

***FLEXIBLE WORKING TIME AND SUPERVISION  
IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE  
STUDY: EXECUTIVE SALES PT. THETA NUSANTARA JAYA REGIONS OF CINJUR  
AND SUKABUMI***

**WAKTU KERJA FLEKSIBEL DAN SUPERVISI  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
STUDI: SALES EKSEKUTIF PT. THETA NUSANTARA JAYA DAERAH CIANJUR  
DAN SUKABUMI**

**Hasan Wirayuda<sup>1</sup>, Asep Muhamad Ramdan<sup>2</sup>, Resa Nurmala<sup>3</sup>**  
Fakultas Ilmu Administrasi dan Humaniora, Universitas Muhammadiyah Sukabumi,  
Sukabumi<sup>1,2,3</sup>  
[hasannwirayudaa@gmail.com](mailto:hasannwirayudaa@gmail.com)<sup>3</sup>

***ABSTRACT***

*This study aims to determine whether the application of flexible working time and supervision has an influence and can improve the performance of executive sales employees at PT. Theta Nusantara Jaya Cianjur and Sukabumi areas. The research method used is a quantitative method. The sample in this study were 42 respondents who are sales executives of PT. Theta Nusantara Jaya Cianjur and Sukabumi areas using saturated sampling technique. Data were obtained through a research questionnaire which was distributed to all samples containing 24 servers regarding the variables of flexible working time, supervision and employee performance, using a differential semantic measurement system. Furthermore, the data that has been obtained will be analyzed with various tests to answer the hypothesis in this study. The results showed that there is a positive and significant influence between monitoring variables on employee performance and simultaneously the application of flexible working time and supervision can improve the performance of executive sales employees at PT. Theta Nusantara Jaya Cianjur and Sukabumi areas.*

***Keywords:*** Flexible Working Time, Supervision, Employee Performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah penerapan waktu kerja fleksibel dan supervisi memiliki pengaruh dan dapat meningkatkan kinerja karyawan sales eksekutif PT. Theta Nusantara Jaya daerah Cianjur dan Sukabumi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 42 responden yang merupakan sales eksekutif PT. Theta Nusantara Jaya daerah Cianjur dan Sukabumi dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data diperoleh melalui kuesioner penelitian yang disebarakan kepada seluruh sampel yang berisikan 24 pernyataan mengenai variabel waktu kerja fleksibel, supervisi dan kinerja karyawan, dengan menggunakan sistem pengukuran *semantic differential*. Selanjutnya data yang sudah diperoleh akan dianalisis dengan berbagai pengujian untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara waktu kerja fleksibel terhadap kinerja karyawan, serta terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel supervisi terhadap kinerja karyawan dan secara serentak penerapan waktu kerja fleksibel dan supervisi dapat meningkatkan kinerja karyawan sales eksekutif PT. Theta Nusantara Jaya daerah Cianjur dan Sukabumi.

**Kata Kunci:** Waktu Kerja Fleksibel, Supervisi, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Teknologi komunikasi merupakan teknologi yang berkembang pesat, sejalan dengan perkembangan industri elektronik dan gadget di Indonesia. Wilayah Indonesia yang luas dan dengan jumlah penduduk yang tidak sedikit, menjadikan Indonesia dijadikan sebagai wilayah pasar yang baik bagi industri telekomunikasi. Hal ini menjadi sebuah kekhawatiran bagi perusahaan, karena semakin pesatnya pertumbuhan teknologi maka akan semakin pesat pula persaingan bisnis dalam bidang teknologi tersebut (Yeni et al., 2019). Maka dari itu, penetapan strategi pada perusahaan untuk menghadapi persaingan bisnis teknologi perlu diperhatikan agar perusahaan dapat lebih unggul dan terus maju dalam menjalani bisnisnya, strategi tersebut perlu dianalisis lebih dalam agar yang dilakukan perusahaan pada akhirnya tidak berhasil dan malah berdampak buruk, salah satu hal yang paling efektif dalam menyaingi para kompetitor adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaannya (Dewi, 2021). Kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan berpacu pada karyawan yang merupakan aspek paling penting, karena pada dasarnya manajer dan pimpinan pun yang merupakan penggerak dan pengatur inti dalam perusahaan termasuk kedalam aspek karyawan itu sendiri. Karyawan memiliki peran utama dalam pelaksanaan aktivitas-aktivitas dalam perusahaan dimulai dari perencanaan hingga pencapaian tujuan perusahaan (Safitri et al., 2017). Kinerja karyawan yang buruk merupakan sebuah hal yang harus dikhawatirkan oleh perusahaan, karena akan berdampak pada ketertinggalan perusahaan di era persaingan global ini. Perusahaan perusahaan perlu memperhatikan kualitas para karyawan dan bahkan harus berupaya untuk menghindari kualitas para karyawan dan bahkan harus berupaya untuk menghindari kualitas yang

