

## **ANALISIS KINERJA KARYAWAN DIVISI IT BERDASARKAN KEPUASAN DAN FLEKSIBILITAS KERJA**

**Masran Mustakim<sup>1</sup>, Moh. Sutoro<sup>2</sup>, Pusporini Palupi Jamaludin<sup>3</sup>**  
Universitas Pamulang, Banten  
dosen01037@unpam.ac.id<sup>1</sup>, mohamad.sutoro@gmail.com<sup>2</sup>,  
dosen01399@unpam.ac.id<sup>3</sup>

**Submitted:** 18<sup>th</sup> Oct 2020/ **Edited:** 22<sup>th</sup> Dec 2020/ **Issued:** 01<sup>st</sup> Jan 2021

**Cited on:** Mustakim, M., Sutoro, M., & Jamaludin, P. P. (2021). ANALISIS KINERJA KARYAWAN DIVISI IT BERDASARKAN KEPUASAN DAN FLEKSIBILITAS KERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 231-240.

### **ABSTRACT**

The workload in technology and information is high, so demands for performance and productivity are inevitable. Especially in providing services, bringing quality is a must. The company, which is engaged in network and application development, is aware of this. In fact, this research was conducted to reveal information about the factors that influence the performance of employees in the field of technology and information. So that it can be stated the efforts to repair and increase it. To prove this, a quantitative approach was used, this was done so that it was easy to get data and could provide a picture that was easier to understand. The sample technique used is simple random, with the number of respondents 67. There is also a way to collect data, do the distribution of questionnaires. The data obtained, then analyzed with regression techniques. From the research results, it is known that an effective work model for improving the performance of IT employees is flexible working hours. This means that the type of IT work tends to spend a lot of time, so giving freedom in terms of working time is an effective way to increase morale and work productivity.

**Keyword : Performance, Flexibility, Satisfaction**

### **PENDAHULUAN**

Ketatnya persaingan di zaman ini, telah memberikan perubahan yang signifikan terhadap aspek kehidupan, tidak terkecuali pada dunia bisnis. Terbukti, banyak perusahaan yang mengalami pailit, bahkan adanya pandemi, membuat keadaan semakin sulit. Dampak hal tersebut, memaksa seluruh perusahaan di dunia untuk melakukan restrukturisasi dan efisiensi, dan imbas terbesarnya terhadap sumber daya manusia (Kodama, 2020). Tidak dapat dipungkiri, keadaan sulit menuntut perilaku baru, banyak hal yang disesuaikan, khususnya pada sumber daya manusia. Dalam sebuah penelitian

dijelaskan, zaman telah berbuah, dalam setiap perubahan selalu melahirkan konsekuensi yang besar, namun hal tersebut dapat diatasi sepanjang memiliki SDM berkualitas (Cai, et, al., 2020).

Para ahli menjelaskan, sumber daya manusia menjadi penting lantaran perannya tidak dapat digantikan, dan menjadi satu-satunya unsur organisasi yang dapat menjalankan aktivitas bisnis (Abdurakhmanova, et, al., 2020). Walau pada perkembangannya, banyak fungsi SDM yang dirampingkan, karena adanya teknologi. Berdasarkan keadaan ini, penting bagi setiap perusahaan untuk mengembangkan dan memelihara karyawan, agar beragam dinamika dapat diatasi dengan baik (Wahyu & Salam, 2020). Hal yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kinerja.

Para ahli berpendapat, kinerja dinilai penting karena dampaknya sangat besar terhadap perusahaan (Guterresa, et, al., 2020). Dengan kinerja, berbagai tujuan finansial dan non finansial tercapai, bahkan kinerja mampu mempertahankan eksistensi perusahaan dalam kurun waktu yang panjang. Dalam sebuah riset dijelaskan, kinerja adalah refleksi dari ketercapaian tujuan organisasi, secara akumulasi akan menghantarkan pada kemajuan (Kadiyono, et, al., 2020). Menariknya, kinerja menunjukkan seberapa baik suatu perusahaan, sehingga dapat membawa perusahaan pada posisi aman di dalam persaingan. Oleh karena itu, tidak heran jika setiap perusahaan menuntut kualitas kerja dari para karyawannya. Namun, hal yang perlu disadari, bahwa kinerja memiliki keterkaitan dengan banyak faktor, di antaranya kepuasan kerja (Harras, e, al., 2020).

