

ANALISIS PENGARUH WORKPLACE FLEXIBILITY, CONTINUOUS DEVELOPMENT PROGRAM DAN JOB AUTONOMY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN RINTISAN

Oleh:

¹Firstianty Wahyuhening Fibriany*, ²Muhammad Zakaria, ³Flora Grace Putrianti,
⁴Riesna Apramilda, ⁵Basuki Wisnu, ⁶Susatyo Adhi Pramono

¹Universitas Bina Sarana Informatika, Sistem Informasi
Jl. Kramat Raya No 98, Senen, Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10450

²Universitas Malikussaleh, Teknik Industri
Jalan Batam, Kampus Bukit Indah, Blang Pulo, Kec. Muarasatu, Kota Lhokseumawe, Aceh, 24375

³Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Psikologi
Jl. Kusumanegara 121, Yogyakarta, 55165

⁴Universitas Ibnu Sina, Manajemen
Jalan Teuku Umar, Lubuk Baja Kota, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau, 29444

⁵Institut Teknologi Budi Utomo, Teknik Mesin
Jl. Raya Mawar Merah No.23, Pondok Kopi, Jakarta Timur, DKI Jakarta, 13460

⁶Universitas Wijayakusuma Purwokerto, Teknik Sipil
Jl. Beji, Karangsalam Purwokerto, Kabupaten Banyumas, 53152

Email : firstianty.fbr@bsi.ac.id¹, irmuhammad@unimal.ac.id², dgrace.p@ustjogja.ac.id³,
riesna.apramilda@uis.ac.id⁴, wisnubasuki@ymail.com⁵, susatyoadhipramono@gmail.com⁶

*) Corresponding Author Email: firstianty.fbr@bsi.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workplace flexibility, continuous development programs, and job autonomy on employee performance in startups. Improving employee productivity is a key component of the digital sector and growing startups. Therefore, workplace flexibility, continuous development programs, and job autonomy are essential. A quantitative approach was used in this study by surveying 200 startup employees. Multiple linear regression analysis was conducted on the collected data to determine the nature of the relationship between the independent and dependent variables. The results show that workplace flexibility contributes to improving employee performance by creating a better work-life balance. Continuous development programs play a role in improving employee skills and competencies, which contribute to more optimal performance. In addition, job autonomy allows employees to have more control over their work, which has a positive impact on work productivity and efficiency. These findings indicate that to improve employee performance, start-ups need to implement more flexible policies in work scheduling, provide continuous training programs, and provide greater autonomy to employees in carrying out their duties.

Keywords: *Psychological Capital, Mindfulness, Emotional Intelligence, Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *workplace flexibility*, *continuous development program*, dan *job autonomy* terhadap kinerja karyawan di perusahaan rintisan. Meningkatkan produktivitas karyawan merupakan komponen utama dari sektor digital dan perusahaan rintisan yang sedang berkembang. Oleh karena itu *workplace flexibility*, *continuous development program*, dan *job autonomy* sangat penting. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan mensurvei 200 karyawan perusahaan rintisan. Analisis regresi linier berganda dilakukan pada data yang dikumpulkan untuk menentukan sifat hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace flexibility* berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan menciptakan keseimbangan kerja dan kehidupan yang lebih baik. *Continuous development program* berperan dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih optimal. Selain itu, *job autonomy* memungkinkan karyawan memiliki kendali lebih besar atas pekerjaan mereka, yang berdampak positif pada produktivitas dan efisiensi kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan rintisan perlu menerapkan kebijakan yang lebih fleksibel dalam penjadwalan kerja, menyediakan program pelatihan berkelanjutan, serta memberikan otonomi yang lebih besar kepada karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Kata Kunci: Workplace Flexibility, Continuous Development Program, Job Autonomy, Kinerja Karyawan, Perusahaan Rintisan.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu dari banyak negara di mana perusahaan rintisan telah memainkan peran penting dalam kebangkitan ekonomi digital. Perusahaan rintisan memiliki kemampuan untuk menawarkan lingkungan kerja yang dinamis, budaya yang inovatif, dan teknologi mutakhir yang membantu mereka memecahkan masalah di berbagai industri dengan cara yang kreatif dan efisien (Abdullah et al., 2022). Manfaat utama yang membedakan perusahaan rintisan dari bisnis yang lebih mapan meliputi fleksibilitas operasional dan pengambilan keputusan yang cepat. Meskipun memiliki potensi yang sangat besar, perusahaan rintisan memiliki kendala dalam membangun model bisnis yang stabil, menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik, dan membangun lingkungan kerja yang berkelanjutan dan produktif (Setianingsih & Fibriany, 2025). Kunci untuk meningkatkan produktivitas dan retensi tenaga kerja adalah pendekatan berbasis inovasi terhadap manajemen SDM. Ini mencakup hal-hal seperti sistem kerja yang fleksibel, budaya kerja yang kolaboratif, dan penggunaan teknologi dalam manajemen staf. Lebih jauh, agar karyawan tetap kompetitif dalam menghadapi perubahan industri yang cepat, sangat penting bagi mereka untuk mengembangkan kemampuan mereka melalui pelatihan dan pendampingan yang berkelanjutan. Perusahaan rintisan dapat berkembang secara berkelanjutan, mempertahankan personel terbaik, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dengan pendekatan sumber daya manusia yang tepat (Muhammad et al., 2022).

