

**PENGARUH INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA, DAN FLEKSIBILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada PT. Hidayah Group Transindo)

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis**

Oleh:

M. ROSYID JAZULI

NPM. 21901092138



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
MALANG**

2025

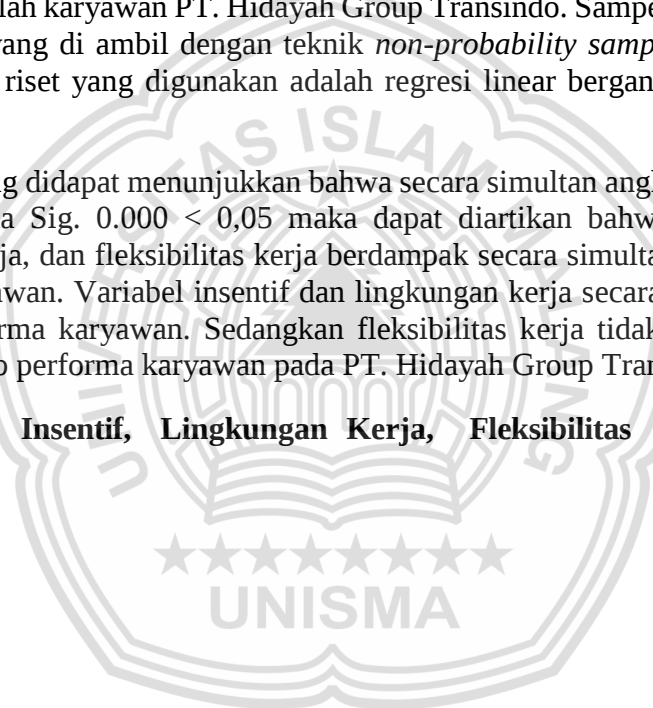
RINGKASAN

M. Rosyid Jazuli, 2025, **Dampak Insentif, Lingkungan Kerja, dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Performa Karyawan (Studi Pada PT. Hidayah Group Transindo)**, Dosen Pembimbing I: Dadang Krisdianto, S.Sos., M.Si, Dosen Pembimbing II: Ainul Chanafi, S.AB., M.A.

Ruang lingkup riset ini ialah studi mengenai dampak insentif, lingkungan kerja, dan fleksibilitas kerja terhadap performa karyawan (studi kasus pada PT. Hidayah Group Transindo). Jenis riset ini adalah kuantitatif. Tujuan riset ini ialah guna menemukan dampak insentif, lingkungan kerja, dan fleksibilitas kerja terhadap performa karyawan. Skala pengukuran riset ini menggunakan skala Likert. Populasi pada riset ini ialah karyawan PT. Hidayah Group Transindo. Sampel riset ini berjumlah 55 partisipan yang di ambil dengan teknik *non-probability sampling* yaitu sampling jenuh. Metode riset yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan program SPSS IBM 25.

Hasil yang didapat menunjukkan bahwa secara simultan angka f hitung $69,162 > 3,17$ dan angka Sig. $0.000 < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel insentif, lingkungan kerja, dan fleksibilitas kerja berdampak secara simultan terhadap variabel performa karyawan. Variabel insentif dan lingkungan kerja secara parsial berdampak terhadap performa karyawan. Sedangkan fleksibilitas kerja tidak berdampak secara parsial terhadap performa karyawan pada PT. Hidayah Group Transindo

Kata Kunci: Insentif, Lingkungan Kerja, Fleksibilitas Kerja, Performa Karyawan



SUMMARY

M. Rosyid Jazuli, 2025, *The Effect of Incentives, Work Environment, and Work Flexibility on Employee Performance (Study at PT. Hidayah Group Transindo)*, Supervisor I: Dadang Krisdianto, S.Sos., M.Si, Supervisor II: Ainul Chanafi, S.AB., M.A.

The scope of this research is a study of the effect of incentives, work environment, and work flexibility on employee performance (case study at PT. Hidayah Group Transindo). This type of research is quantitative. The purpose of this study is to determine the effect of incentives, work environment, and work flexibility on employee performance. The measurement scale of this study uses the Likert scale. The population in this study were employees of PT. Hidayah Group Transindo. The sample of this study amounted to 55 participants who were taken using a non-probability sampling technique, namely saturated sampling. The research method used is multiple linear regression with the SPSS IBM 25 program.

