

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka ini akan membahas dasar-dasar teori dan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang disusun secara sistematis. Bab ini akan mengkaji dan memuat beberapa tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

2.1.1 Paruh Waktu (*Part Time*)

Pekerjaan paruh waktu (*part time*) semakin diminati baik oleh mahasiswa maupun pekerja yang ingin menambah penghasilan. Fleksibilitas waktu dan kesempatan untuk mendapatkan pengalaman kerja menjadi daya tarik utama bagi banyak orang untuk memilih pekerjaan *part time*. Pekerjaan *part time* rata-rata membutuhkan waktu 4-7 jam per hari tergantung jenis pekerjaan (Ahyak et al., 2024).

2.1.1.1 Pengertian Paruh Waktu (*Part Time*)

Part time berasal dari bahasa Inggris yaitu *part* yang artinya paruh dan *time* yang artinya waktu. Pekerja paruh waktu adalah kerja sampingan yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan atau pekerja yang hanya dikerjakan dalam sebagian waktu dari ketentuan waktu kerja normal.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan (2021) paruh waktu (*part time*) merupakan pekerjaan yang dilakukan di bawah jam kerja normal (kurang dari 35 jam per minggu) dan masih mencari atau menerima pekerjaan tambahan.

Part time merupakan kerja sampingan yang di mana jam kerjanya dapat disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan (Ardianto et al., 2021).

Part time merupakan suatu pekerjaan yang memakan separuh waktu kerja normal atau dapat dikatakan suatu pekerjaan yang tidak bersifat penuh waktu (Putri et al., 2024).

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa paruh waktu (*part time*) merupakan suatu jenis pekerjaan dengan jam kerja yang lebih sedikit dibandingkan pekerjaan penuh waktu.

2.1.1.2 Faktor Bekerja Paruh Waktu (*Part Time*)

Terdapat 3 faktor yang mendasari seorang individu bekerja *part time* yaitu (Dudija, 2019):

1. Kebutuhan finansial

Kebutuhan finansial yang dimaksud berupa kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan ekonomi baik untuk hidup sehari-hari, uang kuliah, maupun membantu keluarga.

2. Kebutuhan sosial relasional

Kebutuhan sosial relasional adalah kebutuhan untuk berinteraksi dengan banyak orang serta berbagi ide dan pemikiran. Pekerjaan *part time* memberikan kesempatan bagi individu untuk membangun relasi serta berinteraksi dengan lingkungan kerja yang lebih luas.

3. Kebutuhan aktualisasi diri

Seorang individu bekerja untuk mengembangkan keterampilan, mendapatkan pengalaman kerja dan meningkatkan rasa percaya diri dalam dunia profesional.

2.1.1.3 Indikator Kerja Paruh Waktu (*Part Time*)

Terdapat beberapa indikator kerja *part time* menurut Ningsih (2020) yaitu:

1. Durasi waktu kerja

Durasi waktu kerja mengacu pada total jam kerja yang dihabiskan seseorang untuk bekerja dalam satu minggu. Pekerja *part time* memiliki jam kerja yang lebih singkat dibandingkan pekerja penuh waktu, yaitu kurang dari 35 jam per minggu.

2. Beban kerja

Beban kerja mengacu pada banyaknya tugas serta tingkat kesulitan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja *part time*. Meskipun memiliki jam kerja yang lebih singkat, dalam beberapa situasi tugas yang diberikan tetap berat dan menuntut penyelesaian yang efisien.

3. Intensitas kerja

Intensitas kerja menunjukkan seberapa sering atau seberapa padat pekerjaan dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Semakin tinggi intensitas seseorang dalam bekerja, semakin banyak waktu yang mereka alokasikan untuk pekerjaan dan semakin besar beban yang harus ditanggung. Akibatnya, waktu untuk beristirahat atau mengembangkan diri menjadi berkurang, yang dapat berdampak pada kesulitan dalam berkonsentrasi dan menurunnya performa kerja.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan keterampilan atau pengetahuan yang diperoleh seseorang sebagai hasil dari tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan dalam

jangka waktu tertentu. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang berasal dari keterampilan yang diperoleh melalui pekerjaan yang dikerjakan.

