



Pengaruh Flexibel Work Arrangement, Dukungan Sosial dan Fasilitas Kerja yang Dimediasi oleh Kesejahteraan karyawan PT Sanfood Prima Makmur Demak

Muhammad Maljaul Abror¹, Hawik Ervina Indiworo², Shofif Sobaruddin Akbar³ 

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima

Disetujui

Dipublikasikan

Keywords:

Flexibel work arrangement; Dukungan Sosial; Fasilitas kerja; Kesejahteraan karyawan .

Abstract

This research aims to examine the influence of Flexible Work Arrangement (FWA), social support, and work facilities, which are mediated by employee welfare, on employee performance at PT Sanfood Prima Makmur. The research method uses a quantitative approach with a survey of production employees. Data was collected through questionnaires and analyzed using the Partial Least Square (PLS) structural model. The variables studied include flexible work arrangements, social support, work facilities, employee welfare, and employee performance. This research also considers the mediating factors of well-being in the relationship between these variables. The research results show that this research has a significant influence on employee welfare and employee performance. In addition, employee welfare is proven to be a mediating variable that strengthens the relationship between the three independent variables and performance. In addition, employee well-being proved to be a mediating variable that strengthens the relationship between the three independent variables to performance. This research contributes to PT Sanfood Prima Makmur in formulating more flexible work policies, improving work facilities, and creating a work environment that supports employee welfare to maximize performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Flexible Work Arrangement (FWA), dukungan sosial, dan fasilitas kerja, yang dimediasi oleh kesejahteraan karyawan, terhadap kinerja karyawan di PT Sanfood Prima Makmur. metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei kepada karyawan bagian produksi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan model struktural Partial Least Square (PLS). Variabel yang diteliti meliputi pengaturan kerja fleksibel, dukungan sosial, fasilitas kerja, kesejahteraan karyawan, dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga mempertimbangkan faktor mediasi kesejahteraan dalam hubungan antara variabel-variabel tersebut. hasil penelitian menunjukkan

bahwa penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan. Selain itu, kesejahteraan karyawan terbukti menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara ketiga variabel independen terhadap kinerja. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi PT Sanfood Prima Makmur dalam merumuskan kebijakan kerja yang lebih fleksibel, meningkatkan fasilitas kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

✉correspondence Address

Institutional address: Jl. Sidodadi Timur , Karangtempel, Kec. Semarang Tim., Kota Semarang, Jawa Tengah

E-mail: maliaulska1932@gmail.com

ISSN

2809-6282 (online)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Hal ini di butuhkan agar perusahaan dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mewujudkan terciptanya tujuan perusahaan. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting karena sudah terbukti sangat penting manfaatnya. Suatu perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh - sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan, tanpa adanya kinerja yang baik, maka keberhasilan pun akan sulit tercapainya

Perusahaan semakin menyadari perlunya paradigma kerja baru untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan salah satu model tersebut adalah Pengaturan Kerja Fleksibel (Flexible Work Arrangement/FWA).

Istilah "pengaturan kerja fleksibel" digunakan oleh Maxwell dkk. (2017) untuk menggambarkan kebijakan atau praktik apa pun, resmi atau lainnya, yang memungkinkan karyawan untuk mengubah waktu dan lokasi pekerjaan mereka. Senada dengan itu, Rau & Hyland (2017) mengatakan bahwa FWA adalah opsi yang ditawarkan perusahaan kepada pekerja sehingga mereka dapat secara mandiri memutuskan di mana dan kapan mereka bekerja. Dengan kata lain, kemampuan adaptasi sistem FWA ini didasarkan pada bagaimana dan kapan orang benar-benar bekerja.