The results obtained show that simultaneously the calculated f value is $69.162 > 3.17$ and the Sig. value is $0.000 < 0.05$, which means that the incentive, work environment, and work flexibility variables have a simultaneous effect on employee performance variables. The incentive and work environment variables partially affect employee performance. While work flexibility does not have a partial effect on employee performance at PT. Hidayah Group Transindo

Keywords: Incentives, Work Environment, Work Flexibility, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Sumber daya manusia adalah diantara elemen esensial dalam sebuah perusahaan. Tanpa keterlibatan karyawan, meskipun Kendati berbagai aspek pendukung telah terpenuhi, perusahaan tidak dapat dapat beroperasi dengan efektif. Manusia berperan sebagai penggerak dan penentu arah organisasi. Karyawan merupakan aset fundamental dalam suatu perusahaan yang memiliki peran strategis, antara lain sebagai pengambil keputusan, perancang, dan pengelola berbagai aktivitas organisasi. Setiap perusahaan senantiasa memohon keberadaan karyawan yang berprestasi, mengingat performa yang unggul dari karyawan akan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Namun demikian, persoalan yang kerap dihadapi oleh perusahaan berkaitan dengan pengelolaan aset manusia yang menghadirkan hambatan tersendiri bagi pengelola dalam menjalankan fungsi pengelolaannya secara efektif (Rohmani, 2020).

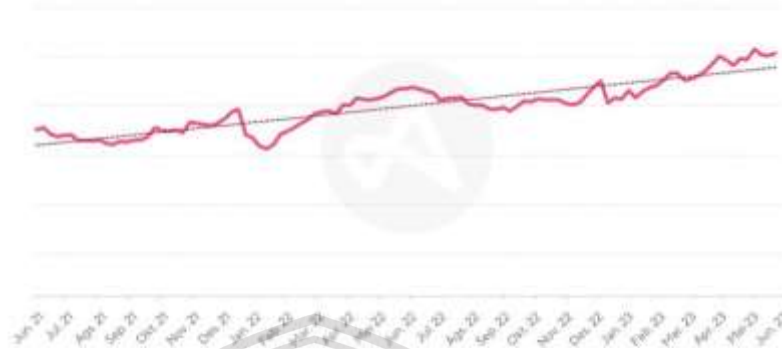
Transportasi merupakan elemen krusial dalam menunjang aktivitas manusia, karena memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kelangsungan kehidupan sehari-hari. Di era modern saat ini, aktivitas masyarakat semakin kompleks dan beragam. Keterbatasan sarana transportasi, baik untuk perjalanan individu maupun bersama keluarga, kerap menjadi kendala yang menghambat kelancaran mobilitas. Menurut Danti (2012), keberadaan sistem transportasi

memungkinkan masyarakat untuk menjangkau berbagai wilayah dengan lebih mudah. Kondisi ini mendorong munculnya inisiatif dari sebagian pihak untuk mengembangkan usaha dalam bentuk biro perjalanan atau *travel agent*. Dalam situasi di mana masyarakat disibukkan oleh rutinitas pekerjaan yang menyita waktu, perencanaan liburan tanpa bantuan jasa *travel agent* menjadi cukup sulit. Di sisi lain, terdapat pula masyarakat yang mengalami keterbatasan akses terhadap sarana transportasi pribadi, padahal mereka memerlukan mobilitas untuk berbagai keperluan. Oleh karena itu, transportasi umum dan jasa biro perjalanan menjadi alternatif solusi yang dipilih oleh masyarakat dalam memenuhi kebutuhan perjalanan mereka.

Biro perjalanan merupakan suatu entitas usaha yang bergerak di bidang jasa transportasi dan menyediakan berbagai layanan yang berkaitan dengan kebutuhan perjalanan konsumen, seperti pengurusan tiket, akomodasi, paspor, dan layanan terkait lainnya (Danti, 2012). Seiring meningkatnya mobilitas masyarakat, peluang dalam sektor bisnis perjalanan pun mengalami perkembangan yang pesat, terutama di kota-kota besar. Kondisi ini mendorong para pelaku usaha di bidang jasa perjalanan untuk bersaing dalam menarik minat konsumen agar menggunakan layanan travel yang mereka tawarkan.

