

20201016031110
Aditya Bayu Andika
Prodi Manajemen

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Pada PT Smart ID MALANG)

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1 Manajemen**



OLEH :

ADITYA BAYU ANDIKA

202010160311180

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Pada PT Smart ID)

OLEH :

ADITYA BAYU ANDIKA

202010160311180

MALANG, 30 DESEMBER 2025

TELAH DISETUJUI OLEH

Pembimbing 1



Prof. Dr. Nazaruddin Malik S.E, M.Si

Pembimbing 2



Dra. Siti Nurhasanah M.Si

← SIGN HERE
BIG

SKRIPSI

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Oleh :

Aditya Bayu Andika
202010160311180

Diterima dan disetujui
pada tanggal 22 Januari 2026

Pembimbing I,



Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si.

Pembimbing II,



Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Dr. Wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D.

Ketua Program Studi,



Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

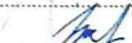
Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Aditya Bayu Andika
NIM : 202010160311180
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 22 Januari 2026 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si.
Pembimbing II : Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.
Penguji I : Dr. Marsudi, M.M.
Penguji II : Dr. Uci Yulianti, M.M.

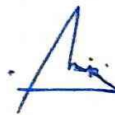
1. 
2. 
3. 
4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Dr. Sri Wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D.

Ketua Program Studi,



Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Aditya Baru Andika
NIM : 202010160311180
Program Studi : Manajemen
Email : adityabayuandika2210@gmail.com

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini benar – benar asli dan hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan atau sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di Daftar Pustaka, sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi – sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Malang, 30 Desember 2025



METERAI
TEMPEL
ANX169389240

Aditya Baru Andika

THE INFLUENCE OF WORK FLEXIBILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE

(Study at PT Smart ID MALANG)

Aditya Bayu Andika, Nazaruddin Malik, Siti Nurhasanah
Management Study Program
Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of Malang
Email: adityabayuandika2210@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work flexibility on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable, at PT. Smart ID Malang City. Work flexibility is one of the company's strategies to increase employee productivity and work effectiveness by providing flexibility in setting work duration, start time, and work location. This study used a quantitative approach. A research population of 115 PT. Smart ID Malang City employees was used as the research sample using a saturated sampling technique. The data sources used were primary and secondary data. Data collection was conducted by distributing questionnaires to employees using gForm. Data analysis used the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the assistance of SmartPLS 4.0 software to test the direct and indirect effects between variables. The results of this study indicate that work flexibility has a positive and significant effect on employee performance, work flexibility does not affect job satisfaction, job satisfaction does not affect employee performance, and work flexibility does not affect employee performance through job satisfaction.

Keywords: *work flexibility, job satisfaction, employee performance*

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Pada PT Smart ID MALANG)

Aditya Bayu Andika, Nazaruddin Malik, Siti Nurhasanah

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Email : adityabayuandika2210@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Smart ID Kota Malang. Fleksibilitas kerja menjadi salah satu strategi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan melalui pemberian keleluasaan dalam pengaturan durasi kerja, waktu mulai bekerja, dan lokasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif populasi penelitian terdiri atas 115 karyawan PT. Smart ID Kota Malang yang seluruhnya dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dengan menggunakan gform. Analisis data menggunakan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0 untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, fleksibilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan fleksibilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata kunci : fleksibilitas kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Assalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh

Puji syukur yang teramat mendalam saya ucapkan kehadiran Allah SWT, atas limpahan kasih, hidayah, rahmat dan taufiq-Nya, sehingga Skripsi dengan judul “Pengaruh Fleksibilitas kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi studi pada PT. Smart ID Malang” dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan mencapai derajat sarjana Universitas Muhammadiyah Malang.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari banyak kekurangan dan keterbatasan, namun banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis sehingga kekurangan dan keterbatasan tersebut dapat diatasi. Sebagai ucapan syukur, dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang serta dosen pembimbing 1 yang telah memberikan kesempatan berkuliah dan berdiskusi pada penelitian ini.
2. M. Sri Wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. R. Iqbal Robbie S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dra. Siti Nurhasanah M.Si selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan arahan dan dorongan kepada penulis.

5. Kepada Alm Bapak Karnen dan Ibu Sudarti selaku orang tua peneliti, terimakasih telah memberikan dukungan serta doa untuk kelancaran dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini dnegan baik.
6. Terimakasih kepada teman – teman seperjuangan Manajemen 2020 atas kenangan, cerita, dan kerjasama selama proses perkuliahan serta dalam menyelesaikan penelitian ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak – pihak yang membutuhkan.