buruk pada karyawan yang ada didalam perusahaan dengan melakukan sebuah strategi seperti pelatihan, pembinaan dan lain sebagainya agar perbedaan perbedaan karakteristik yang dimiliki karyawan dapat dikendalikan dan perusahaan perusahaan tetap dalam prinsip untuk mengungguli para pesaing (Adam et al., 2021). Buruknya kualitas kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh penerapan manajemen waktu yang buruk dalam perusahaan, karena dari waktu ke waktu, manajemen waktu dalam perusahaan pasti akan berkembang, perkembangan tersebut dipicu oleh kebutuhan setiap perusahaan untuk menghindari kinerja yang buruk dari karyawan (Budi & Muliati, 2019). Pengaturan waktu kerja dalam perusahaan hendaknya diatur dengan baik dan disesuaikan dengan beban kerja karyawan. Salah satu pengaturan waktu kerja tersebut merupakan pengaturan waktu kerja yang dengan diterapkannya agar berdampak pada upaya dalam meminimalisir kinerja yang buruk pada perusahaan, sistem waktu kerja tersebut merupakan sistem waktu kerja yang fleksibel. Terdapat banyak perusahaan yang telah menggunakan sistem pengaturan waktu seperti ini, karena dengan dasar penerapan waktu kerja tersebut karena dengan melihat sudut pandang karyawannya yang memiliki tanggung jawab yang tidak sedikit pada saat bekerjanya (Dwi & Pradhanawati, 2018) selain dengan pengaturan waktu kerja pada perusahaan, menurunnya kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh interaksi dengan secara langsung berhadapan dengan karyawan itu sendiri, atau dalam perusahaan biasa disebut dengan pengawasan. Pengawasan dalam sebuah perusahaan mampu memperbaiki kinerja yang buruk pada karyawan melalui monitoring dari karyawan sehingga dengan terawasinya karyawan maka akan tercipta kinerja yang lebih baik (Arifin et al., 2019). Pengawasan merupakan hal yang harus diterapkan dalam sebuah perusahaan,

karena menyangkut upaya-upaya patasan dalam mengatur bawahannya agar tidak terjadi penyimpangan atas sebuah tujuan yang sudah ditetapkan. Melalui pengawasan dapat diukur sejauh mana kualitas supervisor dan karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik. Pengawasan ini berkaitan erat dengan penentuan sebuah *jobdesk* serta kebijakan dari seorang atasan kepada bawahan dalam upaya menghindari kinerja karyawan yang buruk, tidak tepat pada sasaran yang sudah ditetapkan. Ketepatan waktu terhadap kinerja yang diselesaikan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang diharapkan sebuah perusahaan. Maka dari itu pengawasan sangat berperan penting dalam memperbaiki kualitas pada karyawan dalam perusahaan (Andhika & Nurmasari, 2018). PT Theta Nusantara Jaya atau perusahaan yang disebut Three (3), merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa telekomunikasi yang sudah berkembang sejak tahun 2007, perusahaan ini merupakan perusahaan yang sedang dalam perkembangan dan terus mengejar ketertinggalan dalam menyaingi kompetitor, karena dalam bidangnya sudah banyak perusahaan penyedia jasa telekomunikasi yang memiliki rating yang lebih tinggi dari perusahaan three ini. Dalam perkembangannya untuk dapat lebih dikenal oleh masyarakat yang lebih luas, perusahaan ini menyebarluaskan kantor di setiap wilayahnya di Indonesia, khususnya di wilayah Cianjur dan Sukabumi. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan HRD perusahaan, pada PT. Theta Nusantara Jaya daerah Cianjur dan Sukabumi, pengawasan terhadap karyawan dalam perusahaan ini sudah sejak lama dilakukan, dan supervisor pada perusahaan ini merupakan penentu target kerja terhadap karyawannya, target kerja yang ditetapkan supervisor adalah target yang dihitung dalam skala bulanan dan tahunan. Serta perusahaan ini juga menerapkan waktu kerja fleksibel pada karyawan sales eksekutif dan karyawan lainnya yang bekerja diluar kantor. Serta berdasarkan

