
**Pengaruh Motivasi Kerja, Fleksibilitas Jam Kerja, Dan Stres Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warkop DKI Lagi Kota Malang**

Putri Kusuma Wardani*
Abd. Kodir Djaelani**
Abdullah Syakur Novianto***

Email: putrikusuma476@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to identify the effect of motivation, flexibility, and stress on employee performance at Warkop DKI Lagi Malang City. This study uses quantitative methods. The population of this research employees Warkop DKI Lagi Kota Malang by using a saturated sample, as many as 45 respondents. Methods of data collection using a questionnaire. The analytical method used in this study is multiple regression analysis with SPSS 26 for windows. The results of this study indicate a significant positive influence among the variables of motivation, flexibility, and stress on employee performance at Warkop DKI Lagi in Malang City.

Keywords: Motivation, Flexibility, and Stress

Pendahuluan

Latar belakang Masalah

Sebuah perusahaan diciptakan untuk mencapai tujuan bersama, dengan memiliki manajemen yang efektif suatu perusahaan akan mencapai tujuan dengan baik dan benar. Menurut Hasibuan (2008) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Salah satu unsur yang terdapat dalam sumber daya perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Peran manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan sangat krusial dalam mencapai tujuan organisasi dan memastikan kinerja karyawan yang optimal. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat efektifitas kinerja karyawan diantaranya faktor motivasi kerja, fleksibilitas jam kerja, dan stres kerja.

Menurut Sutrisno (2016) kinerja karyawan adalah salah satu faktor tolak ukur untuk mengetahui sukses atau tidaknya tujuan suatu perusahaan yang telah ditetapkan melalui perilaku nyata yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Menurut Rahardjo (2022) motivasi adalah proses penyaluran dorongan dari dalam diri seseorang agar ia mau mencapai tujuan organisasi, dan menjadi konsep perilaku dimana kita mencoba untuk memahami mengapa orang berperilaku seperti yang mereka lakukan.

Menurut Hooks & Higgs (2000) adanya fleksibilitas jam kerja memungkinkan karyawan untuk menghindari bekerja dalam jangka waktu yang panjang, memberi mereka kebebasan waktu yang lebih besar, serta mendorong semangat kreatifitas yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kebebasan dalam menentukan durasi dan jam kerja juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan, sehingga berpotensi mengurangi tingkat pergantian karyawan dan mempertahankan individu dengan kualitas kerja yang baik.

Mangkunegara (2016) pegawai yang mengalami stres kerja karena kondisi beban kerja yang dirasakan terlalu berat dihadapkan dengan tuntutan waktu kerja yang terbatas, suasana kerja yang tidak sehat, kualitas pengawasan kerja yang rendah, konflik kerja, otoritas kerja yang tidak memadai

terhadap tanggung jawab yang diembannya, dan perasaan frustrasi dalam kerja sebagai akibat dari perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin.

Warkop DKI Lagi Kota Malang telah menjadi ikon lokal yang dikenal dengan daya tariknya yang unik dan kemampuannya untuk menarik perhatian banyak pengunjung. Warkop DKI Lagi dikenal memiliki daya tarik unik dengan jumlah pengunjung yang ramai karena harga yang terjangkau, mulai dari harga seribu rupiah masyarakat sudah bisa menikmati makanan di Warkop DKI Lagi. Tempat yang strategis terletak di daerah perkopian Sudimoro Kota Malang. Selain tempat yang strategis warkop ini tergolong nyaman karena dilengkapi dengan fasilitas umum seperti *wifi*, pilihan tempat duduk yang banyak terdapat *indoor*, *outdoor*, dan *semi outdoor* menambah daya tarik masyarakat untuk berkunjung bersama teman maupun kerabat dan menjadi pelanggan tetap di warkop ini.

