

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan di sektor jasa keuangan Jakarta. Karyawan atau pekerja formal menurut Badan Pusat Statistik (2023a) adalah penduduk berusia minimal 15 tahun yang bekerja dengan status sebagai buruh/pegawai/karyawan, yaitu seseorang yang bekerja dan menerima upah dari sebuah instansi, dan pengusaha yang dibantu buruh tetap. Mereka bukan hanya sekadar tenaga kerja yang menjalankan operasional bisnis, tetapi juga merupakan aset penting untuk pertumbuhan dan keberhasilan bisnis. Investasi dalam pengembangan dan kepuasan pekerja dianggap sebagai strategi penting untuk menjaga produktivitas pekerja guna mencapai kesuksesan bisnis jangka panjang.

Memahami peran krusial pekerja formal dalam memajukan kegiatan usaha, sangatlah penting untuk mengetahui bagaimana mereka terintegrasi dalam struktur dan fungsi sektor jasa keuangan, yang merupakan motor penggerak ekonomi yang signifikan pada tingkat nasional maupun global. Sektor jasa keuangan merupakan salah satu pilar utama dalam perekonomian, baik global maupun nasional. Lembaga dan perusahaan yang bergerak dalam sektor ini memiliki fungsi yang sangat strategis, yaitu sebagai perantara dan penyedia dana, untuk mendukung pertumbuhan ekonomi (Nizar, 2021).

Sektor ini terdiri dari berbagai instansi dan lembaga, diantaranya bank, asuransi, dan perusahaan yang bergerak di pengelolaan dana investasi (Ika, 2021). Menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dalam dokumen statistik lembaga keuangan 2022 Indonesia, sektor jasa keuangan diantaranya adalah perbankan, lembaga pembiayaan, asuransi, dana pensiun, pegadaian, *fintech*, lembaga penjamin dan lembaga keuangan mikro (Widyaningrum et al., 2022). Seluruh organisasi tersebut menyediakan jasa keuangan baik bagi nasabah ritel maupun korporat.

Di Indonesia, keseluruhan sektor tersebut berada di bawah pengawasan OJK. Lembaga ini berperan penting dalam mengawasi dan mengatur seluruh

kegiatan dalam sektor jasa keuangan. OJK bertanggung jawab mengeluarkan regulasi dan pengawasan pasar modal, industri perbankan, dan non-bank, seperti diamanahkan dalam UU No 21 Tahun 2011 (Ika, 2021). OJK bertujuan untuk memastikan bahwa semua aktivitas di sektor jasa keuangan dilakukan dengan cara yang efisien, adil, transparan, dan bertanggung jawab. Hal ini dilakukan untuk menciptakan sistem keuangan yang stabil dan berkelanjutan, serta untuk melindungi kepentingan konsumen dan masyarakat pada umumnya.

Dalam sektor jasa keuangan, tenaga kerja yang bekerja didominasi oleh pekerja formal. Pada tahun 2022 pekerja formal sektor jasa keuangan di Jakarta tercatat sejumlah 205.045 orang (Badan Pusat Statistik, 2022c). Jumlah tersebut bertambah sebanyak 61.684 pekerja dan sebelumnya hanya sejumlah 143.361 orang di tahun 2021 (Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, 2021). Kenaikan jumlah pekerja formal di sektor jasa keuangan di Jakarta tidak hanya menandakan pertumbuhan sektor tersebut, tetapi juga menggarisbawahi pentingnya ibu kota sebagai pusat vital dalam perekonomian nasional, di mana perkembangan sumber daya manusia dan keuangan berjalan beriringan untuk memajukan ekonomi Indonesia.

DKI Jakarta sebagai ibu kota Indonesia memainkan peran penting dalam sektor jasa keuangan negara. Sebagai pusat keuangan dan bisnis, DKI Jakarta menyumbang jumlah pekerja formal yang signifikan dalam sektor ini. Pertumbuhan pekerja formal di sektor jasa keuangan di Jakarta mencerminkan dinamika ekonomi kota dan perannya sebagai pusat kegiatan ekonomi nasional. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia di kota ini, khususnya dalam sektor jasa keuangan, menunjukkan komitmen terhadap pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan peningkatan kualitas tenaga kerja.