data yang diterima peneliti, pada PT Theta Nusantara Jaya masih terdapat karyawan yang tidak menyelesaikan tugas kerjanya dengan tuntas. Hal tersebut diduga karena penerapan waktu kerja fleksibel yang kurang memberikan manfaat pada karyawan (Maifanda & Slamet, 2019). Serta karena kurangnya partisipasi supervisor terhadap karyawan, karena pada dasarnya supervisi pada perusahaan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan sebuah perusahaan (Thelen et al., 2022).

### **Waktu Kerja Fleksibel**

Waktu kerja fleksibel merupakan sebuah pengaturan waktu kerja pada suatu perusahaan yang ditetapkan dengan sudut pandang perusahaan terhadap karyawan, sehingga dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan segala hal yang dibutuhkannya. Sebagaimana menurut (Burdin & Pérotin, 2019) sistem fleksibilitas waktu kerja ii memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan waktu mulai dan selesainya suatu pekerjaan dan ini berfungsi untuk memudahkan karyawan dalam memenuhi semua kepentingan pribadi dan non pribadinya. Adapun dimensi yang digunakannya yaitu *flexible daily hours* dan *compressed working week*. Keduanya memiliki pengertian yang berbeda namun tetap dalam satu ruang lingkup waktu kerja fleksibel.

### **Supervisi**

Supervisi merupakan seseorang yang lebih kompeten dan berada di dalam lingkup perusahaan yang sering disebut supervisor. Supervisor yang baik mampu memberikan sebuah motivasi dan membuat suatu perubahan pada bawahannya agar para karyawan melakukannya dan baik. Sebagaimana menurut (Sylvia & Sitio, 2015), supervisi merupakan seseorang yang berwawasan tinggi dan mampu mengarahkan, mendorong, bersikap simpatik, serta dapat memberikan sebuah jalan keluar pada permasalahan dalam

sebuah organisasi. Adapun dimensi yang digunakan adalah kepemimpinan, mentoring dan kondisi kerja.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan sebuah bentuk hasil kerja yang nantinya akan diukur dan dipertanggungjawabkan hasil kerja tersebut. Pengukuran hasil kerja tersebut dilakukan untuk memenuhi kepentingan dalam sebuah perusahaan. Sedangkan menurut (Abubakar et al., 2019) kinerja karyawan sebagai sebuah tindakan atau perilaku yang berkaitan dengan tujuan perusahaan, dalam artian kinerja karyawan ini mencakup kegiatan kegiatan yang sudah ditentukan dan direncanakan oleh para atasan dalam perusahaan. Sedangkan dimensi yang digunakannya yaitu hasil kerja, kompetensi kerja dan efektifitas pribadi.

### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif yang diaman jenis penelitian ini melakukan pengujian secara empirik dan membangun sebuah hipotesis yang nantinya akan dibuktikan kebenaran hipotesis tersebut (Ferdinand, 2014:9). Penelitian ini menggunakan model penelitian regresi yang bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel independen (waktu kerja fleksibel dan supervisi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan bagian sales eksekutif PT. Theta Nusantara Jaya Wilayah Cianjur dan Sukabumi sejumlah 42 karyawan. Menurut (Ferdinand, 2014:171), populasi merupakan generalisasi yang mencakup objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian akhirnya ditarik kesimpulan. Kemudian teknik *sampling* yang digunakan pada

penelitian ini yaitu teknik *sampling* jenuh karena jumlah keseluruhan populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 responden, sehingga keseluruhan anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Menurut (Ferdinand, 2014:171) sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti, diadakannya sampel karena adanya keterbatasan penelitian seperti waktu, tenaga dan sumber daya lain sehingga populasi yang sudah ditentukan, dikerucutkan lagi kedalam sebuah sampel. Terdapat dua teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara tidak terstruktur kepada pihak perusahaan PT. Theta Nusantara Jaya dan kuesioner penelitian yang berisikan pernyataan yang menggunakan sistem pengukuran *semantic differential* dan kemudian disebar ke seluruh sampel penelitian. Sistem pengukuran tersebut digunakan karena sebagaimana menurut (Hendriyadi & Suryani, 2016), skala ini digunakan untuk mengukur perbedaan sikap seseorang pada suatu hal, yang memiliki dua sisi penilaian, contohnya sangat tidak setuju – sangat setuju. Selanjutnya data yang sudah diperoleh akan dianalisis dengan berbagai pengujian dengan tujuan untuk menjawab hipotesis yang sudah ditentukan pada penelitian ini.

$H_1$  : Terdapat pengaruh antara waktu kerja fleksibel ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

$H_2$  : Terdapat pengaruh antara supervisi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Korelasi Ganda**

Korelasi ganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen yang didalamnya merupakan angka yang menunjukkan seberapa kuatnya hubungan tersebut (Juniar & Narlan, 2018).

**Tabel 1 hasil Uji Korelasi Ganda**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.690 <sup>a</sup>	.476	.449	3.031	.476	17.681	2	39	.000

a. Predictors: (Constant), Supervisi, Waktu Kerja Fleksibel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2023

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai hubungan linear antara variabel waktu kerja fleksibel dan supervisi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.690 hasil perhitungan tersebut kemudian dapat diberikan interpersi terhadap kuatnya hubungan tersebut dengan menggunakan pedoman seperti tabel sebagai berikut:

**Tabel 2 Koefisien Korelasi Menurut Kriteria Guilford**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1000	Sangat Kuat

Sumber: Tambajong et al., 2019

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan korelasi sebesar 0.690 terletak pada kriteria kuat, artinya bahwa variabel waktu kerja fleksibel dan supervisi terhadap kinerja karyawan secara empirik memiliki hubungan linear yang kuat.

### Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi antara dua variabel independen (waktu kerja fleksibel dan supervisi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dalam

penelitian ini yang dinyatakan dalam persentase (Santosa & Luthfiyyah, 2020).

**Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

a. Predictors: (Constant), supervisi, waktu kerja fleksibel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2023

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0.476. Nilai R square merupakan perolehan dari pengkuadratan nilai R yaitu  $0.690 \times 0.690 = 0.4761$  jika dibulatkan menjadi 0.476 atau sama dengan 47.6%. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi waktu kerja fleksibel dan supervisi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 47.6%. Sedangkan sisanya 52.4% ( $100 - 47.6 = 52.4$ ), dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (waktu kerja fleksibel dan supervisi) secara serentak terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) (Solehah & Ratnasari, 2019)

**Tabel 4 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.952	2	162.476	17.681	.000 <sup>b</sup>
	Residual	358.381	39	9.189		
	Total	683.333	41			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2023

Berdasarkan Tabel 4, maka dapat didapatkan nilai signifikansinya sebesar  $0.000 < 0.05$  dan diperoleh nilai  $f_{hitung}$  variabel waktu kerja fleksibel dan supervisi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan sebesar 17.681. selanjutnya nilai  $f_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $f_{tabel}$ , berdasarkan keterangan dari tabel f ketentuan perhitungan dengan taraf kesalahan 5%/0.05 dan  $dk = (n-k-1)$ ,  $dk = 42-2-1 = 39$ . Maka, nilai  $f_{tabel}$  yang diperoleh sebesar 3.24. maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara waktu kerja fleksibel dan supervisi terhadap kinerja karyawan,

adapun hasil pengujian hipotesisnya adalah:

$$F_{hitung} \geq F_{tabel}$$

$$17.681 \geq 3.24$$

### Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur ketepatan variabel variabel dependen (kinerja karyawan) dengan berdasarkan pada variabel independen (waktu kerja fleksibel dan supervisi) sebagai prediktor (Abdurasyid et al., 2021).

