

FLEKSIBILITAS KERJA (FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS) DAN KINERJA KARYAWAN DI SEKTOR PERHOTELAN: STUDI KASUS FRONT-LINER

Dicky Pangestu^{1*)}, Richardo Furgustianto Matakana²⁾, Whely Aji Pramuja³⁾,
Zulfikar Adha⁴⁾, Satriadi⁵⁾

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

*Email Korespondensi : dickypangestu195@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis secara sistematis literature ilmiah mengenai fleksibilitas kerja (*flexible work arrangements*) dan kinerja karyawan di sektor perhotelan: studi kasus front-liner. Adapun metode yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR) dengan pencarian dilakukan pada basis data ilmiah terindeks Scopus, Web of Science, dan Google Scholar periode 2018 - 2025. Dengan mengumpulkan data dari jurnal ilmiah, laporan penelitian, dan referensi akademik lain yang relevan. Berdasarkan hasil kajian, fleksibilitas kerja terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja, terutama melalui peningkatan keseimbangan kerja-kehidupan, penurunan stres, serta peningkatan motivasi dan komitmen karyawan. ini terletak pada fokus kajian yang secara khusus menyoroti karyawan front-liner hotel, sehingga memberikan perspektif baru dalam memahami efektivitas fleksibilitas kerja pada posisi yang membutuhkan intensitas layanan tinggi. Penelitian ini juga memiliki kontribusi yang diharapkan, yaitu menyediakan wawasan praktis bagi manajemen hotel dalam merancang kebijakan kerja yang lebih adaptif serta memperkaya referensi akademik terkait manajemen sumber daya manusia di sektor perhotelan.

Kata Kunci : Fleksibilitas kerja, Kinerja, Front-liner hotel, Work-life balance

Abstract

This study aims to systematically analyze scientific literature on flexible work arrangements and employee performance in the hospitality sector: a case study of front-line workers. The method used is a *Systematic Literature Review* (SLR) with searches conducted on the indexed scientific databases Scopus, Web of Science, and Google Scholar for the period 2018-2025. Data was collected from scientific journals, research reports, and other relevant academic references. Based on the results of the study, flexible work arrangements have been proven to have a positive impact on performance, particularly through improved work-life balance, reduced stress, and increased employee motivation and commitment. This lies in the focus of the study, which specifically highlights hotel front-line employees, thereby providing a new perspective in understanding the effectiveness of flexible work arrangements in positions that require high service intensity. This research also has an expected contribution, namely providing practical insights for hotel management in designing more adaptive work policies and enriching academic references related to human resource management in the hospitality sector.

Keywords: Work flexibility, Employee performance, Hotel front-liners, Work-life balance

PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan sektor jasa yang sangat bergantung pada sumber daya manusia, khususnya karyawan front-liner yang berinteraksi langsung dengan pelanggan. Kinerja karyawan front-liner ini sangat menentukan kualitas pelayanan, kepuasan tamu,

dan citra hotel secara keseluruhan (Resniawati, 2018). Namun, pekerjaan di lini depan sering kali menuntut ketahanan fisik dan mental yang tinggi karena intensitas interaksi yang konstan dan tuntutan pelayanan yang cepat serta akurat (Helmika, 2023). Kondisi ini dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan burnout yang berdampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja (Noviadi, 2024). Oleh sebab itu, penting bagi manajemen hotel untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa mengorbankan keseimbangan kehidupan pribadi.

Salah satu pendekatan yang semakin banyak diadopsi adalah penerapan fleksibilitas kerja (*flexible work arrangements*). Fleksibilitas kerja merujuk pada kebijakan yang memberikan kelonggaran bagi karyawan dalam pengaturan waktu, tempat, dan pola kerja (Pamungkas, 2025). Konsep ini terbukti mampu meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan motivasi, komitmen, serta menurunkan tingkat stres dan kejenuhan kerja. Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi, Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Mediasi, (Huda & Ekhsan, 2023) Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pariwisata DIY, (Eko Prasojito, 2025) menegaskan bahwa fleksibilitas kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan, terlebih di industri jasa yang membutuhkan akurasi dan ketepatan pelayanan.