Desa Loireng, Jalan Raya Semarang - Demak Km.12.5, Kabupaten Demak, Provinsi Jawa Tengah adalah rumah bagi PT Sanfood Prima Makmur, sebuah perusahaan manufaktur yang telah beroperasi sejak 2015. Ratusan tenaga kerja PT Sanfood Prima Makmur memproduksi berbagai macam makanan ringan, termasuk wafer, wafer stick, oat bar, makanan ringan goreng, dan corn puff. Produk-produk PT Sanfood Prima Makmur telah mendapatkan kepercayaan yang sangat besar dan telah berhasil masuk ke pasar lokal dan internasional, termasuk Dubai, Yordania, Jepang, Cina, Oman, dan Fiji.

Tabel 1. Mini Riset

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin	0%	6,7%	6,7%	20%	66,7%
2	Bersedia lembur kerj apabila pekerjaan belum diselesaikan secara tuntas	0%	0%	20%	33,3%	46,7%
3	Saat menemui permasalahan pekerjaan saya dapat menyelesaikan dengan kemampuan yang saya miliki	0%	13,3%	0%	26,7%	60%
4	Wawasan dan pengetahuan yang saya miliki masih kurang dan perlu di kembangkan	0%	20%	6,7%	20%	53,3%
5	Menghadapi perubahan di era digital membuat saya masih sangat kurang memiliki pengetahuan untuk beradaptasi	0%	20%	13,3%	20%	46,7%
6	Pengetahuan saya tentang pekerjaan masih sangat terbatas	0%	13,3%	6,7%	40%	40%
7	Saya sering sekali salah dalam menerima informasi dari atasan	0%	13,3%	13,3%	13,3%	60%
8	Inisiatif saya masih kurang saat di minta memberikan saran	6,7%	13,3%	0%	13,3%	66,7%
9	Di perusahaan saya cenderung jarang memberikan saran kepada sesama karyawan	0%	6,7%	6,7%	33,3%	53,3%

Sumber : Data primer diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari pra-survey variable kinerja karyawan dengan jumlah 15 responden karyawan pada bagian Operator produksi PT Sanfood Prima Makmur, pada hasil pra-survey untuk indikator ketepatan waktu terdapat 6,7% karyawan merasa belum mampu menyelesaikan tugas tambahan yang di berikan oleh atasan dengan tepat waktu. Untuk indikator kuantitas pekerjaan terdapat 20% merasa dirinya tidak bersedia lembur bekerja saat pekerjaan belum selesai. Untuk indikator ketepatan waktu terdapat 13.3% merasa karyawan belum mampu menyelesaikan saat terdapat permasalahan dalam pekerjaan. Untuk indikator kualitas pekerjaan terdapat 53.3% karyawan merasa masih kurang memiliki wawasan dan pengetahuan. Untuk indikator kuantitas terdapat 46.7% karyawan masih kurang memiliki pengetahuan untuk beradaptasi pada perubahan era digital. Untuk indikator kualitas pekerjaan terdapat 40 % karyawan masih belum mampu memahami pengetahuan tentang pekerjaan yang ada pada perusahaan tersebut. Untuk indikator kualitas pekerjaan terdapat 60% karyawan

masih sering melakukan kesalahan dalam menerima informasi dari atasan. Untuk indikator kemampuan bekerja terdapat 66,7 % karyawan masih kurang memiliki inisiatif saat di minta memberikan saran. Untuk indikator kemampuan bekerja terdapat 86,6% karyawan tidak memiliki inisiatif memberikan saran kepada sesama karyawan pada perusahaan tersebut.

Berikut research GAP dari variable-variabel berpengaruh dan tidak berpengaruh. Dukungan sosial yang tinggi memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hal itu dibuktikan oleh temuan penelitian Novenia & Ratnaningsih (2017) yang memperlihatkan bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara dukungan sosial dengan kinerja karyawan. Hasil temuan penelitian Fardianto & Muzakki (2020) mengungkapkan bahwa social support mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Social support tersebut berasal dari supervisor support, organizational support, co-worker support dan family support. Selanjutnya penelitian Maharani et al. (2020) menunjukkan hasil bahwa social support memengaruhi kinerja karyawan. Dalam hasilnya dijelaskan bahwa social support dapat meningkatnya produktivitas dan kepuasan terhadap pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

