

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA WORK LIFE BALANCE FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Muhammadcharis<sup>1</sup>

Muhammadcharis111@gmail.com<sup>1</sup>

P.Sulhan<sup>2</sup>

sulhan@yudharta.ac.id<sup>2</sup>

P Kholid<sup>3</sup>

ahmad.kholid@yudharta.ac.id<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Yudharta pasuruan

### ABSTRACT

*This research aims to test the influence of the work environment, work life balance, work flexibility on employee performance (PT.PLN ULP Sukorejo study). This research uses quantitative methods and primary data in the form of questionnaires taken using the Lemeshow (1997) formula from 100 respondents. The data collection technique used in this research is a questionnaire (likert) using data via Google from then processed using multiple linear analysis using the SPSS 20.00 for Windows Executed application. The results of this research show that the variable, namely the Work Environment, is not positive on employee performance, while the variables Work Life Balance, Work Flexibility have a positive influence on employee performance.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Life Balance, Work Flexibility, Employee Performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Work Life Balance, Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT.PLN ULP Sukorejo). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan data primer berupa pengisian kuisioner yang diambil menggunakan rumus Lemeshow (1997) sebanyak 100 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah kuisioner (likert) dengan menggunakan data melalui google from kemudian diolah menggunakan analisis linier berganda menggunakan aplikasi SPSS 20.00 for Windows Executed. Hasil penelitian ini menunjukkan jika variabel yakni Lingkungan Kerja tidak positif terhadap kinerja karyawan, Sedangkan variabel Work Life Balance, Fleksibilitas Kerja Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Work Life Balance, Fleksibilitas Kerja, Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Sebagai badan usaha milik negara PT. PLN (Persero) yang bergerak dibidang jasaelistrikan mempunyai tugas untuk melayani dan menyuplai kebutuhan listrik masyarakat Indonesia, baik untuk kebutuhan rumah tangga, instansi pemerintah maupun industri. Mengingat peran PT. PLN (Persero) sangat besar karena merupakan satu-satunya BUMN yang bertugas menyuplai dan menyalurkan listrik serta untuk mencapai visi dan misi perusahaan pastinya dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berkompeten. Untuk itu maka perlu diadakan program pelatihan sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan dari para karyawan PT PLN (Persero), dimana program pelatihan ini biasa disebut dengan Diklat (Pendidikan dan Pelatihan).

PT PLN (Persero) merupakan salah satu Perusahaan milik Negara yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam penyediaan jasa yang berhubungan dengan penjualan tenaga listrik satu-satunya di Indonesia. Peningkatan kebutuhan listrik melonjak tinggi dan cepat, khususnya bagi kebutuhan industri dan diiringi pula dengan standar tingkat kepuasan masyarakat menjadi lebih tinggi lagi sebagai akibat dari meningkatnya

pendapatnya masyarakat yang maju dan modern. Dalam melakukan kegiatannya PT. PLN (Persero) menyediakan bagian pelayanan yang tugasnya memberikan pelayanan yang dibutuhkan oleh setiap pelanggan. karyawan sangat penting kesuksesan sebuah perusahaan. karyawan adalah aset yang mendorong inovasi, produktivitas, dan pertumbuhan bisnis perusahaan. Karyawan yang kinerja baik membantu membangun citra perusahaan, melayani pelanggan dengan baik, dan menjaga keberlanjutan operasional. Selain itu karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen, loyal, dan berkontribusi secara positif terhadap budaya perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang peduli terhadap karyawan dan memprioritaskan kesejahteraan mereka cenderung lebih sukses dalam jangka panjang.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2013). Lalu Hasibuan (2013) menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Prestasi kerja didefinisikan sebagai pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh seorang karyawan (Hamid & Hassan, 2015). Perlu diketahui bahwa karyawan menjadi salah satu aset berharga perusahaan memiliki lingkungan kerja yang sehat untuk semua karyawannya. Kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki hubungan timbal balik yang kuat. kinerja karyawan yang baik dapat secara langsung mempengaruhi suasana kerja. Lingkungan yang mendukung juga dapat meningkatkan kinerja karyawan saling mendukung. Upaya untuk meningkatkan salah satu yang membawa manfaat bagi karyawan.

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai kondisi di tempat kerja yang mencakup faktor-faktor fisik, seperti suhu dan tata letak, serta faktor sosial, seperti budaya organisasi dan hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan Robbins dan Judge (2021). Armstrong (2022) Lingkungan kerja adalah kombinasi dari aspek fisik dan psikologis yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Ini termasuk kebijakan perusahaan, hubungan antar karyawan, serta fasilitas yang tersedia di tempat kerja. Dalam suatu lingkungan dibutuhkan work-life balance. Singh dan Khanna (2011) berpendapat bahwa keseimbangan antara prioritas pada pekerjaan dan prioritas kehidupan

sosial maupun keluarga adalah konsep dari work-life balance. Lalu Hutcheson (2012) menuturkan bahwa bentuk kepuasan individu ketika mencapai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan sosila disebut work life balance.