Sebagaimana penjelasan di atas, kinerja adalah hasil yang baik. Artinya, dibalik hasil tersebut terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya, salah satunya perasaan bahagia (Roberts & David, 2020; da Cruz Carvalho, et, al., 2020). Rasa senang, antusias, optimis, dan sebagainya adalah suatu emosi yang sangat dibutuhkan di dalam bekerja, kenapa demikian? Sebagai makhluk hidup, sudah menjadi hukum alam jika dalam beraktivitas akan melibatkan perasaan, begitu pun dalam dalam bekerja. Agar pekerjaan dapat terlaksana dengan baik, maka diperlukan perasaan bahagia, sehingga lahir semangat kerja yang mendorong orang untuk bersungguh-sungguh di dalam mencapai tujuan organisasi (Paais & Pattiruhu, 2020).

Selain kepuasan, faktor fleksibilitas kerja perlu diperhatikan. Di zaman digital, konsep kerja perlahan-lahan berubah. Hal ini menandakan perlunya membangun model

kerja yang adaptif, sehingga relevan dengan perubahan zaman. Terlebih jika jenis pekerjaannya berkaitan dengan teknologi, maka elastisitas sistem kerja sangat diperlukan. Kenapa demikian? Karena jenis pekerjaan seperti itu, menuntut jam kerja yang panjang, menguras tenaga dan pikiran, sehingga diperlukan sistem kerja yang mengakomodir kepentingan tersebut, sehingga kinerja tetap terjaga (Austin-Egole, et, al., 2020; Kelly, et, al., 2020).

## **LANDASAN TEORI**

### **Kepuasan Kerja**

Secara sederhana kepuasan dapat diartikan rasa bahagia. Namun dalam pengertian kerja, kepuasan memiliki pengertian, sebuah perasaan senang atas keseluruhan yang ada di dalam organisasi (kebijakan, lingkungan, pekerjaan, kompensasi, dan sebagainya) (Wahyu & Salam, 2020). Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel fleksibilitas kerja dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Puas terhadap pekerjaan
2. Puas terhadap kompensasi
3. Puas terhadap pimpinan
4. Puas terhadap lingkungan kerja

### **Fleksibilitas Kerja**

Dalam arti sederhana, fleksibel kerja adalah keleluasaan di dalam menjalankan tugas, baik dari segi waktu, tempat, maupun pelaporan (Stankiewicz-Mróz, 2020). Umumnya, elastisitas kerja hanya diterapkan pada bidang-bidang pekerjaan tertentu, misalnya bidang lapangan, bidang teknologi dan informasi, bidang pemeriksaan, dan sebagainya. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel fleksibilitas kerja dalam penelitian ini terdiri dari:

5. Fleksibilitas jam kerja
6. Fleksibilitas tempat kerja
7. Fleksibilitas pelaporan hasil kerja

### **Kinerja**

Banyak pendapat yang menjelaskan kinerja, namun kata kunci yang dapat dipahami, kinerja adalah hasil kerja berkualitas, yang memberikan dampak kebaikan (keuntungan, kemajuan) bagi perusahaan, dan di dalam menghadirkan kualitas tersebut dibutuhkan sikap dan perilaku kerja yang sesuai (SOP, aturan, kebijakan) (Harras, et,

al., 2020). Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu

## METODE PENELITIAN

Langkah-langkah sistematis di dalam melakukan penelitian ini mencakup beberapa metode, di antaranya;

1. Pendekatan kuantitatif, dipilih karena hendak menampilkan penjelasan yang mudah diterima sebagai bukti empiris.
2. Asosiatif kausal, dipilih karena hendak menunjukkan sebuah fenomena keterkaitan dan sebab akibat, sehingga dapat memberikan kesan penekanan.
3. Acak sederhana, dipilih karena dipandang lebih mudah di dalam penarikan sampel, dan sesuai dengan keadaan serta karakteristik subyek penelitian.
4. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan ukuran Likert.
5. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda.

