

PENGARUH FLEKSIBILITAS JAM KERJA, INTEGRITAS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG MERDEKA KOTA LHOKSEUMAWE

Hamdani¹, M. Saleh²

¹Politeknik Negeri Lhokseumawe, Jurusan Tata Niaga

²Universitas Almuslim, Fakultas Ekonomi

Email: hamdani@pnl.ac.id

Abstract: *This paper provides a related study of employee performance. This study examines the impact of working hours flexibility, integrity, and job satisfaction on employee performance at Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Merdeka Kota Lhokseumawe. The population of this research is the employees of Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Merdeka Kota Lhokseumawe consisting of 100 employees of marketing positions. Data obtained directly by researchers during field observations, namely by directly entering the research area to be investigated, by distributing questionnaires to respondents, in this case employees of the marketing position of Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Merdeka Kota Lhokseumawe. Processing of the data obtained was done using SPSS Software (Statistics for Social Sciences) Version 20 for Windows. The results of this study indicate that working hours flexibility has a significant positive effect on employee performance while integrity and job satisfaction show insignificant results on employee performance. The implication for the company is that the better the application of working hours flexibility in the company, the higher the level of employee performance. However, if the implementation of integrity and employee satisfaction will make employee performance decline.*

Keywords: *Work Hours Flexibility, Integrity, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dan vital bagi perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang baik, menggambarkan integritas dan kepuasan kerja karyawan dalam dalam suatu perusahaan.

Kinerja karyawan dalam sumber daya manusia telah muncul sebagai fenomena yang mempengaruhi cukup besar untuk industri Indonesia (Nuraini, 2017). Kondisi ini mengharuskan industri untuk terus melakukan berbagai inovasi untuk dapat bersaing dan memiliki keunggulan dalam hal kualitas dan kuantitas produk, layanan, dan harga produk (Kurniasari, 2018). Penerapan fleksibilitas jam kerja pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) khususnya pada posisi *marketing* mengalami kendala, seperti kehadiran *marketing* yang tidak sesuai jam kerja sehingga secara total kehadiran jam kerja tidak mencapai target, selain itu pimpinan atau atasan sulit mengadakan rapat kerja dengan anggota tim *marketing* yang lengkap karena adanya perbedaan jam kerja dan bahkan *marketing* BSI banyak yang memanfaatkan kebebasan jam kerja ini untuk melakukan hal selain bekerja yang membuat seorang *marketing* tidak mencapai target *marketing*nya.

Padahal seharusnya jam kerja yang fleksibel membawa beberapa manfaat yang baik untuk

karyawan dan perusahaan dengan memberi karyawan waktu untuk tampil di luar peran pekerjaan dan ini membantu menyeimbangkan pekerjaan karyawan dan kehidupan sehingga akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014).

Aspek integritas juga merupakan komponen penting dalam kinerja karyawan sebuah bank khususnya pada posisi *marketing*, Integritas menjadi salah satu isi dari 5 budaya kerja karyawan di sebuah bank, yaitu harus mempunyai (1) Integritas, (2) Profesionalisme, (3) Kepuasan nasabah, (4) keteladanan dan (5) Penghargaan kepada Sumber Daya Manusia, hal ini sebagaimana dirangkum dari Laporan Tahunan Bank Rakyat Indonesia. Kondisi ini tentu juga berlaku untuk karyawan BSI. (*Laporan Tahunan BRI 2018*, 2018).

Keadaan ini tentunya menjadi hal yang menarik diteliti dikarenakan rendahnya tingkat integritas karyawan BSI yang dibuktikan sejak didirikan pada 1 Februari 2021 silam, sampai tahun 2023 masih terdapat banyak kasus pelanggaran kode etik, fenomena ini berarti bahwa semakin tinggi nilai integritas karyawan maka semakin tinggi nilai kinerja karyawan (Awaludin et al., 2016). Selain integritas, permasalahan lain yang ada pada *marketing* BSI adalah kepuasan kerja.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS Fleksibilitas Jam Kerja

Menurut *International Labour Organization* pada tahun 2018 (ILO, 2018) Jam kerja yang fleksibel terdiri dari paruh waktu, lembur, cuti jangka panjang, pembagian kerja, kerja lembur dan *shift*. Mereka juga menyatakan bahwa waktu kerja mengacu pada tingkat fleksibilitas, dan keragaman waktu kerja. Namun, semua karyawan harus berada di tempat kerja dalam jangka waktu tertentu, seperti antara jam 10 pagi hingga 4 sore. Jam kerja yang fleksibel adalah pilihan terbaik dan paling cocok untuk diterapkan di perusahaan agar mencapai kehidupan yang seimbang (Ahmad et al., 2013).