Wassalamualaikum wr wb

Malang, 30 Desember 2025

Aditya Bayu Andika

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1	1
PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	8
C. TUJUAN PENELITIAN	8
D. MANFAAT PENELITIAN	9
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
A. LANDASAN TEORI.....	10
B. PENELITIAN TERDAHULU	18
C. PERUMUSAN HIPOTESIS.....	23
D. KERANGKA BERFIKIR	25
BAB III.....	27
METODE PENELITIAN	27
A. LOKASI PENELITIAN	27
B. JENIS PENELITIAN	27
C. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN	27
D. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL	28

E. SUMBER DATA	30
F. TEHNIK PENGUMPULAN DATA.....	31
G. TEHNIK PENGUKURAN DATA.....	32
H. MODEL ANALISIS DATA	33
I. PENGUJIAN HIPOTESIS	37
BAB IV	38
PEMBAHASAN	38
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	38
B. Karakteristik Responden	41
C. Metode Analisis Data	46
D. Uji Hipotesis	55
BAB V	64
PENUTUP	64
A. KESIMPULAN	64
B. SARAN	65
LAMPIRAN	66
DAFTAR PUSTAKA.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3. 1 Tabel Definisi Operasional Variabel	29
Tabel 3. 2 Jawaban Pertanyaan dan Pengukuran data	32
Tabel 3. 3 Tabel Penilaian Variabel	34
Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan divisi	42
Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	43
Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan usia	43
Tabel 4. 4 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	44
Tabel 4. 5 Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan	45
Tabel 4. 6 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	45
Tabel 4. 7 Rentang skala Fleksibilitas kerja	46
Tabel 4. 8 Rentang Skala Kepuasan Kerja	47
Tabel 4. 9 Rentang Skala Kinerja Karyawan	48
Tabel 4. 10 Hasil Outer Loadings	50
Tabel 4. 11 Uji discriminant validity	51
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Average Variance Extracted (AVE)	52
Tabel 4. 13 Uji composite reliability	52
Tabel 4. 14 Hasil Nilai R-Square	54
Tabel 4. 15 output pengujian Direct Effect (Pengaruh langsung)	56
Tabel 4. 16 pengujian Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)	57

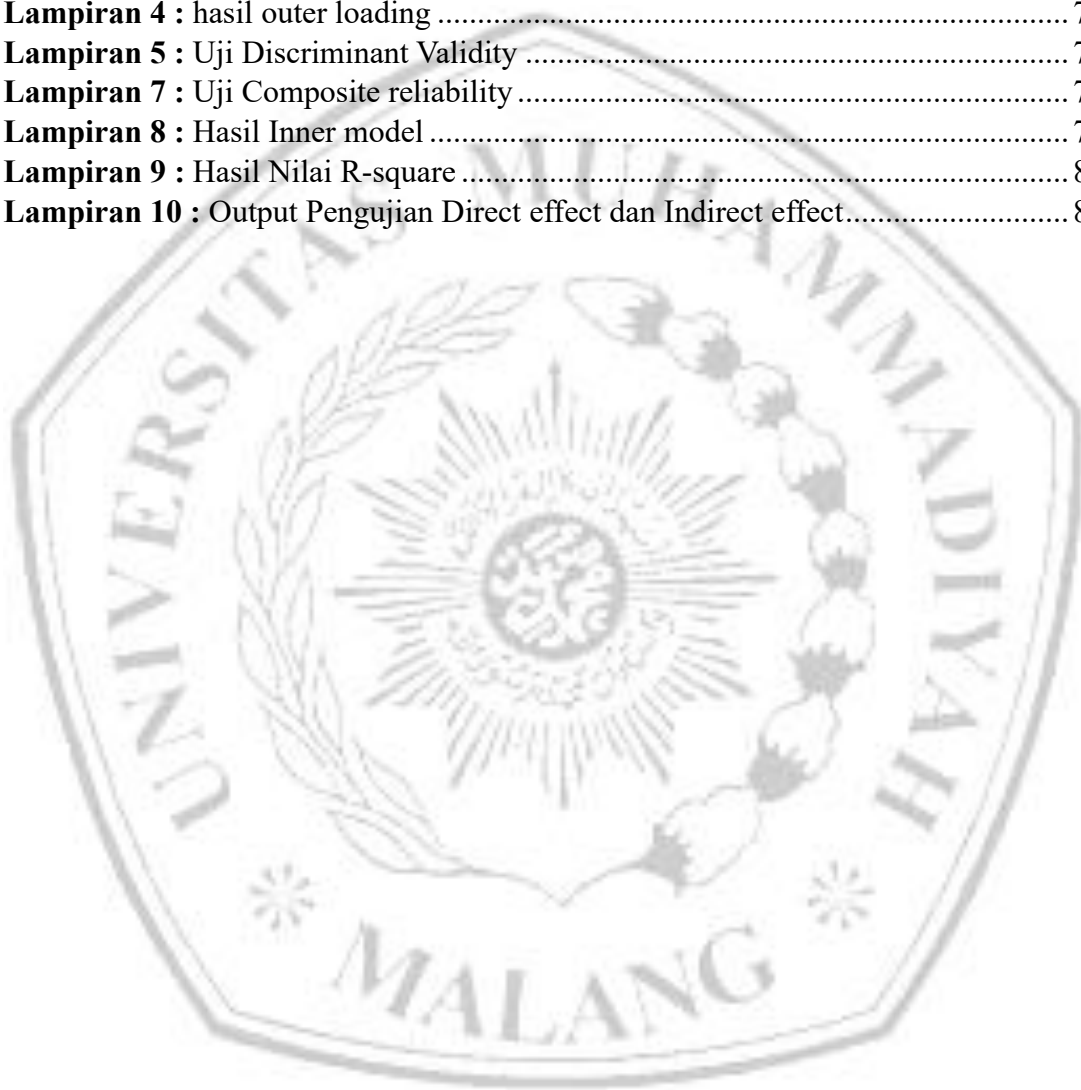
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Smart ID	39
Gambar 4. 2 Grapic PLS – SEM Algorithm.....	49
Gambar 4. 3 Hasil uji Inner Model.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	66
Lampiran 2 : Jawaban Responden.....	69
Lampiran 3 : Karakteristik responden	73
Lampiran 4 : hasil outer loading	76
Lampiran 5 : Uji Discriminant Validity	77
Lampiran 7 : Uji Composite reliability	78
Lampiran 8 : Hasil Inner model	79
Lampiran 9 : Hasil Nilai R-square	80
Lampiran 10 : Output Pengujian Direct effect dan Indirect effect.....	81