2.1.2 Fleksibilitas Kerja

Salah satu pendekatan yang diterapkan organisasi untuk mempertahankan karyawan adalah dengan menawarkan fleksibilitas kerja atau yang dikenal sebagai *Flexible Work Arrangements* (FWA).

2.1.2.1 Pengertian Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja merupakan kebijakan yang ditetapkan oleh manajer sumber daya manusia yang dapat berupa pengaturan formal maupun informal terkait fleksibilitas yang diterapkan di sebuah perusahaan (Carlson et al., 2019).

Fleksibilitas kerja merupakan kebijakan berbentuk pengaturan baik formal atau informal dan berkaitan dengan kebebasan menyesuaikan kebutuhan di perusahaan (Preselliya Siregar et al., 2021).

Fleksibilitas kerja merupakan kemampuan karyawan untuk mengatur durasi waktu kerja mereka sesuai dengan lokasi kerja serta memastikan kepatuhan terhadap jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Sinurat et al., 2024).

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja merupakan kebijakan yang ditetapkan oleh manajer sumber daya manusia baik dalam bentuk pengaturan formal maupun informal yang memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengatur waktu kerjanya namun tetap memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan jadwal dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2.2 Faktor Yang Memengaruhi Fleksibilitas Kerja

Terdapat 2 faktor yang memengaruhi fleksibilitas kerja yaitu (Wahyuni, 2019):

1. Kekuatan bersaing

Dalam persaingan yang ketat, tekanan dapat datang dari pendatang baru, pesaing, produk pengganti, pembeli, dan pemasok. Pembeli dapat menekan harga, menuntut kualitas yang lebih baik, serta mengharapkan pelayanan yang unggul. Tindakan ini bisa berdampak pada penurunan profitabilitas industri. Untuk menghadapi kondisi ini, perusahaan perlu bersikap kreatif, dan strategi fleksibilitas menjadi salah satu opsi yang dapat diambil.

2. Ketidakpastian lingkungan

Ketidakpastian lingkungan adalah keadaan yang terjadi ketika perusahaan menghadapi situasi eksternal yang sulit diprediksi dan dikendalikan. Ketidakpastian tersebut muncul dari kompleksitas serta dinamika lingkungan perusahaan yang mencakup faktor-faktor seperti perubahan teknologi, peraturan, kondisi pasar, dan tindakan pesaing.

2.1.2.3 Indikator Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator yaitu (Carlson et al., 2019 dalam Preselliya Siregar et al., 2021):

1. Fleksibilitas waktu (*time flexibility*)

Fleksibilitas waktu merujuk pada karyawan untuk menyesuaikan jam kerja sesuai dengan kebutuhan atau keinginan pribadi tanpa harus mengikuti jam kerja standar perusahaan. Hal ini mencakup variasi dalam jam kerja seperti

bekerja lebih lama atau lebih singkat pada hari-hari tertentu sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dan perusahaan.

2. Fleksibilitas penjadwalan (*schedule flexibility*)

Fleksibilitas penjadwalan merujuk pada kebebasan karyawan untuk menentukan kapan memulai dan mengakhiri pekerjaan. Hal ini memberi karyawan keleluasaan dalam mengatur waktu kerja yang paling cocok dengan jadwal atau kondisi pribadi karyawan, selama tetap memenuhi jumlah jam kerja yang diwajibkan oleh perusahaan.

3. Fleksibilitas lokasi (*place flexibility*)

Fleksibilitas lokasi merujuk pada kemampuan karyawan untuk menentukan tempat kerja seperti di kantor, di rumah, atau lokasi lain yang mendukung efektivitas pekerjaan. Fleksibilitas ini seringkali dikaitkan dengan kebijakan kerja jarak jauh atau *remote working* yang memungkinkan karyawan tidak terikat pada lokasi fisik tertentu untuk menjalankan tugasnya.

2.1.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan aspek yang terkait dengan interaksi sosial dan psikologis di tempat kerja, seperti hubungan antara atasan atau sesama rekan kerja. Faktor ini berpengaruh pada tingkat kenyamanan, kepuasan, serta produktivitas karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek psikologis kerja serta aturan kerja yang dapat berdampak pada kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas (Mangkunegara, 2019).

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang mendorong terjalinnya kerja sama antara atasan, bawahan maupun sesama karyawan yang memiliki jabatan yang setara (Nitisemito, 2019).

Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang berkaitan dengan interaksi kerja, baik itu hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan (Sedarmayanti, 2021).

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah seluruh aspek psikologis, aturan kerja dan kondisi interaksi yang mencakup hubungan antara atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja yang berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja non fisik yaitu (Mangkunegara, 2019):

1. Lingkungan Sosial

Faktor sosial yang berdampak pada kinerja karyawan meliputi latar belakang keluarga, seperti status pernikahan, jumlah anggota keluarga, dan tingkat kesejahteraan yang dimiliki.

2. Status Sosial

Semakin tinggi posisi seseorang dalam organisasi, semakin besar pula otoritas dan kebebasan yang dimiliki dalam membuat keputusan.

3. Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan menjadi elemen penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif.

4. Sistem Informasi

Komunikasi yang efektif di tempat kerja memungkinkan karyawan perusahaan untuk saling memahami, berinteraksi dengan baik, serta menghindari perselisihan. Komunikasi ini dapat memperkuat hubungan kerja antar karyawan.

5. Kondisi Psikologis Lingkungan Kerja

Faktor psikologis meliputi rasa bosan yang disebabkan oleh perasaan tidak nyaman, kurang istirahat, dan kelelahan, baik secara fisik maupun mental. Keletihan ini dapat berkontribusi pada peningkatan absensi, tingkat perputaran karyawan (*turnover*), dan kecelakaan kerja.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator tertentu seperti (Siagian & Khair, 2020):

1. Hubungan Antara Rekan Kerja

Indikator ini meliputi adanya hubungan kerja yang harmonis serta minim konflik antar rekan kerja. Salah satu aspek yang mendorong karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi adalah hubungan baik yang terjalin dan adanya rasa kekeluargaan di lingkungan kerja.

2. Hubungan Antara Atasan Dengan Bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan perlu dijaga dengan baik serta saling menghormati. Hubungan yang penuh rasa saling menghargai di antara keduanya akan memperkuat rasa hormat yang berkontribusi pada suasana kerja yang positif.

3. Kerjasama Antar Karyawan

Kerjasama yang solid antar karyawan memiliki dampak langsung pada kinerja tim. Ketika kerjasama berjalan dengan lancar, pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien dan produktif.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan seberapa efektif dan efisien seorang karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja. Karyawan yang berpengetahuan dan terampil cenderung lebih efektif, efisien, dan mampu menghasilkan kualitas serta kuantitas pekerjaan yang optimal. Pemanfaatan waktu dan sumber daya yang baik juga turut menentukan kinerja. Kinerja yang baik mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah jumlah dan kualitas tugas yang berhasil diselesaikan oleh seorang karyawan sebagai bagian dari pemenuhan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019).

Kinerja karyawan adalah tindakan serta hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2019).

Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh individu atau kelompok karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan serta mematuhi aturan hukum, standar moral, dan etika yang berlaku (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok karyawan dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan baik dari perilaku ataupun hasil yaitu (Enny, 2019):

1. Kemampuan dan keahlian, karyawan dengan kemampuan yang tinggi akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan lebih cepat dan efisien.
2. Pengetahuan, ketika seseorang memiliki yang baik tentang pekerjaan yang dilakukan, hasil pekerjaannya akan lebih berkualitas. Sebaliknya, kurangnya pengetahuan dapat berdampak pada hasil yang kurang memuaskan.
3. Rancangan pekerjaan, rancangan pekerjaan yang baik akan memudahkan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan cepat, tepat, dan tanpa hambatan.
4. Kepribadian, setiap individu memiliki kepribadian berbeda yang dapat memengaruhi cara karyawan bekerja.
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Jika karyawan mendapatkan dorongan yang kuat baik dari

perusahaan maupun dari dirinya sendiri, karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja.

