

PENGARUH KEBIJAKAN FLEKSIBILITAS KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. FARIS COLLECTION, KABUPATEN SIDOARJO

Fathur Rohman Wahid¹, Pramita Studiviany Soemadijo²
Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia
rohmanwahid2003@gmail.com, pramitastudiviany@untag-sby.ac.id

Abstract

CV Faris Collection is a company engaged in the fashion sector. Over time CV Faris Collection continues to innovate in the design and types of products offered by expanding its product line by adding various types of clothing and starting to adopt modern technology in its production process to create superior products in competitiveness. This study aims to determine, investigate, and address how work-related stress, motivation, and flexibility affect employee performance at CV Faris Collection. Using a survey approach, the research methodology is quantitative. The following data analysis methods are employed: multiple linear regression analysis, partial test, simultaneous test, validity test, reliability test, coefficient of determination (R^2), and classical assumption test. The study's conclusions show that stress, motivation, and job flexibility all have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: *Work Flexibility, Work Motivation, Work Stress, Employee Performance.*

Abstrak

CV Faris Collection ialah perusahaan yang bergerak atas sektor fashion. Seiring berjalannya waktu CV Faris Collection terus berinovasi dalam desain dan jenis produk yang ditawarkan dengan memperluas lini produknya dengan menambah berbagai jenis pakaian serta mulai mengadopsi teknologi modern dalam proses produksinya guna menciptakan produk yang unggul dalam daya saing. Tujuan penelitian ini ialah guna memastikan, mengkaji, serta menanggapi dampak stres kerja, motivasi, dan fleksibilitas atas kinerja karyawan pada CV Faris Collection. Metodologi penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan survei. Metode analisis data yang dipakai ialah analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi (R^2), serta uji asumsi klasik. Kesimpulan penelitian ini memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi dengan positif serta signifikan atas fleksibilitas kerja, motivasi, dan stres.

Kata Kunci: *Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan*

Article history

Received: Oktober 2026

Reviewed: Oktober 2026

Published: Oktober 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Pada umumnya, suatu perusahaan didirikan untuk untuk tujuan tertentu. Keberhasilan perusahaan tidak hanya tentang seberapa canggih teknologi yang digunakan dan pendanaan yang baik, tetapi juga terletak atas MSDM. MSDM bisa diartikan atas bagian dari proses yang

direncanakan, diorganisir, diarahkan, dan dikendalikan untuk tujuan efisiensi dan efektivitas. MSDM harus mempertimbangkan strategi perusahaan yang mencakup seluruh unit sistem sumber daya untuk menerjemahkan tujuan perusahaan ke dalam sistem manajemen yang lebih spesifik. Keberhasilan MSDM ditentukan oleh dukungan dari strategi yang jelas.

SDM atau pekerja dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila ia berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik dalam tenggang waktu yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan sejauh mana seorang pegawai mampu memenuhi harapan dan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Gary Dessler (2013) dan Safitri et al. (2019) menyampaikan jika pengukuran kinerja pekerja dapat dilihat dari perbandingan antara pencapaian standar minimum dengan pencapaian organisasi. Manajemen kinerja merupakan pendekatan untuk memperoleh hasil yang lebih optimal dengan memahami dan mengelola kinerja selaras atas sasaran yang sudah ditetapkan atas perusahaan.

Pada awal tahun 2020, Indonesia dikejutkan dengan munculnya virus COVID-19 yang mengganggu berbagai aktivitas, termasuk dunia kerja. Pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk membatasi aktivitas masyarakat, termasuk menerapkan kebijakan kerja dari rumah (WFH). CV. Faris Collection di Sidoarjo menerapkan WFH bagi seluruh karyawan dan dosen sejak Maret 2020. WFH memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk bekerja di rumah, yang memungkinkan mereka untuk berpindah tempat kerja ke ruangan lain yang lebih nyaman. Kondisi ini menunjang pekerja dalam meningkatkan kreativitas, rasa tanggung jawab, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Dewayani, 2020; Setyawan, 2020).