Perkembangan teknologi saat ini sangat pesat, dengan berkembangnya teknologi maka semakin pesat daya saing perusahaan *travel* perjalanan wisata.

Jumlah sesi aplikasi travel pada bulan Juni 2021 - Juni 2023 (Global)



Gambar 1. 1 Sesi Aplikasi Travel

Sumber: Adjust.com (2023)

Minat masyarakat terhadap jasa *travel* meningkat seiring dengan bertambahnya fasilitas dan kelebihan yang diberikan. Kemajuan zaman yang disertai dengan pesatnya perkembangan teknologi menuntut setiap perusahaan untuk terus beradaptasi melalui pembelajaran terhadap hal-hal baru serta penerapan inovasi teknologi. Dalam menghadapi tantangan dan persaingan di tingkat global, salah satu strategi penting yang dapat dilakukan adalah dengan mengelola manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara optimal, mengingat peranannya yang sangat vital dalam mendukung operasional dan keberlangsungan perusahaan.

PT. Hidayah Group Transindo adalah sebuah perusahaan yang didirikan pada bulan Oktober 2012, yang bergerak di bidang layanan perjalanan wisata serta usaha penyewaan mobil dan sepeda motor. Perusahaan ini berawal dari saran dan

dorongan yang diberikan oleh teman serta kyai. Pada masa awal berdirinya, yaitu antara tahun 2012 hingga 2015, PT. Hidayah Group Transindo masih dalam tahap perintisan dan belum memanfaatkan media sosial sebagai alat pemasaran. Namun, sejak tahun 2016, perusahaan ini mulai memanfaatkan media sosial untuk pemasaran, yang kemudian membuka peluang bagi pengembangan bisnis lebih lanjut. Dengan memanfaatkan platform digital tersebut, PT. Hidayah Group Transindo berhasil mengembangkan usahanya dengan menawarkan layanan tour wisata lengkap dengan sopir, serta melayani berbagai tujuan di wilayah Malang dan sekitarnya.

Performa karyawan adalah persoalan yang umum diseluruh bagian operasional, terutama terkait dengan melibatkan sumber daya manusia dalam proses tersebut. Setiap organisasi menaruh harapan agar semua karyawan ikut serta secara aktif dalam setiap kegiatan, sehingga dapat menunjang peningkatan performa karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Arianty et al., 2016).

Manajemen performa adalah serangkaian aktivitas yang menerapkan fungsi manajemen untuk mengelola performa karyawan. Tujuannya adalah untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan mengelola performa sesuai target, standar, dan kompetensi yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan penetapan apa yang wajib digapai serta pendekatan guna mengatur dan meningkatkan karyawan,

dengan tujuan meningkatkan kemungkinan pencapaian sasaran dalam kurun waktu khusus, baik dalam durasi pendek maupun panjang (Rohmani, 2020).

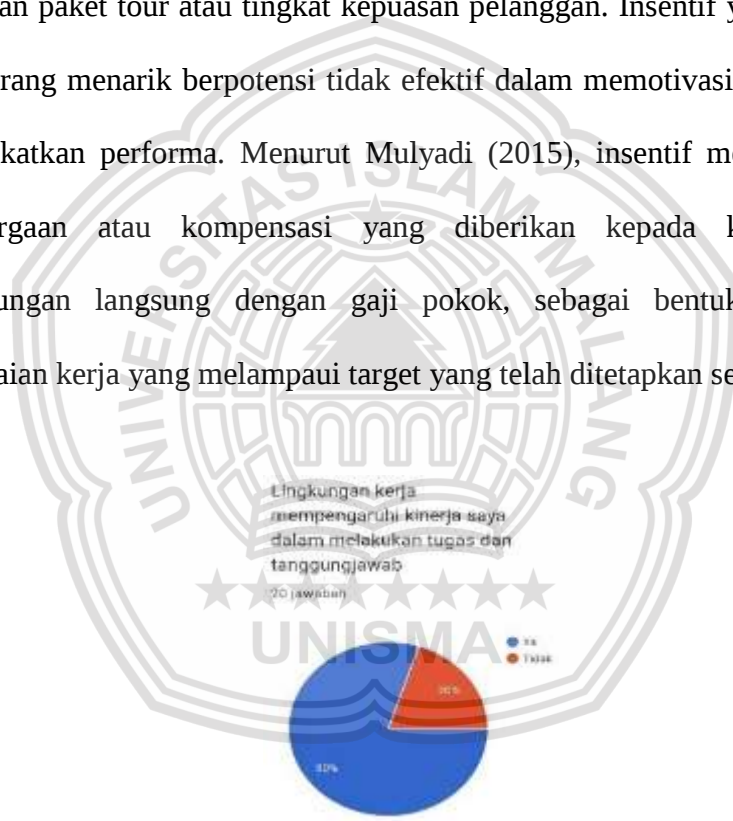
Prestasi kerja yang optimal terbentuk ketika setiap pimpinan perusahaan menyadari pentingnya memberikan arahan yang jelas atas tugas-tugas karyawan, sehingga mereka memahami dengan baik tanggung jawab yang diemban. Performa sendiri didefinisikan sebagai hasil produktivitas tenaga kerja, mencakup sisi mutu dan volume pekerjaan, dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Performa karyawan yang unggul akan memberikan sumbangsih baik terhadap keberlanjutan dan kemakmuran perusahaan. (Rivai & Sagala 2019).