Salah satu aspek utama yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam konteks perusahaan rintisan adalah *workplace flexibility*. Kemampuan untuk bekerja dari rumah atau mengatur jam kerja sendiri merupakan salah satu contoh *workplace flexibility* yang memungkinkan pekerja menyesuaikan pekerjaan mereka dengan kebutuhan mereka sendiri. Selain membuat hidup pekerja lebih mudah, hal ini dapat membantu mereka

mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, yang meningkatkan kebahagiaan dan komitmen mereka terhadap organisasi (Gai et al., 2024). *Workplace flexibility* juga berpotensi meningkatkan produktivitas dan inovasi. Perusahaan rintisan dapat mendorong inovasi dan tempat kerja yang lebih ramah dengan membiarkan karyawan memilih jadwal kerja mereka sendiri. Karyawan dapat berkolaborasi secara efektif meskipun ada jarak fisik berkat kemajuan teknologi. Dalam bisnis digital yang serba cepat, perusahaan dapat tetap unggul dalam persaingan dan menarik personel terbaik dengan menawarkan opsi kerja yang fleksibel (Suradi et al., 2024).

Dalam lingkungan perusahaan rintisan yang beroperasi dalam industri yang dinamis, *continuous development program* sangat penting untuk pertumbuhan sumber daya manusia. Untuk memastikan bahwa karyawan selalu memiliki kemampuan yang relevan dengan kebutuhan pasar, program ini menawarkan berbagai pelatihan, kursus, dan peluang pengembangan keterampilan yang berkelanjutan (Zakaria, 2021). Untuk mengimbangi laju perubahan yang cepat dalam industri apa pun, bisnis semakin menyadari pentingnya berinvestasi dalam pengembangan profesional karyawan mereka melalui berbagai bentuk pendidikan berkelanjutan. Daya saing total organisasi ditingkatkan oleh *continuous development program*. Perusahaan rintisan dapat menciptakan lingkungan yang mendorong pengembangan profesional dengan mempromosikan pembelajaran melalui pengalaman dan teknologi. Karena karyawan dihormati dan memiliki kesempatan untuk maju dalam profesi mereka, program ini dapat membantu meningkatkan motivasi dan retensi. Perusahaan rintisan dapat mengamankan karyawan yang cakap dan produktif yang siap menghadapi kesulitan di masa depan dengan mengadopsi *continuous development program* (Zakaria & Akter, 2015).

Lebih jauh lagi dengan *job autonomy*, pekerja diberi kebebasan untuk membuat penilaian mereka sendiri terkait pekerjaan mereka. Komponen utama dari budaya perusahaan rintisan adalah *job autonomy*, yang memberdayakan pekerja untuk mengambil inisiatif dan bekerja secara mandiri untuk mencapai tujuan mereka. Pekerja lebih berinvestasi dan bangga dengan pekerjaan mereka ketika mereka memiliki keleluasaan untuk memilih bagaimana mereka menyelesaikan sesuatu, yang meningkatkan moral dan produktivitas. Peningkatan inovasi dan produktivitas dalam perusahaan rintisan juga berkorelasi dengan *job autonomy*. Perusahaan rintisan dapat memberdayakan karyawan mereka, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, dan mendorong pertumbuhan bisnis secara keseluruhan dengan mengikuti gagasan *job autonomy* yang seimbang (Atrup et al., 2023; Moridu et al., 2022).