Akan tetapi, meskipun kebijakan fleksibilitas kerja telah diterapkan, pengelolaan motivasi dan stres kerja di CV. Faris Collection perlu ditingkatkan karena motivasi kerja yang baik membuat pekerja melakukan pekerjaannya dengan maksimal, sedangkan stres kerja dapat berdampak sebaliknya. Kinerja menurun dan pekerja tidak bisa bekerja maksimal. Untuk itu, penelitian terkait pengaruh kebijakan fleksibilitas kerja, motivasi, serta stres kerja atas kinerja karyawan sangat diperlukan dengan harapan jika hasilnya dapat memberikan kontribusi bagi manajemen perusahaan dalam mengelola SDM dengan lebih baik dan meningkatkan kualitas kerja karyawan, serta mendukung kemajuan perusahaan dalam industri sejenis.

Berdasarkan dengan fenomena dan uraian yang telah ditulis, maka penulis bermaksud untuk lebih mengetahui pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya keseimbangan antara fleksibilitas kerja, motivasi, serta stress kerja untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Untuk itu, penelitian ini tidak hanya ditujukan untuk CV Faris Collection, tetapi juga untuk pengusaha fashion lain yang memiliki tujuan sama.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen

Secara etimologi, manajemen dapat dipahami sebagai keterampilan dalam melaksanakan dan mengatur, yang menjadi dasar bagi bagaimana manajemen berfungsi sebagai seni dalam mengelola dan menyusun segala sesuatu agar terorganisir dengan baik. Aditama (2020:10) menyatakan bahwa fungsi manajemen adalah komponen-komponen fundamental yang harus terdapat pada proses manajemen sebab memiliki fungsi krusial, yaitu sebagai landasan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Fungsi-fungsi dalam manajemen dikenal dengan istilah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian (POAC).

Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM ialah suatu aspek yang berkaitan dengan para pekerja, baik di perusahaan maupun organisasi. Dengan adanya tenaga kerja dari karyawan tersebut diharapkan sebuah organisasi dapat terwujud seluruh tujuan-tujuannya agar semakin berkembang dan lebih maju, serta lebih memperhatikan kebutuhan dan kepentingan karyawan itu sendiri. Secara umum, MSDM memiliki

dua sasaran utama, yakni sasaran umum serta sasaran khusus. Sasaran umum bertujuan untuk memastikan tersedianya pekerja yang memadai untuk mendukung kelancaran operasional

organisasi. Sementara itu, sasaran khusus mencakup empat hal, yaitu tujuan fungsional, tujuan organisasi, tujuan sosial, serta tujuan pribadi.

Fleksibilitas kerja

Fleksibilitas kerja merupakan kemampuan seseorang untuk bisa menyesuaikan waktu, lokasi, serta cara bekerja selaras atas keperluan karyawan itu sendiri serta perusahaan. Fleksibilitas kerja juga dapat membantu mempersingkat waktu bekerja seorang karyawan menjadi lebih cepat dan fleksibel, sehingga mereka menjadi memiliki waktu istirahat yang lebih banyak lagi. Menurut Sutrisno (2010) ada 3 indikator yang digunakan yaitu kesiapan menerima rotasi atau mutasi kerja, kemampuan menyesuaikan jadwal kerja yang dinamis, dan kesediaan bekerja dalam berbagai tim atau unit.

Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah pemicu semangat bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Memiliki motivasi yang positif dapat menumbuhkan rasa antusiasme menjalankan tugas. Kondisi ini tentu berdampak baik, tidak hanya atas perusahaan namun pula guna karyawan itu sendiri.

Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan atas suatu keadaan di mana seorang pegawai mengalami ketegangan yang mempengaruhi perasaan, pola pikir, dan kondisi fisik mereka akibat tuntutan serta tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas dan daya tahan tubuh individu tersebut. Kondisi ini bisa berasal dari faktor internal atau eksternal organisasi dan dapat berdampak buruk terhadap kinerja serta kesehatan pegawai.

Kinerja Karyawan

Kinerja diartikan sebagai kemampuan yang wajib dipunyai oleh masing-masing pekerja dalam menjalankan tugas. Sebab, adanya kinerja yang baik sangat berpengaruh pada penyelesaian setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan.

3. Metodologi Penelitian

Tipe penelitian yang dipilih yakni deskriptif kuantitatif. Penelitian ini akan dilakukan di CV Faris Collection, Sidoarjo yang berlokasi pada Jl. R. Suprpto, Beringin, Jiken, Tulangan, Sidoarjo, Jawa Timur 61273. Populasi pada penelitian ini yakni semua pekerja CV Faris Collection, Sidoarjo yang totalnya 80. Sampel atas penelitian ini terdiri dari semua karyawan pada CV. Faris Collection. Teknik Pengambilan Sampel yang dipakai atas penelitian ini ialah Sampling Jenuh. Total sampel yang digunakan dalam penelitian ini Sampling Jenuh, yaitu metode pemilihan sampel yakni semua dari populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel atas penelitian ini memakai metode Sampling Jenuh, di mana seluruh populasi yang ada dibuat sebagai sampel.