6. Kepemimpinan, merupakan cara pemimpin mengelola, mengatur, dan memerintahkan bawahannya untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan akan memengaruhi kinerja tim.
7. Gaya kepemimpinan, merupakan sikap atau cara pemimpin dalam berinteraksi dengan karyawan dipengaruhi oleh situasi di perusahaan dan memainkan peran penting dalam efektivitas kerja.
8. Budaya organisasi, merupakan norma dan kebiasaan yang diterapkan dan diikuti oleh semua anggota perusahaan atau organisasi akan memengaruhi kinerja karyawan.
9. Kepuasan kerja, merupakan rasa puas atau senang yang dirasakan oleh karyawan sebelum atau setelah menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan motivasi dan hasil kerja.
10. Lingkungan kerja, merupakan kondisi fisik dan sosial di tempat kerja seperti tata ruang, fasilitas, dan interaksi dengan rekan kerja sangat memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan.
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan mendukung perusahaan akan berpengaruh pada kinerja karyawan.
12. Komitmen, merupakan ketaatan karyawan terhadap kebijakan dan aturan perusahaan menunjukkan komitmen karyawan untuk menjalankan tugas sesuai dengan janji yang telah disepakati.

13. Disiplin kerja, merupakan kedisiplinan karyawan dalam bekerja termasuk mematuhi waktu kerja dan menjalankan tugas dengan baik sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur secara objektif menggunakan indikator kinerja tertentu. Pengukuran ini memberikan karyawan untuk memahami sejauh mana pencapaian kinerjanya. Indikator kinerja karyawan terdiri dari (Sopiah & Sangadji, 2018):

1. Kualitas dinilai berdasarkan pandangan atasan terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.
2. Kuantitas mengacu pada jumlah hasil yang dicapai, seperti jumlah tugas atau aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batasan waktu yang telah ditetapkan sebagai standar.
4. Efektivitas mengukur seberapa optimal sumber daya digunakan untuk mencapai hasil yang maksimal.
5. Kemandirian menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mampu menjalankan tugasnya sendiri dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang membahas mengenai fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan yang digunakan sebagai dasar gambaran penelitian:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Nurul Asfiah, Dicky Wisnu Usdek Riyanto, Dina Mainingru (2022) Effects of Work Flexibility and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction: Evidence from ShopeeFood East Java, Indonesia	Terdapat variabel fleksibilitas kerja dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja non fisik Metode analisis data menggunakan Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEMPLS)	Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	International Journal Of Multidisciplinar y Research and Analysis ISSN(print): 2643-9840, ISSN(online): 2643-9875 Volume 05 Issue 10 October 2022 DOI: 10.47191/ijmra/ v5-i10-02, Impact Factor: 6.261 Page No. 2569- 2578
2	Nover Iradat Martinus Sinurat, Kusuma Chandra Kirana, E. Didik Subiyanto (2024) The Effect of Work Competence and Flexibility on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable	Terdapat variabel fleksibilitas kerja dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja non fisik Metode analisis data menggunakan Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEMPLS)	Terdapat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan	Eduvest – Journal of Universal Studies Volume 4 Number 04, April, 2024 p- ISSN 2775- 3735-e-ISSN 2775-3727
3	Santa Mandalahi, Shinta	Terdapat variabel fleksibilitas	Tidak terdapat variabel	Fleksibilitas kerja memiliki	Ilomata International Journal of

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Damayanti, Tiara Afifah Prasanti, Anita Maharan (2024)	kerja dan kinerja karyawan	lingkungan kerja non fisik	dampak positif pada stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja, yang pada gilirannya, mengarah pada meningkatkan kinerja karyawan	Management P-ISSN: 2714-8971; E-ISSN: 2714-8963 Volume 5, Issue 3, July 2024 Page No: 1042-1061
	Impact of Flexible Work Environments on Employee Performance: Mediating Roles of Stress and Work-Life Balance	Menggunakan analisis regresi			
4	Findriyani, Parmin (2021)	Terdapat variabel fleksibilitas dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja non fisik	Fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Bisnis & Akuntansi (JIMMBA) Vol 3 No 4 (2021) Online ISSN (e-ISSN) : 2721-2777
	Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi		Menggunakan analisis jalur (path)		
5	Muhammad Dzikri Abadi Abadi AnasTaufiqurrahman (2023)	Terdapat variabel fleksibilitas dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja non fisik	Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja	MELATI: Jurnal Media Komunikasi Ilmu Ekonomi e-ISSN: 2828-4461 p-ISSN: 1979-9101 Vol. 40 No. 1 Juni 2023, 30 – 40
	Fleksibilitas Kerja, Insentif, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan.		Menggunakan analisis Moderated Regression Analysis (MRA)		
6	Darianto, Arian Yusuf Wicaksono, Ardiansyah Ahsanul Hayat, Muhammad David (2024)	Terdapat variabel fleksibilitas kerja, dan kinerja karyawan.	Tidak terdapat variabel lingkungan kerja non fisik	Fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi Vol.1, No.2 MEI 2024 e-ISSN: 3046-7144; p-ISSN:
			Metode analisis data menggunakan		

