitas_Kerja	1.000	.738
			.748

Correlation	Fleksibilitas_Jam_Kerja	.738	1.000	.616
	Gaji	.748	.616	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas_Kerja	.	.000	.000
	Fleksibilitas_Jam_Kerja	.000	.	.000
	Gaji	.000	.000	.
N	Produktivitas_Kerja	50	50	50
	Fleksibilitas_Jam_Kerja	50	50	50
	Gaji	50	50	50

Sumber: Hasil Output Software IBM SPSS 25 (2023)

**Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 1 dan Tabel 2, diketahui hasil analisis untuk variabel fleksibilitas jam kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y), memperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 4,293 > t_{tabel} 2.008$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara fleksibilitas jam kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y).

Dan dari Tabel 1 dan Tabel 2 diketahui *Standardized Coefficients beta* untuk fleksibilitas jam kerja sebesar 0,431 dan koefisien *zero order* (X1) terhadap (Y) pada tabel diatas 0,738, maka selanjutnya adalah menghitung perkalian antara *Standardized Coefficients beta* dan koefisien *zero order* yaitu:

$$0,431 \times 0,738 = 0,318$$

Jadi besarnya pengaruh fleksibilitas jam kerja terhadap produktivitas kerja adalah 0,318 atau 31,8%.

**Pengaruh Gaji (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 1 dan Tabel 2, diketahui hasil analisis untuk variabel gaji (X2) terhadap produktivitas kerja (Y), memperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 4,531 > t_{tabel} 2.008$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara gaji (X2) terhadap produktivitas kerja (Y).

Dan dari Tabel 1 dan Tabel 2 diatas, diketahui *Standardized Coefficients beta* untuk gaji sebesar 0,530 dan koefisien *zero order* (X2) terhadap (Y) pada tabel diatas 0,748, maka selanjutnya adalah menghitung perkalian antara *Standardized Coefficients beta* dan koefisien *zero order* yaitu:

$$0,530 \times 0,738 = 0,396$$

Jadi besarnya pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja adalah 0,396 atau 39,6%

**Hasil Uji Simultan (f) dan Pembahasan**

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	428.950	2	214.475	50.642	.000 <sup>b</sup>
	Residual	199.050	47	4.235		
	Total	628.000	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Fleksibilitas\_Jam\_Kerja, Gaji  
Sumber: Hasil Output Software IBM SPSS 25 (2023)

Berdasarkan Tabel 3, diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 50,642 dengan nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan 5% dengan derajat Df (N1) =  $k-1 = 3-1 = 2$  dan Df (N2) =  $n - k = 50 - 2 = 48$ . Nilai F atas kemudian dibandingkan dengan  $F_{0,05} (2-48)$ . Dari tabel distribusi F dari mana diperoleh 3,19.

**Tabel 4**  
**Hasil Kesimpulan Pengujian Secara Simultan**

Nilai $F_{hitung}$	Nilai $F_{tabel}$	Kesimpulan
50,642	3,19	Signifikan

Sumber: olah data peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 4, nilai  $F_{hitung} 50,642 > F_{tabel} 3,19$ . Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas jam kerja (X1) dan gaji (X2) berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja (Y).

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Agency X, di dapatkan hasil bahwa terjadi hubungan positif antara fleksibilitas jam kerja dengan produktivitas kerja, semakin fleksibel jam kerja, maka semakin meningkat produktivitas kerja. Terjadi hubungan positif antara gaji dengan produktivitas kerja, semakin tinggi gaji, maka semakin meningkat produktivitas kerja. Dan juga, fleksibilitas jam kerja dan gaji berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja.

## VI. REFERENSI

- Anggraeny, I., & Putri Hidayah, N. (2021). KEABSAHAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DENGAN KONSEP REMOTE WORKING DALAM PRESPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA. *Jurnal Hukum Dan Kenotariatan*, 5(1). <https://doi.org/10.33474/hukeno.v5i1.9262>
- Arapenta, A. K., Sinaga, S., & Tarigan, J. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN GAJI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PADA KANTOR CAMAT KABANJAHE KABUPATEN KARO. *JURNAL GLOBAL MANAJEMEN*, 10(2). <https://doi.org/10.46930/global.v10i2.2134>
- Biro Informasi UMA. (2022). *Remote Working: Pengertian, Jenis, Serta Kelebihan dan Kekurangannya*. Universitas Medan Area. <https://bakai.uma.ac.id/2022/05/13/remote-working-pengertian-jenis-serta-kelebihan-dan-kekurangannya/>
- Deskimo. (2023). *Tren Remote Working: Pilihan Terbaik Pekerja Di Masa Depan - Deskimo*. Deskimo. <https://www.deskimo.com/id/blog/tren-remote-working/>
- Dwi, K., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Fleksibilitas Jam Kerja Dan Gaji Terhadap Kesejahteraan Perawat Perempuan Pada Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 5.

- 
- Komunal. (2023). *Apa itu Kerja Remote? Ini Pengertian, Manfaat, dan Contohnya*. DepositoBPR by Komunal. <https://depositobpr.id/blog/kerja-remote-adalah>.
- Kurnia, F. (2023). *Apa Itu Virtual Assistant? Pengertian, Tugas dan Tanggung Jawab, dan Skill yang Diperlukan* | *DailySocial.id*. DailySocial. <https://dailysocial.id/post/apa-itu-virtual-assistant>
- Kurnia, S., & Arifin, S. (2023). PENGELOLAAN GAJI YANG BIJAK UNTUK MENGOPTIMALKAN KINERJA PADA HOME INDUSTRI KERIPIK TEMPE CERIA NGAWI. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 499–505. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/>
- Malayu, J., Sahputra, N., & Alfirah, A. (2022). PENGARUH WORK FROM HOME DAN FLEKSIBILITAS JAM KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT JENDERAL PAJAK DI KPP PRATAMA LUBUK PAKAM. *PROSIDING FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS DHARMAWANGSA*, 1(1). <https://doi.org/10.46576/prosfeb.v1i1.34>
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran. *Bappenas Working Papers*, 3(1). <https://doi.org/10.47266/bwp.v3i1.52>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (1st ed.). Alfabeta Bandung.
- Unaradjan, D. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif - Dominikus Dolet Unaradjan. In *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.