1.2 Latar Belakang Penelitian

DKI Jakarta sebagai salah satu provinsi yang terletak di Pulau Jawa adalah sebuah episentrum perekonomian dan pertumbuhan ekonomi Indonesia. Hal ini ditunjukkan melalui dominasi Jakarta pada kontribusi Produk Domestik Regional

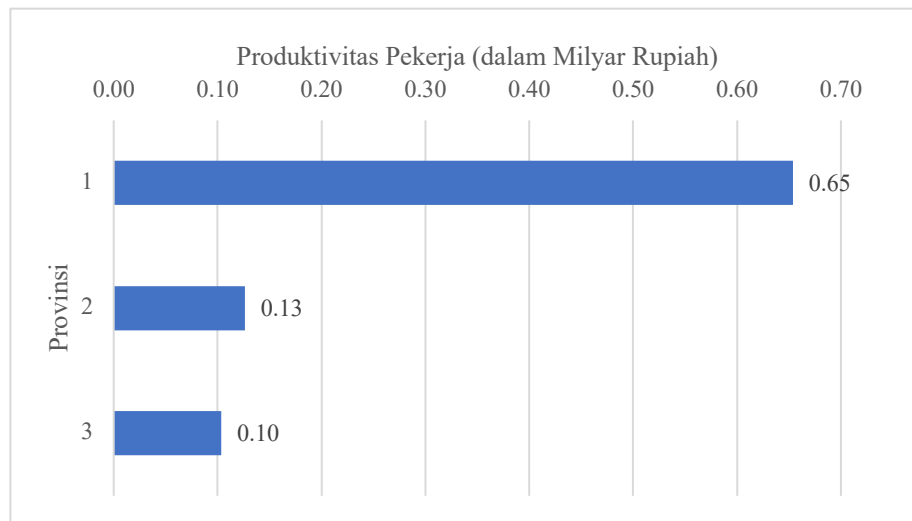
Bruto (PDRB) dalam Produk Domestik Bruto (PDB) nasional selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1.1 Kontributor Utama PDB Indonesia Tahun 2020-2022
(dalam Milyar Rupiah)

Provinsi	2020		2021		2022	
	PDRB	Proporsi di PDB	PDRB	Proporsi di PDB	PDRB	Proporsi di PDB
DKI JAKARTA	2.767.273,49	17,92%	2.912.563,13	17,16%	3.186.469,91	16,27%
JAWA TIMUR	2.299.807,64	14,89%	2.454.716,48	14,46%	2.730.907,09	13,94%
JAWA BARAT	2.082.107,26	13,48%	2.204.660,23	12,99%	2.422.782,32	12,37%

Sumber: diolah dari Badan Pusat Statistik (2023a)

Data dari Badan Pusat Statistik seperti terlihat pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Jakarta secara konsisten memuncaki kontribusi PDRB berdasarkan harga berlaku dibandingkan provinsi-provinsi lain. Pada tahun 2022 tercatat Jakarta memiliki proporsi kontribusi sebesar 16,27 persen. PDRB harga berlaku sendiri adalah sebuah indikator peranan perekonomian suatu wilayah berdasarkan harga yang berlaku pada tahun berjalan.



Gambar 1.1 Produktivitas Pekerja di Tiga Provinsi Kontributor Terbesar PDRB
(tahun 2022)

Sumber: diolah dari Badan Pusat Statistik (2023b, 2023a)

Dominasi Jakarta dalam kancah perekonomian nasional tersebut juga terefleksikan dalam nilai produktivitas pekerja dalam satu tahun. Pada Gambar 1.1 menampilkan perbandingan produktivitas pekerja tiga provinsi di Indonesia yang menjadi kontributor utama PDB Indonesia. Terlihat bahwa para pekerja di Jakarta mengungguli secara signifikan wilayah-wilayah lain, Jawa Timur dan Jawa Barat, pada tahun 2022.