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 1. Analisis Pendapat Responden Tentang Kinerja**

Variabel / Indikator	Skor	Tanggapan
Persepsi Variabel Kinerja	4,08	Baik
Persepsi Indikator Kualitas	4,18	Baik
Persepsi Indikator Kuantitas	4,11	Baik
Persepsi Indikator Ketepatan Waktu	3,97	Baik

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dikemukakan pandangan responden terhadap variabel kinerja dan indikatornya:

1. Kinerja karyawan dipersepsikan baik, dengan rata-rata skor sebesar 4,08. Hal ini menjelaskan, secara umum perilaku kerja pegawai sudah sesuai prosedur yang ada, dan seluruh target tercapai.
2. Indikator kinerja karyawan yang dipersepsikan paling tinggi adalah indikator kualitas, dengan rata-rata skor sebesar 4,18. Hal ini menjelaskan, bahwa aspek kualitas dari setiap tugas yang kerjakan dapat terpenuhi. Misalnya dalam konteks

perbaikan jaringan, jika terjadi kendala atau masalah karena mati sistem atau tidak dapat berfungsi dengan baik, maka para pegawai IT dapat menyelesaikannya dengan baik. Sehingga jaringan dapat berjalan seperti sedia kala.

3. Indikator kinerja karyawan yang dipersepsikan paling rendah adalah indikator ketepatan waktu, dengan rata-rata skor sebesar 3,97. Hal ini menegaskan, dalam ruang lingkup pekerjaan IT cenderung menghabiskan waktu yang cukup banyak. Sehingga sering kali terjadi kelebihan waktu di dalam menyelesaikannya. Terlebih jika terdapat masalah baru pada sistem baru, tentu proses pengerjaannya bisa lebih lama dari biasanya.

**Tabel 2. Analisis Pendapat Responden Tentang Fleksibilitas Kerja**

Variabel / Indikator	Skor	Tanggapan
Persepsi Variabel Fleksibilitas Kerja	4,09	Baik
Persepsi Indikator Fleksibilitas Jam Kerja	4,16	Baik
Persepsi Indikator Fleksibilitas Tempat Kerja	4,02	Baik
Persepsi Indikator Fleksibilitas Pelaporan Hasil Kerja	4,11	Baik

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dikemukakan penilaian responden terkait fleksibelitas kerja di PT. Teltranet Aplikasi Solusi, di antaranya:

1. Umumnya, responden memberikan penilaian terhadap fleksibilitas kerja di PT. Teltranet Aplikasi Solusi Divisi Teknologi dan Informasi dengan persepsi baik (rata-rata skor 4,09). Artinya, secara umum para pegawai tidak masalah dengan sistem kerja saat ini, baik dalam hal waktu kerja, tempat kerja, maupun laporan hasil kerja. Kendati terdapat ragam dinamika, namun sistem kerja yang ada tidak mengganggu kinerja yang telah ditetapkan.
2. Fleksibelitas jam kerja dipandang lebih baik, dengan rata-rata skor 4,16. Artinya, Dari sistem kerja yang ada, para pegawai merasa diberikan waktu kerja yang lebih leluasa. Dalam hal ini, ada kelonggaran jam kerja untuk divisi IT, di mana jam kerja tidak dilakukan secara statis, namun lebih kepada kondisional. Artinya, karyawan divisi teknologi dan informasi, dalam keseharian tidak banyak menghabiskan waktu untuk bekerja, namun lebih kepada pemeliharaan. Namun, pada saat ada masalah, jam kerja bisa lebih lama dari biasanya.
3. Namun dari 3 indikator, tempat kerja dipersepsikan lebih rendah. Hal ini sangat wajar, mengingat jenis kerja IT harus siap sedia, karena bertanggung jawab terhadap keseluruhan proses kerja, yang saat ini sudah berbasis digital. Tentu,

keberadaan tim IT sangat krusial, bilamana terjadi masalah pada sistem teknologi yang digunakan.