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Insentif Sebagai Variabel Moderasi		Struktural Equation Modeling - Partial Least Square (SEMPLS)		3046-7411, Hal 205-211 DOI: https://doi.org/10.61722/jrme.v1i2.1314
7	Adip Syaiful Ahyak, Ryana Nimas Hapsari, Muhammad Arditya Setyawan, Nisa Sholikhah Romadhoni (2024) Analisis Manajemen Waktu Mahasiswa Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Pekerja <i>Part Time</i>	Terdapat variabel <i>part time</i>	Tidak terdapat variabel fleksibilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan Metode deskriptif kualitatif dengan analisis data menggunakan model interaktif	Mahasiswa dapat menyeimbangkan antara jam kerja dengan urusan pribadi	Jurnal Manajemen USNI Volume 9 No 2 Februari 2024 83-88 P- ISSN : 2528- 7044 E-ISSN : 2809-5103 DOI: https://doi.org/10.54964/manajemen/
	Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta				
8	Ardianto, Nur Halimah, Wahyu Eka Susilowati (2021) Analisis Dampak Bekerja Paruh Waktu Terhadap Prestasi Akademik Pada Mahasiswa K3C Semester VI UIN Sumatera Utara	Terdapat variabel <i>part time</i>	Tidak terdapat variabel fleksibilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan Metode kualitatif deskriptif	Mahasiswa paruh waktu memiliki prestasi akademik yang lebih rendah	Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp Volume 7 Nomor 3, 2024P-2655- 710X e-ISSN 2655-6022
9	Ryani Dhyan Parashakti,	Terdapat variabel	Tidak terdapat variabel	Lingkungan kerja	Advances in Economics,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Mochammad Fahlevi, Muhamad Ekhsan, Acep Hadinata (2019) The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector	lingkungan kerja dan kinerja karyawan	fleksibilitas kerja Menggunakan metode jalur (path)	berpengaruh positif terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi	Business and Management Research, volume 135 DOI: https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040
10	Deasy Ariati, Nurdjanah Hamid, Andi Kusumawati (2023) Non-Physical Work Environment, Career	Terdapat variabel lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan Teknik analisis yang digunakan	Tidak terdapat variabel fleksibilitas kerja	Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Ilomata International Journal of ManagementP- ISSN: 2714-8971; E-ISSN: 2714-8963Volume. 4 Issue
	Development, and Work Motivation on Employee Performance	adalah analisis regresi linier berganda			3July2023Page No: 356-367
11	Sundjoto, Roy Sumaryono, Anita Kartika Sari (2023) The Mediating Effect of Job Satisfaction In The Influence of Non Physical Enviroment on Employee Performance	Terdapat variabel lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel fleksibilitas kerja Metode analisis data menggunakan Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEMPLS)	Lingkungan non-fisik memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Journal RGSA –Revista de Gestão Social e Ambiental ISSN: 1981-982X DOI: https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n6-023
12	(Nurwulandari & Irmawanti, 2023)	Terdapat variabel lingkungan kerja non fisik	Tidak terdapat variabel fleksibilitas kerja	Lingkungan kerja dapat mempengaruhi	International Journal of Economics Development