**Tabel 5 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	14.955	10.372		1.442	.157
1	waktu kerja fleksibel	.495	.152	.407	3.255	.002
	supervisi	.467	.137	.425	3.400	.002

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat nilai persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$a = 14.955$$

$$b_1 = 0.495$$

$$b_2 = 0.467$$

Maka dari itu, didapatkan persamaan regresi linear berganda untuk dua prediktor (waktu kerja fleksibel dan supervisi) yaitu:

$$Y^* = 14.955 + 0.945 X_1 + 0.467 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai

**Tabel 6 Hasil Pengaruh Waktu Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	14.955	10.372		1.442	.157
1	waktu kerja fleksibel	.495	.152	.407	3.255	.002
	supervisi	.467	.137	.425	3.400	.002

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2023

konstanta sebesar 14.955 mengartikan bahwa jika variabel waktu kerja fleksibel dan supervisi bernilai (0) maka kinerja karyawan sebesar 14.955.

### Uji Signifikan Simultan (Uji-T)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (waktu kerja fleksibel dan supervisi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), yang merupakan hipotesis pada penelitian in (Telussa et al., 2013).

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (sig.) variabel waktu kerja fleksibel terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar  $0.002 < 0.05$  serta diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel waktu kerja fleksibel terhadap kinerja karyawan sebesar 3.255. Selanjutnya nilai  $t_{tabel}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{hitung}$ . Berdasarkan keterangan dari tabel t ketentuan perhitungan dengan taraf

kesalahan 5%/0.05 dan  $dk = (n-1)$  atau  $dk = (42-1)$ . Maka, nilai  $t_{tabel}$  yang diperoleh sebesar 2.02. Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  yang bernilai  $3.255 > 2.02$ . maka dari itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau penjelasannya, penerapan waktu kerja fleksibel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sales eksekutif PT. Theta Nusantara Jaya.

**Tabel 7 hasil pengaruh supervisi terhadap kinerja karyawan**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.955	10.372		1.442	.157
	waktu kerja fleksibel	.495	.152	.407	3.255	.002
	supervisi	.467	.137	.425	3.400	.002

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2023

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (sig.) variabel supervisi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sebesar  $0.002 < 0.05$ . serta diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel supervisi terhadap kinerja karyawan sebesar 3.400. selanjutnya nilai  $t_{tabel}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{hitung}$ . Berdasarkan keterangan dari tabel t ketentuan perhitungan dengan taraf kesalahan 5%/0.05 dan  $dk = (n-1)$  atau  $dk = (42-1)$ . Maka, nilai  $t_{tabel}$  yang diperoleh sebesar 2.02. Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  yang bernilai  $3.400 > 2.02$ . maka dari itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau penjelasannya, supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sales eksekutif PT. Theta Nusantara Jaya.

### **Pengaruh Waktu Kerja Fleksibel Terhadap Kinerja Karyawan**

Penerapan waktu kerja fleksibel pada PT. Theta Nusantara jaya memiliki pengaruh yang baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis pada tabel 6 yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$

lebih bear daripada  $t_{tabel}$  yaitu  $3.255 > 2.020$ , hal tersebut menunjukkan bahwa waktu kerja fleksibel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sales eksekutif PT. Theta Nusantara Jaya daerah Cianjur dan Sukabumi. Maka dari itu, penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Maifanda & Slamet, (2019), yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penerapan waktu kerja fleksibel kurang memberikan manfaat bagi karyawan ataupun perusahaan.