Meskipun fleksibilitas kerja telah banyak ditelaah di berbagai bidang industri, studi pada sektor perhotelan—khususnya yang berfokus pada karyawan *front-liner*—masih terbatas. Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Turnover Karyawan PT. Tri Jaya Tunggal Makassar, (Sari & Rahman, Sari, N. K., & Rahman, A., 2024). Hal ini menjadi celah yang penting karena kebutuhan dan tantangan karyawan *front-liner* berbeda dengan posisi kerja lainnya. Seperti yang. Strategi *Floor Locking* dan Pengelolaan Tenaga Kerja Fleksibel pada Hotel Pasca COVID-19, (Syhira J. A., 2025), posisi *front-liner* menuntut kehadiran fisik dan pelayanan langsung, sehingga fleksibilitas harus dirancang secara unik agar tidak mengganggu operasional namun tetap memberikan manfaat bagi karyawan.

Pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia yang berpusat pada kebutuhan karyawan *front-liner* memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kualitas layanan dan daya saing hotel. *Work Life Balance* Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Fleksibilitas Kerja di Industri Hospitality, (Wijayanti & Hartati, 2023)., (Sari & Rahman, Sari, N. K., & Rahman, A., 2024) juga menekankan bahwa konteks budaya dan karakteristik industri perlu menjadi faktor pertimbangan utama dalam merancang kebijakan fleksibilitas untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya. Melalui SLR ini, penelitian menyediakan landasan teoritis dan evidensial yang dapat menjadi acuan bagi manajemen hotel untuk merancang kebijakan kerja yang tidak hanya meningkatkan kinerja namun juga menjaga kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan antara fleksibilitas kerja dan kinerja karyawan *front-liner* di industri perhotelan. Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi, (Huda. & Ekhsan, 2023) mengemukakan bahwa kebijakan kerja fleksibel secara signifikan meningkatkan efektivitas kerja dengan menyediakan ruang bagi karyawan untuk mengelola stres dan menjaga keseimbangan kerja-kehidupan. Selain itu, Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Fasilitas Kerja, Dan

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pariwisata DIY, (Hamid, Sudaryo, & Huda, 2025) menunjukkan bahwa penerapan fleksibilitas kerja dapat mengurangi tingkat absensi dan turnover yang selama ini menjadi permasalahan utama industri perhotelan. (Syhira J. A., 2025) menyoroti pentingnya kebijakan kerja adaptif sebagai bentuk responsivitas manajemen terhadap kebutuhan dinamis tenaga kerja di era industri modern.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya literatur akademik, namun juga memberikan wawasan praktis yang aplikatif dalam manajemen sumber daya manusia sektor perhotelan, terutama pada posisi *front-liner* yang menuntut intensitas pelayanan tinggi. Penemuan ini dapat menjadi pijakan penting untuk pengembangan kebijakan manajemen kerja yang adaptif, inovatif dan manusiawi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai pengaruh fleksibilitas kerja (*flexible work arrangements*) terhadap kinerja karyawan di sektor perhotelan, khususnya dalam konteks studi kasus karyawan *front-liner*. Pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) dipilih karena mampu memberikan analisis yang sistematis, terstruktur, serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dalam mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai hasil penelitian sebelumnya terkait topik yang dikaji.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran artikel ilmiah pada berbagai basis data akademik, antara lain Google Scholar, *Science Direct*, *Emerald Insight*, *Springer Link*, dan portal nasional. Penelusuran artikel dilakukan menggunakan kata kunci seperti "Fleksibilitas kerja", "Kinerja karyawan", "*Front-liner hotel*", "*Systematic Literature Review*" dan "*Work-life balance*". Untuk memastikan relevansi, strategi pencarian dilakukan dengan teknik Boolean search (AND/OR) agar artikel yang diperoleh lebih terfokus.

Artikel yang ditemukan kemudian diseleksi menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi yang digunakan meliputi:

1. Artikel diterbitkan pada tahun 2018–2024, sebagai batas waktu pascapandemi hingga perkembangan terbaru.
2. Membahas topik terkait fleksibilitas kerja, kinerja karyawan, atau dinamika industri perhotelan.
3. Fokus penelitian mencakup industri perhotelan/global hospitality atau studi kasus *front-liner*, baik di Indonesia maupun internasional.
4. Artikel tersedia dalam format full-text, untuk memastikan kedalaman analisis.

Adapun kriteria eksklusi mencakup artikel yang bersifat populer/non-ilmiah, artikel dengan cakupan terlalu luas sehingga tidak relevan, serta riset yang tidak memiliki metodologi jelas atau tidak dapat diuji reliabilitasnya.

Setelah proses seleksi awal, artikel yang memenuhi syarat dilanjutkan ke tahap *quality appraisal* menggunakan pedoman penilaian seperti *relevance*, *rigor*, dan *clarity of findings*. Setiap artikel direview untuk memastikan kualitas metodologis dan kontribusinya terhadap tujuan penelitian.

