

Persepsi Karyawan Terhadap Pola Hari Dan Jam Kerja Dalam Mendukung Produktivitas

Indra Ramadhan¹, Dodit Cahyo Nugroho²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika
Surabaya

e-mail: indra.ramadhan1811@gmail.com¹, doditcah310@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji persepsi karyawan terkait pengaturan waktu kerja serta hubungannya dengan tingkat produktivitas di PT XYZ, sebuah perusahaan yang bergerak dalam pembuatan cat dan pelapis. Dalam konteks lingkungan kerja yang terus berkembang, keberadaan fleksibilitas dalam jam kerja menjadi salah satu elemen kunci yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Dengan menerapkan pendekatan kualitatif melalui metode studi kasus, data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan karyawan yang berada di divisi produksi dan logistik. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa penerapan sistem kerja selama lima hari dalam seminggu memberikan efek positif bagi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Di samping itu, kebijakan lembur yang diterapkan dianggap menguntungkan karena adanya kompensasi yang adil serta terbuka, sehingga lembur bukan dipandang sebagai beban, tetapi sebagai kesempatan untuk menambah pendapatan. Penelitian ini merekomendasikan pentingnya penyesuaian kebijakan kerja yang fleksibel dan responsif terhadap keinginan karyawan sebagai langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas serta loyalitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaturan waktu kerja yang fleksibel tidak hanya berdampak pada kepuasan karyawan, tetapi juga sangat berperan dalam membangun suasana kerja yang produktif. Dengan memperhatikan sudut pandang karyawan, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif dan fokus pada hasil. Penelitian ini diharapkan dapat memberi pemahaman kepada manajemen PT XYZ dan perusahaan lain dalam mengembangkan strategi kerja yang lebih baik, serta mendorong penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara pengaturan waktu kerja dan produktivitas di sektor industri lainnya.

Kata kunci: *Persepsi Karyawan, Hari Kerja, Waktu Kerja, Produktivitas, Fleksibilitas Kerja.*

Abstract

This study aims to examine employees' perceptions regarding work time arrangements and their relationship to productivity levels at PT XYZ, a company engaged in the manufacture of paint and coatings. In the context of an ever-evolving work environment, flexibility in working hours has become a key factor influencing employee well-being and performance. Using a qualitative approach through a case study method, data were collected through in-depth interviews with employees in the production and logistics divisions. The results of this study reveal that the implementation of a five-day workweek system has a positive effect on the balance between work and personal life, ultimately enhancing productivity. In addition, the company's overtime policy is perceived as beneficial due to fair and transparent compensation, leading employees to view overtime not as a burden but as an opportunity to increase their income. The study recommends the importance of adjusting flexible and responsive work policies to employees' preferences as a strategic step to improve productivity and loyalty. The findings show that flexible work time arrangements not only impact employee satisfaction but also play a vital role in fostering a productive work atmosphere. By considering employee perspectives, companies can design more effective policies focused on outcomes. This research is expected to provide insight for PT XYZ management and other companies in developing better work strategies and to encourage further studies on the relationship between work time arrangements and productivity in other industrial sectors.

Keywords: *Employee Perception, Working Days, Working Hours, Productivity, Work Flexibility.*

LATAR BELAKANG

Di tengah dinamika dunia kerja sekarang yang semakin fleksibel dan modern telah menuntut perusahaan untuk melakukan pergeseran secara signifikan dalam praktik sumber daya manusia (SDM), khususnya terkait pengaturan hari dan jam kerja. Pengaturan hari dan jam kerja menjadi elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) karena hal tersebut membentuk pengalaman kerja dan mendukung produktivitas kinerja karyawan. Menurut Knight, 2020 dalam penelitian (Wikansari et al., 2024), Pengaturan kerja yang fleksibel telah terbukti memiliki kemampuan dalam mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan, serta mengurangi tekanan, khususnya di sektor-sektor di mana teknologi digital memungkinkan kerja sama dan efisiensi di banyak lokasi. Produktivitas pada dasarnya adalah hasil dari kriteria-kriteria pekerjaan yang perlu dipenuhi oleh karyawan. Seorang karyawan dianggap produktif jika ia mampu menyelesaikan tugas yang telah ditentukan dalam jangka waktu tertentu (Firmansyah & Mistar, 2020). Perusahaan sekarang dihadapkan dengan tantangan untuk tidak hanya berfokus pada target atau pencapaian perusahaan, melainkan juga menciptakan