### **Pengaruh Supervisi Terhadap Kinerja Karyawan**

Adanya supervisi pada PT. Theta Nusantara Jaya memiliki pengaruh yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis pada tabel 7 yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  yaitu  $3.400 > 2.020$ . Maka dari itu, penelitian ini selaras dengan penelitian Thelen et al., (2022), yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa supervisi pada perusahaan dapat berpengaruh serta dapat meningkatkan kinerja karyawan didalam perusahaan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai waktu kerja fleksibel dan supervisi terhadap kinerja karyawan sales eksekutif PT. Theta Nusantara Jaya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan waktu kerja fleksibel yang dilakukan oleh PT Theta Nusantara Jaya sangat berdampak baik dan dapat dirasakan oleh karyawan sales eksekutif PT. Theta Nusantara Jaya. Selain itu supervisi yang ada pada perusahaan juga berdampak baik dan dapat membangun karyawan dapat menjadi lebih baik. Serta kinerja karyawan PT. Theta Nusantara Jaya juga sangat baik, karena dapat dinilai dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara waktu kerja fleksibel terhadap kinerja karyawan sales eksekutif PT Theta Nusantara Jaya. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai pada hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yang bernilai  $3.255 > 2.02$  serta nilai signifikansinya sebesar  $0.002 < 0.05$ . Maka dari itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang menyatakan "Terdapat pengaruh antara waktu kerja fleksibel terhadap kinerja karyawan". diterima berdasarkan asumsi hipotesis pada penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh antara supervisi terhadap kinerja karyawan sales eksekutif PT Theta Nusantara Jaya. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai pada hasil pengujian yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yang bernilai  $3.400 > 2.02$  serta nilai signifikansinya sebesar  $0.002 < 0.05$ . Maka dari itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang menyatakan "Terdapat pengaruh antara supervisi terhadap kinerja karyawan"

diterima berdasarkan asumsi hipotesis pada penelitian ini.

### **Saran**

Adapun beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan kepada beberapa pihak didalam maupun diluar penelitian ini, saran yang diberikan peneliti terbagi menjadi saran teoretis dan praktis antara lain adalah sebagai berikut:

#### **1. Saran Teoretis**

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini yang berkaitan dengan waktu kerja fleksibel, supervisi serta kinerja karyawan sales eksekutif PT. Theta Nusantara Jaya, dapat membantu mengembangkan wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia pada perusahaan.

#### **2. Saran Praktis**

##### **a. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Besar harapan peneliti kepada para calon peneliti untuk dapat lebih meningkatkan wawasannya dalam aspek sumber daya manusia, serta peneliti berharap penelitian ini menjadi acuan untuk para calon peneliti agar lebih kreatif dalam memilih variabel yang akan dijadikan bahan penelitian, serta dapat lebih berani untuk melakukan penelitian pada objek perusahaan yang lebih besar.

##### **b. Bagi Perusahaan**

Demi kemajuan perusahaan, peneliti berharap karyawan PT Theta Nusantara Jaya agar terus memperhatikan sumber daya manusia perusahaannya, terutama dalam mempertahankan kinerja yang baik pada karyawannya. Sementara dengan pengawasan pada perusahaan sudah membuktikan dapat menjadi faktor dalam peningkatan kinerja karyawan, namun untuk pemberian strategi pada

karyawan oleh supervisor sepertinya harus dilakukan riset terlebih dahulu agar karyawan dapat lebih merasa terbantu dengan adanya strategi tersebut karena mengacu pada skor tanggapan responden melalui pernyataan terkait indikator tersebut memiliki skor yang paling rendah dibandingkan indikator yang lainnya. Serta penerapan waktu kerja yang fleksibel terbukti mampu memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan para sales. Namun perusahaan harus memperhatikan karyawan agar dapat lebih relax ketika bekerja, karena perusahaan telah memberikan kebebasan atas waktu kerja yang diberikan pada karyawan. karena berdasarkan data yang diperoleh melalui tanggapan responden, pernyataan terkait indikator tersebut memiliki skor yang paling rendah dibanding skor yang lainnya.