Setiap karyawan diharuskan menguasai seluruh tugas kerja karyawan operasional, karena setiap dua jam sekali akan ada pergantian tugas kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh tim pengawas. Tantangan utama yang dihadapi adalah keterbatasan ruang kerja yang menyebabkan kondisi sangat ramai dan penuh sesak, Warkop DKI Lagi mempunyai dapur dengan luas 10 x 6 meter yang menimbulkan keterbatasan ruang kerja bagi karyawan, sehingga karyawan tidak leluasa dalam bergerak saat bekerja. Kepadatan pengunjung juga dapat memberikan tekanan pada karyawan, oleh karena itu, memerlukan tingkat ketangkasan dan kecepatan yang tinggi untuk menjaga pelayanan yang berkualitas. Selain itu, jam kerja yang tidak sesuai dengan kontrak kerja dari pihak manajemen dapat menciptakan ketidakpastian bagi karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Fleksibilitas jam Kerja, dan Stres Kerja Terhadap**

Kinerja Karyawan Pada Warkop DKI Lagi Kota Malang”.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016) kinerja karyawan adalah salah satu faktor tolak ukur untuk mengetahui sukses atau tidaknya tujuan suatu perusahaan yang telah ditetapkan melalui perilaku nyata yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sedangkan menurut Sinambela (2016), menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diartikan sebagai kemampuan mereka dalam melaksanakan keterampilan atau tugas tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, karena melalui kinerja ini dapat diketahui sejauh mana kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Oleh karena itu, diperlukan penetapan kriteria yang jelas dan terukur, serta kesepakatan bersama untuk menjadikannya sebagai pedoman acuan.

Menurut Moeheriono (2012), menguraikan pemahaman tentang kinerja karyawan atau definisi kinerja sebagai hasil yang dapat dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Hasil tersebut dapat diukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dengan tujuan mencapai target organisasi secara sah, tanpa pelanggaran hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2014), dalam menguraikan konsep kinerja, dijelaskan bahwa kinerja mencakup penilaian terhadap rangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, baik melalui dampak positif maupun negatif.

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:61) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2008) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya

untuk mencapai kepuasan.

Menurut Sutrisno (2016:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Fleksibilitas Jam Kerja

Menurut Hooks & Higgs (2000) adanya fleksibilitas jam kerja memungkinkan karyawan untuk menghindari bekerja dalam jangka waktu yang panjang, memberi mereka kebebasan waktu yang lebih besar, serta mendorong semangat kreatifitas yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kebebasan dalam menentukan durasi dan jam kerja juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan, sehingga berpotensi mengurangi tingkat pergantian karyawan dan mempertahankan individu dengan kualitas kerja yang baik.

Menurut Fanda & Slamet (2019), fleksibilitas jam kerja mempunyai keuntungan berupa memberikan solusi kepada karyawan untuk menjalankan peran mereka dengan keseimbangan antara lingkungan pekerjaan dan kehidupan keluarga.

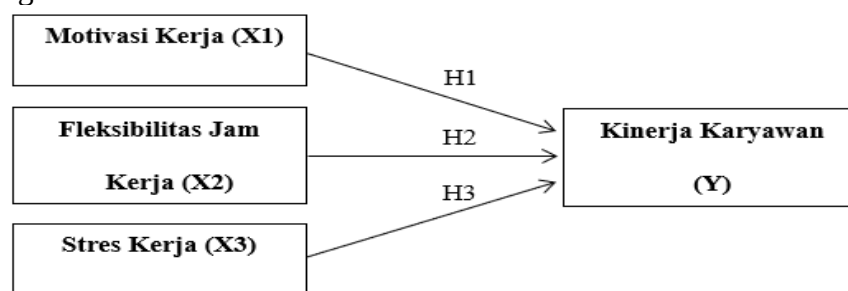
Stres Kerja

Mangkunegara (2016) pegawai yang mengalami stres kerja karena kondisi beban kerja yang dirasakan terlalu berat dihadapkan dengan tuntutan waktu kerja yang terbatas, suasana kerja yang tidak sehat, kualitas pengawasan kerja yang rendah, konflik kerja, otoritas kerja yang tidak memadai terhadap tanggung jawab yang diembannya, dan perasaan frustrasi dalam kerja sebagai akibat dari perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin.