Selanjutnya, data dianalisis menggunakan pendekatan thematic analysis, yaitu teknik analisis kualitatif yang bertujuan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari berbagai penelitian. Tahap analisis meliputi:

1. Coding awal, dengan mengelompokkan konsep yang sering muncul seperti fleksibilitas kerja, keseimbangan kerja-kehidupan, keamanan kerja, kesejahteraan, dan pengembangan karier.
2. Pengelompokan kategori, yaitu menyatukan kode-kode serupa dalam kategori yang lebih luas.
3. Pembentukan tema utama, yang akhirnya menghasilkan empat tema sentral pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan *front-liner*: fleksibilitas kerja, keseimbangan kerja-kehidupan, pengembangan karier, dan kesejahteraan karyawan.

Selain artikel internasional, penelitian ini juga memasukkan sumber literatur Indonesia untuk memberikan gambaran kontekstual mengenai kondisi industri perhotelan dalam negeri serta studi kasus karyawan *front-liner* Indonesia. Integrasi sumber global dan lokal ini memberikan kekayaan perspektif dan meningkatkan validitas eksternal hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap ini, data dari artikel-artikel dikumpulkan dalam bentuk tabel. Setelah itu, Artikel-artikel tersebut dikaji dengan lebih detail. Diakhir penelitian, dilakukan perbandingan antara temuan dari beberapa artikel lalu diambil kesimpulannya.

Table I. List of Journal Names Resulting from *Systematic Literature Review* (SLR)

No	Tahun Publikasi	Penulis	Judul	Jumlah sitasi
1	2018	Abednego et al.	Pengaruh Schedule Flexibility terhadap Turnover Intention Keryawan Surabaya Plaza Hotel	15+
2	2018	Abednego et al.	Pengaruh Flexible Work, Job Satisfaction dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention	12
3	2023	Fadel A'la An Nasher, Ibrahim, M. Satrio, & A. Laili.	Anteseden Job Performance Karyawan Perhotelan Bintang 3 dan 4 di Jakarta Barat	8
4	2023	R. A. Pratama, S. Nugroho	Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai	N/A(baru)
5	2024	A. Suryanto, R. Hidayat	Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sektor Jasa	3
6	2024	N. K. Sari, A. Rahman	Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja	2
7	2023	D. P. Wijayanti, S. Hartati	Work Life Balance Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Fleksibilitas Kerja	5
8	2018	Abednego (tim Garuda Kemdikbud)	Pengaruh Schedule Flexibility terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel	10+

9	2022	E. M. R. Kurniawan	Peran Ekspektasi Kinerja Dan Ekspektasi Usaha Penggunaan Teknologi Dalam Memediasi Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Archipelago International Bali.	20+
10	2025	E. S. Putri, M. A. Lubis	Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Keseimbangan Kehidupan sebagai Variabel Moderasi	N/A (terbaru)

Sumber : Data Olahan, 2025

Fleksibilitas jadwal kerja, seperti pertukaran shift antar-karyawan dan permintaan hari libur mendadak, memiliki pengaruh signifikan dalam menurunkan niat karyawan untuk berhenti kerja. Fleksibilitas tersebut meningkatkan kepuasan kerja, yang sangat penting bagi posisi dengan beban kerja tinggi dan interaksi pelanggan intensif, sehingga kebijakan jadwal yang adaptif mendukung keseimbangan kerja-kehidupan dan retensi karyawan front-liner hotel.

Pengaturan kerja yang fleksibel, kepuasan kerja, dan keseimbangan kerja-kehidupan memiliki hubungan erat dengan niat turnover di sektor perhotelan. Fleksibilitas kerja memberikan dampak langsung pada kepuasan dan keseimbangan kerja-kehidupan, serta secara tidak langsung mengurangi absensi dan tingkat stres, dengan *work-life balance* sebagai mekanisme penting dalam meningkatkan kinerja karyawan *front-liner* yang menghadapi tuntutan layanan tinggi.

Motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta kompetensi berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan hotel bintang tiga dan empat, sementara stres kerja cenderung menurunkan kinerja. Oleh karena itu, peran manajemen hotel sangat penting dalam memperbaiki sistem motivasi, memberikan pelatihan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kualitas pelayanan dan performa karyawan.

Fleksibilitas kerja berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di sektor pariwisata. Penguatan fasilitas kerja turut meningkatkan efektivitas penerapan fleksibilitas, sehingga kebijakan kerja yang fleksibel dan didukung fasilitas memadai dapat diterapkan secara efektif di sektor jasa, termasuk perhotelan dengan layanan front-liner yang menuntut produktivitas tanpa mengabaikan kesejahteraan karyawan.