Gambar 1. 2 Pra Survei Insentif Kerja

Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap performa, salah satunya adalah insentif. Berdasarkan hasil survei, sebanyak 75% partisipan menyatakan bahwa insentif yang diterima sudah sesuai dengan performa mereka, sementara 25% lainnya merasa insentif yang diperoleh belum sesuai dengan usaha yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas karyawan menilai sistem insentif

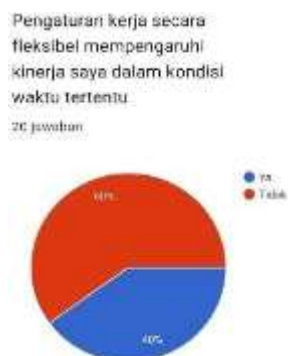
cukup adil, masih terdapat sebagian yang belum merasa puas. Permasalahan insentif terhadap performa karyawan di industri tour & travel memang bisa melibatkan berbagai aspek, seperti kesulitan dalam menetapkan kriteria insentif yang jelas dan adil untuk semua karyawan. Oleh karena itu, insentif perlu dihubungkan dengan metrik performa yang spesifik dan terukur, misalnya jumlah penjualan paket tour atau tingkat kepuasan pelanggan. Insentif yang tidak sesuai atau kurang menarik berpotensi tidak efektif dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan performa. Menurut Mulyadi (2015), insentif merupakan bentuk penghargaan atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan tanpa berhubungan langsung dengan gaji pokok, sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian kerja yang melampaui target yang telah ditetapkan sebelumnya.



Gambar 1. 3 Pra Survei Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga menjadi faktor penentu dalam performa karyawan. Berdasarkan hasil survei, sebanyak 80% partisipan menyatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi performa mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, sedangkan 20% menyatakan tidak. Temuan ini menunjukkan bahwa

mayoritas karyawan menyadari pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dalam mendukung pencapaian performa. Permasalahan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi performa karyawan di industri tour & travel meliputi beberapa aspek, seperti kurangnya penghargaan atau pengakuan atas hasil kerja karyawan yang dapat menurunkan motivasi. Selain itu, jam kerja yang panjang dan fleksibel sering kali mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan burnout. Lingkungan kerja yang tidak nyaman pada akhirnya berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas performa karyawan. Menurut Supardi dalam Rohmani (2020), lingkungan kerja merupakan area di mana karyawan menjalankan aktivitas mereka setiap hari. Suatu lingkungan kerja dapat dikategorikan baik atau layak apabila mampu mendukung karyawan dalam bekerja secara optimal dengan kondisi yang sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja mencakup kondisi sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun nonfisik, yang mampu menciptakan suasana yang menyenangkan, memberikan rasa aman dan tenteram, serta menumbuhkan rasa betah bagi karyawan selama bekerja.