Menurut Spielberger, Charles D (2003:6), menjelaskan bahwa stres adalah tekanan dari faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi individu seseorang, seperti objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif dianggap berpotensi berbahaya. Sedangkan menurut King (2010:277), menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan mental, yang mempengaruhi aspek emosional, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kerangka Konseptual

Hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan dengan disusunnya kerangka konsep pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Keterangan:

→ : Pengaruh Secara Parsial

Hipotesis

H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

H2: Fleksibilitas jam kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

H3: Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Metodologi Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif yang mana dalam mendapatkan data dengan menyebarkan kuesioner, Penelitian ini dilaksanakan pada Warkop DKI Lagi Perum D'Wiga Regency No. 10 Blok B1, Mojolangu, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65142. Penelitian ini dimulai pada bulan Februari 2024 hingga Maret 2024.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan Warkop DKI Lagi Kota Malang yang berjumlah 45 karyawan. Teknik pengambilang sampel menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh jumlah populasi.

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja karyawan merupakan ukuran penting untuk mengevaluasi kesuksesan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan tercermin melalui perilaku dan prestasi kerja yang mereka tunjukkan dalam melaksanakan tugas dan keterampilan yang dimiliki. Berikut indikator kinerja karyawan menurut Sutrisno (2014:152), yaitu sebagai berikut:
 - a. Hasil Kerja
 - b. Pengetahuan Pekerjaan
 - c. Inisiatif
 - d. Kecekatan Mental
 - e. Sikap
 - f. Disiplin waktu dan absensi
2. Motivasi adalah faktor pendorong dalam diri seseorang untuk melakukan tugas dan tanggung jawab guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Berikut indikator motivasi kerja menurut Sutrisno (2016:128), yaitu sebagai berikut:
 - a. Kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achievement*)
 - b. Kebutuhan akan afiliasi (*Need for affiliation*)
 - c. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*)
3. Fleksibilitas jam kerja dapat memberikan kebebasan dalam menentukan durasi waktu kerja, karyawan dapat menghindari kelelahan akibat bekerja dalam jangka waktu yang panjang, serta memiliki kebebasan waktu yang lebih besar dan menimbulkan keseimbangan dalam menjalankan peran mereka di lingkungan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Berikut indikator fleksibilitas jam kerja menurut Carlson, dkk (2010), yaitu sebagai berikut:
 - a. Berapa lama (*Time flexibility*)
 - b. Kapan (*Timing flexibility*)
 - c. Dimana (*Place flexibility*)
4. Stres kerja ialah suatu kondisi yang muncul dari interaksi individu dengan pekerjaan, yang menunjukkan kondisi ketegangan dan menghasilkan ketidakseimbangan fisik dan psikis. Berikut indikator stres kerja menurut Afandi (2018:179), yaitu sebagai berikut:
 - a. Tuntutan tugas
 - b. Tuntutan peran
 - c. Tuntutan antar pribadi
 - d. Struktur organisasi

Uji Instrumen Penelitian**Uji Validitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,539	0,2940	Valid
	Y.2	0,699	0,2940	Valid
	Y.3	0,780	0,2940	Valid
	Y.4	0,540	0,2940	Valid
	Y.5	0,823	0,2940	Valid
	Y.6	0,589	0,2940	Valid
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,902	0,2940	Valid
	X1.2	0,906	0,2940	Valid
	X1.3	0,887	0,2940	Valid
Fleksibilitas Jam Kerja (X2)	X2.1	0,891	0,2940	Valid
	X2.2	0,859	0,2940	Valid
	X2.3	0,901	0,2940	Valid
Stres Kerja (X3)	X3.1	0,389	0,2940	Valid
	X3.2	0,799	0,2940	Valid
	X3.3	0,837	0,2940	Valid
	X3.4	0,924	0,2940	Valid