HIPOTESIS

Fleksibilitas ini dapat meningkatkan konsentrasi, semangat, dan efisiensi kerja, karena karyawan merasa lebih leluasa dalam mengelola waktu dan tugas mereka. Selain itu, FWA juga mampu mengurangi tekanan akibat perjalanan atau tuntutan kerja yang berlebihan, yang pada akhirnya mendukung produktivitas yang lebih tinggi. Dengan pendekatan ini, karyawan lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gunawan & Franksiska, 2020) memiliki hasil bahwa flexible working arrangement berpengaruh terhadap employee performance. (Rusilowati, 2022) juga menemukan hasil penelitian bahwa flexible working arrangement dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : *Flexibel Work Arrangement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Dukungan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk mengumpulkan data dari Karyawan Pt. Sanfood Prima Makmur. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian tersebut, dengan sampel sebanyak 106 responden yang dipilih menggunakan metode sampling jenuh. Data demografis responden meliputi usia, jenis kelamin, serta jenis karyawan. Teknik analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS. Analisis ini bertujuan untuk menguji validitas, reliabilitas, serta hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel bebas (Flexibel Work Arrangement, Dukungan Sosial, Fasilitas

Kerja), variabel intervening (Kesejahteraan Karyawan), dan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dimungkinkan untuk mengevaluasi validitas SmartPLS 4.0 menggunakan analisis validitas konvergen dan diskriminan. Validitas konvergen dinilai dengan menghitung nilai pembebanan luar dan Average Variance Extracted (AVE). Ketika nilai pemuatan luar suatu indikasi lebih dari 0,7, itu dianggap asli. Selanjutnya, indikasi dianggap sah ketika skor AVE melampaui 0,5. Untuk tujuan menentukan validitas diskriminan, seseorang dapat menggunakan kriteria Fornell-Larcker.

Table berikut menyajikan Validitas Konvergen menggunakan outer loading setiap indikator penelitian:

Table 2. Outer Loading

	Dukungan Sosial	Fasilitas Kerja	Flexibel Work Arrangement	Kesejahteraan Karyawan	Kinerja Karyawan
X1_1			0.854		
X1_2			0.866		
X1_3			0.939		
X2_1	0.811				
X2_2	0.911				
X2_3	0.918				
X2_4	0.637				
X3_1		0.776			
X3_2		0.909			
X3_3		0.715			
X3_4		0.847			
X3_5		0.590			
Y1					0.733
Y2					0.908
Y3					0.867
Y4					0.897
Z1				0.662	
Z2				0.797	
Z3				0.920	
Z4				0.910	
Z5				0.828	

Sumber : Data primer diolah oleh peneliti, 2024

Seperti yang ditunjukkan, indikator yang memiliki nilai beban luar kurang dari 0,70 harus dihilangkan untuk meningkatkan keakuratan model konstruksi. Salah satu variabel yang harus dihilangkan secara bertahap adalah X2_4, X3_5 dan Z1. Nilai beban luar yang diperoleh setelah menghilangkan indikator yang tidak memenuhi syarat adalah sebagai berikut :

Table 3. Setelah menghilangkan Indikator yang tidak memenuhi Syarat

	Dukungan Sosial	Fasilitas Kerja	<i>Flexibel Work Arrangement</i>	Kesejahteraan Karyawan	Kinerja Karyawan
X1_1			0.854		
X1_2			0.866		
X1_3			0.939		
X2_1	0.811				
X2_2	0.911				
X2_3	0.918				
X3_1		0.776			
X3_2		0.909			
X3_3		0.715			
X3_4		0.847			
Y1					0.733
Y2					0.908
Y3					0.867
Y4					0.897
Z2				0.797	
Z3				0.920	
Z4				0.910	
Z5				0.828	

Sumber : Data primer diolah oleh peneliti, 2024

Beberapa hasil dibuat setelah model diperbaiki dengan menyingkirkan indikator. Salah satunya adalah variabel dukungan sosial, variabel fasilitas kerja, dan Kesejahteraan Karyawan. Selain nilai beban luar, nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk setiap variable harus diperhatikan :

Bila koefisien korelasi antara konstruk dan variabel rata-rata lebih dari 0,7 dan terdapat komponen tambahan yang terlibat, nilai eksternal model dianggap valid. Table di atas menampilkan hasil pemrosesan menggunakan SmartPLS 4.0.