Faktor penting dalam keberhasilan perusahaan rintisan adalah kinerja karyawannya. Ketika orang-orang bekerja dengan baik, hal itu akan berdampak positif pada produktivitas mereka sendiri dan kemampuan perusahaan untuk tumbuh dan bertahan dalam bisnis. Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan harus memiliki pemahaman menyeluruh tentang elemen-elemen yang memengaruhi kinerja karyawan. Di perusahaan rintisan, *workplace flexibility*, *employment autonomy*, dan *continuous development program* adalah beberapa hal yang memengaruhi keberhasilan karyawan. Karyawan lebih bertanggung jawab dan termotivasi ketika mereka memiliki lebih banyak kendali atas pekerjaan dan jadwal mereka, yang membantu mereka mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik. Di sisi lain, inisiatif pengembangan berkelanjutan memastikan bahwa pekerja dapat menangani masalah apa pun yang muncul di bidang mereka. Perusahaan rintisan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing pasar dengan membangun lingkungan kerja yang mendukung bidang-bidang ini (Sutrisno et al., 2024; Mohzana et al., 2023).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *continuous development program* sangat meningkatkan kompetensi dan komitmen pekerja terhadap perusahaan. Keterlibatan

dan retensi karyawan didorong oleh budaya yang mendorong dan memfasilitasi pertumbuhan profesional yang berkelanjutan melalui pelatihan. Perusahaan rintisan yang menggunakan pendekatan ini lebih mungkin untuk menarik dan mempertahankan karyawan berbakat, serta membangun tim yang fleksibel yang dapat menyesuaikan diri dengan perubahan konstan industry. Penelitian lainnya telah menunjukkan bahwa pekerja yang diberi lebih banyak kebebasan untuk membuat keputusan mengenai pekerjaan mereka cenderung lebih kreatif dan produktif daripada mereka yang tidak (Gai et al., 2024; Sudirjo et al., 2024). Dalam jangka panjang, ini membantu meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan perusahaan. Perusahaan rintisan dapat meningkatkan daya saing mereka dan menumbuhkan lingkungan yang mendorong kreativitas dan inovasi dengan menawarkan tingkat fleksibilitas yang wajar di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *workplace flexibility*, *continuous development program*, dan *job autonomy* terhadap kinerja karyawan di perusahaan rintisan. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini, perusahaan rintisan dapat merancang strategi manajemen yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan dan daya saing perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Perusahaan rintisan, yang membutuhkan produktivitas yang kuat agar tetap kompetitif, menggunakan kinerja karyawan sebagai metrik kinerja utama. Beberapa cara untuk mengevaluasi kinerja adalah dengan melihat seberapa baik orang bekerja sama dan seberapa besar dampaknya terhadap tujuan perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan tahu apa yang seharusnya mereka lakukan dan memiliki sumber daya yang mereka butuhkan untuk berhasil di tempat kerja yang serba cepat. Untuk mendapatkan hasil maksimal dari karyawan, perusahaan harus menerapkan sistem pemantauan dan evaluasi untuk mengetahui apa yang perlu diperbaiki. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor termasuk lingkungan kerja, pelatihan, dan motivasi. Moral dan loyalitas karyawan dapat ditingkatkan melalui penggunaan taktik yang memotivasi, seperti menawarkan penghargaan dan insentif. Perusahaan harus memprioritaskan taktik yang meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan jika mereka ingin mencapai pertumbuhan jangka panjang (Wahyoedi et al., 2024; Hapsari et al., 2025).

