

# Pengaruh Antara Kebijakan Fleksibel Kerja dan Penggunaan Teknologi Terhadap Manajemen Waktu Pada Pekerja Remote dan Freelancer

M Iqbal

Universitas Nusa Putra dan [miqbal\\_mn23@nusaputra.ac.id](mailto:miqbal_mn23@nusaputra.ac.id)

---

## ABSTRAK

---

Kebijakan fleksibel kerja dan penggunaan teknologi telah menjadi trend dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Kebijakan kerja fleksibel memungkinkan karyawan untuk memilih waktu dan lokasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Dengan demikian karyawan dapat lebih efektif dalam mengatur waktu dan meningkatkan kualitas kerja. Penggunaan teknologi juga membantu meningkatkan efisiensi karyawan untuk bekerja secara remote dan berbagi tugas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah ada pengaruh kebijakan fleksibel kerja dan penggunaan teknologi terhadap manajemen waktu pada pekerja remote dan freelancer. penelitian ini menggunakan metode survei online dengan kuesioner yang dikirimkan kepada 22 responden. Kuesioner yang digunakan meliputi pertanyaan-pertanyaan yang terkait, Penelitian ini menggunakan dua variabel independent yaitu kebijakan fleksibel kerja (X1), penggunaan teknologi (X2), dan manajemen waktu (Y). dari hasil penelitian ini menemukan dampak pengaruh kebijakan fleksibel kerja dan penggunaan teknologi terhadap manajemen waktu di kalangan pekerja remote dan freelancer.

*Kata Kunci: Kebijakan Fleksibel Kerja, Penggunaan Teknologi, Manajemen Waktu*

## ABSTRACT

---

Flexible work policies and use of technology have become a trend in increasing employee productivity and satisfaction. Flexible work policies allow employees to choose work times and locations that suit their needs. In this way, employees can be more effective in managing time and improving the quality of work. The use of technology also helps increase employee efficiency in working remotely and sharing tasks. The aim of this research is to test whether there is an influence of flexible work policies and the use of technology on time management among remote workers and freelancers. This research used an online survey method with a questionnaire sent to 22 respondents. The questionnaire used includes related questions. This research uses two independent variables, namely flexible work policy (X1), use of technology (X2), and time management (Y). The results of this research found the impact of flexible work policies and the use of technology on time management among remote workers and freelancers.

*Keywords: Flexible Work Policy, Use of Technology, Time Management*

---

## PENDAHULUAN

Pengaruh komunikasi stres kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan merupakan topik yang relevan di dalam konteks manajemen SDM dan psikologi industri. Kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting dalam produktivitas, retensi, dan kesejahteraan individu di tempat kerja. Faktor-faktor seperti motivasi yang tinggi, komunikasi yang efektif, serta manajemen stres yang baik dapat secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan alami yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan memenuhi

Kebijakan fleksibel kerja dan penggunaan teknologi telah menjadi trend dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Kebijakan kerja fleksibel memungkinkan karyawan untuk memilih waktu dan lokasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Dengan

demikian, karyawan dapat lebih efektif dalam mengatur waktu dan meningkatkan kualitas kerja. Penggunaan teknologi juga membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas dengan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara remote.

Penggunaan teknologi seperti telecommuting, job sharing, dan flextime memungkinkan karyawan untuk bekerja secara fleksibel dan meningkatkan kualitas kerja. Kebijakan kerja fleksibel juga membantu meningkatkan kepuasan karyawan dengan memberikan mereka lebih banyak fleksibilitas dalam memilih di mana, kapan, dan bagaimana mereka bekerja. Dengan demikian, karyawan dapat lebih efektif dalam mengatur waktu dan meningkatkan kualitas kerja. serta banyak orang yang bekerja dalam bidang remote atau freelance. Hal ini dimungkinkan oleh kemajuan teknologi yang memungkinkan komunikasi dan kolaborasi jarak jauh. Namun, bekerja secara remote dan freelance juga menghadirkan tantangan tersendiri, salah satunya adalah manajemen waktu.

Pekerja remote dan freelancer perlu memiliki kemampuan untuk mengatur waktu mereka sendiri secara efektif agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mencapai tujuan mereka. Kebijakan kerja fleksibel dan penggunaan teknologi dapat membantu mereka dalam hal ini.

## LANDASAN TEORI

### A. Kebijakan Fleksibel Kerja

Kebijakan fleksibel kerja adalah kesepakatan formal antara organisasi dan karyawan yang memberikan keleluasaan dalam mengatur jadwal dan lokasi kerja. Menurut Blair-Brooker (2016) dalam jurnal *International Journal of Human Resource Management* mendefinisikan kebijakan kerja fleksibel sebagai praktik yang memungkinkan karyawan untuk memiliki kontrol lebih besar atas jam kerja dan lokasi kerja mereka. Menurut Lapiere (2018) jurnal *Journal of Business Ethics* menambahkan aspek kepercayaan sebagai elemen penting dalam kebijakan kerja fleksibel. Organisasi perlu mempercayai karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif meskipun memiliki jadwal dan lokasi kerja yang berbeda.