4. Hasil dan Pembahasan

Pembahasan:

kontribusi

penelitian. Hasil

Penelitian Uji

Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Fleksibilitas Kerja (X1)	X1,1	0,738	0,220	Valid
	X1,2	0,842	0,220	Valid
	X1,3	0,905	0,220	Valid
	X1,4	0,867	0,220	Valid
	X1,5	0,850	0,220	Valid
	X1,6	0,705	0,220	Valid
	X1,7	0,836	0,220	Valid
	X1,8	0,860	0,220	Valid
	X1,9	0,905	0,220	Valid
Motivasi Kerja (x2)	X2.1	0,915	0,220	Valid
	X2.2	0,861	0,220	Valid
	X2.3	0,898	0,220	Valid
	X2.4	0,971	0,220	Valid
	X2.5	0,914	0,220	Valid
	X2.6	0,658	0,220	Valid
	X2.7	0,971	0,220	Valid
	X2.8	0,845	0,220	Valid
	X2.9	0,766	0,220	Valid
	X2.10	0,957	0,220	Valid
	X2.11	0,917	0,220	Valid
	X2.12	0,954	0,220	Valid

Stres Kerja (X3)	X3.1	0,701	0,220	Valid
	X3.2	0,938	0,220	Valid
	X3.3	0,816	0,220	Valid
	X3.4	0,861	0,220	Valid
	X3.5	0,903	0,220	Valid
	X3.6	0,797	0,220	Valid
	X3.7	0,842	0,220	Valid
	X3.8	0,813	0,220	Valid
	X3.9	0,815	0,220	Valid
	X3.10	0,798	0,220	Valid
	X3.11	0,855	0,220	Valid
	X3.12	0,812	0,220	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.2	0,938	0,220	Valid
	Y.3	0,718	0,220	Valid
	Y.4	0,885	0,220	Valid
	Y.5	0,483	0,220	Valid
	Y.6	0,943	0,220	Valid
	Y.7	0,439	0,220	Valid
	Y.8	0,422	0,220	Valid
	Y.9	0,833	0,220	Valid
	Y.10	0,865	0,220	Valid
	Y.11	0,881	0,220	Valid
	Y.12	0,928	0,220	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Atas data itu, didapat jika semua dikatakan valid sebab R hitung memiliki jumlah hitung lebih unggul dibandingkan R tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Minimum Alpha	Keterangan
Fleksibilitas Kerja (X1)	0,944	0,7	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,974	0,7	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,958	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,937	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Atas tabel di atas didapat jika seluruh variabel punya nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dibandingkan 0,60, jadi pertanyaan yang diajukan dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,69338757
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,068
	Negative	-,077
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,282
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1502173562.

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Atas tabel di atas didapat jika hasil uji menunjukkan nilai sig 0,282. Ketika nilai ini lebih besar dibandingkan 0,05 jadi disebut jika data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

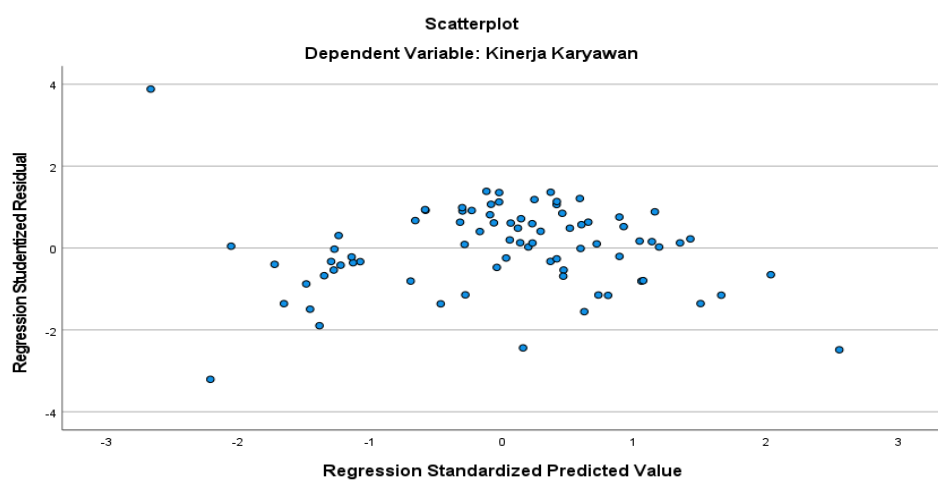
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Fleksibilitas Kerja (X1)	0,987	1,014	Tidak terjadi multikoliniearitas
Motivasi Kerja (X2)	0,966	1,035	Tidak terjadi multikoliniearitas
Stress Kerja (X3)	0,961	1,041	Tidak terjadi multikoliniearitas