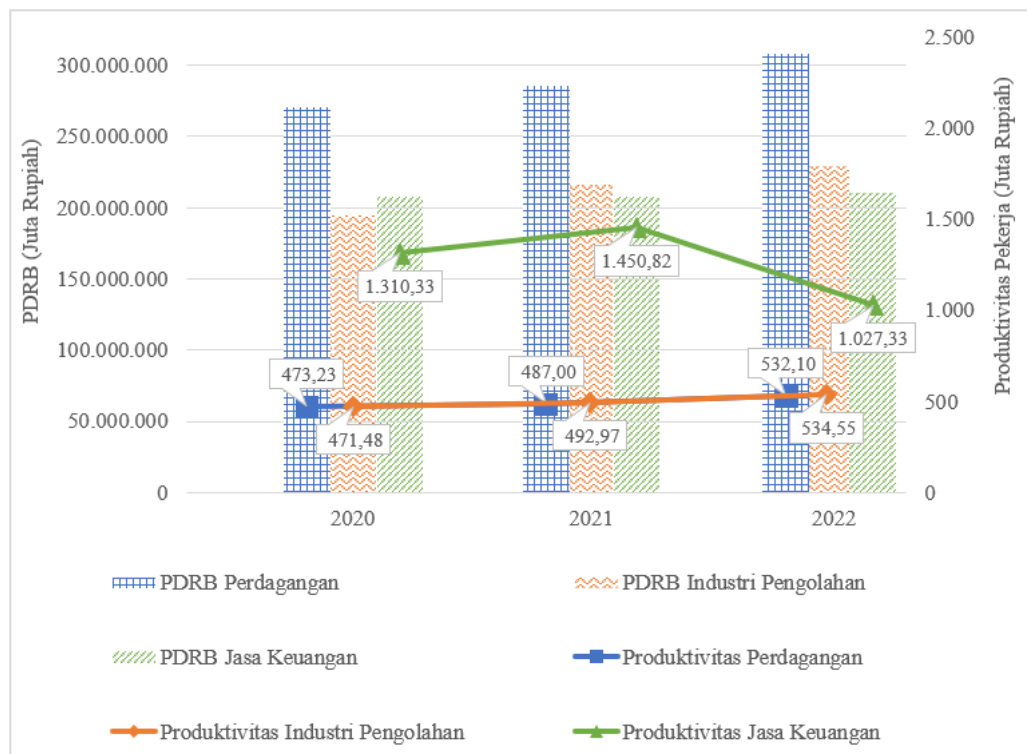
Dalam periode satu tahun, setiap pekerja di Jakarta dapat menghasilkan produktivitas setara 653 juta rupiah, dibandingkan Jawa Timur sebesar 126 juta rupiah, dan Jawa Barat sebesar 103 juta rupiah. Hal ini dapat diartikan bahwa Jakarta mampu menghasilkan nilai tambah barang dan jasa (PDRB) yang lebih baik dibanding kedua provinsi utama lainnya dengan jumlah pekerja yang jauh lebih sedikit. Terhitung pada tahun 2022 terdapat 4,8 juta pekerja di Jakarta, 21 juta pekerja di Jawa Timur, dan 23 juta pekerja di Jawa Barat (Badan Pusat Statistik, 2022a).

Kekuatan Jakarta dalam perekonomian Indonesia tidak terlepas dari pertumbuhan dan kontribusi beberapa lapangan usaha yang beroperasi di Jakarta. Tercatat dalam data Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta (2023) pada tahun 2022 tiga sektor industri yang memberikan kontribusi terbesar terhadap PDRB

Jakarta adalah perdagangan besar dan eceran, industri pengolahan, dan jasa keuangan. Ketiga sektor tersebut masing-masing memberikan kontribusi PDRB secara berurutan sebesar 17,44 persen, 12,29 persen, dan 11,08 persen (Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, 2023).

Sebagai kontributor utama pertama, lapangan usaha perdagangan besar dan eceran adalah sebuah sektor yang meliputi seluruh kegiatan aktivitas penjualan barang termasuk imbalan jasa yang menyertainya, baik dalam skala ritel maupun grosir. Pada tahun 2022 sektor ini memiliki nilai PDRB atas harga konstan sebesar 307,754 trilyun rupiah. Nilai tersebut tumbuh sebesar 7,78 persen dari tahun sebelumnya. Sama halnya dengan sektor industri pengolahan (manufaktur) sebagai kontributor utama kedua yang melingkupi seluruh kegiatan perubahan benda menjadi produk baru, sektor manufaktur juga tumbuh positif sebesar 5,95 persen di tahun 2022, dengan nilai PDRB atas harga konstan sebesar 228,923 trilyun rupiah.