Pendekatan Fornell-Larcker dapat digunakan untuk menentukan validitas diskriminan, karena setiap indikator harus memenuhi kriteria >0,7 agar dianggap valid.

Table 4. Discriminant Validity dengan Metode Fornell-Larcker

Variabel	Dukungan Sosial	Fasilitas Kerja	<i>Flexibel Work Arrangement</i>	Kesejahteraan Karyawan	Kinerja Karyawan
Dukungan Sosial	0.827				
Fasilitas Kerja	-0.032	0.775			
<i>Flexibel Work Arrangement</i>	-0.019	-0.016	0.887		
Kesejahteraan Karyawan	0.013	0.119	-0.196	0.829	
Kinerja Karyawan	-0.090	-0.156	-0.142	-0.019	0.854

Sumber : Data primer diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan data tersebut, variabel *Flexibel Work Arrangement* memiliki nilai Fornell-Larcker sebesar 0,887, variabel Dukungan Sosial memiliki nilai sebesar 0,827, variabel *Fasilitas Kerja* memiliki nilai sebesar 0,775, variabel Kesejahteraan Karyawan memiliki nilai sebesar 0,829, dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 0,854. Hal ini menunjukkan kuatnya validitas diskriminan setiap variabel.

Table 5. Variance Extranted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)
<i>Flexibel Work Arrangement</i>	0.787
Dukungan Sosial	0.684
Fasilitas Kerja	0.601
Kesejahteraan Karyawan	0.687
Kinerja Karyawan	0.730

Sumber : Data primer diolah oleh peneliti, 2024

Flexibel Work Arrangement (0,787), Dukungan Sosial (0,684), Fasilitas Kerja (0,601), Kesejahteraan Karyawan (0,678), dan kinerja karyawan (0,730), semuanya memiliki nilai variasi terekstraksi (AVE) yang lebih besar dari 0,5.

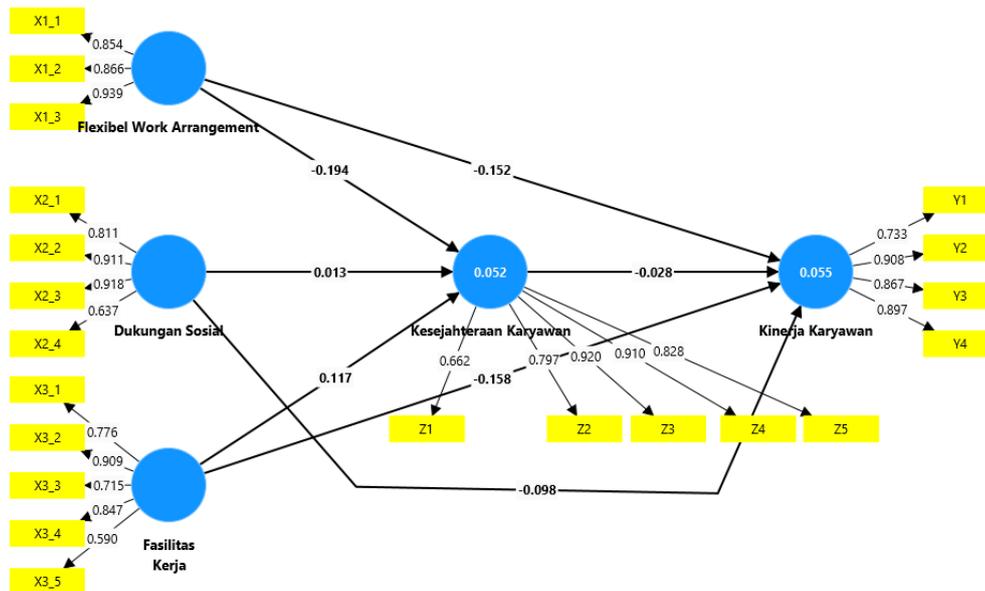
Table 6. Reliability Test

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
<i>Flexibel Work Arrangement</i>	0.871	1.017	0.917	Reliabel
Dukungan Sosial	0.867	0.963	0.895	Reliabel
Fasilitas Kerja	0.846	1.069	0.881	Reliabel
Kesejahteraan Karyawan	0.898	0.951	0.915	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.874	0.876	0.915	Reliabel