**Tabel 3. Analisis Pendapat Responden Tentang Kepuasan Kerja**

Variabel / Indikator	Skor	Tanggapan
Persepsi Variabel Kepuasan Kerja	3.77	Baik
Persepsi Indikator Puas terhadap pekerjaan	4,34	Sangat Baik
Persepsi Indikator Puas terhadap kompensasi	3,37	Cukup Baik
Persepsi Indikator Puas terhadap pimpinan	4,13	Baik
Persepsi Indikator Puas terhadap lingkungan kerja	3.25	Cukup Baik

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dikemukakan penilaian responden terkait kepuasan kerja di PT. Teltranet Aplikasi Solusi, di antaranya:

1. Para pegawai memandang, kepuasannya bekerja di PT. Teltranet Aplikasi Solusi adalah baik. Artinya, secara keseluruhan para pegawai senang bekerja dan menjadi bagian dari perusahaan. Walau, kepuasan pegawai itu sendiri bersifat relatif. Namun, fakta ini mengisyaratkan, pentingnya membangun kehidupan organisasi yang nyaman dan membahagiakan, sehingga kinerja dan produktivitas pegawai meningkat.
2. Para pegawai divisi teknologi dan informasi sangat senang mendapatkan pekerjaan dibidang yang mereka kuasi. Artinya, pekerjaan yang saat ini diemban sesuai dengan keilmuan dan kompetensi yang dimiliki. Sehingga dalam menjalankan tugas, serasa menguasai, terlebih dalam persepsi banyak pegawai, pekerjaan bidang IT memiliki nilai kebanggaan tersendiri.
3. Tanggapan responden tentang kepuasan terhadap lingkungan menjadi indikator yang paling kecil nilainya. Hal ini mengisyaratkan, adanya hubungan atau interaksi yang kurang baik di antara pegawai, baik dalam bentuk interaksi maupun komunikasi. Keadaan ini secara eksplisit dapat mengganggu kinerja pegawai dan perusahaan.

### **Analisis Kualitas Kuesioner**

Berdasarkan analisis validitas dan reliabilitas, dapat dikemukakan temuan sebagai berikut:

1. Seluruh instrumen kinerja dinyatakan valid, di mana nilai korelasi antar instrumen menunjukkan nilai lebih besar dari kriteria. Artinya, instrumen yang diajukan telah sesuai dengan keadaan subyek penelitian, sehingga hasil penelitian dapat

memberikan kontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Selain itu, diketahui indikator kualitas menjadi parameter yang dapat membentuk kinerja pegawai secara optimal.

2. Seluruh instrumen fleksibilitas kerja dinyatakan valid, di mana nilai korelasi antar instrumen menunjukkan nilai lebih besar dari kriteria. Artinya, instrumen yang diajukan telah sesuai dengan keadaan subyek penelitian, sehingga hasil penelitian dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Lebih lanjut, diketahui indikator yang dapat menjelaskan fleksibilitas kerja adalah jam kerja.
3. Seluruh instrumen kepuasan kerja dinyatakan valid, di mana nilai korelasi antar instrumen menunjukkan nilai lebih besar dari kriteria. Artinya, instrumen yang diajukan telah sesuai dengan keadaan subyek penelitian, sehingga hasil penelitian dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Lebih lanjut, indikator yang merefleksikan variabel kepuasan adalah kepuasan terhadap pekerjaan.
4. Berdasarkan analisis reliabilitas, diketahui seluruh variabel handal. Namun, variabel kinerja memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini menjelaskan, konsistensi pegawai di dalam mengemukakan pendapat, lebih fokus pada pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja.

**Tabel 4. Uji Prediksi (Analisis Regresi)**

Hipotesis	Beta/Kontribusi	Keputusan
Konstanta	1,305	-
Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja	0,425	Diterima
Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja	0,374	Diterima
Pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja	0,500	Diterima

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat dijelaskan temuan penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan pengaruh fleksibilitas jam kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,425 dengan nilai signifikansi 0,000. Temuan ini menjelaskan bahwa fleksibilitas jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan penafsiran, jika penerapan fleksibilitas jam kerja meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,425.

Temuan ini menjelaskan bahwa penerapan fleksibilitas jam kerja yang dijalani dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebagaimana hasil analisis deskriptif.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,374 dengan nilai signifikansi 0,000. Temuan ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan penafsiran, jika kepuasan kerja meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,374. Temuan ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan baik dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Temuan ini sesungguhnya sejalan dengan teori, sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins diterjemahkan oleh Wibowo (2017:170), “kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut”.