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai VIF variabel Fleksibilitas kerja (x_1) 1,014, motivasi kerja (x_2) 1,035, dan stres kerja (x_3) 1,041. Nilai tersebut < 10 yang artinya bahwa seluruh variabel terbebas dari multikoliniearitas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Atas gambar itu, nampak jika titik menyebar sehingga muncul pemahaman bahwa tidak terdapat ketidaksesuaian varians dari residual antar pengamatan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Mo del	Unstandardized Coefficients			Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error		Beta		
1	(Constant)	57,124	3,023		18,896	,000
	Fleksibilitas Kerja	,342	,052	,518	6,647	,000
	Motivasi Kerja	,256	,046	,436	5,533	,000
	Stres Kerja	,118	,025	,368	4,655	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti,2025

Atas hasil tabel 4.5 didapatkan persamaan ini:

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$

$Y = 57,124 + 0,342 X_1 + 0,256 X_2 + 0,118 X_3$

Persamaan regresi itu menunjukkan :

1. Nilai Konstanta (a) berjumlah 57,124. Maksudnya apabila variabel fleksibilitas kerja, motivasi kerja, serta stres kerja memiliki nilai 0 jadi nilai kinerja karyawan 57,124.
2. Nilai koefisien Fleksibilitas Kerja (b1) 0,342. Maksudnya apabila variabel fleksibilitas kerja naik jadi kinerja karyawan juga nantinya naik 0,342 atas syarat variabel lainnya tidak berubah.
3. Nilai koefisien Motivasi Kerja (b2) 0,256. Maksudnya bila variabel motivasi kerja naik jadi kinerja karyawan juga akan naik 0,256 dengan syarat variabel lainnya tidak berubah.
4. Nilai koefisien Stress Kerja (b3) 0,118. Maksudnya apabila variabel stres kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan naik 0,118 dengan syarat variabel lainnya tidak berubah.

Uji t(Uji Parsial)

Tabel 6.Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig. Value	Keterangan
Fleksibilitas Kerja (X1)	6,647	1,991	0,00	T hitung >T tabel
Motivasi kerja (X2)	5,533	1,991	0,00	T hitung >T tabel
Stress Kerja (X3)	4,655	1,991	0,00	T hitung >T tabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Tabel itu menunjukkan apabila hasil uji t hitung lebih besar atas t tabel. $6,647 > 1,991$; $5,533 > 1,991$; dan $4,655 > 1,991$. Kemudian diperkuat dengan Sig Value $0,00 < 0,05$ sehingga muncul hasil jika seluruh variabel bebas yang digunakan punya pengaruh yang baik pada Kinerja Karyawan pada CV Faris Collection, Sidoarjo.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Parsial)

Variabel	F hitung	F tabel	Sig. value	Keterangan
Fleksibilitas Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Stress Kerja(X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	30,250	2,724	0,00	F hitung > F tabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Atas hasil uji F, didapatkan nilai F hitung lebih unggul dibandingkan F tabel ($30,250 > 2,724$). Sehingga muncul kesimpulan jika Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, serta Stres Kerja dengan bersamaan memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738 ^a	,544	,526	1,72649

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti,2025

Atas hasil tabel 4.16 itu, didapati nilai *Adjusted R square* (koefisien determinasi) sebesar $0,526 / 52,6\%$. Maka dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yakni Fleksibilitas Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Stress Kerja (X3). Sementara sisanya $47,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

a. Pengaruh Fleksibilitas Kerja (X1) atas Kinerja Karyawan (Y)