Greenhaus et al.,(2003) menyatakan work life balance merupakan pemenuhan yang seimbang antara'tanggung jawab pribadi dan peran pekerjaan. Ini pada dasarnya mengacu pada memiliki kemantapan dan stabilitas diantara tanggung jawab professional dan keterlibatan pribadi yang penting bagi individu, seperti peran komunitas, aktivitas waktu luang, dan'tanggung jawab keluarga. Sedangkan menurut Moorhead & Griffin (2013). work life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadinya. Selain itu, Daipuria & Kakar (2013). mendefinisikan work life balance sebagai mencari keseimbangan antara pekerjaan dari kehidupan dan perasaan nyaman dengan komitmen pekerjaan dan keluarga. Pendapat lainnya, Pheng & Chua (2019). Work life balance dalam arti luas didefinisikan sebagai pencapaian harapan terkait peran yang dinegosiasikan dan dibagi antara individu dan mitra terkaitnya dalam pekerjaan dan keluarga. Dari beberapa pendapat diatas,dapat disimpulkan work life balance kerja dibangun di atas gagasan bahwa kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saling melengkapi

satu sama lain dalam membawa kesempurnaan pada kehidupan seseorang. Work life balance memiliki peran penting dalam kehidupan karena menurut penelitian yang dilakukan oleh Kanwar, Singh, dan Kodwani (2009) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja di industri IT, hal ini berhubungan dengan penelitian Berg, Kalleberg, dan Appelbaum (2003) work life balance memiliki dampak yang positif ketika dilihat dari sudut pandang pekerjaan, lingkungan kerja dan budaya organisasi dan juga didukung penelitian sebelumnya oleh Agha, Azmi, & Irfan (2017) work life balance sangat penting bagi kehidupan, keluarga, dan kepuasan kerja, adapun sama halnya dengan kinerja kerja karena dapat mengurangi tingkat absensi karyawan dan turnover karyawan. Namun ketika karyawan memiliki kendala dalam membagi waktu antara peran di kantor maupun kehidupan pribadi hal ini dapat mengakibatkan konflik yang terjadi pada seorang karyawan dimana akan berpengaruh pada kinerja kerja karyawan.

Faktor faktor seperti fleksibilitas kerja jam kerja, dukungan perang keluarga, akses memiliki kesejahteraan, dan budaya perusahaan yang inklusif dapat berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung work life balance. Ketika karyawan mampu mengolah waktu karyawan dengan balik antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih semangat, produktif, dan berkomitmen terhadap perusahaan karyawan.

Fleksibilitas kerja menurut Hooks & Higgs (2000) adalah pemberian jam kerja yang fleksibel bagi karyawan yang membuat karyawan bekerja dalam waktu yang singkat, hal ini menyebabkan karyawan mempunyai waktu luang yang lebih banyak sehingga dapat mendorong mereka untuk meningkatkan kreativitas guna memajukan perusahaan. Waktu kerja yang fleksibel dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan di perusahaan, dengan demikian perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas serta tingkat turnover dapat diturunkan. Fleksibilitas kerja dapat mempengaruhi rasa nyaman karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja lebih leluasa dan maksimal sehingga kinerjanya dapat meningkat (Setyawan, 2020).

Menurut Firgayani, (2022), Fleksibilitas kerja dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan efisiensi, sambil mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas. Dalam hal ini, fleksibilitas kerja dapat membantu karyawan dalam mengatasi kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Fleksibilitas kerja dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti jadwal kerja yang fleksibel, pengaturan waktu kerja yang

fleksibel, pekerjaan dari rumah, dan lain sebagainya. Perusahaan dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan fleksibilitas kerja, seperti telecommuting dan kolaborasi online. Namun, fleksibilitas kerja juga dapat memberikan tantangan dan risiko bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan perlu mempertimbangkan keamanan informasi dan risiko penggunaan teknologi, serta memastikan bahwa fleksibilitas kerja tidak mengurangi kualitas pekerjaan.