3. Pengaruh fleksibilitas jam kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan pengaruh fleksibilitas jam kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,500 dengan nilai signifikansi 0,000. Temuan ini menjelaskan bahwa fleksibilitas jam kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan penafsiran, jika penerapan jam kerja fleksibel dan kepuasan kerja meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,500. Temuan di atas menjelaskan bahwa penerapan fleksibilitas jam kerja serta kepuasan kerja yang dirasakan baik dapat meningkatkan efektifitas serta efisiensi baik dari segi waktu serta mampu mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Sebagaimana hasil analisis deskriptif. bahwa indikator proses kerja dan tugas fleksibel serta isi pekerjaan yang memiliki nilai tinggi. Tentu dengan proses kerja dan tugas fleksibel serta isi pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan tersebut akan mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

### **Temuan hasil penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian, maka diketahui bahwa faktor dominan di dalam menjelaskan kinerja pegawai divisi teknologi dan informasi adalah variabel fleksibilitas



kerja. Hal ini menjadi rekomendasi kepada pihak perusahaan, agar membuat sistem kerja yang fleksibel bagi karyawan divisi teknologi dan informasi. Namun, fleksibel yang dimaksud harus mengakomodir kepentingan organisasi. Artinya, pihak manajemen harus dapat menghadirkan pola kerja yang relevan dengan tujuan dan karakteristik pekerjaan, sehingga seluruh kepentingan terakomodir, dan berdampak terhadap peningkatan kinerja.

Selain itu, pihak manajemen untuk membangun sistem kerja yang memungkinkan kepuasan pegawai terbangun. Terlebih jenis pekerjaan ini masuk pada kategori sulit, sehingga tidak mudah mencari pegawai. Misalnya menciptakan tim kerja yang solid, lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, sistem penghargaan yang berkeadilan dan menyejahterakan.

## **KESIMPULAN**

Temuan yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Jam kerja yang fleksibel terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai divisi teknologi dan informasi, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menegaskan, jenis pekerjaan ini memiliki karakteristik yang cenderung menyita waktu, maka memberikan kelonggaran jam kerja menjadi faktor yang penting untuk dijadikan prioritas di dalam prosedur kerja.
2. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bidang teknologi dan informasi, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini mengisyaratkan, pentingnya menjaga perasaan bahagia pegawai. Walau sifatnya tidak berwujud, namun refleksi dari kepuasan akan terlihat nyata di dalam pelaksanaan tugas, seperti totalitas, bertanggung jawab, bersikap optimis, dan sebagainya.
3. Nilai kontribusi sebesar 0,50 berarti terdapat peluang 50% kedua variabel di dalam meningkatkan kinerja, namun terdapat 50% lagi. Di mana terdapat faktor lain yang juga turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan, pentingnya mengakomodir seluruh faktor yang diduga mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurakhmanova, G., Shayusupova, N., Irmatova, A., & Rustamov, D. (2020). The role of the digital economy in the development of the human capital market. *Архив научных исследований*, (25).
- Austin-Egole, I. S., Iheriohanma, E. B. J., & Nwokorie, C. (2020). Flexible working arrangements and organizational performance: An overview. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 25(5), 50-59.
- Cai, W., Khapova, S., Bossink, B., Lysova, E., & Yuan, J. (2020). Optimizing employee creativity in the digital era: Uncovering the interactional effects of abilities, motivations, and opportunities. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 1038.
- da Cruz Carvalho, A., Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(5), 13-23.
- Guterres, L. F. D. C., Armanu, A., & Rofiaty, R. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 10(7), 1497-1504.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Kadiyono, A. L., Sulistiobudi, R. A., Haris, I., Wahab, M. K. A., Ramdani, I., Purwanto, A., ... &
- Kelly, C. M., Rofcanin, Y., Las Heras, M., Ogbonnaya, C., Marescaux, E., & Bosch, M. J. (2020). Seeking an “i-deal” balance: Schedule-flexibility i-deals as mediating mechanisms between supervisor emotional support and employee work and home performance. *Journal of Vocational Behavior*, 118, 103369.
- Kodama, M. (2020). Digitally transforming work styles in an era of infectious disease. *International Journal of Information Management*, 55, 102172.
- PAAIS, M., & PATTIRUHU, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business (JAFEB)*, 7(8), 577-588.
- Roberts, J. A., & David, M. E. (2020). Boss phubbing, trust, job satisfaction and employee performance. *Personality and Individual Differences*, 155, 109702.
- Stankiewicz-Mróz, A. (2020). Perception of work flexibility among students as representatives of generation Z and employers from the SME sector. *Human Resources Management*, 1(132), 49-63.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).