Workplace Flexibility

Gagasan *workplace flexibility* memberikan keleluasaan yang lebih besar kepada pekerja dalam hal kapan, di mana, dan bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaan mereka. Bagi perusahaan yang bergantung pada teknologi, kemampuan beradaptasi ini penting untuk menumbuhkan suasana kerja yang dapat berubah sesuai dengan kebutuhan karyawannya. Alih-alih hanya berfokus pada kehadiran fisik di kantor, fleksibilitas ini dapat mencakup pilihan kerja jarak jauh, jam kerja yang fleksibel, dan peraturan yang didasarkan pada hasil. Keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik dapat dicapai ketika pemberi kerja memberikan keleluasaan yang lebih besar kepada pekerja dalam mengatur jadwal kerja mereka sendiri. Kesehatan dan kebahagiaan karyawan dapat ditingkatkan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *workplace flexibility* dapat menurunkan stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Produktivitas biasanya meningkat ketika pekerja dapat memilih bagaimana dan di mana mereka menyelesaikan pekerjaan mereka. Orang-orang dapat bekerja lebih efisien dan efektif ketika mereka memiliki keleluasaan yang lebih besar untuk memilih bagaimana dan di mana mereka menyelesaikan pekerjaan mereka.

Pekerja cenderung lebih bertahan ketika mereka memiliki keleluasaan yang lebih besar untuk memutuskan bagaimana mereka ingin membagi waktu antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi. Perusahaan rintisan dapat menumbuhkan budaya yang lebih inklusif, inovatif, dan kompetitif dengan menerapkan *workplace flexibility* yang efektif (Sudirjo et al., 2024; Putrianti, 2013).

Continuous Development Program

Agar keterampilan dan basis pengetahuan karyawan tetap mutakhir dan kuat, *continuous development program* mencakup berbagai macam kegiatan pelatihan dan pengembangan. Karyawan harus terlibat dalam pembelajaran berkelanjutan jika mereka ingin mempertahankan daya saing dalam lingkungan kerja yang selalu berubah, khususnya dalam perusahaan rintisan digital dan teknologi. Pelatihan internal, bimbingan, kursus daring, dan sertifikasi profesional yang disponsori perusahaan merupakan komponen yang mungkin dari pendekatan ini. Perusahaan dapat membantu karyawan mereka dalam mengembangkan keterampilan yang dapat dipasarkan dan mengikuti perkembangan industri terkini dengan menawarkan berbagai layanan pelatihan. Selain meningkatkan kompetensi karyawan, *continuous development program* meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka di tempat kerja. Pekerja cenderung lebih bahagia dalam peran mereka dan loyal kepada atasan mereka jika mereka yakin kemajuan mereka didorong. Perusahaan rintisan dapat menumbuhkan kreativitas, mempertahankan lebih banyak karyawan mereka, dan tumbuh secara berkelanjutan dengan melaksanakan *continuous development program* secara sistematis (Mohzana et al., 2023; Gai et al., 2024).

Job Autonomy

Ketika pekerja memiliki otonomi yang tinggi dalam pekerjaan mereka, mereka mampu membuat keputusan dan mengambil tindakan tanpa pengawasan terus-menerus. *Job autonomy* merupakan komponen utama yang memungkinkan pekerja untuk lebih mandiri dalam menangani tugas mereka di tempat kerja, khususnya di perusahaan rintisan. Ketika diberi kebebasan untuk memilih metode kerja mereka sendiri, karyawan mampu memaksimalkan efisiensi dan efektivitas mereka. Dengan keleluasaan seperti ini, karyawan mampu berkembang secara profesional sekaligus membuat tempat kerja lebih menyenangkan bagi semua orang. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa memberikan pekerja lebih banyak kendali atas hari kerja mereka dapat meningkatkan kinerja mereka dengan meningkatkan tingkat dorongan dan keterlibatan intrinsik mereka. Selain itu, ketika pekerja memiliki kesempatan untuk mencoba berbagai cara untuk memecahkan kesulitan di tempat kerja, mereka cenderung lebih kreatif dan inovatif. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan rintisan dapat berkembang dengan menumbuhkan lingkungan yang mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif sekaligus tetap meminta mereka bertanggung jawab untuk memenuhi tenggat waktu (Wahyoedi et al., 2024; Hapsari et al., 2025).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan rintisan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebar kepada 200 karyawan dari perusahaan rintisan. Instrumen penelitian dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap *workplace flexibility*, *continuous development program*, *job autonomy*, dan kinerja karyawan, dengan setiap variabel diukur menggunakan pertanyaan berbasis