Sumber : Data primer diolah oleh peneliti, 2024

Semua variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability melebihi 0,70.

Inner model juga disebut sebagai evaluasi model struktural. Dampak nilai R-square dan berbagai evaluasi lainnya dapat diamati dalam versi inner model.



Gambar 1 : Model awal SmartPLS

Tujuan dari tahap evaluasi ini adalah untuk mengevaluasi potensi hubungan antara variabel yang telah dimasukkan ke dalam hipotesis. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menentukan apakah variabel laten endogen dan eksogen memiliki dampak yang substansial. Berikut ini adalah hasil pengujian R-square yang dilakukan dalam penelitian ini:

Table 7. R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kesejahteraan Karyawan	0.552	0.524
Kinerja Karyawan	0.655	0.618

sumber : data primer diolah oleh peneliti, 2024

Untuk variabel Kinerja karyawan, nilai R-square adalah 0.055. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungan antara variabel *Flexibel Work Arrangement*, Dukungan Sosial, dan Fasilitas Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 55,5% (kategori sedang). Selain itu, dengan nilai R-squared 0.052 untuk variabel Job Satisfaction, kekuatan gabungan dari variabel *Flexibel Work Arrangement*, Dukungan Sosial, dan Fasilitas Kerja terhadap kesejahteraan Karyawan adalah 66,5% (kategori moderat). Uji koefisien mengukur tingkat efek yang diberikan faktor eksogen terhadap variabel endogen. Hipotesis dianggap didukung jika nilai-p kurang dari 0,05, dengan ambang signifikansi 0,05.

Table 9. Path Coefficient

Hipotesis Penelitian	Hubungan	T- Statistik	P-values	Keterangan
H1	<i>Flexibel Work Arrangement</i> terhadap kinerja karyawan	6.308	0.000	Hipotesis diterima
H2	Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan	3.210	0.001	Hipotesis diterima
H3	Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan	2.175	0.030	Hipotesis diterima
H4	Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	1.796	0.073	Hipotesis ditolak
H5	<i>Flexibel Work Arrangement</i> terhadap Kesejahteraan Karyawan	2.161	0.031	Hipotesis diterima
H6	Dukungan Sosial terhadap Kesejahteraan Karyawan	1.241	0.215	Hipotesis ditolak
H7	Fasilitas Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan	1.757	0.079	Hipotesis ditolak
H8	<i>Flexibel Work Arrangement</i> terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh kesejahteraan karyawan	2.200	0.028	Hipotesis diterima
H9	Dukungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh kesejahteraan karyawan	0.786	0.432	Hipotesis ditolak
H10	Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh kesejahteraan karyawan	1.537	0.124	Hipotesis ditolak

Sumber : Data primer diolah oleh peneliti, 2024

Table di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. *Flexibel Work Arrangement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sanfood Prima Makmur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H1 diterima, dengan nilai t-statistik sebesar 6.308 dan P-value 0.000 lebih kecil dari 0.05.
- b. Dukungan Sosial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Sanfood Prima Makmur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H2 diterima, dengan nilai t-statistik sebesar 3.210 dan P-value 0.000 lebih kecil dari 0.05
- c. Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Sanfood Prima Makmur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H3 diterima, dengan nilai t-statistik sebesar 2.175 dan P-value 0.030 lebih kecil dari 0.05
- d. Kesejahteraan Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Sanfood Prima Makmur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H4 diterima, dengan nilai t-statistik sebesar 1.796 dan P-value 0.073 lebih besar dari 0.05