Gambar 1. 4 Pra Survei Fleksibilitas Kerja

Selain insentif dan lingkungan kerja, fleksibilitas kerja juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi performa karyawan. Berdasarkan hasil survei, sebanyak 40% partisipan menyatakan bahwa pengaturan kerja secara fleksibel berdampak terhadap performa mereka, sementara 60% menyatakan tidak. Hasil ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dipersepsikan berbeda oleh karyawan. Di satu sisi, fleksibilitas dapat membantu karyawan menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, namun di sisi lain dapat menimbulkan permasalahan apabila tidak disertai batasan yang jelas. Beberapa karyawan mungkin merasa kesulitan dalam mengatur waktu, memisahkan antara urusan pekerjaan dan pribadi, atau bahkan bekerja melebihi kapasitas yang wajar, yang berpotensi menyebabkan stres maupun kelelahan. Dengan demikian, penerapan fleksibilitas kerja dalam industri tour & travel perlu dikelola secara tepat agar benar-benar mampu mendukung peningkatan performa karyawan. Menurut Carlson et al. (2010), fleksibilitas merujuk pada kebijakan formal yang ditetapkan oleh

manajemen sumber daya manusia maupun pengaturan informal yang berkaitan dengan fleksibilitas kerja di dalam suatu organisasi. Carlson mendefinisikan *schedule flexibility* sebagai pengaturan kerja yang bersifat fleksibel, yang mencakup kebebasan dalam menentukan lokasi dan waktu kerja, baik melalui kebijakan resmi maupun pengaturan tidak tertulis. Fleksibilitas ini mencakup durasi kerja (*time flexibility*), waktu pelaksanaan kerja (*timing flexibility*), serta lokasi pelaksanaan tugas (*place flexibility*) yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, pengkaji bermaksud menelaah sejauh mana dampak insentif, lingkungan kerja, serta fleksibilitas kerja terhadap performa karyawan. Atas dasar itu, pengkaji melakukan riset dengan judul “**Dampak Insentif, Lingkungan Kerja, dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Performa Karyawan (Studi Pada PT. Hidayah Group Transindo)**”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam riset ini adalah:

1. Apakah Insentif berdampak signifikan terhadap Performa Karyawan pada PT. Hidayah Group Transindo?
2. Apakah Lingkungan Kerja berdampak signifikan terhadap Performa Karyawan pada PT. Hidayah Group Transindo?

3. Apakah Fleksibilitas Kerja berdampak signifikan terhadap Performa Karyawan pada PT. Hidayah Group Transindo?
4. Apakah Insentif, Lingkungan Kerja, dan Fleksibilitas Kerja berdampak signifikan secara simultan terhadap Performa Karyawan pada PT. Hidayah Group Transindo?

C. Tujuan Riset

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan riset ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis apakah Insentif berdampak signifikan terhadap Performa Karyawan pada PT. Hidayah Group Transindo.
2. Menganalisis apakah Lingkungan Kerja berdampak signifikan terhadap Performa Karyawan pada PT. Hidayah Group Transindo.
3. Menganalisis apakah Fleksibilitas Kerja berdampak signifikan terhadap Performa Karyawan pada PT. Hidayah Group Transindo.
4. Menganalisis apakah Insentif, Lingkungan Kerja, dan Fleksibilitas Kerja berdampak signifikan secara simultan terhadap Performa Karyawan pada PT. Hidayah Group Transindo.

D. Manfaat Riset

Perolehan riset ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

a) Bagi Perusahaan

Riset ini dimohon memberikan manfaat bagi organisasi dalam memahami sejauh mana penghargaan finansial, suasana kerja, serta keluwesan kerja berperan dalam mewujudkan performa pegawai yang unggul.

b) Bagi Pengkaji Selanjutnya

Kajian ini dimohon mampu menyajikan pengetahuan yang berguna bagi pengkaji berikutnya, di mana temuan dari kajian ini dapat dijadikan acuan bagi riset sejenis dan dapat dikembangkan lebih lanjut.

E. **Sistematika Pembahasan**

Uraian dalam proposal skripsi ini disusun menggunakan alur pembahasan dengan perincian sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bagian ini memaparkan dasar pemikiran, perumusan permasalahan, sasaran penelitian, kegunaan penelitian, serta alur penyusunan pembahasan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bagian ini dipaparkan landasan teori yang berkaitan dengan tiap variabel penelitian mengenai pengaruh Insentif, Kondisi Kerja, serta Keluwesan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, juga ditampilkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian ini, serta disajikan kerangka konseptual penelitian dan dugaan sementara (hipotesis) dari penulis.