Likert. Skala ini memungkinkan responden untuk menyatakan tingkat persetujuan mereka terhadap berbagai pernyataan yang ditanyakan dalam kuesioner. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui sejauh mana setiap variabel independen dari *workplace flexibility*, *continuous development program*, *job autonomy* mempengaruhi kinerja karyawan. Pendekatan ini membantu dalam memahami hubungan antara faktor-faktor ini dan memberikan wawasan yang lebih dalam tentang strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan rintisan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerjanya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja karyawan di perusahaan rintisan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *workplace flexibility*. Pekerja yang dapat memilih jadwal mereka sendiri dan bekerja dari mana saja cenderung bekerja lembur dan menikmati apa yang mereka lakukan. Pekerja dapat fokus dan menyelesaikan lebih banyak pekerjaan karena mereka dapat menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan dan ritme mereka sendiri. Karyawan lebih loyal dan berkomitmen terhadap perusahaan ketika mereka tidak tertekan oleh peraturan kerja yang terlalu ketat, yang pada gilirannya meningkatkan kebahagiaan kerja mereka. *Workplace flexibility* memiliki banyak manfaat, termasuk peningkatan produktivitas, penurunan stres dan kelelahan, dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih sehat secara keseluruhan. Keseimbangan kehidupan kerja yang lebih sehat dikaitkan dengan karyawan yang memiliki kendali lebih besar atas jadwal dan tanggung jawab kerja mereka. Hal ini tidak hanya membantu orang merasa lebih baik tentang diri mereka sendiri, tetapi juga membantu tim bekerja sama dengan lebih baik, yang sangat penting di tempat kerja modern di mana orang dapat bekerja dari jarak jauh. Perusahaan rintisan dapat meningkatkan daya saing mereka di pasar yang dinamis, menarik dan mempertahankan personel teratas, dan mendorong inovasi dengan menetapkan peraturan yang sesuai mengenai fleksibilitas kerja.

Bagi perusahaan rintisan, *continuous development program* merupakan cara yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang berpartisipasi dalam *continuous development program* lebih mampu memenuhi kebutuhan atasan dan pasar. Kursus daring, sertifikasi profesional, dan program bimbingan hanyalah beberapa cara bagi karyawan untuk memperoleh akses ke pelatihan yang akan membantu mereka meningkatkan dan memperkuat kompetensi mereka dalam menghadapi kendala pekerjaan. Lebih jauh lagi, tenaga kerja yang lebih fleksibel dan kreatif merupakan hasil dari *continuous development program*, yang pada gilirannya memungkinkan karyawan untuk berkontribusi lebih efektif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. *Continuous development program* berdampak pada moral dan dedikasi karyawan selain kompetensi teknis mereka. Karyawan merasakan rasa memiliki dan penghargaan yang lebih besar di tempat kerja ketika atasan mereka berupaya untuk mendorong pertumbuhan profesional mereka. Karyawan mungkin merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya menurunkan pergantian karyawan. Perusahaan rintisan harus mempersiapkan diri terhadap perubahan masa depan dalam bisnis dengan berinvestasi dalam mendidik sumber daya manusianya agar kompeten dan produktif.

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh *job autonomy*, yang khususnya berlaku dalam lingkungan kerja perusahaan rintisan yang membutuhkan adaptasi dan penemuan cepat. Pekerja yang memiliki lebih banyak keleluasaan untuk memutuskan bagaimana mereka menyelesaikan sesuatu cenderung lebih mandiri dan menyesuaikan pendekatan mereka dengan preferensi dan gaya kerja mereka sendiri. Selain itu, ketika

diberi kebebasan untuk membuat penilaian sendiri, mereka cenderung mengambil inisiatif ketika menghadapi masalah dan menghasilkan solusi kreatif. Motivasi intrinsik dan kebahagiaan karyawan dalam bekerja meningkat ketika mereka memiliki lebih banyak suara atas pekerjaan mereka dan merasa dipercaya oleh perusahaan. *Job autonomy* meningkatkan motivasi dan kreativitas sekaligus meningkatkan efisiensi dan hasil. Pekerja lebih bangga dengan pekerjaan mereka dan lebih bertanggung jawab ketika mereka diizinkan untuk memilih metode mereka sendiri dalam menyelesaikan sesuatu. Karena itu, tempat kerja menjadi lebih mudah beradaptasi dan dinamis, yang memungkinkan pekerja untuk berkonsentrasi lebih baik tanpa merasa diawasi secara ketat. *Job autonomy* mendorong pertumbuhan kepemimpinan dan kemampuan pengambilan keputusan yang lebih kuat, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan bisnis jangka panjang. Untuk membangun tim yang lebih inovatif, produktif, dan kompetitif, perusahaan rintisan harus mengadopsi kebijakan yang mempromosikan *job autonomy* secara seimbang.