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	The Effect Of Leadership Style, Non-Physical Work Environment, Organizational Culture On Employee Performance Through Motivation at The Immigration Office, South Jakarta	dan kinerja karyawan	Menggunakan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM)	i kinerja karyawan	Research, Volume 4(1),2023pp.44 6-463 DOI: https://doi.org/10.37385/ijedr.v4i2.3054
13	Willy Anggraini (2022) The Influence of Non Physical Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance	Terdapat variabel lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan Menggunakan analisis regresi linier berganda	Tidak terdapat variabel fleksibilitas kerja	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan	International Journal of Marketing & Human Resource Research- ISSN: 2746-4040 Vol. 3, No. 2 April 2022 DOI: https://doi.org/
	PT. Sinar Sosro Palembang				10.47747/ijmhr.v3i2.698
14	Nidya Dudija (2019) Perbedaan Motivasi Menyelesaikan Skripsi Antara Mahasiswa yang Bekerja Paruh Waktu dan yang Tidak Bekerja Paruh Waktu	Terdapat variabel paruh waktu	Tidak terdapat variabel fleksibilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan Analisis data satu jalur	Mahasiswa yang bekerja memiliki motivasi yang lebih tinggi	Humanitas Indonesian Psychological Journal DOI: http://dx.doi.org/10.26555/humanitas.v8i2.464
15	Riya Mulya Ningsih (2020) Pengaruh Kerja Part Time Terhadap Prestasi Akademik	Terdapat variabel <i>part time</i>	Tidak terdapat variabel fleksibilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan	Kerja <i>part time</i> berpengaruh terhadap prestasi mahasiswa	Jurnal Ilmu Manajemen Volume 02, No 01, Maret 2020 Hal 82-99

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Mahasiswa Universitas Al-Washliyah (Univa) Labuhanbatu		Metode analisis regresi sederhana		
16	Nadya Nurul Fitri, Ary Ferdian (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia	Terdapat variabel lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan Menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis linier berganda, dengan pengujian hipotesis menggunakan uji T, uji F, dan koefisien determinasi	Tidak terdapat variabel fleksibilitas kerja	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 6, No. 2, 2021 Mei: 444-455 E-ISSN: 2598-635X, P-ISSN: 2614-7696 http://jim.unsyiah.ac.id/ekm DOI: https://doi.org/10.24815/jimen.v6i2.17281
17	Febyolla Presilawati, Ali Amin, Andi Fahmi (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh	Terdapat variabel lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan Menggunakan teknik analisis linier berganda, dengan pengujian hipotesis menggunakan uji T, uji F	Tidak terdapat variabel fleksibilitas kerja	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 3 (1). DOI: https://doi.org/10.37676/ekombis.v10iS1
18	Miebaka Dagogo Tamunomiebi, Constance Oyibo (2020)	Terdapat variabel kinerja karyawan	Tidak terdapat variabel fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik	Keseimbangan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	European Journal of Business and Management Research Vol. 5, No. 2, April

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Work Life Balance and Employee Performance in Nigeria			yang disebabkan oleh lingkungan sosial	2020 DOI: 10.24018/ejbmr.2020.5.2.196
19	Putri Dewi Mauliddina Sari. Shinta Ratnawati (2021) The Effect Of Leadership Style and Non-Physical Work Enviroment on Employee Performance (Case study on the rotary section of CV Sinar Sengon Sejahtera)	Terdapat variabel lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan Menggunakan metode regresi linier berganda	Tidak terdapat variabel fleksibilitas kerja	Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan	International Journal of Accounting, Taxation, and Business Vol. 2, No. 2, 2021 ISSN 2745-9349 (print) 2747-0075 (online)
20	Phan, Thuy (2024) The Impact of Working Part time on Students' Academic Performance	Terdapat variabel <i>part time</i>	Tidak terdapat variabel fleksibilitas waktu, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan	Manajemen waktu, pendapatan dan sifat pekerjaan berpengaruh terhadap performa mahasiswa	International Journal of Research Publication and Reviews, Vol 5, no 7, pp 1507-1511 July 2024 ISSN 2582-7421

2.2 Kerangka Pemikiran

Industri *Food and Beverage* (F&B) merupakan sektor yang sangat kompetitif dengan tingkat permintaan yang tidak stabil atau fluktuatif, sehingga kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan operasional dan kepuasan pelanggan. Kinerja karyawan yang tinggi berkontribusi pada efisiensi layanan, konsistensi kualitas produk, serta pengalaman pelanggan yang positif. Sebaliknya, kinerja yang menurun dapat menyebabkan peningkatan keluhan

pelanggan, berkurangnya loyalitas konsumen, dan penurunan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan yang efektif menjadi faktor utama dalam menjaga daya saing dan keberlanjutan bisnis di industri F&B.