lingkungan kerja yang adaptif, memperhatikan aspek kesejahteraan dan kenyamanan karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan. Keefektifan pengelolaan dalam pengaturan perusahaan ditentukan oleh seberapa baik mereka dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada, baik dari segi jumlah atau kuantitas maupun keterampilan atau kualitas (Rukhviyanti & Ambarwati, 2023). Jumlah karyawan yang memiliki kualitas tinggi akan berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas di dalam sebuah perusahaan, sehingga memungkinkan perusahaan tersebut untuk bertahan di tengah persaingan global yang ketat (Zaqiyah et al., 2023).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen utama dalam setiap organisasi, baik di lingkungan pemerintahan maupun dunia usaha. Menurut Sutrisno dalam penelitian Jayanthi (2024) sumber daya manusia merupakan satu-satunya jenis sumber daya yang memiliki kemampuan berpikir, keinginan, keterampilan, pengetahuan, pemahaman, motivasi, energi, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Dalam praktik operasional perusahaan, SDM merujuk pada karyawan atau tenaga kerja yang berperan dalam menjalankan berbagai aktivitas demi mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa kehadiran tenaga kerja yang andal dan profesional, visi serta misi perusahaan akan sulit direalisasikan. Karyawan merupakan individu yang berkontribusi melalui keterampilan, tenaga, waktu, dan pemikirannya, serta menerima imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Peran mereka bervariasi, mulai dari tugas teknis hingga pengambilan keputusan strategis. Karyawan melaksanakan berbagai tugas yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab masing-masing dalam perusahaan, dengan tujuan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kemajuan dan perkembangan organisasi. Peran mereka tidak hanya terbatas pada pelaksanaan aktivitas sehari-hari, melainkan juga sebagai motor penggerak utama dalam meningkatkan produktivitas serta mendorong inovasi. Produktivitas karyawan menunjukkan keterkaitan antara hasil produksi (tenaga kerja) dan durasi yang diperlukan untuk menghasilkan sebuah produk kerja (Hana Salsabila Putri et al., 2020). Keberadaan karyawan yang memiliki kompetensi dan dedikasi tinggi menjadi faktor krusial dalam menciptakan perusahaan yang sehat, mampu bersaing, dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

PT XYZ adalah sebuah perusahaan yang bergerak di sektor produksi cat dan pelapis (coating), telah beroperasi sejak tahun 1950. Dalam lebih dari tujuh puluh tahun eksistensinya, fokus perusahaan ini tidak hanya pada estetika produk, tetapi juga pada aspek fungsional dan keberlanjutan. Komitmen tersebut tercermin dalam pengembangan produk yang memperhatikan kesehatan dan keselamatan masyarakat serta penggunaan teknologi yang berwawasan lingkungan dalam proses produksinya. Dengan rekam jejak yang panjang di bidang ini, PT XYZ terus melakukan inovasi untuk memenuhi permintaan pasar lokal sekaligus memastikan kualitas dan tanggung jawab lingkungan. Untuk memfasilitasi produktivitas tenaga kerja, perusahaan menerapkan sistem kerja lima hari dalam satu minggu. Bentuk kerja ini diyakini dapat menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, keberhasilan kebijakan kerja ini tidak hanya tergantung pada rancangan atau struktur jam kerja yang ada, tetapi juga sangat terkait dengan bagaimana karyawan memahami, memaknai, dan bereaksi terhadap kebijakan

tersebut dalam lingkungan kerja sehari-hari. Oleh sebab itu, penting untuk menelaah persepsi karyawan mengenai kebijakan hari dan jam kerja yang diterapkan, agar dapat memahami dengan lebih baik dampaknya terhadap produktivitas serta kepuasan kerja mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dengan lebih mendalam bagaimana pandangan karyawan PT XYZ mengenai sistem pengaturan hari dan jam kerja yang ada, serta opini mereka mengenai keterkaitan antara pengaturan waktu tersebut dengan produktivitas, baik di tingkat individu maupun tim. Menggunakan metode kualitatif, penelitian ini menjadikan pengalaman serta sudut pandang karyawan sebagai fokus utama, untuk dapat menangkap dinamika kerja yang terjadi secara lebih komprehensif. Diharapkan hasil dari penelitian ini bisa memberikan pemahaman yang kontekstual dan relevan bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan organisasi yang lebih fleksibel, responsif, dan sejalan dengan kebutuhan serta kondisi nyata yang dihadapi karyawan di lapangan.

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), persepsi diartikan sebagai reaksi langsung terhadap suatu hal, atau cara seseorang memahami berbagai hal melalui indra yang dimilikinya. Asal kata persepsi berasal dari "wawasan," yang kemudian diubah ke dalam bahasa Indonesia menjadi wawasan, yang berarti melihat, menjawab, memahami, atau menanggapi sesuatu yang diawali dengan mendeteksi dan kemudian diproses dalam pikiran. Perbedaan dalam menangkap rangsangan yang diterima oleh individu disebabkan oleh faktor neurologis yang bervariasi (Adlia Yuannisa, 2022). Menurut Audi, 2003 pada penelitian Purnomo (2022), persepsi adalah suatu keterkaitan antara segala sesuatu yang dialami dan pihak yang mengalami, di mana objek yang diterima menimbulkan sensasi pada individu yang merasakannya. Konsep ini dikenal dengan nama teori persepsi kausal, dan sebagian besar teori mengenai persepsi bersifat kausal.. Dalam pandangan yang lebih luas, persepsi mencakup proses rumit dalam mengolah informasi sensorik untuk memberikan arti pada lingkungan di sekitar kita. Persepsi bisa dipahami sebagai pandangan seorang individu mengenai suatu objek tertentu. Di dalam konteks sebuah perusahaan, objek tersebut adalah keahlian dan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya (Susan et al., 2016). Persepsi karyawan merujuk pada cara individu memahami dan menginterpretasikan kebijakan serta kondisi di tempat kerja berperan dalam membangun persepsi karyawan.

Penataan jam dan hari kerja memiliki peran vital dalam menciptakan sistem kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai. Konsep mengenai fleksibilitas kerja menjadi semakin umum saat ini, termasuk model kerja campuran, empat hari kerja, atau penataan lima hari kerja dalam seminggu. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, yang telah diperbaharui melalui Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020) serta peraturan terkaitnya dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021, mengkategorikan jam kerja karyawan di Indonesia ke dalam dua jenis skema. Pertama, 40 jam per minggu yang bisa diterapkan dengan dua pola, yaitu 8 jam setiap hari selama 5 hari dalam seminggu atau 7 jam per hari selama 6 hari dalam seminggu. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, yang telah diperbaharui melalui Undang-Undang Cipta Kerja (UU No.

11 Tahun 2020) serta peraturan terkaitnya dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021, mengkategorikan jam kerja pegawai di Indonesia ke dalam dua jenis skema. Menurut Mantra, 2003 pada penelitian Nursyamsu (2020) secara luas, waktu kerja dapat didefinisikan sebagai periode yang dihabiskan untuk tugas-tugas. Selain itu, waktu kerja juga merujuk pada durasi yang diukur dalam jam untuk aktivitas pekerjaan. Bisa disimpulkan bahwa semakin banyak jam yang diinvestasikan dalam kerja, semakin tinggi produktivitas pekerjaan yang dihasilkan.