Pada urutan ketiga, lapangan usaha jasa keuangan juga mencatatkan pertumbuhan positif sebesar 1,28 persen di tahun 2022. Sektor ini mencapai nilai PDRB atas harga konstan sebesar 210,648 trilyun rupiah pada tahun 2022 (Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, 2023).



Gambar 1.2 Grafik Perbandingan PDRB dan Produktivitas Pekerja Tiga Lapangan Usaha Utama di Jakarta (Periode 2020-2022)

Sumber: diolah dari (Badan Pusat Statistik, 2023b, 2023a)

Seluruh potret dan pencapaian positif PDRB Jakarta tersebut ternyata menunjukkan fenomena yang berbeda apabila ditelaah lebih dalam, terutama pada ketiga lapangan usaha sebagai kontributor utama PDRB. Terlihat pada Gambar 1.2, meskipun ketiga sektor memiliki nilai PDRB atas harga berlaku yang selalu menaik tahun demi tahun, hanya sektor jasa keuangan yang mencatatkan pertumbuhan negatif produktivitas pekerja di tahun 2022. Dengan total jumlah pekerja sebanyak 205.045 orang, setiap pekerja sektor jasa keuangan pada tahun 2022 hanya mampu mencatatkan produktivitas pekerja senilai 1,027 milyar rupiah per tahun. Sektor keuangan di Jakarta tidak mampu mempertahankan laju pertumbuhan positif yang berhasil diperoleh pada tahun 2021, dan harus terkoreksi tajam dengan laju -29,2 persen pada tahun 2022. Fenomena penurunan produktivitas pekerja yang signifikan ini menjadikan sektor jasa keuangan sebuah objek penelitian yang menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Fakta menukiknya produktivitas pekerja sektor keuangan di Jakarta pada tahun 2022 menjadi sebuah fenomena yang kontradiktif dengan kenaikan PDRB sektor tersebut. Data Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta (2022) mencatat bahwa pada tahun 2022 sektor jasa keuangan di Jakarta mendapatkan tambahan tenaga kerja sebanyak 61.684 pekerja baru, atau setara dengan pertumbuhan sebesar 43 persen dari tahun sebelumnya. Sayangnya penambahan sumber daya manusia tersebut tidak menimbulkan dampak peningkatan PDRB lapangan usaha yang signifikan. Dengan kata lain, pada tahun 2022 produktivitas pekerja pada sektor keuangan di Jakarta tidak efisien karena *input* (tenaga kerja) yang lebih banyak tidak serta menaikkan nilai PDRB sebagai *output* dari kegiatan perekonomian.

Pada umumnya perusahaan memiliki tujuan dan program untuk meningkatkan produktivitas karyawan dikarenakan berbagai manfaatnya. Singh et al. (2022) menjabarkan bahwa terdapat berbagai keuntungan dari meningkatnya produktivitas. Pertama, perusahaan akan mendapatkan efisiensi biaya dan produksi yang efektif sehingga mengoptimalkan daya saing. Pada akhirnya perusahaan dapat meningkatkan peluang ekspansi ekonomi, keuntungan yang lebih besar, dan kemajuan sosial yang lebih baik. Kedua, bagi karyawan sendiri, mutu produktif dapat memberikan mereka peluang kerja, renumerasi, dan kondisi kerja yang lebih baik.

Secara umum terdapat beragam faktor dan dimensi yang dapat mempengaruhi produktivitas seperti yang dirangkum oleh Wijaya & Manurung (2021). Merangkum dari banyak hasil penelitian dan pendapat para ahli, mereka menuliskan bahwa faktor penentu produktivitas diantaranya adalah keahlian, kepemimpinan, sikap, hingga remunerasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti lain, dengan mempertimbangkan peristiwa-peristiwa yang terjadi pada level global, produktivitas juga dapat dipengaruhi oleh pengaturan kerja fleksibel (Hashmi et al., 2023; Supriatna et al., 2021; Susanti et al., 2021) yang terakselerasi akibat adanya pandemi COVID-19 (Ainurrofiq & Amir, 2022; Supriatna et al., 2021; Susanti et al., 2021; Yang et al., 2023), dan lingkungan kerja toksik (Larasati & Prajogo, 2022; Rasool et al., 2019, 2021; Samma et al., 2020)

yang menjadi akar penyebab utama terjadinya fenomena *Great Resignation* (Sull et al., 2022).