### B. Penggunaan Teknologi

Penggunaan teknologi sebagai aktivitas yang melibatkan interaksi aktif antara individu atau kelompok dengan perangkat dan aplikasi teknologi, dipengaruhi oleh faktor individu, teknologi itu sendiri, dan konteks penggunaannya, serta memiliki ragam tujuan dan tingkat keaktifan pengguna. penggunaan teknologi sebagai proses aktif yang melibatkan individu, teknologi itu sendiri, dan konteks penggunaannya. Artinya, cara seseorang menggunakan teknologi dipengaruhi oleh kemampuan teknologi tersebut dan situasi di mana teknologi digunakan Yoo, Y. (2010). *Jumping over the chasm: Toward a theoretical foundation of transdisciplinary user research.*

Dan menurut Venkatesh et al. (2012) dalam *MIS Quarterly* mengemukakan Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT) yang menekankan faktor-faktor yang mempengaruhi penggunaan teknologi. Faktor tersebut meliputi persepsi kemudahan penggunaan (perceived ease of use), persepsi manfaat (perceived usefulness),

harapan kinerja (performance expectancy), usaha yang dirasakan (effort expectancy), dan kondisi yang mendukung (facilitating conditions).

**C. Manajemen Waktu**

Manajemen waktu adalah proses perencanaan dan pengorganisasian kegiatan yang secara efisien dan efektif dengan mencapai tujuan tertentu. Menurut Covey (2013) *The 7 Habits of Highly Effective People* berpendapat bahwa manajemen waktu adalah disiplin dalam mengendalikan penggunaan waktu. Ini berarti kita harus mampu membuat keputusan sadar tentang bagaimana kita mengalokasikan waktu kita untuk memaksimalkan produktivitas.

Drucker (2016) *The Effective Executive* menekankan bahwa manajemen waktu adalah kegiatan yang dilakukan untuk menghasilkan output yang maksimal dalam waktu yang terbatas. Fokusnya tidak hanya pada mengerjakan banyak hal, tetapi mengerjakan hal-hal yang benar dan penting. Mark Forster (2014) *Do It Tomorrow and Other Lies We Tell Ourselves* melengkapi definisi dengan pentingnya kesadaran diri. Kita perlu memahami pola kerja dan gaya belajar kita sendiri untuk dapat mengatur waktu dengan efektif.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan pada pekerja remote dan freelancer dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sekaran & Bougie (2016) *Research Methods for Business* mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai metode yang menekankan pengumpulan data numerik dan analisis statistik untuk menguji hubungan antar variabel. Hair et al. (2019) *Essentials of Marketing Research* menyoroti pentingnya desain penelitian yang kuat dalam penelitian kuantitatif.

Kuesioner akan berisi pertanyaan terkait kebijakan fleksibel kerja, penggunaan teknologi dan manajemen waktu. Sampel penelitian terdiri dari 22 responden dan mengisi kuesioner yang disebar melalui Google Form kepada pekerja remote dan freelancer. Menurut Sekaran & Bougie (2016) *Research Methods for Business* mendefinisikan kuesioner sebagai alat kumpulan data yang sering banyak digunakan dalam penelitian kuantitatif. Kuesioner berisi pertanyaan terstruktur yang memungkinkan responden untuk memberikan jawaban yang dapat dikuantifikasi. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara kebijakan fleksibel kerja dan penggunaan teknologi terhadap manajemen waktu kepada pekerja remote dan freelancer.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Uji Regresi Ganda**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.211 <sup>a</sup>	.045	-.056	3.429

C. Predictors: (Constant), Penggunaan Teknologi, Kebijakan Fleksibel kerja

Berdasarkan data yang tersedia di atas. nilai R atau R<sup>2</sup>, dimana R squared merupakan kualitas yang mewakili persentase kontribusi variabel X serta memberikan pengaruh terhadap variabel Y sementara residunya dipengaruhi oleh variabel yang lain atau epsilon yang dilambangkan dengan  $\epsilon$ . R-squared diperoleh nilai total 0,045, artinya kontribusi variabel X memberikan pengaruh terhadap variabel Y sebesar 4,5% sementara residunya sebesar 95,5% di pengaruhi variabel lain.