#### c. Bagi Pihak Lain

Persaingan antar perusahaan akan semakin ketat dengan strategi yang dimiliki masing-masing karyawan, maka dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap agar perusahaan lain diluar penelitian ini pun mengambil sisi positif dan senantiasa mengimplementasikan waktu kerja fleksibel dan supervisi ini pada perusahaan. Serta dapat memberikan sebuah penemuan baru bagi perusahaan yang baru berkembang dalam sektor manajemen sumber daya manusianya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrasyid, A., Indrianto, I., & Susanti, M. N. I. (2021). Prediksi Kuota Pemesanan Bahan Bakar Pada SPBU dengan Metode Regresi Linear Berganda. *Petir*, 14(2), 130–138. <https://doi.org/10.33322/petir.v14i2.1142>
- Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., & Elçi, A. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation and Knowledge*, 4(2), 104–114. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.07.003>
- Adam, A., Efni, Y., & Machasin. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia*. 32(1), 48–56.
- Andhika, R., & Nurmasari, D. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Artha Gita Sejahtera Medan. *Manajemen Tools*, 66(1), 37–39. [https://www.fairportlibrary.org/images/files/RenovationProject/Concept\\_cost\\_estimate\\_accepted\\_031914.pdf](https://www.fairportlibrary.org/images/files/RenovationProject/Concept_cost_estimate_accepted_031914.pdf)
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Budi, A., & Muliati, L. (2019). *Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Area Cikokol Divisi Konstruksi*. 5(1), 38–52.
- Burdin, G., & Pérotin, V. (2019). *Employee representation and flexible working time ☆ ☆*. 61(August). <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.101755>
- Dewi, I. A. C. D. (2021). STRATEGI PEMASARAN BERAS ORGANIK DI TEMPEK GUNUNGSARI PADA SUBAK

- JATILUWIH. *WIDYASRAMA, Majalah Ilmiah Universitas Dwijendra Denpasar*, 0852, 1–7.
- 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, 57–67.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendriyadi, & Suryani. (2016). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Prenada Media.
- Juniar, T. D., & Narlan, A. (2018). *Statistika dalam Penjas Aplikasi Praktis dalam Penelitian Pendidikan Jasmani*. DEEPUBLISH.
- Maifanda, N., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. 3(1), 81–95.
- Safitri, K., Waruwu, F. T., & Mesran. (2017). *SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PEMILIHAN KARYAWAN BERPRESTASI DENGAN MENGGUNAKAN METODE ANALYTICAL HIEARARCHY PROCESS (Studi Kasus : PT.Capella Dinamik Nusantara Takengon)*. 1(1), 12–16.
- Santosa, S., & Luthfiyyah, P. P. (2020). Pengaruh Komunikasi Pemasaran terhadap Loyalitas Pelanggan di Gamefield Hongkong Limited. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 10(1), 1–7.
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210–239. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>
- Sylvia, V., & Sitio, S. (2015). Pengaruh Gaji, Promosi Jabatan, Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt . Ovela Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 9(2), 130–140. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v9i2.342>
- Tambajong, G. J., Tilaar, S., & Rogi, O. H. A. (2019). *KORELASI ANTARA HARGA LAHAN DENGAN KEPADATAN TERBANGUN DI KECAMATAN MALALAYANG, KOTA MANADO*. 6(2), 511–520.
- Telussa, A. D. E. M., Persulesy, E. R., & Leleury, Z. A. (2013). *PENERAPAN ANALISIS KORELASI PARSIAL UNTUK MENENTUKAN HUBUNGAN PELAKSANAAN FUNGSI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DENGAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI*. 7(1), 15–18.
- Thelen, P. D., Yue, C. A., & Verghese, A. K. (2022). Increasing employee advocacy through supervisor motivating language: The mediating role of psychological conditions. *Public Relations Review*, 48(5), 102253. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2022.102253>
- Yeni, F., Erwin, G., & Ali, H. (2019). Analisis Strategi Pemasaran Dalam Menghadapi Persaingan Bisnis Pada Pt.Federal Internasional Finance (Fif) Group Di Kecamatan Ipuh, Kabupaten Mukomuko. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(1), 38–54. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i1.34>