Atas hasil uji hipotesis yang dilaksanakan, memperlihatkan bahwasanya semakin baik fleksibilitas waktu kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Fleksibilitas kerja adalah salah satu pendekatan manajerial yang memberi kebebasan untuk karyawan guna mengelola waktu, lokasi, dan metode kerja mereka. Fleksibilitas ini dapat berupa jam kerja yang dapat disesuaikan, bekerja dari rumah (remote work), atau kerja dengan jam paruh waktu. Pada masa digital sekarang ini, konsep fleksibilitas menjadi makin penting, karena teknologi memungkinkan kolaborasi tanpa terbatas oleh jarak dan waktu. Penerapan fleksibilitas kerja dipercaya bisa membuat keseimbangan diantara kehidupan pribadi serta pekerjaan, yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) atas Kinerja Karyawan (Y)

Atas hasil uji hipotesis yang dilakukan, memperlihatkan bahwasanya makin tinggi tingkatan motivasi karyawan, makin baik juga hasil kinerja yang mereka capai. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Faktor-faktor contohnya kebutuhan ekonomi, pengakuan, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi pemicu motivasi. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki antusiasme lebih tinggi dalam bekerja, berkomitmen pada tanggung jawabnya, dan menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa harus selalu diawasi. Oleh karena itu, motivasi kerja jadi satu diantara elemen kunci untuk peningkatan kinerja individu serta organisasi.

c. Pengaruh Stress Kerja(X3) atas Kinerja Karyawan (Y)

Atas hasil uji hipotesis yang sudah dilaksanakan, menyatakan bahwasanya variabel Stress (X3) dengan parsial berdampak secara signifikan atas kinerja karyawan (Y) pada CV Faris Collection, Sidoarjo. Stres kerja ialah keadaan ketegangan fisik maupun psikologis yang didapat karyawan sebab tekanan lingkungan kerja yang berlebihan atau berkepanjangan. Stres dapat timbul dari berbagai faktor seperti beban kerja yang tidak seimbang, konflik antar rekan kerja, kurangnya dukungan atasan, serta tidak jelas tugas dan tanggung jawab. Jika tidak ditangani dengan baik, stres kerja dapat mengganggu kesehatan mental dan fisik karyawan, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap penurunan kinerja individu.

d. Pengaruh Fleksibilitas Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), serta Stress Kerja (X3) atas Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari berbagai faktor yang memengaruhi perilaku dan produktivitas mereka di lingkungan kerja. Tiga faktor utama yang sering jadi perhatian saat mengelola sumber daya manusia ialah fleksibilitas kerja, motivasi kerja, dan stres kerja. Ketiga variabel ini memiliki keterkaitan yang erat dan bersama-sama berkontribusi terhadap tingkat efektivitas, efisiensi, serta kualitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Oleh sebab itu, penting untuk organisasi guna mengerti pengaruh masing-masing faktor dan bagaimana interaksinya berdampak terhadap kinerja.

Fleksibilitas kerja memberikan kebebasan bagi karyawan dalam mengatur waktu dan cara bekerja mereka. Motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan seberapa besar upaya yang dicurahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Di sisi lain, stres kerja yang berlebihan dapat menjadi hambatan serius saat menaikkan kinerja. Oleh sebab itu, pengelolaan stres menjadi bagian penting dari strategi pengembangan karyawan.

Secara keseluruhan, fleksibilitas kerja, motivasi, dan stres punya pengaruh yang saling terkait atas kinerja karyawan. Kombinasi atas fleksibilitas yang baik, motivasi yang tinggi, dan tingkat stres yang terkendali akan membuat lingkungan kerja yang produktif serta berkelanjutan. Perusahaan yang mampu menyeimbangkan ketiga faktor ini tidak hanya nantinya menaikkan kinerja individu, namun pula mendorong pertumbuhan serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Maka dari itu, pendekatan manajerial yang menyeluruh dan responsif terhadap kebutuhan karyawan menjadi kunci dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul.