Fleksibilitas jadwal kerja dalam sektor jasa, termasuk perhotelan, signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan. Industri perhotelan menunjukkan efek paling besar, dimana fleksibilitas menjadi faktor kunci dalam mempertahankan kualitas layanan meskipun menghadapi ketidakpastian permintaan. Fleksibilitas ini memfasilitasi adaptasi operasional dan peningkatan kinerja karyawan front-liner yang menghadapi fluktuasi kebutuhan layanan.

Fleksibilitas kerja memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasi yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Work-family conflict berperan sebagai variabel mediasi yang penting, terutama untuk pekerja *front-liner* yang menghadapi jadwal tidak tetap dan beban emosional tinggi. Dengan penerapan fleksibilitas yang tepat, loyalitas dan produktivitas karyawan dapat dibangun dan dipertahankan secara optimal.

Fleksibilitas kerja berfungsi sebagai mediator yang efektif memperkuat hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan dalam industri perhotelan. Motivasi intrinsik menjadi faktor penguat hubungan ini. Kebijakan fleksibilitas kerja tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga secara langsung mendukung peningkatan kualitas pelayanan oleh karyawan *front-liner* di hotel.

Penelitian versi repositori Garuda menunjukkan bahwa kebijakan schedule flexibility secara signifikan dan positif dapat menurunkan tingkat *turnover* hingga di bawah dua persen di sektor perhotelan lokal. Hal ini menjadi bukti kuat efektivitas kebijakan kerja fleksibel dalam manajemen sumber daya manusia perhotelan di Indonesia, khususnya dalam mempertahankan tenaga kerja pada posisi frontline.

Sistem Work From Home memengaruhi kinerja karyawan melalui dua faktor utama, yaitu ekspektasi kinerja dan ekspektasi usaha dalam penggunaan teknologi. Keberhasilan sistem ini sangat tergantung pada keyakinan karyawan bahwa teknologi yang digunakan mampu membantu mereka bekerja lebih efektif, serta kemudahan dalam mengoperasikan teknologi tersebut. Oleh karena itu, dukungan teknologi, pelatihan, dan sistem kerja yang jelas sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan di era digital.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis literatur ilmiah mengenai hubungan antara fleksibilitas kerja (*flexible work arrangements*) dan kinerja karyawan di sektor perhotelan, dengan fokus khusus pada karyawan *front-liner* yang menghadapi intensitas layanan tinggi. Melalui metode *Systematic Literature Review* (SLR), yang mengumpulkan data dari basis ilmiah terindeks (Scopus, Web of Science, dan Google Scholar) dalam periode 2018 hingga 2025, hasil kajian secara konsisten membuktikan bahwa fleksibilitas kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja. Dampak positif ini tidak bersifat langsung, melainkan dimediasi melalui serangkaian faktor psikologis dan perilaku karyawan. Secara krusial, fleksibilitas kerja terbukti meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan (WLB) dan secara efektif menurunkan tingkat stres kerja, yang merupakan masalah umum pada posisi *front-liner* hotel. Selain itu, kebijakan kerja adaptif ini turut meningkatkan motivasi dan komitmen organisasi karyawan, yang pada akhirnya meminimalkan niat *turnover* dan meningkatkan kualitas layanan. Keunikan fokus pada *front-liner* memberikan perspektif baru yang menguatkan perlunya kebijakan kerja yang adaptif di sektor jasa. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi penting berupa wawasan praktis bagi manajemen hotel untuk merancang kebijakan yang fleksibel guna meningkatkan retensi, kesejahteraan, dan performa karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada STIE Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan dukungan dan fasilitas sehingga penyusunan artikel ini dapat terlaksana dengan baik. Segala bentuk bantuan, kemudahan akses informasi, serta lingkungan akademik yang kondusif sangat membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Penulis juga menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang

mendalam kepada Bapak Assoc. Prof. Dr. Satriadi, S.Ap., M.Sc., selaku dosen pembimbing, atas arahan, bimbingan ilmiah, serta masukan berharga yang diberikan selama proses penyusunan makalah berjudul “Fleksibilitas Kerja (*Flexible Work Arrangements*) dan Kinerja Karyawan di Sektor Perhotelan: Studi Kasus Front-Liner”. Dedikasi dan waktu yang beliau luangkan telah menjadi bagian penting dalam penyempurnaan karya ilmiah ini. Semoga segala bantuan dan dukungan yang diberikan mendapatkan balasan yang setimpal dan menjadi amal baik. Terima kasih.