Menurut Amalya, 2021 dalam penelitian (Ningsih, 2024) produktivitas merupakan rasio antara hasil yang diperoleh dan sumber yang digunakan. Kenaikan produktivitas baru dapat terjadi jika ada peningkatan dalam efisiensi (waktu, material, tenaga kerja) serta sistem kerja, metode produksi, dan peningkatan kemampuan para pekerjanya. Ketika hasil yang diperoleh dari jumlah sumber daya yang sama bertambah, maka tingkat produktivitas pun akan semakin baik. Sebaliknya, jika hasil yang diperoleh berkurang sementara sumber daya tetap atau bahkan meningkat, maka produktivitas akan dianggap menurun. Produktivitas tidak hanya mempertimbangkan kuantitas, tetapi juga kualitas dari hasil yang dikerjakan. Produktivitas adalah elemen yang sangat krusial bagi keberlangsungan bisnis karena merupakan komponen utama untuk menerapkan perbaikan secara berkesinambungan, dan hanya sumber daya manusia yang mampu mendorong peningkatan produktivitas. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas berkaitan dengan berbagai aspek dalam diri individu seperti sikap, kondisi mental, nilai-nilai etika, dan keterampilan sehingga bisa dijadikan sebagai motivator untuk meningkatkan kualitas dalam upaya mencapai perbaikan harian (Madjidu et al., 2022).

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan menggunakan studi kasus untuk mendalami pandangan karyawan mengenai pengaturan hari dan jam kerja di PT XYZ. Menurut Nursapia Harahap, 2020 dalam penelitian Ilhami (2024) Studi Kasus merupakan terjemahan dari bahasa Inggris "Case Study" atau ". Istilah "Kasus" berasal dari kata "Case" yang berarti kajian atau peristiwa. Sementara itu, "Study" berarti belajar, mempelajari, meneliti, dan menganalisis. Dengan kata lain, studi kasus adalah proses mempelajari suatu peristiwa, keadaan, atau yang dikenal sebagai fenomena sosial dengan tujuan untuk mengungkapkan keunikan atau ciri khas yang ada dalam kasus yang dianalisis. Menurut Anggito & Setiawan, 2018 pada penelitian Dindi & Damastuti (2022), peneliti dalam studi kualitatif memiliki peran untuk menentukan topik yang akan diteliti, memilih narasumber sebagai pengambil data, melaksanakan pengumpulan data, mengevaluasi mutu data, menganalisis data, memberikan interpretasi terhadap data, serta menarik kesimpulan dari temuan yang diperoleh di lapangan melalui wawancara. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami arti, pengalaman, dan perspektif subjek penelitian dengan cara yang lebih langsung dalam konteks kerja mereka. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat menjelajahi nuansa yang tidak akan terungkap melalui metode kuantitatif, sekaligus memberi kesempatan bagi karyawan untuk membagikan pengalaman pribadi yang sangat berharga. Menurut

Sukmadinata, 2009 pada penelitian Musriroh (2021) pendekatan yang bersifat kualitatif yang diterapkan dalam penelitian adalah sebuah metode yang bertujuan untuk menggambarkan serta menganalisis fenomena, peristiwa, interaksi sosial, sikap, keyakinan, persepsi, serta cara berpikir individu maupun kelompok.

Untuk mengumpulkan data, wawancara mendalam dilakukan kepada beberapa karyawan PT XYZ yang dipilih dengan tujuan tertentu. Pemilihan narasumber didasarkan pada sejumlah kriteria, seperti lama bekerja, divisi, dan partisipasi mereka dalam sistem jadwal kerja lima hari. Kriteria ini dirancang untuk memastikan bahwa narasumber memiliki pengalaman yang relevan dan bervariasi, sehingga dapat memberikan sudut pandang yang luas. Wawancara dilaksanakan secara langsung untuk memungkinkan peneliti menangkap nuansa, ekspresi, serta konteks baik verbal maupun non-verbal dari setiap tanggapan narasumber. Selain itu, wawancara juga direkam dengan persetujuan narasumber untuk menjamin keakuratan data dan mempermudah proses analisis.