Bab III Metode Riset

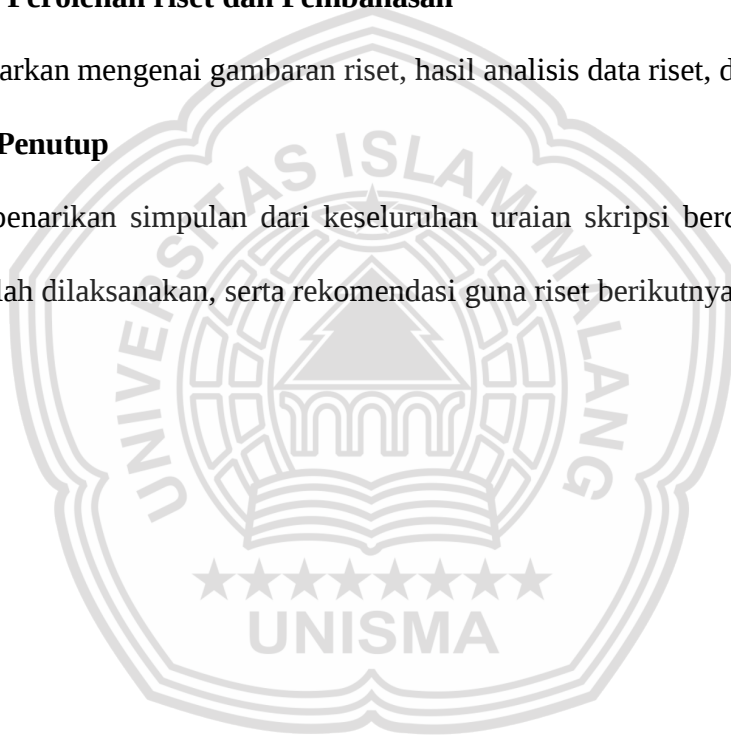
Memaparkan tipe riset, tempat serta periode pelaksanaan riset, variabel beserta metode pengukurannya, populasi dan sampel yang diterapkan, asal data, metode pengumpulan data, alat riset, pengujian validitas dan reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis.

Bab IV Perolehan riset dan Pembahasan

Memaparkan mengenai gambaran riset, hasil analisis data riset, dan pembahasan.

Bab V Penutup

Berisi penarikan simpulan dari keseluruhan uraian skripsi berdasarkan analisis yang telah dilaksanakan, serta rekomendasi guna riset berikutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Riset ini dilakukan dengan tujuan guna mengkaji apakah insentif, lingkungan kerja, dan fleksibilitas kerja berdampak terhadap performa karyawan pada PT. Hidayah Group Transindo. Berdasarkan perolehan riset dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel insentif berdampak terhadap performa karyawan pada PT. Hidayah Group Transindo.
2. Variabel lingkungan kerja berdampak terhadap performa karyawan pada PT. Hidayah Group Transindo.
3. Variabel fleksibilitas kerja tidak berdampak terhadap performa karyawan pada PT. Hidayah Group Transindo.
4. Variabel insentif, lingkungan kerja, dan fleksibilitas kerja berdampak secara simultan terhadap performa karyawan pada PT. Hidayah Group Transindo.

B. Saran

Berdasarkan perolehan riset yang telah dilaksanakan, variabel insentif, kondisi tempat kerja, dan kelenturan kerja terbukti memengaruhi performa pegawai di PT. Hidayah Group Transindo. Dari riset ini, dapat diajukan beberapa rekomendasi, antara lain:

1. Bagi perusahaan

Berdasarkan perolehan riset, faktor lingkungan kerja berdampak paling besar dan signifikan terhadap performa karyawan dengan angka t-hitung sejumlah 3,122. Oleh karena itu, pengkaji menyarankan agar perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung produktivitas, misalnya melalui peningkatan fasilitas kerja, hubungan antar rekan kerja, dan kebersihan tempat kerja.

Untuk faktor insentif, meskipun tidak sejumlah lingkungan kerja, tetap berdampak signifikan sehingga perlu ditingkatkan secara strategis, misalnya dengan pemberian bonus yang adil, insentif berbasis pencapaian, atau penghargaan non-finansial seperti penghargaan karyawan terbaik.