Dengan demikian, fleksibilitas dalam pekerjaan dapat diringkas sebagai kemampuan karyawan untuk mengontrol durasi waktu kerjanya serta lokasi kerja (jarak jauh dari kantor), kemampuan ini dalam penjadwalan kerja yang seharusnya ditawarkan oleh majikan (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014).

Integritas

Integritas berasal dari bahasa Latin "integrasi" yang berarti lengkap atau tanpa cacat, sempurna, tanpa topeng, maksudnya adalah bahwa apa yang ada di dalam hati sama dengan apa yang kita pikirkan, katakan, dan lakukan (Bertens, 1993).

Sehingga dapat dikatakan bahwa Integritas adalah sikap dan perilaku yang konsisten untuk menjunjung tinggi etika kerja dan etika profesi. Integritas adalah untuk bertindak secara konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi dan kode etik profesional, bahkan dalam keadaan sulit untuk melakukannya. Sederhananya, motivasi menunjukkan ketegasan sikap, kesatuan tindakan dan nilai-nilai moral yang diadopsi oleh seseorang (Nefriyeni et al., 2018).

Integritas mengharuskan seorang karyawan untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, empat unsur tersebut diperlukan untuk membangun kepercayaan dan memberikan dasar bagi pengambilan keputusan yang handal (Sukriah et al., 2009).

Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2006) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut (Colquitt et al., 2012) defenisikan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja.

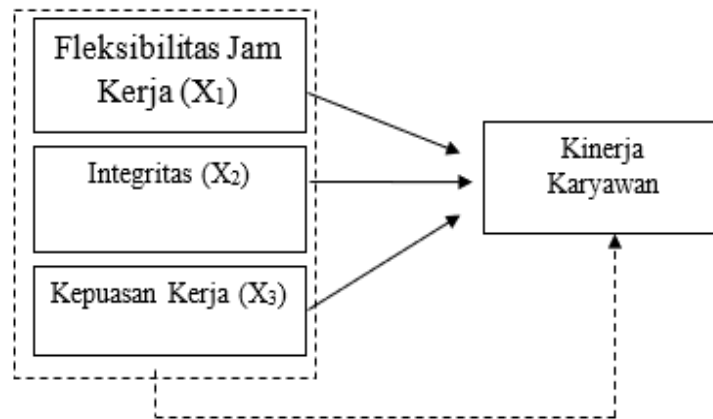
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Kinerja karyawan adalah hasil yang ada pada suatu proses yang memberikan acuan dan ukuran selama periode tertentu yang berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya (Edison et al., 2016) sedangkan (Ricardianto, 2018) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Menurut (Simamora, 1995).

Kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, Sedangkan menurut (Byars & Rue, 2011) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Selanjutnya menurut (As'ad, 1998) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Model Analisis Penelitian

Fleksibilitas Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian (Abid & Barech, 2017) yang berjudul *The impact of flexible working hours on the employees performance* menjelaskan bahwa jam kerja yang fleksibel memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan membiarkan pekerja untuk memulai atau mengakhiri hari kerja lebih awal atau lambat dapat mengurangi stres kerja yang tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.

H1: Fleksibilitas jam kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Integritas terhadap Kinerja Karyawan

Semakin kuat integritas yang terbentuk pada kalangan karyawan di dalam perusahaan maka akan membentuk juga kinerja yang tinggi pada karyawannya, Hal ini memberikan gambaran bahwa para karyawan yang bekerja telah melaksanakan tugas secara jujur guna pencapaian tujuan perusahaan yang positif untuk menghasilkan kinerja yang optimal serta bersikap dan bertindak jujur merupakan tuntutan untuk dapat dipercaya (Baisary, 2013).

H2: Integritas akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Jam kerja yang fleksibel mempunyai dampak baik bagi kesehatan mental dari karyawan perusahaan dengan adanya fleksibilitas jam kerja. Pemberian jam kerja yang fleksibel dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan *work life*

balance dari karyawan perusahaan (Hofäcker & König, 2013)

H3: Kepuasan Kerja akan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis penelitian yang digunakan adalah *Explanatory Research*, menurut (Sugiyono, 2015) “Penelitian Explanatori merupakan penelitian yang bermaksud untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain, yaitu variabel Fleksibilitas Jam Kerja (X1), Integritas (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y1). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2015) dan wawancara (*interview*) Peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan untuk mendapatkan informasi responden. Tujuan wawancara adalah mendukung teknik kuesioner, terutama bila ada yang kurang jelas.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dan menggunakan alat analisis SPSS 20. Pengukuran data dalam penelitian ini disusun berdasarkan kisi-kisi dalam bentuk skala likert (skala lima tingkat).