5. Kesimpulan

Dari serangkaian hasil yang telah dijabarkan muncul disimpulkan jika variabel Fleksibilitas Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), serta Stress Kerja (X3) punya pengaruh yang baik serta relevan untuk kinerja karyawan CV Faris Collection, Sidoarjo dikarenakan hasil uji signifikasinya $0,00 < 0,05$. Masing-masing variabel bebas juga memiliki nilai korelasi positif sebesar 0,342, 0,256, dan 0,118 sehingga secara parsial dapat dikatakan apabila setiap variabel bebas berpengaruh baik pada variabel terikat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] "Fleksibilitas Kerja, Insentif, atas motivasi Kerja atas Kinerja Pengemudi GrabBike di Lamongan," oleh Abadi, Muhammad Dzikri, serta Anas Taufiqurrahman, 2023. 10.58906/melati.v40i1.97. Ekonomi Komunikasi Media 40(1):30-40.
- [2] dampak stres kerja atas motivasi kerja atas kinerja pekerja PT Japfa Kota Makassar diteliti oleh Amaliah, Nur Dina, Ikhwani Maulan Haeruddin, Uhd Darmawan Natsir, Romansyah Sahabuddin, serta A. Fadel Muhammad pada tahun 2023. 10.37531/yum.v6i1.3546 YUME: Jurnal Manajemen 6(1):241.
- [3] ARIFIN, MOCHAMAD ZAINUL. 2022. "Tinjauan Pustaka: Dampak Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, serta Stres Kerja atas Kinerja pekerja." 10.47776/mizania.v1i1.472. MIZANIA: Jurnal Ekonomi serta Akuntansi 1(1):48-55.
- [4] "dampak Lingkungan Kerja, Stres Kerja, atas motivasi Kerja atas Kinerja pekerja (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping, Yogyakarta)" oleh Cahya, Agus Dwi, Novia Tri Ratnasari, serta Yudi Prasetya Putra, 2021. Jurnal Fram Ekonomi 6(1):71-83. Selama Pandemi Covid-19. "Jki 3.3.2024." 3(3):903-17. 2024.
- [5] Dewa, Djayendra. 2019. "Dampak Kondisi Tempat Kerja, Stres Kerja, Fleksibilitas, serta Tingkat Keagamaan atas Kepuasan Kerja pekerja di Lembaga Pelatihan serta Pendidikan di Kabupaten Sukoharjo." Jurnal Perbankan, Keuangan, serta Ekonomi Islam 2(1):1-13.
- [6] Universitas Mercu, Buana Yogyakarta, Andita, Awan Santosa, Kecerdasan Emosional, Kinerja pekerja, Keseimbangan Kerja-Hidup, serta Generasi Z. 2024. "Jurnal Ekonomi Revolusioner serta KESEIMBANGAN KERJA-HIDUP atas KINERJA pekerja GENERASI Z DI PERUSAHAAN OPERASI DIGITAL X DI." 7(6):81-89.
- [7] Natal Indra, Elmira Siska, Muchamad, serta Iqbaal Dwi Fajarianto. 2023. "Dampak Jadwal Kerja Fleksibel serta Stres atas Kejujuran pekerja di PT Bank Negara Indonesia Tbk." CiDEA [8] Muchamad, Elmira Siska, Natal Indra, serta Iqbaal Dwi Fajarianto. 2023. "Dampak Stres Kerja serta Jam Kerja Fleksibel atas Integritas pekerja di PT Bank Negara Indonesia Tbk." Jurnal CiDEA 2(1):117-30. 10.56444/cideajournal.v2i1.800 adalah doi.
- [8] "dampak Stres Kerja, Motivasi Kerja, serta Disiplin Kerja atas Kinerja pekerja di PT. Federal International Finance (FIF) Group, Kabupaten Mukomuko," oleh Kentari, Deyalni

Marta, serta Sri Ekowati, 2023. Jurnal Ilmu Manajemen serta Kewirausahaan (JEMS) 4(2):614-29. 10.36085/jems.v4i2.5552 adalah doi.

- [9] “dampak Fleksibilitas Kerja serta Spesialisasi Kerja atas Kinerja pekerja (Studi Kasus Pada CV. Lestari Plastik Pagak Malang),” Pramesti, Wanda Yunita, Nurhidayah, serta A. Agu. Priyono, 2022. Program Studi Manajemen 64-71, Jurnal Riset Manajemen, E.
- [10] “dampak Fleksibilitas Kerja, Kebijakan Work From Home, serta Dukungan Organisasi atas Kinerja Pegawai,” Suyanto, Suyanto, serta Ryani Dhyan Parashakti, 2023. AGILITY: Sumber Daya Manusia Lentera Manajemen 1(03):133-42. 10.59422/lmsdm.v1i03.226 adalah doinya.