Industri *Food and Beverage* (F&B) yang dinamis seringkali mengandalkan karyawan *part time* terutama dari generasi Z untuk menjalankan operasional perusahaan sehingga fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik menjadi faktor penting dalam mengelola kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah fleksibilitas kerja. Fleksibilitas kerja adalah kebijakan yang memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengatur waktu kerja, lokasi kerja, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan tetap memenuhi tanggung jawab dan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Terdapat dua faktor utama yang memengaruhi fleksibilitas kerja, yaitu kekuatan bersaing dan ketidakpastian lingkungan (Wahyuni, 2019). Fleksibilitas kerja dapat diidentifikasi melalui tiga indikator utama yaitu fleksibilitas waktu (*time flexibility*), fleksibilitas penjadwalan (*schedule flexibility*), dan fleksibilitas lokasi (*place flexibility*) (Carlson et al., 2019 dalam Preselliya Siregar et al., 2021).

Fleksibilitas kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Fleksibilitas kerja adalah cara bekerja yang memungkinkan fleksibilitas pekerja dalam menyelesaikan tugas baik dari segi lokasi, waktu, besar beban pekerjaan hingga cara penyelesaiannya dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, *work life balance* dan peningkatan performa kerja (Azza & Hendriani, 2023). Pendapat ini diperkuat dengan teori *Job Demand-Resource* (JD-R) yang dikemukakan oleh

Bakker & Demerouti (2007) di mana dijelaskan bahwa fleksibilitas kerja berperan sebagai *job resource* yaitu sumber daya pekerjaan yang dapat mengurangi tekanan kerja, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asfiah et al., (2022) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diperkuat oleh penelitian terdahulu di mana hasil pengujian menunjukkan bahwa fleksibilitas jam kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan karyawan kontrol terhadap waktu kerjanya, sehingga karyawan lebih produktif (Sinurat et al., 2024).

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merujuk pada seluruh aspek psikologis, aturan kerja, dan kondisi interaksi antar individu di tempat kerja, termasuk hubungan antara atasan, bawahan, serta sesama rekan kerja, yang memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja non fisik mencakup lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja, sistem informasi, dan kondisi psikologis lingkungan kerja (Mangkunegara, 2019). Lingkungan kerja non fisik ini dapat diidentifikasi melalui indikator-indikator seperti hubungan antar rekan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan, serta kerja sama antar karyawan (Siagian & Khair, 2020).

Generasi Z yang dikenal sebagai *digital native*, cenderung lebih informal dalam komunikasi dan bekerja di lingkungan yang kolaboratif. Berdasarkan teori *two factor herzberg* (1959) lingkungan kerja termasuk dalam faktor *hygiene* di mana lingkungan kerja yang baik dapat mencegah ketidakpuasan kerja dan mendorong

peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Fitri & Ferdian (2021) menunjukkan bahwa interaksi sosial yang baik dan komunikasi yang efektif di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Diperkuat oleh penelitian terdahulu di mana hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sundjoto et al., 2024).

Fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik merupakan dua konsep yang memiliki fokus yang berbeda sehingga tidak secara langsung saling berkaitan. Fleksibilitas kerja menitikberatkan pada pengaturan waktu, lokasi, serta metode kerja yang memberikan keluasaan bagi karyawan untuk menyesuaikan tugas dengan kebutuhan pribadi seperti penjadwalan kerja yang fleksibel (Irawan, 2021). Di sisi lain, lingkungan kerja non fisik merujuk pada suasana atau interaksi sosial di tempat kerja termasuk komunikasi antar tim, hubungan dengan atasan, budaya organisasi serta aspek emosional dan psikologis dalam pekerjaan (Wursanto, 2022). Fleksibilitas kerja lebih berperan pada efisiensi dan keseimbangan kehidupan karyawan, sedangkan lingkungan kerja non fisik lebih berperan dalam menciptakan keharmonisan dan kenyamanan di tempat kerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan. Karyawan *part time* dari Generasi Z seringkali memiliki tantangan dalam mencapai kinerja optimal karena waktu kerja yang terbatas dan *multitasking* dengan kegiatan lainnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal seperti kemampuan, keahlian, pengetahuan, serta motivasi, maupun yang bersifat eksternal seperti pengelolaan fleksibilitas kerja dan kualitas lingkungan

kerja (Enny, 2019). Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Sopiah & Sangadji, 2018). Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja non fisik merupakan dua faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meskipun dengan mekanisme yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami bagaimana kedua faktor ini berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi di sektor F&B yang mengandalkan tenaga kerja *part time* generasi z.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis pada penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan *part time* generasi Z di Chiller Cafe.