Pengukuran Skala *Likert*

Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
1	2	3	4	5

Sumber: Sugiyono (2005)

a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2009) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang di teliti secara tepat. Jika r hitung $>$ r tabel dengan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Pada prinsipnya suatu alat ukur dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut mampu menunjukkan sejauh mana pengukurannya dapat memberikan hasil yang relatif konsisten sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama (Azwar, 2004)

c. Uji Multikolonieritas

Menurut (Ghozali, 2006) “Uji multikolonieritas bertujuan menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (independen).

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2006) “Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Jika *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*.

e. Uji Normalitas

Menurut (Juliandi, 2013) Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah

dalam model regresi, variabel bebas yang terdiri X dan variabel terikat terdiri dari Y memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*(K-S), yaitu mengetahui signifikansi data yang terdistribusi normal.

f. Analisis Regresi Berganda

Selanjutnya untuk menguji hipotesis data yang valid dan reliabel dianalisis secara statistik menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik. Metode analisis regresi berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antara variabel dependen dengan dua variabel independen.

$$Y = a + b_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Uji statistik t

Menurut (Ghozali, 2011) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui suatu hipotesis bisa diterima atau tidak kita bisa menggunakan t tabel atau tingkat signifikan $\alpha = 5\%$

Uji statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011) Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh fleksibilitas jam kerja, integritas dan kepuasan kerja secara keseluruhan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

VARIABEL	INDIKATOR	TOTAL CORRELATION	R TABEL	KETERANGAN
Fleksibilitas Jam Kerja	X1.1	0,774	0,2573	VALID
	X1.2	0,671	0,2573	VALID
	X1.3	0,703	0,2573	VALID
	X1.4	0,724	0,2573	VALID
	X1.5	0,630	0,2573	VALID
Integritas	X2.1	0,840	0,2573	VALID
	X2.2	0,757	0,2573	VALID
	X2.3	0,782	0,2573	VALID
	X2.4	0,488	0,2573	VALID
Kepuasan Kerja	X3.1	0,813	0,2573	VALID
	X3.2	0,825	0,2573	VALID
	X3.3	0,843	0,2573	VALID
	X3.4	0,800	0,2573	VALID
	X3.5	0,690	0,2573	VALID
Kinerja Karyawan	Y1	0,616	0,2573	VALID
	Y2	0,522	0,2573	VALID
	Y3	0,619	0,2573	VALID
	Y4	0,555	0,2573	VALID
	Y5	0,564	0,2575	VALID
	Y6	0,524	0,2575	VALID

Sumber: Data Diolah, 2023

Dengan memperhatikan kolom *Corrected item total correlation* apabila nilai tiap variabel lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan

bahwa butir-butir instrument tersebut valid. Berdasarkan tabel tiap butir-butir instrumen di nyatakan valid.

Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefesien Alpha	Keterangan
1	X1	0,737	Reliable
2	X2	0,670	Reliable
3	X3	0,852	Reliable
4	Y	0,641	Reliable

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh item variabel yang di gunakan adalah reliable, yaitu dimana untuk masing-masing item

variabel mempunyai nilai *r Alpha* lebih dari 0.6, artinya data yang dihasilkan dapat di percaya.

Uji Multikolonieritas

Variabel Bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
X1	1,072	0,933	Non Multikolonieritas
X2	1,144	0,874	Non Multikolonieritas
X3	1,092	0,916	Non Multikolonieritas

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel menunjukkan variabel memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,1 yang mana pada variabel X₁ (fleksibilitas jam kerja) diperoleh 0,933, variabel X₂ (integritas) sebesar 0,874 sedangkan variabel X₃ (kepuasan kerja) di peroleh nilai 0,916. Dan untuk nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10 yang mana pada variabel