Sumber: Hasil data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat bahwa r hitung seluruh pernyataan lebih besar dari pada r tabel. Maka dapat dikatakan seluruh pernyataan pada variabel kinerja karyawan, motivasi kerja, fleksibilitas jam kerja, dan stress kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,748	> 0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0,879	> 0,6	Reliabel
Fleksibilitas Jam Kerja (X2)	0,855	> 0,6	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,746	> 0,6	Reliabel

Sumber: Hasil data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 2. diketahui bahwa variabel Kinerja karyawan mempunyai nilai *Cronbach's alpha* 0,748>0,6, variabel Motivasi kerja mempunyai nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,879>0,6, variabel Fleksibilitas jam kerja mempunyai nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,855>0,6, dan variabel Stres kerja mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* 0,746>0,6, sehingga setiap variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.71518343
Most Extreme Differences	Absolute	0.058
	Positive	0.047
	Negative	-0.058
Test Statistic		0.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil data SPSS, 2024

Dalam uji normalitas apabila nilai Sig (2-tailed)>0,05 maka data yang terdistribusi dapat dikatakan normal. Dalam penelitian ini, Sig. (2-tailed) bernilai 0.200>0,05 maka data pada penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinieritas****Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.432	1.674		0.856	0.397		
	X1	0.792	0.073	0.653	10.797	0.000	0.913	1.096
	X2	0.307	0.126	0.156	2.435	0.019	0.815	1.228
	X3	0.584	0.092	0.411	6.330	0.000	0.791	1.264

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil data SPSS, 2024

Hasil uji multikolinieritas menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai VIF sebesar $1,096 < 10$, variabel fleksibilitas jam kerja memiliki nilai VIF sebesar $1,228 < 10$, sedangkan variabel stres kerja memiliki nilai VIF $1,264 < 10$, maka dapat diartikan semua variabel independen dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.891	1.034		0.862	0.394
	X1	-0.032	0.045	-0.113	-0.697	0.490
	X2	0.002	0.078	0.005	0.030	0.976
	X3	0.045	0.057	0.138	0.796	0.430

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil data SPSS, 2024

Pada uji heteroskedastisitas, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel tersebut dinyatakan terhindar dari gejala heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, nilai signifikansi variabel motivasi kerja bernilai $0,490 > 0,05$, variabel fleksibilitas jam kerja memiliki nilai signifikansi $0,976 > 0,05$, variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi $0,430 > 0,05$. Maka dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.432	1.674		0.856	0.397
	X1	0.792	0.073	0.653	10.797	0.000
	X2	0.307	0.126	0.156	2.435	0.019
	X3	0.584	0.092	0.411	6.330	0.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil data SPSS, 2024

Pada analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa pada variabel motivasi kerja, fleksibilitas jam kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan positif. Maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja, fleksibilitas jam kerja, dan stres kerja apabila meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis**Uji F****Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	817.003	3	272.334	86.261	.000 ^b
	Residual	129.442	41	3.157		
	Total	946.444	44			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Hasil data SPSS, 2024

Dari hasil uji F di atas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa secara Bersama-sama motivasi kerja, fleksibilitas jam kerja, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warkop DKI Lagi Kota Malang.

Uji t**Tabel 8. Hasil Uji t**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.432	1.674		0.856	0.397
	X1	0.792	0.073	0.653	10.797	0.000
	X2	0.307	0.126	0.156	2.435	0.019
	X3	0.584	0.092	0.411	6.330	0.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Hasil data SPSS, 2024

Motivasi Kerja (X1)

Pada variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warkop DKI Lagi Kota Malang.

Fleksibilitas Jam Kerja (X2)

Pada variabel fleksibilitas jam kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,019 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa fleksibilitas jam kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warkop DKI Lagi Kota Malang.

Stres Kerja (X3)

Pada variabel stres kerja memiliki signifikan 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Sehingga dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warkop DKI Lagi Kota Malang.