Workplace flexibility, *continuous development program*, dan *job autonomy* adalah tiga variabel independen yang memiliki dampak terbesar dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan rintisan. Ketika pekerja memiliki lebih banyak keleluasaan dalam memutuskan bagaimana dan di mana mereka menyelesaikan pekerjaan mereka, itu meningkatkan moral dan produktivitas mereka. Karyawan dijamin akan kompetitif dalam menghadapi perubahan industri melalui *continuous development program*, yang berfokus pada peningkatan keterampilan dan keahlian mereka. Di sisi lain, memberi pekerja lebih banyak kendali atas pekerjaan mereka meningkatkan dorongan intrinsik, daya cipta, dan kebanggaan mereka terhadap pekerjaan mereka, yang semuanya mengarah pada hasil yang lebih baik. Perusahaan rintisan dapat meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia mereka dengan mengintegrasikan ketiga elemen ini. Hal ini memungkinkan lingkungan kerja yang lebih mudah beradaptasi, mendorong pembelajaran berkelanjutan, dan memungkinkan pekerja untuk tumbuh secara mandiri. Akibatnya, perusahaan meningkatkan pertumbuhan jangka panjang, daya saing, dan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Workplace Flexibility Terhadap Kinerja Karyawan

Keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik merupakan salah satu manfaat dari jadwal kerja yang fleksibel yang dapat diperoleh individu dengan memiliki lebih banyak kendali atas jadwal kerja mereka sendiri. Pekerja lebih mampu mengatur waktu mereka, menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang lebih singkat, dan menghindari kejenuhan saat mereka memiliki kendali atas kapan dan di mana mereka menyelesaikan pekerjaan mereka. Karena pekerja dapat memilih lingkungan kerja mereka sendiri, hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas. Karyawan dapat menangani keadaan yang tidak terduga dengan lebih baik dalam lingkungan kerja yang fleksibel, sekaligus mempertahankan kinerja yang tinggi. Kebahagiaan, loyalitas, dan produktivitas karyawan di kantor semuanya dipengaruhi secara positif oleh *workplace flexibility*, yang juga membantu menurunkan tingkat stres. Pekerja lebih terlibat, antusias, dan terdorong saat mereka yakin dapat membentuk pengalaman kerja mereka agar lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pekerja merasa dihargai dan dihormati saat perusahaan menunjukkan kepercayaan kepada mereka dengan memberi mereka keleluasaan dalam cara mereka menyelesaikan tugas. Hal ini, pada gilirannya, memotivasi mereka untuk memberikan yang terbaik. Perusahaan rintisan dapat menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik serta mendorong keberhasilan jangka panjang dengan menerapkan pengaturan *workplace flexibility* yang menumbuhkan lingkungan yang menghargai keberagaman, kreativitas, dan persaingan.

Continuous Development Program Terhadap Kinerja Karyawan

Ketika karyawan berpartisipasi dalam *continuous development program*, mereka dapat mempelajari hal-hal baru dan meningkatkan kemampuan yang sudah ada, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas mereka. Sertifikasi, kursus, dan pelatihan profesional memungkinkan pekerja untuk terus memperbarui kemampuan mereka dengan sektor yang terus berubah. Mereka akan lebih siap menghadapi perubahan dan masalah di tempat kerja, dan mereka juga akan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas. Daya saing individu ditingkatkan melalui *continuous development program*, yang pada gilirannya akan meningkatkan kontribusi mereka terhadap inovasi dan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan terhadap perusahaan dipengaruhi oleh *continuous development program*. Motivasi karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan meningkat ketika manajemen menunjukkan kemauan untuk berinvestasi dalam pertumbuhan profesional mereka. Ketika pekerja antusias dengan apa yang mereka lakukan untuk mencari nafkah dan percaya bahwa mereka memiliki ruang untuk maju dalam karier mereka, mereka menumbuhkan suasana yang kondusif bagi kerja tim dan produktivitas. Program pengembangan yang sukses memungkinkan perusahaan untuk membangun budaya kerja, yang memiliki banyak manfaat termasuk peningkatan kebahagiaan karyawan, retensi bakat yang lebih baik, dan pertumbuhan perusahaan yang lebih cepat.