X₁ (fleksibilitas jam kerja) diperoleh nilai 1,072, variabel X₂ (integritas) sebesar 1,144, sedangkan variabel X₃ (kepuasan kerja) diperoleh nilai 1,092. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig	Keterangan
X1	0,726	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X2	0,269	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X3	0,364	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai

signifikan > 0,05 sehingga peneliti menyimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		x1	x2	x3	y1
N		100	100	100	100
Normal Parameters ^a	Mean	3.9762	4.2560	3.8524	4.0876
	Std. Deviation	.44874	.46685	.53018	.31439
Most Extreme Differences	Absolute	.153	.124	.103	.182
	Positive	.153	.124	.087	.182
	Negative	-.109	-.117	-.103	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.990	.804	.666	1.182
Asymp. Sig. (2-tailed)		.281	.537	.767	.122

Sumber: Data Diolah, 2023

Dapat diketahui bahwa variabel fleksibilitas jam kerja (x1) memiliki nilai Asymp Sig.(2-tailed) sebesar 0,281 > 0,05, variabel integritas (x2) memiliki nilai 0.537 > 0,05, variable kepuasan kerja (x3) memiliki nilai 0.767

> 0.05 ,dan variable kinerja karyawan (y1) memiliki nilai 0.122 > 0.05. Maka semua variable dalam penelitian ini dapat disimpulkan berdistribusi normal.

Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.288	.731		4.501	.000		
x1	.223	.108	.318	2.069	.045	.933	1.072
x2	.059	.107	.088	.555	.582	.874	1.144
x3	-.088	.092	-.148	-.954	.346	.916	1.092

Sumber: Data Diolah,2023

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. (Y) merupakan variabel terikat yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas yang terdiri dari Fleksibilitas Jam Kerja (X1), Integritas (X2), Kepuasan Kerja (X3), jadi, nilai (Y) kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas.
- b. Koefisien regresi (B1) menunjukkan variabel Fleksibilitas Jam Kerja (X1) bernilai positif hal ini menyatakan bahwa Fleksibilitas Jam Kerja dan kinerja karyawan mempunyai sifat hubungan yang berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif yang artinya apabila variabel Fleksibilitas Jam Kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan meningkat, dan sebaliknya apabila variabel Fleksibilitas Jam Kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.
- c. Koefisien regresi (B2) menunjukkan Integritas (X2) bernilai positif hal ini menyatakan bahwa

- d. Koefisien regresi (B3) menunjukkan nilai variabel Kepuasan Kerja (X3) hal ini menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan mempunyai sifat hubungan yang berbanding terbalik dan tidak memiliki pengaruh positif artinya apabila variabel Kepuasan Kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan meningkat dan sebaliknya apabila Kepuasan Kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Akan tetapi variabel ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai signifikan.

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.288	.731		4.501	.000
X1	.223	.108	.318	2.069	.045
X2	.059	.107	.088	.555	.582
X3	-.088	.092	-.148	-.954	.346

Sumber: Data Diolah, 2023

Uji t ini dimaksud untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel Uji t dapat di analisa sebagai berikut ini :

a. Fleksibilitas Jam Kerja (X_1)

Variabel Fleksibilitas Jam Kerja (X_1) dapat diketahui bahwa nilai nilai t X_1 diperoleh sebesar 2,069 dengan tingkatkan signifikan 0,45 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan H_0 di tolak H_1 di terima, sehingga dapat diketahui bahwa variabel Fleksibilitas Jam Kerja X_1 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Integritas (X_2)

Variabel Integritas (X_2) dapat diketahui bahwa nilai nilai t X_2 diperoleh sebesar 0,555 dengan tingkatkan signifikan 0,582 lebih besar dari 0,05 menunjukkan H_0 di tolak dan H_2 tidak diterima, sehingga dapat diketahui bahwa variabel Integritas X_2 berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Kepuasan Kerja (X_3)

Variabel Kepuasan Kerja (X_3) dapat diketahui bahwa nilai nilai t X_3 diperoleh sebesar .954, dengan tingkatkan signifikan 0,346 lebih besar dengan 0,05 menunjukkan H_0 di tolak H_3 tidak diterima, sehingga dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja X_3 berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.666	3	.222	2.493	.075 ^a
Residual	3.386	38	0.89		
Total	4.052	41			

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari hasil uji F di peroleh hasil signifikan sebesar 0,075 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan fleksibilitas jam kerja, integritas dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak diterima, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari hasil uji f.