Sebagai tambahan terhadap data primer yang dikumpulkan dari wawancara, penelitian ini juga memperkuat temuan menggunakan data sekunder, yaitu dengan melakukan telaah pustaka dari studi-studi sebelumnya yang berhubungan, baik tingkat nasional maupun internasional. Telaah pustaka ini melibatkan kajian mengenai fleksibilitas kerja, pandangan karyawan, serta produktivitas dalam konteks organisasi yang modern. Dengan menggabungkan data sekunder, peneliti bisa membandingkan hasil yang diperoleh dengan temuan-temuan penelitian sebelumnya, memberi konteks yang lebih luas terhadap hasil yang didapat.

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi manajemen PT XYZ dalam merancang kebijakan kerja yang lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan, serta mendukung peningkatan kesejahteraan dan produktivitas di tempat kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara kepada pegawai divisi produksi dan logistik di PT XYZ menunjukkan bahwa sistem kerja lima hari dalam seminggu diterima dengan cukup positif. Para pegawai merasakan keuntungan dari akhir pekan yang diperpanjang, yang memberi mereka waktu lebih untuk beristirahat dan berkumpul dengan keluarga. Ini sejalan dengan penelitian yang mengindikasikan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan serta produktivitas. Walaupun demikian, kondisi kerja di lapangan menunjukkan bahwa lembur masih sering terjadi, terutama pada saat produksi meningkat atau terdapat pengiriman logistik dalam volume yang besar.

Yang menarik, berbeda dengan pandangan umum yang memandang lembur sebagai beban tambahan, mayoritas karyawan malah menganggap lembur sebagai kesempatan untuk menambah penghasilan. Kebijakan lembur yang diterapkan perusahaan dianggap cukup menguntungkan karena sistem kompensasi yang diberikan cukup besar dan transparan. Ini menciptakan pandangan positif di kalangan karyawan, yang berkontribusi pada motivasi dan semangat kerja mereka.

1. Hasil Wawancara

Responden 1 (Operator Produksi, 10 tahun bekerja):

“Lembur itu pasti bikin capek, tapi bayarannya cukup besar. Sangat membantu untuk menambah penghasilan, apalagi saat menjelang akhir bulan.”

Responden 2 (Staff Gudang, 9 tahun bekerja):

“Saya pribadi tidak keberatan lembur, selama sistem penghitungannya jelas. Di sini syukurlah, lembur dihitung per jam dan sesuai, jadi saya menganggapnya sebagai tambahan penghasilan.”

Responden 3 (Operator Produksi, 9 tahun bekerja):

“Lembur memang tidak dapat dihindari, terutama ketika ada target pengiriman. Namun, tim saya bersemangat karena mereka tahu kompensasinya menarik. Bahkan ada yang dengan sukarela meminta tambahan jam.”

Responden 4 (Staff Gudang, 3 tahun bekerja):

“Selama sistem lembur itu adil dan dibayarkan tepat waktu, saya tidak keberatan. Jika dihitung, kadang hampir setara dengan gaji pokok jika bulan itu banyak lemburnya.”

2. Analisa Temuan

Secara umum, penerapan sistem kerja lima hari memungkinkan karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan yang lebih optimal, namun tetap diperlukan fleksibilitas untuk memenuhi tuntutan operasional. Karyawan dalam sektor produksi dan logistik menyadari bahwa sifat pekerjaan mereka bersifat dinamis dan memerlukan kesiapsiagaan untuk bekerja di luar jam yang biasa. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu terus menyesuaikan diri dengan tuntutan pasar dan kebutuhan pelanggan, sembari tetap memperhatikan kesejahteraan para karyawan.