Job Autonomy Terhadap Kinerja Karyawan

Memberikan pekerja hak untuk berpendapat tentang cara mereka menyelesaikan pekerjaan akan meningkatkan motivasi intrinsik mereka. Pekerja memperoleh rasa percaya diri ketika mereka diizinkan untuk memilih proses kerja mereka sendiri. Dengan tingkat kemandirian ini, mereka dapat membentuk lingkungan kerja mereka agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan selera mereka, sehingga lebih mudah beradaptasi dan menyenangkan bagi semua orang. Antusiasme dan inisiatif pekerja untuk menyelesaikan tugas meningkat, yang mengarah pada hasil yang lebih baik bagi individu dan tim secara keseluruhan. Karyawan cenderung lebih kreatif dan inovatif ketika mereka memiliki lebih banyak kendali atas pekerjaan mereka, yang meningkatkan motivasi. Pekerja yang memiliki lebih banyak pendapat atas tugas mereka cenderung lebih berinisiatif untuk memecahkan masalah, mencoba strategi baru, dan menyumbangkan ide-ide orisinal yang dapat membantu bisnis berkembang. Sebagai hasil dari *job autonomy* ini, mereka lebih bangga dengan pekerjaan mereka dan lebih berinvestasi dalam keberhasilan tim dan perusahaan, yang pada gilirannya membuat mereka lebih bertanggung jawab atas hasil mereka. Karyawan lebih berinvestasi dalam pekerjaan mereka dan memiliki kepuasan kerja yang lebih besar sebagai hasilnya. Dalam pasar yang semakin kompetitif, perusahaan rintisan dapat membangun budaya kerja yang lebih produktif, inovatif, dan kompetitif dengan menetapkan kebijakan yang memungkinkan *job autonomy* secara seimbang.

PENUTUP

Workplace flexibility, *continuous development program*, dan *job autonomy*, terbukti memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan rintisan secara signifikan. Semua hal ini menghasilkan karyawan yang bahagia dan termotivasi, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Karyawan mampu mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik berkat peningkatan *workplace flexibility*, dan mereka tetap mengikuti tren industri berkat peluang *continuous development program*. Sisi sebaliknya adalah ketika pekerja memiliki *job autonomy* dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih berinisiatif dan menghasilkan solusi kreatif untuk masalah. Perusahaan rintisan harus melonggarkan

kebijakan mereka, mengalokasikan lebih banyak dana untuk program pelatihan, dan memberi pekerja lebih banyak kebebasan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Pendekatan yang tepat memungkinkan perusahaan untuk menumbuhkan tempat kerja yang lebih fleksibel dan mendukung, yang pada gilirannya memotivasi pekerja untuk memberikan segalanya. Selain itu, kebijakan ini berpotensi meningkatkan loyalitas dan tingkat retensi karyawan, yang sangat penting untuk kelangsungan bisnis jangka panjang di pasar yang terus berubah. Perusahaan rintisan dapat meningkatkan daya saing mereka dan menumbuhkan inovasi dengan menggabungkan *workplace flexibility*, *continuous development program*, dan *job autonomy* ke dalam operasi mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, J., Nuryanto, U. W., Cakranegara, P. A., Fibriany, F. W., & Putra, I. G. N. A. D. (2022). Analysis of the Influence of Digital Marketing and Product Quality on Customer Loyalty. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(6), 842-851.
- Atrup, A., Diawati, P., Syamsuri, S., Pramono, S. A., & Ausat, A. M. A. (2023). The effect of entrepreneurship education and creativity on students' entrepreneurial intention: The perspective of effectuation and cognitive flexibility theory. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 9(2), 555-569.
- Fibriany, F. W. (2017). Peningkatan Produktivitas Melalui Pelatihan Karyawan Pada PT. Giordano Indonesia. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 17(2), 165-170.
- Gai, A. M., Mahmudin, T., Violin, V., Utama, A. N. B., & Apramilda, R. (2024). Analysis of The Effect of Cultural Tourism Development, Accessibility and Economic Policy on Tourism Competitiveness in Indonesia. *International Journal of Engineering, Science and Information Technology*, 4(2), 16-20.
- Gai, A. M., Zakaria, M., Harsono, I., Nurdiani, T. W., & Munir, A. R. (2024). Analysis of the influence of digital payment process, quality of application, and online service on repurchase intention of online shopping platform customers. *Jurnal Informasi dan Teknologi*, 200-205.
- Hapsari, A. A., Arief, I., Tawil, M. R., Wati, Y., Apramilda, R., Sari, C. I., ... & Ramli, A. (2025). Meningkatkan Kinerja Organisasi Melalui Service Excellence Dan Kepemimpinan Efektif: Hasil Seminar Pengabdian Masyarakat. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 5(1), 556-560.
- Mohzana, M., Rofi'i, A., Antonia Junianty Laratmase, J., Susatyo Adhi Pramono, P., & Enny Diah Astuti, A. (2023). The Development Of E-Module Based on Science Writing Heuristic (SWH) To Improve the Effectiveness of Teaching and Learning Activities. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, 14(3).
- Moridu, I., Jayanto, I., Pramono, S. A., Cakranegara, P. A., & Abdurohim, A. (2022). Analisis Peran Motivasi Diri Dan Kebutuhan Pelatihan Produk Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 4245-4253.