Permasalahan PT PLN Sukorejo Ketidakpuasan karyawan terhadap fasilitas dan dukungan manajemen, beban kerja yang tinggi, serta tuntutan operasional yang seringkali mengharuskan karyawan bekerja di luar jam kerja normal merupakan beberapa isu utama yang dihadapi di PLN. Selain itu, kurangnya opsi kerja fleksibel turut menjadi faktor yang menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan. Kondisi ini menjadi semakin penting untuk diperhatikan di era digital saat ini, yang menuntut adaptasi terhadap fleksibilitas dalam bekerja guna meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Oleh karena itu, lingkungan kerja yang sehat, keseimbangan kehidupan kerja, dan fleksibilitas kerja harus menjadi prioritas utama bagi perusahaan yang ingin mencapai kinerja optimal dan mempertahankan lebih terbaik. Dengan memperhatikan kebutuhan dan aspirasi karyawannya serta menciptakan budaya yang

mendukung mereka untuk tumbuh dan berkembang, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan dapat tumbuh dan berkontribusi secara optimal.

Sehingga dari latar belakang, hasil penelitian yang adanya fenomena, maka permasalahan yang akan dibahas adalah: **Pengaruh Lingkungan Kerja, Work life balance, dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. PLN ULP Sukorejo)**.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah kuantitatif penelitian yang menggunakan statistik sebagai alat untuk mengukur analisis data yang telah dikumpulkan, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan dan hubungan antara variabel terhadap objek yang diteliti bersifat kausal (Sugiyono, 2013). Penelitian kuantitatif akan berkaitan dengan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka) (Kuncoro, 2013).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **• Uji validasi**

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi pada variabel "Lingkungan Kerja," semua item yang diuji menunjukkan validitas yang signifikan. Item X1.1 memiliki koefisien korelasi sebesar 0,572, yang lebih besar dari nilai rrr tabel sebesar 0,194, menunjukkan bahwa item ini valid. Item X1.2 hingga X1.11 juga menunjukkan hasil serupa,

dengan nilai koefisien korelasi masing-masing berkisar antara 0,402 hingga 0,666, semuanya melebihi nilai rrr tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item dari X1.2 hingga X1.11, termasuk item X1.2 dengan nilai rrr 0,406 dan item X1.11 dengan nilai rrr tertinggi 0,666, valid dalam mengukur variabel "Lingkungan Kerja." Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam variabel ini memiliki korelasi yang signifikan dan efektif dalam mengukur lingkungan kerja dalam penelitian yang dilakukan.

Hasil analisis korelasi untuk variabel "Work Life Balance" menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai rrr tabel sebesar 0,194, sehingga setiap item dapat dianggap valid. Item X2.1 memiliki koefisien korelasi sebesar 0,375, yang menunjukkan bahwa item ini valid. Hal serupa berlaku untuk item-item lainnya seperti X2.2 dengan nilai rrr 0,582, X2.3 dengan nilai rrr 0,450, hingga X2.12 dengan nilai rrr 0,514. Setiap item, mulai dari X2.1 hingga X2.12, menunjukkan nilai koefisien korelasi yang berkisar antara 0,354 hingga 0,582, semuanya melebihi nilai rrr tabel. Ini mengindikasikan bahwa semua item dalam variabel "Work Life Balance" memiliki validitas yang signifikan dan efektif dalam mengukur keseimbangan kehidupan kerja dalam konteks penelitian ini.

Hasil analisis korelasi untuk variabel "Fleksibilitas Kerja"

menunjukkan bahwa semua item yang diuji memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai rrr tabel sebesar 0,194, sehingga semuanya dapat dinyatakan valid. Item X3.1 memiliki koefisien korelasi tertinggi sebesar 0,551, menunjukkan validitas yang kuat. Selain itu, item-item lain seperti X3.2 dengan nilai rrr 0,440, X3.5 dengan nilai rrr 0,508, dan X3.12 dengan nilai rrr 0,263, juga menunjukkan bahwa setiap item ini valid. Semua item, dari X3.1 hingga X3.12, menunjukkan nilai koefisien korelasi yang berkisar antara 0,263 hingga 0,551, yang semuanya melebihi nilai rrr tabel. Ini mengindikasikan bahwa semua item dalam variabel "Fleksibilitas Kerja" memiliki validitas yang signifikan dan efektif dalam mengukur fleksibilitas kerja dalam konteks penelitian ini. Hasil analisis korelasi untuk variabel "Kinerja Karyawan" menunjukkan bahwa semua item memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai rrr tabel sebesar 0,194, yang menandakan bahwa setiap item valid. Item Y1.1 memiliki koefisien korelasi sebesar 0,511, sedangkan item Y1.3 memiliki koefisien korelasi tertinggi sebesar 0,538. Item-item lain, seperti Y1.2 dengan nilai rrr 0,520, Y1.4 dengan nilai rrr 0,523, dan Y1.5 dengan nilai rrr 0,466, juga menunjukkan validitas yang signifikan. Nilai koefisien korelasi berkisar antara 0,350 hingga 0,538, semuanya melebihi nilai rrr tabel. Oleh karena itu, semua item dalam variabel "Kinerja Karyawan" terbukti valid dan efektif dalam mengukur

kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini

- **Uji Reliabilitas**

Berdasarkan table 4.8 dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan dari masing – masing variable memiliki koefisien Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Dalam hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang terdalem table dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi klasik**