- e. *Flexibel Work Arrangement* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Sanfood Prima Makmur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H5 ditolak, dengan nilai t-statistik sebesar 2.161 dan P-value 0.030 lebih kecil dari 0.05
- f. Dukungan Sosial tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Sanfood Prima Makmur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H6 ditolak, dengan nilai t-statistik sebesar 1.241 dan P-value 0.215 lebih besar dari 0.05
- g. Fasilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Sanfood Prima Makmur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H7 ditolak, dengan nilai t-statistik sebesar 1.757 dan P-value 0.079 lebih besar dari 0.05
- h. *Flexibel Work Arrangement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kesejahteraan Karyawan PT Sanfood Prima Makmur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H8 diterima, dengan nilai t-statistik sebesar 2.200 dan P-value 0.028 lebih kecil dari 0.05
- i. bahwa Dukungan Sosial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kesejahteraan Karyawan PT Sanfood Prima Makmur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H9 ditolak, dengan nilai nilai t-statistik sebesar 0.786 dan P-value 0.432 lebih besar dari 0.05
- j. Fasilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kesejahteraan Karyawan PT Sanfood Prima Makmur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H10 ditolak, dengan nilai t-statistik sebesar 1.537 dan P-value 0.124 lebih besar dari 0.05

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian dan diskusi yang dilakukan dengan metode uji equation structural partial least square di smartPLS 4.0 adalah sebagai berikut:

1. *Flexibel Work Arrangement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sanfood Prima Makmur.
2. Dukungan Sosial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Sanfood Prima Makmur.
3. Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Sanfood Prima Makmur.
4. Kesejahteraan Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Sanfood Prima Makmur.
5. *Flexibel Work Arrangement* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Sanfood Prima Makmur.
6. Dukungan Sosial tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Sanfood Prima Makmur.
7. Fasilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Sanfood Prima Makmur.
8. *Flexibel Work Arrangement* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kesejahteraan Karyawan PT Sanfood Prima Makmur.
9. Dukungan Sosial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kesejahteraan Karyawan PT Sanfood Prima Makmur.
10. Fasilitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kesejahteraan Karyawan PT Sanfood Prima Makmur.

REFERENSI

Jurnal akademik :

- Adhari, A. (2020). Kinerja mencakup kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(3), 45–59.
- Dewi, R. (2019). Hubungan antara kesejahteraan, tekanan kerja, dan produktivitas karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 14(2), 123–137.
- Gunawan, T., & Franksiska, R. (2020). Studi tentang flexible working arrangement dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Modern*, 18(4), 101–120.
- Jufrizen, A. (2021). Fasilitas kerja terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. *Jurnal Produktivitas Karyawan*, 17(1), 35–48.
- Maharani, N., et al. (2020). Dukungan sosial dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Kerja*, 19(3), 75–89.
- Manullang, M. (2015). Konsep kesejahteraan karyawan dalam organisasi. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 15(2), 203–218.
- Maxwell, G., et al. (2017). Flexible Work Arrangement dan keseimbangan kerja-kehidupan. *Journal of Organizational Studies*, 24(1), 56–70.
- Novenia, S., & Ratnaningsih, A. (2017). Hubungan dukungan sosial dengan kinerja karyawan. *Jurnal Studi Manajemen*, 13(2), 89–105.
- Ovidiu, P. (2018). Fasilitas kerja dan dampaknya pada efisiensi kerja. *Journal of Workplace Productivity*, 22(3), 47–60.
- Pratiwi, L. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap hasil kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 11(4), 155–169.
- Rau, B. L., & Hyland, M. (2017). Fleksibilitas kerja dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. *Journal of Work-Life Balance*, 29(2), 132–150.
- Rusilowati, T. (2022). Flexible Work Arrangement dan kinerja dalam organisasi modern. *Jurnal Inovasi Manajemen*, 20(1), 77–93.
- Silfa, D. (2015). Fasilitas kerja sebagai motivator produktivitas. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(3), 90–105.