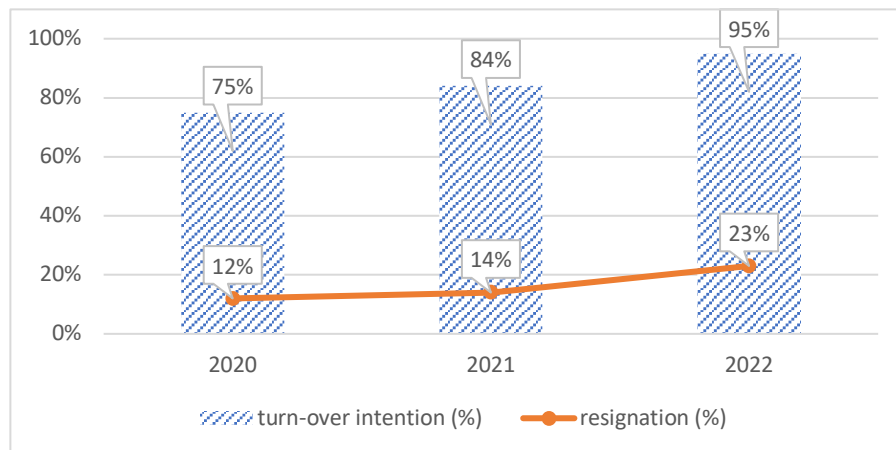
Pertama, pembicaraan dan penerapan pengaturan kerja fleksibel mulai menguat kembali saat awal tahun 2020 ketika terjadi pandemi COVID-19. Karakteristik virus yang menular dengan cepat memaksa World Health Organization (WHO) mengeluarkan maklumat agar seluruh warga dunia melakukan pembatasan mobilitas. Hal ini pun ditindaklanjuti secara serius oleh pemerintah Indonesia melalui penerapan aturan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) untuk menekan laju infeksi virus dan mengurangi jumlah korban jiwa. Dalam kegiatan perekonomian, banyak lapangan usaha dalam skala yang luas, baik swasta maupun pemerintahan, di Indonesia yang kemudian harus melakukan perubahan drastis dalam operasional usahanya melalui pengaturan kerja fleksibel (Supriatna et al., 2021).

Penerapan pengaturan kerja fleksibel, seperti *hybrid work*, baik saat di awal masa pandemi maupun saat telah memasuki fase pelonggaran PSBB pun terjadi di sektor jasa keuangan di Jakarta yang menjadi objek penelitian. Diantara perusahaan pada sektor ini yang terbuka menerapkan fleksibilitas kerja adalah Bank BNI yang membangun *work hub* sebagai upaya mengaktualisasikan budaya kerja fleksibel (Bisnis.com, 2022). Beberapa perbankan lainnya yang beroperasi di Jakarta juga tercatat mengimplementasikan fleksibilitas kerja antara lain perusahaan bank digital Amar Bank (Aipassa, 2021), Bank BTPN (Heriyanto, 2022), KEB Hana Bank (Arora, 2023), dan Bank DBS (Rachman, 2022). Selain itu, terdapat juga instansi jasa keuangan *non*-perbankan, seperti Lembaga Penjamin Simpanan (LPS), yang turut menerapkan mekanisme kerja fleksibel (Anggita, 2022).