Implikasi

Berdasarkan analisis dari semua variabel menunjukkan bahwa pihak manajemen BSI Kantor Cabang Merdeka Kota Lhokseumawe harus lebih memperhatikan dan memperbaiki organisasi yaitu dengan meningkatkan fleksibilitas jam kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan agar dapat menarik dan mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan dan perlu meningkatkan kebebasan dalam menentukan berapa lama karyawan bekerja. dan kebebasan dalam menentukan kapan akan mulai bekerja. kepada para karyawannya yang dapat berupa kebijakan-kebijakan yang bijaksana terhadap karyawan. Hal tersebut tentunya akan membuat mereka bersemangat untuk bekerja lebih baik agar terus berprestasi dan mencapai kinerja yang lebih baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Variabel fleksibilitas jam kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BSI Kantor Cabang Merdeka Kota Lhokseumawe.
2. Variabel integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja BSI Kantor Cabang Merdeka Kota Lhokseumawe.
3. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Kantor Cabang Merdeka Kota Lhokseumawe.
4. variabel fleksibilitas jam kerja, integritas, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Kantor Cabang Merdeka Kota Lhokseumawe.

Keterbatasan Penelitian

1. Faktor –faktor yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu fleksibilitas jam kerja, integritas, dan kepuasan kerja.

2. Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner dan wawancara.
3. Responden dalam penelitian ini terbatas hanya 100 responden, bagi peneliti selanjut bisa menambah responden dengan penelitian di bank yang berbeda.

Saran

1. Pimpinan dan karyawan BSI Kantor Cabang Merdeka Kota Lhokseumawe, sebaiknya terus berupaya meningkatkan kinerja agar dapat meningkatkan hasil kerja dan pelayanan terhadap anggota BSI Kantor Cabang Merdeka Kota Lhokseumawe.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini di harapkan untuk menyempurnakan dengan menambah atau mengganti variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BSI Kantor Cabang Merdeka Kota Lhokseumawe.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, S., & Barech, D. K. (2017). The Impact of Flexible Working Hours On. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 5(7), 450–466. <http://ijecm.co.uk/>
- Ahmad, A. R., Mohamed Idris, M. T., & Hashim, M. H. (2013). A study of flexible working hours and motivation. *Asian Social Science*, 9(3), 208–215. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n3p208>
- As'ad, M. (1998). Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. In *Liberty*. Liberty.
- Awaludin, I., Ode, L., Adam, B., & Mahrani, S. W. (2016). The Effect of Job Satisfaction, Integrity and Motivation on Performance. *The International Journal Of Engineering And Science*, 5(1), 2319–1813.
- Azwar, S. (2004). Metode Penelitian, cetakan V. In *Yogyakarta: Pustaka Belajar*. Pustaka Belajar.
- Baisary, R. P. (2013). Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (Bpkp) Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 1(1).
- Bertens, K. (1993). *Etika* (Vol. 21). Gramedia Pustaka Utama.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2011). Human Resource Management, Eight Editio. In *The McGraw-Hill Companies* (8th ed.). MCGraw-Hill. <https://heydaroff.files.wordpress.com/2013/10/chap6-7-8.pdf>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. (2012). Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace 3rd Edition. In *McGraw-Hill Education*; 3 edition. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-375000-6.00263-9>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Alfabeta.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. (4th ed.). Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Multivariate Program SPSS*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hofäcker, D., & König, S. (2013). Flexibility and work-life conflict in times of crisis: A gender perspective. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 33(9–10), 613–635. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-04-2013-0042>
- ILO. (2018). *Working time and the future of work. ilo future of work research paper series*. International Labour Office.
- Juliandi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. M2000.
- Laporan Tahunan Bank Rakyat Indonesia (BRI) 2018. (2018). www.bri.co.id
- Nefriyeni, Sodikin, A., & Guswandi. (2018). The

- effect of career development and integrity on organization performance through the satisfaction of Employees pt. bank capital Indonesia branch of Kuningan tower. *International Journal of Advanced Scientific Research (IJASR)*, 3(3), 1–6.
- Nuraini, D. (2017). Pengaruh fleksibilitas kerja dan spesialisasi pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediating pada pt. daya manunggal salatiga. *Artikel Publikasi Ilmiah*. <http://eprints.ums.ac.id/56652/>
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. In Media.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). Perilaku organisasi. *Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT
- Indeks Kelompok Gramedia.*
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4(1), 20–23. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2014.41004>
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). In *Bandung: Alfabeta*. Alfabeta.
- Sukriah, I., Akram, & Inapty, B. A. (2009). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas, dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan. *Simposium Nasional Akuntansi XII*.