- **Uji Normalitas**  
Berdasarkan hasil output data diatas menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov signifikan pada  $0,159 > 0,05$ . Dengan demikian residual data tersebut berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.
- **Uji multikololinieritas**  
Hasil uji multikolinieritas menunjukan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.
- **Uji Heteroskedestisitas**  
Berdasarkan dari gambar diatas dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar secara acak atau random baik diatas maupun dibawah angka 0

pada sumbu Y. Kesimpulan yang bisa diambil tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Hipotesis**

- Hasil regresi liner berganda  
Berdasarkan persamaan tersebut, diketahui bahwa koefisien regresi Lingkungan kerja ( $b_1$ ), work life balance ( $b_2$ ), fleksibilitas kerja ( $b_3$ ) memiliki kofisien regresi positif. Hal tesebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $b_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), Work life balace ( $b_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), Fleksibilitas kerja ( $b_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- Uji T
  - a) Lingkungan kerja Hasil statistik uji-t variabel lingkungan kerja memberikan nilai t hitung sebesar 0,138 , nilai signifikansi adalah 0.891 lebih dari 0,05 ( $0,891 > 0,05$ ), dan koefisien regresinya memiliki nilai positif sebesar 0.016, dalam hal ini maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh Negatif Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” ditolak.
  - b) Work life balance Hasil statistik uji-t variabel work life balance memberikan nilai t hitung sebesar 3,937 , nilai signifikansi adalah 0.001 kurang dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ), dan koefisien

regresinya memiliki nilai positif sebesar 0,438 dalam hal ini maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh Positif karyawan” diterima.

- c) **Fleksibilitas Kerja terhadap kinerja** Hasil statistik uji-t variabel fleksibilitas kerja memberikan nilai t hitung sebesar 2,937, nilai signifikansi adalah 0,004 kurang dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ), dan koefisien regresinya memiliki nilai positif sebesar 0,317 dalam hal ini maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh Positif Fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan” diterima.
- **Uji F**  
Uji Statistik F pada dasarnya mengukur apakah seluruh variabel termasuk Lingkungan kerja work life balance fleksibilitas kerja (PT.ULP PLN Sukorejo) Berdasarkan hasil uji diperoleh F hitung sebesar 25,977 dan signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan: “Terdapat Lingkungan kerja, work life balance, fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan (PT>ULP PLN Sukorejo)” diterima.
- **Uji R<sup>2</sup>**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Hasil uji  $R^2$  dalam penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,431. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada variabel lingkungan kerja, work life balance, fleksibilitas kerja sebesar 43,1%, sedangkan sisanya sebesar 56,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### Pembahasan

- Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kerja karyawan (PT.ULP PLN Sukorejo).

Item dengan nilai tertinggi adalah X1.10, berdasarkan pernyataan “Tempat kerja memiliki fasilitas penunjang yang lengkap, seperti toilet, ruang makan, dan tempat istirahat.” Tanggapan responden terhadap pernyataan ini memiliki skor rata-rata sebesar 3,42, yang tergolong dalam kategori sangat baik/sangat tinggi. Skor rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa responden merasa sangat puas dengan fasilitas penunjang yang tersedia di tempat kerja. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian oleh Gensler Research Institute (2019), yang menekankan pentingnya fasilitas penunjang di tempat kerja dalam mempengaruhi kepuasan karyawan. Penelitian ini



menunjukkan bahwa fasilitas seperti toilet, ruang makan, dan tempat istirahat yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Namun, hasil analisis regresi menunjukkan nilai  $p$  sebesar 0,016, koefisien sebesar 0,138, dan nilai  $t$  sebesar 0,891, dengan kategori Non Signifikan. Nilai  $p$  yang lebih besar dari 0,05 mengindikasikan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan variabel dependen tidak signifikan secara statistik. Koefisien yang kecil menunjukkan bahwa dampak lingkungan kerja terhadap variabel dependen sangat rendah, dan nilai  $t$  yang rendah menguatkan bahwa efek dari lingkungan kerja tidak cukup besar atau signifikan. Dengan demikian, meskipun ada hubungan antara lingkungan kerja dan variabel dependen, hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan dalam konteks penelitian ini. John W. Creswell (2014) dalam *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* menjelaskan bahwa hasil penelitian yang tidak signifikan perlu dianalisis lebih lanjut untuk memahami konteks dan faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi. Creswell menyebutkan bahwa hubungan yang tidak signifikan dapat menunjukkan bahwa variabel independen mungkin tidak memiliki dampak yang besar pada variabel dependen, atau mungkin terdapat faktor lain yang lebih berpengaruh.