DAFTAR PUSTAKA

1. Nabawi R. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis. 2023;2(1):1–10.
2. Harahap SF, Tirtayasa S. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmu Magister Manajemen. 2020;2(4):1–15.
3. Huda F, Ekhsan M. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Online Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. Dynamic Management Journal. 2023;7(3):1–19.
4. Siregar LP, Hetami AA, Bharata W. Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Gojek Indonesia Cabang Samarinda. JUBIS :Jurnal Administrasi Bisnis. 2021;1(1):1–18.
5. Saputra Z, Maksum I. Fleksibilitas Kerja Dan OCB Islam Perspektif Terhadap Kinerja Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. Jurnal Ekonomi. 2024;29(3):1–21.
6. Kairupan D. Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis). Widina Bhakti Persada Bandung. 2021.
7. Alvionita S, Marhalinda M. Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. Ikraith-Ekonomika. 2024;7(2):1–9.
8. Findriyani F, Parmin P. Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. JIMMBA :Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. 2021;3(1):1–18.
9. Wahyuni SI, Cahyono K. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Driver Grab di Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. 2022;11(11):1–16.
10. Mangkunegara PAA. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. 2006.
11. Hasibuan A. Etika Profesi Profesionalesme Kerja. UISU Press. 2017;53(9):1689–99.
12. Indrasari M. KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN : Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Yogyakarta: Indomedia Pustaka. Indomedia Pustaka; 2017. 1–84

hal.

13. Simanjuntak S, Payaman J. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; 2021.
14. Bernardin B, Russell HJ and, A JE. Human Resource Management: An Experiential Approach. New York: McGraw-Hill Education; 2022.
15. Mangkunegara P, Anwar A. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2017.
16. Robbins SP, Judge TA, Judge T. Organizational Behavior. Pearson; 2013.
17. Putri Ananda I, Elpio Nita D, Mayangsari A, Ones Charli C. Pengaruh Teknologi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kota Padang. Jurnal Bisnis Digital. 2024;2(2):1–8.
18. Suryani NK. Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi. Jurnal Imagine. 2022;2(2):1–6.
19. Rahmadhani NP, Priyanti Y. Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori. JEBMAK : Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi. 2022;1(1):1–9.
20. Siagian S p. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. 2009.
21. Wahyu Wibowo S. Pengaruh Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Work-Life Balance Karyawan (Studi Pada Karyawan Industri Umkm Di Kota Surakarta). SEIKO : Journal of Management & Business. 2024;7(2):1–19.
22. Gregory M, W GR. Organizational Behavior: Managing People and Organizations. Boston: Cengage Learning; 2023.
23. Alim Y Al, Prabowo B. Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Driver ShopeeFood di Sidoarjo. RESLAJ: Religion Education Social Laa Roiba Journal. 2023;5(6):1–13.
24. Yusuf M, Husainah N, Haryoto C, Hidayatullah S. Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial Yang Bekerja pada Perusahaan Swasta di Wilayah Kota Tangerang Selatan. Prosiding Seminar Nasional Penelitian LPPM UMJ. 2023;1–10.
25. Sugiyono. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta; 2018.
26. Sekaran U. Research Methods For Business : A Skill Building Approach. 2003.
27. Harahap DS, Khair H. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap

- Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2024;1(3):1–9.
28. Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta; 2020.
29. Ghozali, I., & Latan H. *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program smart PLS 3.0 (2nd ed.)*. Semarang Universitas Diponegoro Semarang; 2015.
30. Sitorus TH, Siagian HL. Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi. *JOMB : Journal Of Management and Business*. 2023;5(2):1–12.
31. Rivaldo Y, Ratnasari SL. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 2020;9(3):1–10.



Tanggal : 7/1/2026

Kode : 2853502551

Nama : Aditya Bayu Andika

NIM : 202010160311180

Prodi : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Persentase Plagiasi : 9%

Keterangan : **LULUS**

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M