Salah satu faktor yang membedakan dari PT XYZ adalah penerapan sistem lembur yang memberikan imbalan finansial. Ini menciptakan pandangan positif di antara karyawan, sehingga lembur menjadi motivasi tambahan untuk bekerja, bukan sekadar beban. Keterbukaan dalam penghitungan lembur, pembayaran yang konsisten, dan pengakuan terhadap kontribusi tambahan menjadi elemen penting dalam membangun kepuasan kerja. Karyawan merasa dihargai dan diakui atas usaha lebih mereka, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas dan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Namun, pihak manajemen tetap harus mengatur agar beban kerja tidak berlebihan dan menjaga jadwal lembur dalam batas wajar untuk menghindari risiko kelelahan jangka panjang. Kelelahan berlebihan dapat memberikan dampak buruk pada kesehatan fisik maupun mental para karyawan, yang pada gilirannya bisa menurunkan produktivitas serta kualitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk melakukan penilaian rutin terkait beban kerja dan jam lembur, serta memberi dukungan yang diperlukan untuk mempertahankan kesejahteraan karyawan.

Temuan lain menunjukkan bahwa puncak produktivitas karyawan tercapai di tengah minggu (Selasa hingga Kamis), sementara Senin dan Jumat dianggap sebagai masa transisi. Ini menunjukkan perlunya manajemen untuk melakukan penyesuaian di sektor operasional agar efisiensi kerja dapat ditingkatkan sepanjang hari kerja. Misalnya, manajemen dapat mempertimbangkan untuk memperkenalkan jadwal kerja yang lebih fleksibel atau melakukan rotasi tugas guna memaksimalkan produktivitas pada hari-hari dengan performa yang lebih rendah.

3. Implikasi Kebijakan

Berdasarkan analisis dan wawancara yang telah dilakukan, terdapat beberapa kebijakan yang bisa dipertimbangkan oleh manajemen PT XYZ. Pertama, sangat krusial untuk menjaga serta memperbaiki sistem kompensasi lembur yang bersifat jelas dan adil. Langkah ini tidak hanya akan meningkatkan semangat kerja karyawan, tetapi juga dapat menurunkan tingkat pengunduran diri serta memperkuat kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Dengan memberikan insentif yang menarik, perusahaan mampu menarik dan mempertahankan bakat-bakat terbaik dalam industri.

Kedua, manajemen perlu memikirkan untuk mengadakan pelatihan serta pengembangan bagi para karyawan, khususnya dalam hal manajemen waktu dan efisiensi kerja. Dengan memberikan keterampilan tambahan, karyawan akan lebih terampil dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus berubah dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Pelatihan ini juga dapat mencakup elemen kesehatan dan kesejahteraan, seperti teknik relaksasi dan strategi manajemen stres, untuk membantu karyawan dalam mengatasi tekanan yang dihadapi di tempat kerja.

Ketiga, sangat penting untuk melakukan penilaian secara berkala terhadap beban kerja dan jam lembur. Manajemen harus memastikan bahwa lembur tidak menjadi kebiasaan, melainkan merupakan solusi yang digunakan pada situasi tertentu. Dengan demikian, karyawan dapat mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas mereka. Selain itu, perusahaan juga bisa mempertimbangkan untuk melaksanakan program kesejahteraan yang mendukung kesehatan fisik dan mental para karyawan, contohnya program kebugaran atau layanan konseling.

SIMPULAN

Kesimpulan dari studi ini menunjukkan bahwa penerapan lima hari kerja dalam seminggu di PT XYZ tidak hanya berpengaruh positif terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, tetapi juga berperan dalam peningkatan produktivitas serta dorongan semangat kerja. Dengan lebih banyak waktu untuk beristirahat, para karyawan dapat memanfaatkan periode tersebut untuk mempererat hubungan sosial dan meningkatkan kualitas hidup mereka di luar pekerjaan. Kondisi ini menghasilkan suasana kerja yang lebih mendukung dan memicu semangat karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Di samping itu, kebijakan lembur yang diterapkan di perusahaan juga menunjukkan hasil yang menggembirakan. Keterbukaan dan keadilan dalam sistem kompensasi lembur memberikan karyawan rasa dihargai dan