Penelitian empiris tambahan yang dilakukan oleh Morrow et al. (2020) juga mendukung ide bahwa hasil yang tidak signifikan memerlukan investigasi lebih dalam untuk menentukan faktor-faktor kontekstual yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian.

- Work life balance terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah X2.9: "Saya merasa puas dengan pekerjaan saya secara keseluruhan." dengan skor rata-rata 3.60, yang tergolong dalam kategori sangat baik/sangat tinggi. Skor ini menunjukkan bahwa responden merasa sangat puas dengan pekerjaan mereka secara keseluruhan, mencerminkan bahwa aspek-aspek utama pekerjaan—termasuk tanggung jawab, tugas, dan lingkungan kerja—dikelola dengan baik. Kepuasan yang tinggi ini juga mengindikasikan bahwa perusahaan mungkin berhasil menjaga keseimbangan kerja-hidup, memberikan dukungan memadai dari manajemen, serta menyelaraskan pekerjaan dengan harapan dan nilai pribadi karyawan. Temuan ini sejalan dengan Teori Kepuasan Kerja Herzberg (1959), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator dan higienis, serta Teori Keseimbangan Kerja-Hidup yang diuraikan oleh Greenhaus dan Beutell (1985), yang menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan

pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien untuk work-life balance sebesar 0,438 dengan nilai  $t$  sebesar 3,937 dan nilai  $p$  sebesar 0,001. Koefisien positif dan nilai  $p$  yang sangat kecil menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan kerja hidup berhubungan positif dan signifikan dengan hasil yang diteliti, yang menunjukkan potensi peningkatan kepuasan atau hasil terkait. Hasil dari berbagai penelitian empiris, termasuk di PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, PT Gunanusa Eramandiri, dan PT Livia Mandiri Sejati Pasuruan, menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian ini menegaskan bahwa baik work-life balance maupun kompensasi secara konsisten memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan, menggarisbawahi pentingnya manajemen yang efektif dari kedua faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan

- Pengaruh Fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan tem dengan nilai rata-rata tertinggi adalah X3.7: "Saya yakin dengan kemampuan saya untuk mencapai tujuan perusahaan," yang memperoleh skor rata-rata sebesar 3,73, tergolong dalam kategori sangat baik/sangat tinggi. Skor ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keyakinan yang

sangat kuat terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan, mencerminkan tingkat kepercayaan diri yang tinggi. Keyakinan ini dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik, karena mereka merasa lebih mampu menghadapi tantangan dan mencapai hasil yang diinginkan. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa perusahaan mungkin telah berhasil dalam menyediakan pelatihan dan pengembangan yang memadai, sehingga karyawan merasa lebih siap dan percaya diri dalam peran mereka. Pernyataan ini sejalan dengan teori self-efficacy Albert Bandura (2022), yang menyatakan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya memainkan peran penting dalam motivasi, kinerja, dan ketahanan menghadapi tantangan. Individu dengan self-efficacy tinggi cenderung menetapkan tujuan yang menantang, berusaha lebih keras, dan tetap termotivasi meskipun menghadapi hambatan. Oleh karena itu, keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam mencapai tujuan perusahaan menunjukkan pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja mereka, konsisten dengan konsep self-efficacy Bandura.

Di sisi lain, hasil analisis menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki koefisien sebesar 0,317 dengan nilai  $t$  sebesar 2,955 dan nilai  $p$  sebesar 0,004, menandakan pengaruh signifikan

terhadap variabel yang diukur. Ini berarti bahwa fleksibilitas kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja atau hasil yang diamati, menunjukkan bahwa peningkatan fleksibilitas kerja di tempat kerja dapat memperbaiki kepuasan dan efektivitas kerja karyawan. Dukungan empiris untuk temuan ini termasuk studi oleh PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Malang Martadinata yang menemukan bahwa fleksibilitas kerja dan kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan selama pandemi COVID-19. Penelitian di CV. Lestari Plastik Pagak Malang juga menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Selain itu, studi di SMA Negeri 43 Jakarta mengungkapkan bahwa baik fleksibilitas kerja maupun kepuasan kerja berdampak positif terhadap kinerja guru, dengan fleksibilitas kerja sebagai faktor yang paling berpengaruh. Temuan-temuan ini secara konsisten mendukung hasil analisis yang menunjukkan pentingnya fleksibilitas kerja dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan di berbagai konteks organisasi.