Sebuah studi yang dilakukan Supriatna et al. (2021) menunjukkan bahwa penggunaan pengaturan kerja fleksibel berperan penting dalam persepsi produktivitas pekerja. Studi lain yang dilakukan Ernst & Young tentang persepsi dan preferensi karyawan terkait dengan evolusi tempat kerja pasca-pandemi, ditemukan bahwa sejumlah 73 persen responden dari kawasan Asia Tenggara percaya bahwa pengaturan *hybrid work* akan meningkatkan produktivitas dan 75

persen lainnya percaya dapat meningkatkan kreativitas (Ernst & Young Indonesia, 2021). Di Indonesia sendiri, masih menurut riset Ernst & Young, terdapat sebanyak 85 persen pekerja yang memilih untuk tetap mendapatkan pilihan fleksibilitas tempat kerja dan jam kerja. Sejalan dengan semakin banyaknya perusahaan di Indonesia yang mengadopsi pengaturan lokasi kerja hibrida, lebih dari 50 persen responden meyakini pengaturan lokasi kerja yang fleksibel dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Kedua, di sisi lain, berdasarkan sebuah riset yang dilakukan oleh (Sull et al., 2022) dewasa ini ditemukan sebuah fenomena pengunduran diri besar-besaran (Great Resignation) di Amerika Serikat. Penamaan kejadian ini didasarkan pada dua fakta yaitu 40 persen pekerja berpikir untuk mengundurkan diri (*turn-over intention*), dan lebih dari 24 juta pekerja meninggalkan pekerjaan mereka pada periode April hingga September 2021. Berdasarkan temuan dan analisis para peneliti, kontributor utama dari terjadinya atrisi karyawan tersebut adalah adanya lingkungan kerja yang toksik, termasuk kegagalan dalam mempromosikan kesetaraan, keberagaman, dan inklusivitas, serta perasaan tidak dihargai oleh pekerja lainnya (Sull et al., 2022).



Gambar 1.3 Grafik *Turn-over Intention* dan *Resignation* di Indonesia
(Periode 2020-2022)

Sumber: diolah dari Michael Page (2021, 2022, 2023)

Fenomena Great Resignation tersebut juga ternyata menurut analisis firma konsultasi sumber daya manusia, Michael Page, telah terjadi di Indonesia

(Michael Page, 2022). Terlihat pada Gambar 1.3 terdapat peningkatan pada persentase faktor-faktor yang menjadi gejala terjadinya Great Resignation sepanjang periode 2020 sampai dengan 2022. Pada periode tersebut terlihat bahwa pada setiap tahunnya terdapat peningkatan sekitar 10 persen responden yang memiliki pemikiran untuk berpindah kerja. Terlebih lagi pada faktor realisasi perpindahan tempat kerja, persentase karyawan yang keluar dari tempat kerjanya dan berpindah ke tempat lain pada tahun 2022 mengalami kenaikan hampir dua kali lipat dibandingkan tahun sebelumnya. Laporan tersebut menyebutkan bahwa 6 dari 10 responden berpikir untuk berpindah karena faktor kesehatan mental di tempat kerja (Michael Page, 2023). Kesehatan mental sendiri adalah sebuah permasalahan di tempat kerja yang timbul karena adanya lingkungan kerja toksik, seperti kekerasan, pelecehan, dan perundungan (World Health Organization, 2022).

Kasus perilaku toksik di lingkungan kerja, seperti perundungan, sendiri cenderung sulit untuk ditemukan di permukaan karena adanya tindakan manajemen (entitas yang memiliki kuasa) di perusahaan yang menutupi kasus baik di internal perusahaan maupun ke publik (Hodgins et al., 2020). Meskipun begitu, risiko ini tetap menjadi perhatian para peneliti dan memunculkan fakta-fakta kejadian perilaku toksik di kantor, baik di Indonesia secara umum maupun di Jakarta secara khusus. Hasil pengumpulan umpan balik di sosial media yang dilakukan (The Finery Report, 2021) menyimpulkan bahwa gangguan (*harassment*) di tempat kerja tidak hanya terjadi pada karyawan baru, namun juga kepada pegawai magang.

Pada penelitian lainnya di Indonesia dengan rentang data yang lebih luas, selama 2018 hingga 2021, ditemukan bahwa kasus pelecehan dan kekerasan di tempat kerja paling banyak terjadi di DKI Jakarta, dengan persentase lebih dari 25 persen dari total seluruh kasus (Damayanti et al., 2020, 2021). Diantara beberapa kasus kejadian lingkungan kerja toksik di sektor jasa keuangan yang mencuat ke permukaan adalah isu pelecehan seksual yang terjadi di Bank BRI di Jakarta (Bangsa, 2023). Selain itu, terdapat juga kasus pelecehan yang dilakukan oleh pimpinan sebuah perusahaan jasa keuangan di Jakarta yang telah dilaporkan dan diproses di jalur hukum (Tobing, 2021).