**B. Interpretasi**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	10.455	2	5.228	.445	.648 <sup>b</sup>
Residual	223.363	19	11.756		
Total	233.818	21			

- a. Dependent Variable: Manajemen Waktu
- b. Predictors: (Constant), Pngunaan Teknologi, Kebijakan Fleksibel kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.103	7.704		3.907	.001
Kebijakan Fleksibel kerja	.004	.208	.004	.017	.987
Pengunaan Teknologi	-.210	.223	-.211	-.941	.358

- a. Dependent Variable: Manajemen Waktu

**C. Uji Normalitas**

Tests of Normality

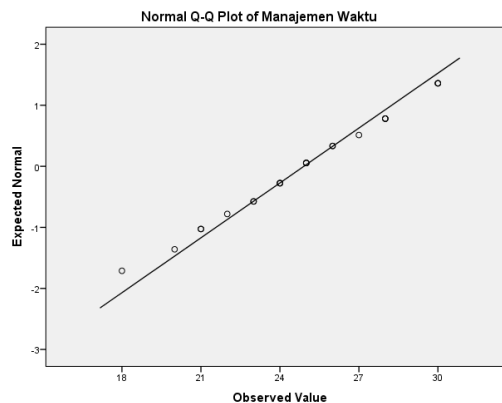
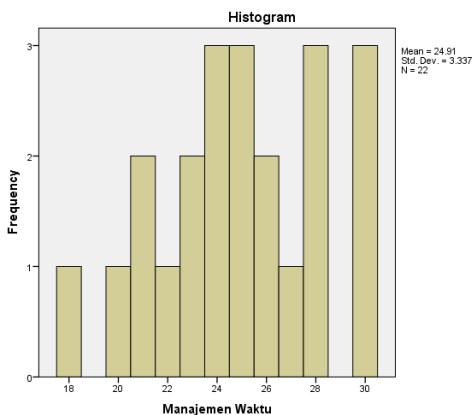
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Manajemen Waktu	.096	22	.200*	.968	22	.656

\*. This is a lower bound of the true significance.

- a. Lilliefors Significance Correction

Pada uji normalitas, nilai signifikansi (P) dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 dimana ( $p > 0,05$ ). Dengan demikian berdasarkan uji normalitas uji kolmogorov-smirnov, hal ini menunjukkan data berdistribusi normal, pada pengujian normalitas, nilai signifikansi (P) dari uji Shapiro-wilk adalah 0,656 ( $p > 0,05$ ). Dengan demikian berdasarkan uji normalitas dari uji shapiro-wilk, hal ini menunjukkan data berdistribusi normal.

**Manajemen Waktu**



**D. Uji Reliabilitas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	6

Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,729 hal itu menunjukkan bahwa ke-6 pertanyaan atau variabel bebas tersebut reliabel dengan kemungkinan yang cukup kuat.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	6

Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,746 hal itu menunjukkan bahwa ke-6 pertanyaan atau variabel bebas tersebut reliabel dengan kemungkinan yang cukup kuat.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.687	6

Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,687 hal itu menunjukkan bahwa ke-6 pertanyaan atau variabel bebas tersebut reliabel dengan kemungkinan yang cukup kuat.

**KESIMPULAN**

Kesimpulan dari hasil penelitian memiliki dampak dari kebijakan fleksibel kerja dan penggunaan teknologi terhadap manajemen waktu di kalangan pekerja remote dan freelancer. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran kuesioner, hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan fleksibel kerja, seperti fleksibilitas dalam jadwal kerja dan pendukungannya terhadap teknologi komunikasi dan kolaborasi jarak

jauh, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan pekerja dalam mengelola waktu mereka dengan efektif. Penerapan teknologi yang tepat juga terbukti mendorong efisiensi dan produktivitas, memungkinkan pekerja untuk bekerja lebih fleksibel tanpa terikat pada batasan fisik kantor tradisional. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya integrasi kebijakan fleksibel kerja yang didukung oleh teknologi modern sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan pekerja di era digital saat ini. Organisasi perlu mempertimbangkan penerapan kebijakan yang lebih inklusif dan adaptif untuk memfasilitasi gaya kerja yang lebih fleksibel, sehingga dapat mendukung kebutuhan dan preferensi pekerja modern yang semakin menuntut keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

## REFERENSI

- Blair-Brooker, Melissa. (2016). Flexible working arrangements: A critical review of the research literature, 27(2), 248-273.
- Bond, Susan, Brough, Patricia, & Sissons, Peter (Eds.). (2013). *The Routledge Companion to Flexible Work*. Routledge.
- Covey, Stephen R. (2013). *The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change*. Free Press.
- Dzombak, W. (2015). *The Social Psychology of Mobile Communication*. Routledge.
- Drucker, Peter F. (2016). *The Effective Executive*. Harper Perennial Modern Classics.
- Forster, Mark. (2014). *Do It Tomorrow and Other Lies We Tell Ourselves*. Penguin Books.
- Hair, Joseph F., Babin, Laurie, Money, William H., & Samouel, Philip (2019). *Essentials of Marketing Research*. Cengage Learning.
- Lapierre, Jean-Claude. (2018). Flexible work arrangements and the ethics of trust: A critical examination. *Journal of Business Ethics*, 153(3), 633-646
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. John Wiley & Sons.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Maheshwari, F. (2012). User acceptance of information technology: Toward a unified theory. *MIS Quarterly*, 36(1), 157-178.
- Yoo, Y. (2010). Jumping over the chasm: Toward a theoretical foundation of transdisciplinary user research. , 26(1), 277-300.