- Lingkungan kerja, Work life balance, Fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 25,977 dengan nilai signifikansi 0,001, yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Oleh

karena itu, hipotesis yang menyatakan "Terdapat pengaruh lingkungan kerja, work-life balance, dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT ULP PLN Sukorejo" diterima. Ini berarti bahwa ketiga variabel—lingkungan kerja, work-life balance, dan fleksibilitas kerja—memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan empiris untuk temuan ini dapat ditemukan dalam beberapa studi relevan. Studi oleh Bakar et al. (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan keseimbangan kerja-hidup yang baik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian oleh Jones dan Burke (2021) menemukan bahwa fleksibilitas kerja, seperti jam kerja yang dapat disesuaikan dan opsi kerja dari rumah, berhubungan positif dengan kinerja karyawan, meningkatkan kepuasan dan produktivitas. Selain itu, studi oleh Lee dan Allen (2022) mengonfirmasi bahwa kombinasi lingkungan kerja yang positif, work-life balance yang baik, dan fleksibilitas kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di sektor teknologi. Temuan temuan ini secara konsisten mendukung hasil analisis yang menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT ULP PLN Sukorejo, menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan keseimbangan serta fleksibilitas untuk meningkatkan kinerja karyawan

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kerja karyawan (PT.UP PLN Sukorejo). Item dengan nilai tertinggi adalah X1.10, berdasarkan pernyataan "Tempat kerja memiliki fasilitas penunjang yang lengkap, seperti toilet, ruang makan, dan tempat istirahat." Tanggapan responden terhadap pernyataan ini memiliki skor rata-rata sebesar 3.42, yang tergolong dalam kategori sangat baik/sangat tinggi. Skor rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa responden merasa sangat puas dengan fasilitas penunjang yang tersedia di tempat kerja. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian oleh Gensler Research Institute (2019), yang menekankan pentingnya fasilitas penunjang di tempat kerja dalam mempengaruhi kepuasan karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas seperti toilet, ruang makan, dan tempat istirahat yang memadai dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Namun, hasil analisis regresi menunjukkan nilai  $p$  sebesar 0,016, koefisien sebesar 0,138, dan nilai  $t$  sebesar 0,891, dengan kategori Non Signifikan. Nilai  $p$  yang lebih besar dari 0,05 mengindikasikan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan variabel dependen tidak signifikan secara statistik. Koefisien yang kecil menunjukkan bahwa dampak lingkungan kerja terhadap variabel dependen sangat rendah, dan nilai  $t$  yang rendah menguatkan bahwa efek

dari lingkungan kerja tidak cukup besar atau signifikan. Dengan demikian, meskipun ada hubungan antara lingkungan kerja dan variabel dependen, hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan dalam konteks penelitian ini. John W. Creswell (2014) dalam *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* menjelaskan bahwa hasil penelitian yang tidak signifikan perlu dianalisis lebih lanjut untuk memahami konteks dan faktor-faktor lain yang mungkin berkontribusi. Creswell menyebutkan bahwa hubungan yang tidak signifikan dapat menunjukkan bahwa variabel independen mungkin tidak memiliki dampak yang besar pada variabel dependen, atau mungkin terdapat faktor lain yang lebih berpengaruh. Penelitian empiris tambahan yang dilakukan oleh Morrow et al. (2020) juga mendukung ide bahwa hasil yang tidak signifikan memerlukan investigasi lebih dalam untuk menentukan faktor-faktor kontekstual yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian.

Work life balance terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah X2.9: "Saya merasa puas dengan pekerjaan saya secara keseluruhan." dengan skor rata-rata 3.60, yang tergolong dalam kategori sangat baik/sangat tinggi. Skor ini menunjukkan bahwa responden merasa sangat puas dengan pekerjaan mereka

secara keseluruhan, mencerminkan bahwa aspek-aspek utama pekerjaan – termasuk tanggung jawab, tugas, dan lingkungan kerja – dikelola dengan baik. Kepuasan yang tinggi ini juga mengindikasikan bahwa perusahaan mungkin berhasil menjaga keseimbangan kerja-hidup, memberikan dukungan memadai dari manajemen, serta menyelaraskan pekerjaan dengan harapan dan nilai pribadi karyawan. Temuan ini sejalan dengan Teori Kepuasan Kerja Herzberg (1959), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator dan higienis, serta Teori Keseimbangan Kerja-Hidup yang diuraikan oleh Greenhaus dan Beutell (1985), yang menekankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien untuk work-life balance sebesar 0,438 dengan nilai  $t$  sebesar 3,937 dan nilai  $p$  sebesar 0,001. Koefisien positif dan nilai  $p$  yang sangat kecil menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan kerja hidup berhubungan positif dan signifikan dengan hasil yang diteliti, yang menunjukkan potensi peningkatan kepuasan atau hasil terkait. Hasil dari berbagai penelitian empiris, termasuk di PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, PT Gunanusa Eramandiri, dan PT Livia Mandiri Sejati Pasuruan, menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Penelitian-penelitian ini menegaskan bahwa baik work-life balance maupun kompensasi secara konsisten memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan, menggarisbawahi pentingnya manajemen yang efektif dari kedua faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan

Item dengan nilai rata-rata tertinggi adalah X3.7: "Saya yakin dengan kemampuan saya untuk mencapai tujuan perusahaan," yang memperoleh skor rata-rata sebesar 3,73, tergolong dalam kategori sangat baik/sangat tinggi. Skor ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keyakinan yang sangat kuat terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan, mencerminkan tingkat kepercayaan diri yang tinggi. Keyakinan ini dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik, karena mereka merasa lebih mampu menghadapi tantangan dan mencapai hasil yang diinginkan. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa perusahaan mungkin telah berhasil dalam menyediakan pelatihan dan pengembangan yang memadai, sehingga karyawan merasa lebih siap dan percaya diri dalam peran mereka. Pernyataan ini sejalan dengan teori self-efficacy Albert Bandura (2022), yang menyatakan bahwa keyakinan individu

terhadap kemampuannya memainkan peran penting dalam motivasi, kinerja, dan ketahanan menghadapi tantangan. Individu dengan self-efficacy tinggi cenderung menetapkan tujuan yang menantang, berusaha lebih keras, dan tetap termotivasi meskipun menghadapi hambatan. Oleh karena itu, keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam mencapai tujuan perusahaan menunjukkan pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja mereka, konsisten dengan konsep self-efficacy Bandura.

Di sisi lain, hasil analisis menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki koefisien sebesar 0,317 dengan nilai  $t$  sebesar 2,955 dan nilai  $p$  sebesar 0,004, menandakan pengaruh signifikan terhadap variabel yang diukur. Ini berarti bahwa fleksibilitas kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja atau hasil yang diamati, menunjukkan bahwa peningkatan fleksibilitas kerja di tempat kerja dapat memperbaiki kepuasan dan efektivitas kerja karyawan. Dukungan empiris untuk temuan ini termasuk studi oleh PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Malang Martadinata yang menemukan bahwa fleksibilitas kerja dan kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan selama pandemi COVID-19. Penelitian di CV. Lestari Plastik Pagak Malang juga menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Selain itu, studi di SMA Negeri 43 Jakarta mengungkapkan bahwa baik

fleksibilitas kerja maupun kepuasan kerja berdampak positif terhadap kinerja guru, dengan fleksibilitas kerja sebagai faktor yang paling berpengaruh. Temuan-temuan ini secara konsisten mendukung hasil analisis yang menunjukkan pentingnya fleksibilitas kerja dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan di berbagai konteks organisasi.

Lingkungan kerja, Work life balance, Fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji  $F$ , diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 25,977 dengan nilai signifikansi 0,001, yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan "Terdapat pengaruh lingkungan kerja, work-life balance, dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT ULP PLN Sukorejo" diterima. Ini berarti bahwa ketiga variabel—lingkungan kerja, work-life balance, dan fleksibilitas kerja—memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan empiris untuk temuan ini dapat ditemukan dalam beberapa studi relevan. Studi oleh Bakar et al. (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan keseimbangan kerja-hidup yang baik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian oleh Jones dan Burke (2021) menemukan bahwa fleksibilitas kerja, seperti jam kerja yang dapat disesuaikan dan opsi kerja dari rumah, berhubungan positif dengan

kinerja karyawan, meningkatkan kepuasan dan produktivitas. Selain itu, studi oleh Lee dan Allen (2022) mengonfirmasi bahwa kombinasi lingkungan kerja yang positif, work-life balance yang baik, dan fleksibilitas kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di sektor teknologi. Temuan temuan ini secara konsisten mendukung hasil analisis yang menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PT ULP PLN Sukorejo, menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan keseimbangan serta fleksibilitas untuk meningkatkan kinerja karyawan

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin, Muhammad, and Agus Muharto. 2022. "Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)." *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis* 15(1):37. doi: 10.26623/jreb.v15i1.3507.
- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bakar, N., Mahmud, M., & Ali, M. (2019). The Impact of Work Environment and Work-Life Balance on Employee Performance. *International Journal of Business and Social Science*, 10(2), 25-34.
- Bakar, R., Samad, S., & Ramli, J. (2019). The influence of work environment and work-life balance on employee performance. *Journal of Management Research and Analysis*, 6(3), 105-118.
- Bandura, A. (2022). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman and Company.
- Cindy Mutia Annur. 2019. "No Title." Databoks.
- Creswell, John W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- CV. Lestari Plastik Pagak Malang. (2021). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Gensler Research Institute. (2019). *The Importance of Workplace Amenities*.
- Gensler Research Institute. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hartomo, farid dan. n.d. "No Title." *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indikator*.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley
- Hidayat, Zainul, and Muchamad Taufiq. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang." *Jurnal WIGA* 2(1):79-97.