Selain itu, penulis juga telah menemukan gejala dan fenomena toksik yang dialami para karyawan di sektor jasa keuangan di Jakarta melalui sebuah wawancara singkat. Wawancara dilakukan kepada 15 orang pekerja yang terdiri dari 10 orang yang bekerja di sektor perbankan, dan 5 orang yang berasal dari perusahaan *non-bank*. Melalui wawancara tersebut diketahui bahwa 7 dari 15 orang pernah mengalami atau melihat perilaku toksik di lingkungan kerja. Salah satunya adalah seorang karyawan wanita mengalami perilaku intimidasi yang menjurus ke penyebaran fitnah. Pada kisah responden lainnya, telah terjadi perilaku pengucilan di tempat kerja yang disebabkan adanya berita tidak benar.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yandi (2022), disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh besar dalam mendukung produktivitas karyawan, termasuk diantaranya faktor perilaku seperti komunikasi yang transparan, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, pengakuan atas kerja keras, dan semangat tim. Pada kondisi terjadinya lingkungan kerja toksik, seperti pelecehan, intimidasi, dan pengucilan, maka yang terjadi adalah adanya penurunan atau efek negatif pada produktivitas (Rasool et al., 2019). Pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Uwem et al. (2022) diketahui bahwa perilaku ketidaksopanan di tempat kerja juga dapat menurunkan produktivitas karyawan.

Meskipun secara perhitungan data PDRB dan jumlah pekerja diketahui terjadinya fenomena penurunan angka produktivitas pekerja sektor keuangan di Jakarta, berdasarkan keterbatasan dan ketersediaan informasi yang dimiliki peneliti belum diketahui kondisi penilaian produktivitas dari sisi personal karyawan. Penilaian produktivitas personal ini menjadi penting karena pengukuran performansi yang objektif sering kali sulit dilakukan, sehingga diperlukan penilaian sendiri berupa persepsi produktivitas (Haapakangas et al., 2018). Bortoluzzi et al. (2018) menilai bahwa kuantifikasi produktivitas pekerja cukup menantang, dan melalui penelitiannya menyimpulkan bahwa metode penilaian sendiri telah cukup mapan dan banyak digunakan pada penelitian-penelitian lain.

Selain itu, memperhatikan dua fenomena signifikan: pengaturan kerja fleksibel dan lingkungan kerja toksik, dikarenakan keterbatasan dan ketersediaan informasi yang dimiliki peneliti, belum ditemukan adanya penelitian yang mendalami bagaimana kedua faktor tersebut saling berhubungan serta mempengaruhi secara bersamaan terhadap produktivitas. Oleh karena itu, penulis terdorong untuk melakukan penelitian lebih mendalam untuk memahami secara komprehensif bagaimana pengaturan kerja fleksibel dan lingkungan kerja toksik saling berinteraksi dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, yang diukur menggunakan persepsi produktivitas. Sehingga penelitian ini berjudul **“Pengaruh Pengaturan Kerja Fleksibel dan Lingkungan Kerja Toksik Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Sektor Jasa Keuangan di Jakarta.”**

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pemahaman atas permasalahan tersebut, serta uraian pada gambaran umum dan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini akan fokus pada pengidentifikasian dan analisis pengaruh pengaturan kerja fleksibel dan lingkungan kerja toksik terhadap produktivitas, yang diukur melalui persepsi produktivitas, karyawan sektor jasa keuangan di Jakarta. Adapun pertanyaan penelitian yang penulis rumuskan antara lain

1. Bagaimana persepsi karyawan pada sektor jasa keuangan di Jakarta terhadap pengaturan kerja fleksibel di tempat mereka bekerja?
2. Bagaimana persepsi karyawan pada sektor jasa keuangan di Jakarta terhadap lingkungan kerja toksik di tempat mereka bekerja?
3. Bagaimana persepsi karyawan pada sektor jasa keuangan di Jakarta terhadap produktivitas mereka?
4. Bagaimana pengaruh pengaturan kerja fleksibel terhadap persepsi produktivitas karyawan pada sektor jasa keuangan di Jakarta?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja toksik terhadap persepsi produktivitas karyawan pada sektor jasa keuangan di Jakarta?