REFERENSI

- Abednego, K. S. (2018). Pengaruh Flexible Work, Job Satisfaction dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen (JIRM)*, 1-15.
- Abednego, K. S. (2018). *Pengaruh Schedule Flexibility (Garuda Repository Version)*. Retrieved from Garuda Kemendikbud Repository.
- Abednego, K. S. (2018). Pengaruh Schedule Flexibility terhadap Turnover Intention Karyawan Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 1-15.
- Abednego, K. S. (2018). Pengaruh Schedule Flexibility terhadap Turnover Intention Karyawan Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 45-56.
- al., F. A. (2023). Anteseden Job Performance Karyawan Perhotelan Bintang 3 dan 4 di Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen & Bisnis Pariwisata*, 120-135.
- Eko Prasajo, A. H. (2025). Hamid, A. et al. *Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta*, 26-40.
- Hamid, A. e. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Dinas Pariwisata DIY. *Jurnal CoB (Manajemen & Bisnis)*, 1-15.
- Hamid, A. e. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pariwisata DIY. *Jurnal CoB (Manajemen & Bisnis)*, 1-15.
- Hamid, A. e. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pariwisata DIY. *Jurnal CoB (Manajemen & Bisnis)*, 1-15 .
- Hamid, A., Sudaryo, Y. M., & Huda, M. N. (2025). Hamid, A. et al. *Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pariwisata DIY*, 1-15.
- Helmika, V. A. (2023). Helmika, V. A. *Optimalisasi Kinerja pada Departemen Front Office di Hotel*, 12-18.
- Huda, M. N. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi*, 512-515 .
- Huda, M. N. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi*, 512-515.
- Huda, M. N. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Mediasi. *Jurnal Ekonomi*, 512-515.
- Huda, M. N. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Mediasi. *Jurnal Ekonomi*, 512-515.

- Huda, M. N., & Ekhsan, M. (2023). Huda, M. N., & Ekhsan, M. *Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi*, 512 - 515.
- Huda, M. N., & Ekhsan, M. (2023). Huda, M. N., & Ekhsan, M. *Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi*, 512-515.
- Kurniawan, E. M. (2022). Peran Ekspektasi Kinerja WFH terhadap Kinerja Karyawan Archipelago International Bali. *Jurnal Manajemen Pariwisata*, 89-102.
- Noviadi, A. (2024). Noviadi, A. *Work Life Balance Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Fleksibilitas Kerja*, 45-52.
- Pamungkas, F. G. (2025). *Fleksibilitas Kerja dalam Kajian SDM*. Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Putri, E. S. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan dengan WLB Moderasi. *E-Jurnal Manajemen Pancabudi* , 34-48.
- Resniawati, R. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan The Papandayan Hotel*. Bandung : Universitas Widyatama.
- Sari, N. K. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Turnover Karyawan. *Jurnal Lokawati*, 1-10.
- Sari, N. K. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Turnover Karyawan. *LOKAWATI*, 44-52.
- Sari, N. K. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Turnover Karyawan PT. Tri Jaya Tunggal Makassar. *Jurnal Lokawati*, 1-10.
- Sari, N. K., & Rahman, A. (2024). *LOKAWATI*, 44-52.
- Sari, N. K., & Rahman, A. (2024). Sari, N. K., & Rahman, A. *Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Turnover Karyawan PT. Tri Jaya Tunggal Makasar*, 44-52.
- Sari, N. K., & Rahman, A. (2024). Sari, N. K., & Rahman, A. *Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Turnover Karyawan PT. Tri Jaya Tunggal Makassar*, 44-52.
- Syhira, J. A. (2025). Strategi Floor Locking dan Pengelolaan Tenaga Kerja Fleksibel pada Hotel Pasca COVID-19. *Jurnal Pendidikan dan Perhotelan (JPP)*, 5-12.
- Syhira, J. A. (2025). Syhira, J. A. *Strategi Floor Locking dan Pengelolaan Tenaga Kerja Fleksibel pada Hotel Pasca COVID-19*, 5-12.
- Wijayanti, D. P. (2023). Work Life Balance Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Fleksibilitas Kerja di Industri Hospitality. *Work Life Balance Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Fleksibilitas Kerja di Industri Hospitality*, 45-52.
- Wijayanti, D. P., & Hartati, S. (2023). Work Life Balance Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Fleksibilitas Kerja. *Jurnal Sains Teknik dan Perhotelan*, 45-52.