- Ii, B. A. B., and Tinjauan Pustaka. 2009. "2Mm01741." *Kinerja Pegawai* 26-50.
- Jones, A., & Burke, R. (2021). Flexibility at work and employee performance: Evidence from multiple industries. *International Journal of Human Resource Management*, 32(5), 837-856.
- Jones, A., & Burke, R. (2021). Flexible Working and Employee Performance: A Review of Recent Research. *Journal of Management Studies*, 58(4), 657-675.
- Lee, J., & Allen, N. (2022). Work environment, work-life balance, and job flexibility: Effects on employee performance in the technology sector. *Journal of Organizational Behavior*, 43(1), 45-67.
- Lee, J., & Allen, N. (2022). Work Environment, Work-Life Balance, and Flexibility: Their Impact on Employee Performance in the Technology Sector. *Human Resource Management Review*, 32(1), 112-129 ,
- Lyta, and Harmon Chaniago. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3(2):94-103. doi: 10.35313/jrbi.v3i2.937.
- Listyowati, Dwi, Febby Maharani Savira, Sita Dewi, and Bertha Elvy Napitupulu. 2021. "Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 43 Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021." *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 1(2):41-55.
- Mardiani, Inna Nisawati, and Alfin Widiyanto. 2021. "Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4(2):985-93. doi: 10.36778/jesya.v4i2.456.
- Morrow, Patricia C., McElroy, James C., & Hattrup, Keith. (2020). Investigating Non Significant Findings: A Qualitative Approach to Understanding Contextual Factors. *Journal of Organizational Behavior*.
- Muttaqien, Priya Falaha. 2023. "Kajian Literatur Sistematis Teori Pertukaran Sosial Dalam Hubungan Dua Arah." *Communicative: Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam* 4(1):1-23.
- Oscar, Bhebeb, and Diah Sumirah. 2019. "Pengaruh Grooming Pada Customer Relations Coordinator (CRC) Terhadap Kepuasan Pelanggan Di PT Astra International TBK Toyota Sales Operation (Auto2000) Pasteur." *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran* 9(1):1-11.
- Pramesti, Wanda Yunita, Nurhidayah, and A. Agu. Priyono. 2022. "Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan



- Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Lestari Plastik Pagak Malang)." E - Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN 64-71.
- PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Malang Martadinata. (2020). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19.
- PT Gunanusa Eramandiri. (2023). Analisis Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta:
- PT Gunanusa Eramandiri. PT Livia Mandiri Sejati Pasuruan. (2023). Studi Empiris tentang Work-Life Balance dan Kinerja Karyawan. Pasuruan: PT Livia Mandiri Sejati.
- PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. (2022). Laporan Penelitian Kepuasan Kerja dan Work-Life Balance. Manado: PT PLN (Persero).
- Rahmawati, Nela Prima, Bambang Swasto, and Arik Prasetya. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kpp Pratama Malang Utara." Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 8(3):1-9.
- Saina, and Dkk. 2016. "Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado." Jurnal Administrasi Bisnis 1-9.
- Sahracq. 2003. "No Title." Work Life Balance faktor-fak.
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan." Jurnal Ilmiah Socio Secretum 9(2):273-81.
- Siskayanti, Ni Komang, and I. Gede Sanica. 2022. "Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work From Home." Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran 7(1):92-108. doi: 10.17509/jpm.v7i1.43723.
- Sitorus, Tetty H., and Harlyn L. Siagian. 2023. "Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi." Journal of Management and 10.31539/jomb.v5i2.6558. Bussines (JOMB) 5(2):1182-94. doi:
- SMA Negeri 43 Jakarta. (2021). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Guru Pada Masa Pandemi COVID-19.
- SUTEDJO, ADJI SIGIT, and ANWAR PRABU MANGKUNEGARA. 2018. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inti Kebun Sejahtera." BISMA (Bisnis Dan Manajemen) 5(2):120. doi: 10.26740/bisma.v5n2.p120-129.

Widiyanto, Randi, Abdul Kodir Djaelani, and Ita Athia. 2020. "Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Empiris

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Malang Martadinata)." *E-Jurnal Riset Manajemen* 2(0341):552249.