6. Bagaimana pengaturan kerja fleksibel dan lingkungan kerja toksik dapat mempengaruhi persepsi produktivitas karyawan pada sektor jasa keuangan di Jakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui persepsi pelaksanaan pengaturan kerja fleksibel pada sektor jasa keuangan di Jakarta.
2. Untuk mengetahui persepsi kejadian lingkungan kerja toksik pada sektor jasa keuangan di Jakarta.
3. Untuk mengetahui persepsi produktivitas karyawan pada sektor jasa keuangan di Jakarta.
4. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh pengaturan kerja fleksibel terhadap persepsi produktivitas karyawan sektor jasa keuangan di Jakarta.
5. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja toksik terhadap persepsi produktivitas karyawan sektor jasa keuangan di Jakarta.
6. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan pengaturan kerja fleksibel dan lingkungan kerja toksik terhadap persepsi produktivitas karyawan sektor jasa keuangan di Jakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Pada aspek teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur dan pengetahuan tentang pengaruh pengaturan kerja fleksibel terhadap persepsi produktivitas kerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang bagaimana lingkungan kerja toksik dapat mempengaruhi persepsi produktivitas kerja pada karyawan di Jakarta. Pada akhirnya, penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam mengembangkan teori pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kerja yang mendukung optimalisasi produktivitas karyawan.

1.5.2 Aspek Praktis

Sedangkan pada aspek praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dengan memberikan wawasan tentang persepsi pengaturan kerja fleksibel. Hal ini dapat membantu mereka dalam mengoptimalkan produktivitas karyawan. Selain itu, dengan pemahaman lebih mendalam tentang kondisi lingkungan kerja toksik, organisasi dapat mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor penyebabnya, sehingga dapat menciptakan tempat kerja yang lebih positif dan mendukung produktivitas karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penelitian ini dituangkan dalam makalah yang terdiri dari lima bab yang disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut

1. BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari beberapa sub-bab yang diawali dengan pemaparan gambaran umum dari objek yang diteliti. Kemudian dilanjutkan dengan penjelasan latar belakang penelitian dan perumusan masalah berdasarkan latar belakang tersebut. Terakhir, disampaikan juga pada bab ini tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika dari tulisan ini.

2. BAB 2 KAJIAN TEORITIS

Bab ini berisikan pemaparan landasan teori yang terkait dengan penelitian yang dilakukan. Dengan mengambil rujukan dari berbagai literatur, seperti buku, karya ilmiah, dan penelitian terdahulu, bab ini diantaranya akan mendiskusikan mulai dari teori umum pengelolaan sumber daya manusia dari umum hingga teori khusus model dan lingkungan kerja. Selanjutnya, akan disusun dan disampaikan kerangka berpikir yang melandasi penelitian ini.

3. BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari penjelasan metodologi penelitian yang dilakukan untuk menemukan dan mendapatkan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Adapun metodologi yang akan

digunakan diantaranya terdiri dari penjelasan jenis penelitian, penjelasan variable, populasi, dan sampel. Kemudian akan disampaikan juga mekanisme pengumpulan data dan pengujian validitas dan reliabilitas. Terakhir pada bab ini juga akan dipaparkan teknik analisis data yang digunakan.

4. BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dengan metodologi yang digunakan pada bab 3, bab ini akan menyajikan temuan-temuan yang dihasilkan. Selanjutnya, akan disajikan pembahasan dan analisis terhadap data tersebut untuk dapat menjawab perumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian, dengan berpedoman pada landasan teori dan kerangka berpikir yang telah disusun pada bab 2.

5. BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab 5 akan menyajikan kesimpulan dari serangkaian penelitian guna menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dan hipotesis yang digunakan. Kemudian, akan disampaikan juga saran-saran yang berkaitan dengan manfaat dari penelitian ini.