- Muhammad, F. W. F. H. T., Budi, I. F., Ety, H. A. A. S. C., & Susanto, W. P. C. (2022). Meningkatkan Kepuasan Pelanggan dengan Service Quality dan Brand Image (Studi Kasus Pelanggan Produk Zara Indonesia). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3).
- Putrianti, F. G. (2013). Kepuasan kerja ditinjau dari komunikasi interpersonal dan budaya organisasi. *Jurnal Spirits*, 4(1), 33-42.
- Retno, B., Samsuddin, H., Nitawati, E. Y., Soelistya, D., & Putrianti, F. G. (2024). Human Resource Management Strategy the Role of Managers and Career Development. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(4), 951-960.
- Setianingsih, M., & Fibriany, F. W. (2025). Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Walikota Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 3(1), 31-38.
- Sudirjo, F., Oetomo, D. S., Putrianti, F. G., Abubakar, F., & Sinaga, V. L. (2024). Analysis of the influence of price, digital advertising and e-service quality on digital repurchase intention of online travel platform users. *Jurnal Informasi Dan Teknologi*, 170-175.
- Sudirjo, F., Sari, E. N., & Apramilda, R. (2024). The Role of Customer Trust Toward Digital Sales and Website Visitor Satisfaction on Customer Loyalty of Zara Indonesia. *Jurnal Informasi dan Teknologi*, 291-296.
- Suradi, A., Purwati, S., Zakaria, M., Nurbakti, R., & Mustafa, F. (2024). Analysis of Determinant Factors Customer Loyalty Towards Brand in The Telecommunication Industry With The Digitalization Paradigm. *Jurnal Sistim Informasi dan Teknologi*, 36-41.
- Sutrisno, S., Siminto, S., Syamsuri, S., Junianto, P., & Pramono, S. A. (2024). The Influence of ChatGPT Usage and Entrepreneurship Education on Students' Entrepreneurial Intentions with Innovative Behaviour as a Mediating Variable: The Perspective of Social Cognitive and Experiential Learning Theory. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 10(3), 906-919.
- Wahyoedi, S., Apramilda, R., Rais, R., Judijanto, L., Amin, S., Syofya, H., & Anshori, M. I. (2024). Pembangunan Sumber Daya Manusia Indonesia Di Era Digital: Pembahasan Pada Seminar Oleh Dosen Lintas Perguruan Tinggi. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 4(6), 1-5.
- Zakaria, M. (2021). Evaluasi Kinerja Pemasok Dengan Pendekatan Vendor Performance Indicator Dan Traffic Light System Di PT Ika Bina Agro Wisesa. *Sisfo: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 5(2).
- Zakaria, M., & Akter, R. (2015). Influence of television advertising on women consumers' behavior regarding food product brands. *Mass Communicator: International Journal of Communication Studies*, 9(3), 16-21.