Sedangkan fleksibilitas kerja, meskipun dalam riset ini tidak menunjukkan dampak signifikan terhadap performa, tidak serta merta dapat diabaikan. Pengkaji menyarankan perusahaan untuk melakukan evaluasi lebih mendalam terhadap implementasi fleksibilitas kerja, seperti jenis fleksibilitas yang ditawarkan (waktu, lokasi, atau tugas), karena bisa jadi belum sesuai dengan kebutuhan atau karakteristik pekerjaan karyawan saat ini. Selain itu, perlu diantisipasi potensi dampak negatif seperti berkurangnya interaksi antaranggota tim, yang pada akhirnya dapat menghambat performa secara keseluruhan.

2. Bagi Pengkaji Berikutnya

Untuk pihak-pihak yang akan melaksanakan riset lebih lanjut dianjurkan agar:

- a) Menambahkan variabel tambahan yang berbeda pada riset selanjutnya, seperti disiplin kerja, tingkat stres kerja, dan motivasi kerja, agar temuan menjadi lebih kuat.
- b) Menggunakan model riset alternatif, misalnya pendekatan kualitatif, untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam dan komprehensif.
- c) Meningkatkan jumlah partisipan serta memperluas populasi dalam riset berikutnya agar diperoleh temuan yang lebih representatif dan akurat



DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, M. D., & Taufiqurrahman, A. (2023). Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Performa Driver Grabbike Lamongan. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(1), 30-40.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Dampak Insentif Terhadap Performa Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96-102.
- Amalia, R., & Adman. (2017). Dampak Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. *Jurnal Upiedu*, 1(1), 180-184.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2004). *Management: The new competitive landscape* (6th ed.). McGraw-Hill.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2005). *Human resource management* (7th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Carlson, D. S., Grzywacz, G. J., & Kacmar, M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal Of Managerial Psychology*. Vol. 25 No.4.
- Daft, R. L. (2006). *Management* (6th ed.). Thomson South-Western.
- Danti, N.A. 2012. Analisis Faktor-Faktor yang Memdampaki Kepuasan Konsumen dalam Meningkatkan Loyalitas Pengguna Jasa Travel Bejeu (Studi pada travel Bejeu Semarang), Fakultas Ekonomi/Manajemen.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Dessler, G. (2006). *Human resource management* (10th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS*. Edisi 8. Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara.

- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatricia, E. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Performa Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69-78.
- Hofäcker, D., & König, S. (2013). Flexibility and work- life conflict in times of crisis: a gender perspective. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 33(9/10), 613–635.
- Husein, U. (2013). *Metode Riset Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis Data Kuantitatif*. Jawa Tengah: Lakheisa.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*.
- Lewis, S., & Humbert, A. L. (2010). Discourse or reality? “Work- life balance”, flexible working policies and the gendered organization. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(3), 239-254.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2008). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (6th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Negara, I. K. S., Sulasmini, N. M. A., & Widhyandanta, I. G. D. S. A. (2023). Dampak Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Performa Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 2(8), 1729-1740.
- Nuzleha. (2022). *Insentif dan Pengawasan Performa Karyawan*. Eureka Media Aksara
- Priadana, Moh. Sidik, Saludin Muis. (2016). *Metodologi Riset Ekonomi dan Bisnis Dilengkapi Alat Bantu Minitab untuk Pengolahan Data*. Edisi ke-2. Yogyakarta: Ekuilibria.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo

- Rohmani, M. (2020). Dampak Insentif, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Performa Karyawan (studi kasus pada kantor pusat bank BNI Syariah (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Uin Jakarta).
- Rozi, A. (2019). Dampak Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Performa Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 124-129.
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4(0), 20–23.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Dampak lingkungan kerja terhadap performa karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sirait, J. T. (2016). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya*. Manusia dalam Organisasi. Grasindo.
- Snell, S., & Bohlander, G. (2010). *Principles of human resource management* (15th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2019). *Metode Riset Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Edisi 2. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. (2014). *Konsep Dasar Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*. Pt. Buku Seru
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*.
- Tika, P. 2017. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Performa Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Riset*. Jakarta: Rajawali Pers