Adjusted R Square**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	0.863	0.853	1.77683
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber: Hasil data SPSS, 2024

Berdasarkan data diatas menunjukan bahwa Adjusted R Square (R²) atau koefisien determinasi menunjukan nilai sebesar 0,853 atau 85,3%. Menunjukan bahwa variabel motivasi kerja, fleksibilitas jam kerja, dan stres kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 85,3%. Sedangkan selebihnya 14,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja, Fleksibilitas Jam Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja, fleksibilitas jam kerja, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warkop DKI Lagi Kota Malang, ditunjukkan oleh hasil uji F dengan hasil nilai F hitung sebesar 86,261 dan signifikansi $0.000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Septiani, Nurhidayah, dan Novianto (2023) yang menyatakan bahwa variabel pelatihan, motivasi dan disiplin kerja pada PT Perkebunan Nusantara VI didapat hasil variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warkop DKI Lagi Kota Malang yang ditunjukkan oleh hasil uji t persial dengan hasil nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ dan nilai t sebesar 10,797 yang artinya H1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Wahyuni dan Cahyono (2022) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya.

3. Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa fleksibilitas jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warkop DKI Lagi Kota Malang, ditunjukkan oleh hasil uji t persial dengan hasil nilai signifikansi $0.019 < 0,05$ dan nilai t sebesar 2,435 yang artinya H2 diterima. Abadi dan Taufiqurrahman (2023) yang menyatakan bahwa Variabel fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Grabbike Lamongan.

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warkop DKI Lagi Kota Malang yang ditunjukkan oleh hasil uji t persial dengan hasil nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ dan nilai t sebesar 6,330 yang artinya H3 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Fanda dan Slamet (2019) yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

1. Motivasi kerja, fleksibilitas jam kerja, dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warkop DKI Lagi Kota Malang.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warkop DKI Lagi Kota Malang.
3. Fleksibilitas jam kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warkop DKI Lagi Kota Malang.
4. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Warkop DKI Lagi Kota Malang.

Saran

1. Bagi Pengelola Warkop DKI Lagi harus berupaya memberikan pemahaman kepada karyawan agar melakukan pekerjaan sesuai prosedur dan ketentuan yang telah diterapkan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan serta rujukan untuk menambah referensi penelitian selanjutnya, namun disarankan untuk meneliti faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel disiplin kerja, gaji, insentif, dll.

Referensi

- Abadi, M. D., & Taufiqurrahman, A., 2023, Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(1), 30-40.
- Afandi, P., 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Carlson, D. , Grzywacz, J. dan Michele Kacmar, K., 2010, Hubungan Fleksibilitas Jadwal dan Hasil Melalui Antarmuka Kerja-keluarga, *Jurnal Psikologi Manajerial*, 330-335.
- Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81-95.
- Hasibuan, Malayu S., 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hooks, K.L. and Higgs, J.L., 2000, *Workplace environment in a professional service firm. Behavioral Research in Accounting*, Vol. 14 No. 1, pp. 108-28.
- Mangkunegara, A. P, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Surabaya: Gian Abadi.
- Moeheriono, 2012, Pengantar Ilmu Manajemen, Edisi Kedua, Surabaya: PT. Sinar Gemilang.
- Pratama, m. a., & Alfiandy, a. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. XYZ. *e-jurnal manajemen Trisakti School of Management (tsm)*, 1(2), 69-76.
- Rahardjo, D. A. S., 2021, Manajemen Sumber Daya Manusia, Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik, 1-114.
- Septiani, N. R., Nurhidayah, N., & Novianto, A. S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Usaha Pabrik Kelapa Sawit Pinang Tinggi PT Perkebunan Nusantara VI Jambi. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(01).
- Sutrisno, E., 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Kelima, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E., 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-8, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Wahyuni, S. I., & Cahyono, K. E. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab di Subaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(11).

Putri Kusuma Wardani Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

Abd. Kodir Djaelani** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

Abdullah Syakur Novianto*** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma