

**PENGARUH BUDAYA *FLEXI TIME* TERHADAP TINGKAT KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH
KALIMANTAN SELATAN DAN KALIMANTAN TENGAH**

Bella Hayati¹, Hj. Lamsah², Teguh Wicaksono³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-
Banjari Banjarmasin, 17311031

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-
Banjari Banjarmasin, 1125126201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-
Banjari Banjarmasin, 110006075902

Email : bellahyt28@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh budaya *flexi time* terhadap tingkat kepuasan karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah. Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian survei. Populasi penelitian adalah karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah dan sampel sebesar 31 responden dengan analisis data Uji Korelasi Chi Square dengan bantuan program aplikasi komputer *IBM SPSS Statistics 25*. Hasil penelitian menunjukkan 1) *Flexi Time* berpengaruh sebesar 80,2% terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. 2) setiap kenaikan *Flexi Time* sebesar 1 satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.369 satuan. Ini menunjukkan dampak pengaruh *flexi time* sebesar 0.369 terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

The aim of the study was to test the affect of flexi time to the employee's job satisfaction level at PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah. The study uses quantitative research plans and uses survey metode. The research population is employees at PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah and has a sample of 31 respondents and also used data analysis of Chi Square Correlation Test with the help of the program IBM SPSS Statistics 25 computer application. The results showed that 1) 90,3% respondents agree if flexi time give an affect to employee's job satisfaction level at PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah and 9,7% feels that flexi time don't give an affect for empyoee's job satisfaction. 2) Affect from flexi time to employee's job satisfaction is work life balance for employees at PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CVPustaka Setia
- Boedianto, S. (2012). Pengaruh Pemberian Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Anak Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi* 1(3)
- Boxall, P., & Purcell, J. (2011). *The Oxford Handbook of Human Resorce Management*. Oxford : University Press
- Darojat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat*. Bandung : PT Refika Aditama
- Hamali, A. Y. (2016). *Strategi, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Academic, Mengelola Karyawan*. Yogyakarta : Caps (Center For Academic Publishing Service).
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Jakarta : Indomedia Pustaka
- Muflih, I. N. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja*. Skripsi Sarjana pada Universitas Negeri Yogyakarta : Tidak diterbitkan.
- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2010). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 144, 154.
- Nawawi, H. (2012). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nuraini, D, & Wajdi, F. (2017). *Pengaruh fleksibilitas kerja dan spesialisasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagaivariabel mediating pada PT. Daya Manunggal Salatiga*. Thesis : Universitas Muahmmadiyah Surakarta
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Yayasan Aini Syam Paramita, W., Prayuda, W.

- H., & Handaru, A. W. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi. *JRMSI : Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(2), 259.
- Rivai, V. & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (3rd ed.) Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2011). *SPSSvs LISREL*. Jakarta : Salemba Empat
- Simamora, H. (2013). *Manajemen SumberDaya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sudaryono. (2017). *Budaya & PerilakuOrganisasi*. Jakarta : LenteraIlmu Cendekia
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Rajawali Pers
- Sujarweni, W. (2014). *Metode Peneitian : Lengkap, Praktis, dan Mudah dipahami*. Yogyakarta : Pustaka BaruPress.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wicaksono, I. S. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi : <https://dspace.uui.ac.id/> (diaksestanggal 28 Juli 2021)
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta : Prendamedia Group.
- Zarkasyi, W. (2017). *Penelitian PendidikanMatematika*. Bandung : Refika Aditama