memacu mereka untuk berusaha lebih maksimal. Lembur kini tidak lagi dianggap sebagai beban, tetapi lebih sebagai peluang untuk meningkatkan pendapatan, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Sikap yang positif ini menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan harmonis. Temuan tentang peningkatan produktivitas pada pertengahan minggu juga memberikan informasi penting bagi manajemen. Dengan menyadari pola kerja tersebut, perusahaan dapat menyusun strategi yang lebih fleksibel, seperti penjadwalan yang adaptif atau rotasi tugas, untuk memaksimalkan hasil dari karyawan. Ini menunjukkan bahwa pengelolaan waktu kerja yang mampu menyesuaikan dengan kebutuhan operasional bisa meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Secara keseluruhan, studi ini menegaskan bahwa kebijakan yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan dan dapat beradaptasi dengan dinamika operasional sangat krusial dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. PT XYZ bisa menjadi teladan bagi perusahaan lain dalam menerapkan kebijakan yang tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga mempertimbangkan aspek kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya akan mendorong pencapaian sukses jangka panjang bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlia Yuannisa, R. (2022). Persepsi Karyawan Terhadap Wfh Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Perusahaan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(4), 383–392. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.42>
- Dindi, Y. R. A., & Damastuti, R. (2022). Pola Komunikasi Pekerja Full Remote Working (Studi Kasus Pada Pekerja Visualabs). *MASSIVE: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.35842/massive.v2i1.59>
- Firmansyah, D., & Mistar. (2020). THE INFLUENCE OF DISCIPLINE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN THE SOCIAL DEPARTMENT OF BIMA DISTRICT PENDAHULUAN Faktor kedisiplinan memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai . Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk me. 9(2), 202–216.
- Hana Salsabila Putri, Tirahayu, D., & Tyahya Whisnu Hendratni. (2020). Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Ilhami, M. W., Nurfajriani, W. V., Mahendra, A., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Penerapan Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif. 10(9), 1–23.
- Jayanthi, F. D. (2024). PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMUNIKASI, DAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. LAOTA ANUGERAH UTAMA TUBAN BADUNG. 4(June), 2016.

- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup. (2022). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI. 5(1), 444–462.
- Musriroh, R. Z., Hidayanto, E., & Rahardi, R. (2021). Penalaran Spasial Matematis Dimensi Persepsi dan Visualisasi Kelas VIII dalam Pemecahan Masalah Geometri. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 6(11), 1774. <https://doi.org/10.17977/jptpp.v6i11.15144>
- Ningsih, S. R. (2024). Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia. *Benefit: Journal of Bussiness, Economics, and Finance*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.37985/benefit.v2i1.341>
- Nursyamsu, N., Irfan, I., Mangge, I. R., & Zainuddin, M. A. (2020). Pengaruh Modal Kerja dan Jam Kerja Terhadap Pendapatan Pedagang Kaki Lima di Kelurahan Kabonena. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 90–105. <https://doi.org/10.24239/jiebi.v2i1.25.90-105>
- Purnomo, B. S., & Sihombing, P. R. (2022). Persepsi Kedisiplinan Pegawai Muda Terhadap Pola Tugas Fleksibel. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, 5(2), 150–163. <https://doi.org/10.47647/jsh.v5i2.943>
- Rukhviyanti, N., & Ambarwati, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pt Toyota-Astra Motor Nvdc Karawang. *Techno-Socio Ekonomika*, 16(2), 197. <https://doi.org/10.32897/techno.2023.16.2.2820>
- Susan, E., Z, F. M., & Ramdan, A. M. (2016). ANALISIS PERSEPSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV. KURNIA MEUBEL KOTA SUKABUMI. 5, 1–23.
- Wikansari, R., Kuswibowo, C., Santosa, D. F., & Adil, A. S. (2024). REMOTE WORK , FLEXTIME , AND FOUR-DAY WORKWEEKS : MENGEVALUASI PERAN MEREKA DALAM MENINGKATKAN REMOTE WORK , FLEXTIME , AND FOUR-DAY WORKWEEKS : 88–94.
- Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadillah, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). a Systematic Literature Review; Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 2(1), 01–15.