



Kepemimpinan dan Fleksibilitas Jam Kerja: Studi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Sherli Junianingrum^[1], Lukman Zaini Abdullah^[2]

^{[1][2]}Universitas Selamat Sri

*1696sherlij@gmail.com^[1], lukmanzainia@gmail.com^[2]

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 07 Juli 2024
Disetujui pada 27 Juli 2024
Dipublikasikan pada 30 Juni 2024

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Kinerja,
Fleksibilitas

ABSTRAK

Sherli Junianingrum. Lukman Zaini Abdullah. Kepemimpinan dan Fleksibilitas Jam Kerja: Studi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Program Studi Manajemen. Universitas Selamat Sri (UNISS) Kendal. 2023. 9 halaman. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 150 karyawan Generasi Z yang bekerja di industri kreatif di Jakarta. Data dikumpulkan melalui survei dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z dengan T hitung 2,428 > t tabel yaitu 2,0690 dengan nilai signifikansi 0,016. Fleksibilitas jam kerja juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Generasi Z dengan nilai T hitung 3,738 > t tabel yaitu 2,069 dan nilai signifikansi 0,000.

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien. Manajemen SDM berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang memengaruhi hasil ini. Pada era modern revolusi industri keempat, yang ditandai dengan cepatnya penerapan teknologi digital di berbagai sektor industri, dari perusahaan besar hingga usaha skala kecil, lanskap bisnis global semakin berevolusi (Rampen et al., 2023).

Generasi Z terdiri dari orang-orang yang lahir antara tahun 1996 dan 2010. Identitas generasi ini dibentuk oleh era digital, kecemasan iklim, lanskap keuangan yang berubah dan pandemi covid-19 (Company, 2023). Gen Z baru saja memasuki pasar tenaga kerja dan karyawan perlu disiapkan untuk kedatangan generasi tersebut pada tempat kerja (Schroth, 2019). Perbedaan generasi terjadi karena nilai dan budaya yang berubah seiring perkembangan

teknologi. Gen Z dikenal sebagai generasi “*digital native*” sejati pertama (Lanier, 2017), karena mereka lahir dan tumbuh dalam lingkungan digital dan teknologi, belajar cara menggunakan teknologi dan berinteraksi dalam jejaring sosial sejak usia muda, bahkan cenderung terlihat seperti kecanduan teknologi (Pujiastuti et al., 2022). Gen Z sering beralih ke internet saat mencari segala jenis informasi, termasuk dalam mencari pekerjaan. Mereka beralih di antara situs, aplikasi, dan umpan media sosial untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan keinginan. Generasi ini tampaknya termotivasi dengan menemukan pekerjaan impian mereka dan peluang untuk mengembangkan ketrampilan mereka (Magano et al., 2020), yang mengarah pada keyakinan bahwa mereka akan lebih sering berganti pekerjaan daripada generasi sebelumnya, dan jika mereka tidak menyukai sesuatu, mereka siap untuk berubah (Csiszárík-Kocsír & Garia-Fodor, 2018).

Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses memengaruhi individu lain untuk mencapai tujuan bersama dalam kelompok atau organisasi (Andersen, 2006), dengan pemimpin menunjukkan perilaku yang mengarahkan kemajuan kelompok ke arah yang diinginkan (Bass & Bass, 2009). Kepemimpinan mempunyai beberapa karakteristik yang bisa diterapkan dalam organisasi. Kepemimpinan yang tepat mampu membawa organisasi mencapai tujuan. Generasi Z (Gen Z) merupakan kelompok generasi yang lahir sekitar pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an. Mereka adalah individu yang tumbuh dan berkembang di tengah era digital, terbiasa dengan teknologi, dan memiliki karakteristik serta preferensi yang unik dalam hal kepemimpinan (Apriliyanto, 2023; Junianingrum et al., 2023).

Dalam merancang strategi kepemimpinan yang efektif, penting bagi organisasi untuk memahami karakteristik dan preferensi unik dari Gen Z. Gaya kepemimpinan yang inklusif, terbuka terhadap inovasi, dan memberikan fleksibilitas terhadap karyawannya, merupakan gaya kepemimpinan yang diharapkan oleh Gen Z. Secara kesimpulan, lingkungan kerja yang inklusif merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan Gen Z. Organisasi dapat mengoptimalkan potensi angkatan kerja Gen Z mereka dengan mengembangkan budaya yang menghargai keberagaman, mendukung rasa memiliki, dan mendorong komunikasi yang terbuka. Organisasi yang menganut prinsip inklusi akan memiliki posisi yang lebih unggul dalam merekrut, melibatkan, dan memberdayakan karyawan Gen Z, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan keseluruhan di dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah (Wulur & Mandagi, 2023).

Fleksibilitas jam kerja pada gen Z mempunyai tolak ukur yang berbeda-beda. Gen Z selalu menganggap bahwa fleksibilitas jam kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan faktor lainnya. Oleh karena itu, banyak perusahaan memberikan lebih banyak kebebasan dan fleksibilitas jam kerja kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas, merekrut serta mempertahankan bakat-bakat terbaik, dan meningkatkan daya saing tanpa mengorbankan kepentingan organisasi (Taibah, 2023).

Kompasania (2024) mengungkapkan bahwa salah satu alasan utama karyawan Gen Z tidak termotivasi dalam bekerja dan mengalami penurunan kinerja adalah jam kerja yang tidak teratur. Menurut survei Jajak Pendapat (JakPat) yang dimuat dalam berita Kompasania (2024) dan dikutip dari databoks.katadata.co.id (November 2022), "jam kerja tak teratur" menduduki posisi dua teratas sebagai alasan yang membuat Gen Z merasa tidak termotivasi, sehingga berdampak negatif pada kinerja mereka.

Kompasania (2024) menyoroti tantangan yang dihadapi karyawan Gen Z, terutama ketidak teraturan jam kerja yang menjadi penyebab utama penurunan motivasi dan kinerja mereka. Survei Jajak Pendapat (JakPat) mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa "jam kerja

tak teratur" adalah salah satu alasan utama Gen Z merasa tidak termotivasi. Ketidak teraturan jam kerja mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, menyebabkan stres dan penurunan produktivitas. Ulasan ini menekankan pentingnya fleksibilitas dan stabilitas jadwal kerja untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan Gen Z, serta pentingnya perusahaan dalam mengakomodasi kebutuhan mereka untuk memaksimalkan potensi dan produktivitas jangka panjang.

Hasil Penelitian milik (Sholihin et al., 2024) yang berjudul *"The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance"* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kemampuan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian lain milik (Setiawan et al., 2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Hasil penelitian milik (Syahfitri et al., 2022) yang berjudul *"The Effect of Employee Training and Provisioning Facilities for Employee Performance Through Work Flexibility at SMPIT Assyifa Boarding School Jalancagak, Subang Regency"* menyatakan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain milik (Sabuhari & Irawanto, 2020) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor eksogen seperti; fleksibilitas kerja.

Mengelola ekspektasi sangatlah penting karena karyawan Gen Z sering kali memiliki pandangan idealis bahwa pekerjaan akan selalu menarik dan bermakna, bahwa atasan mereka akan mendengarkan serta menerapkan ide-ide mereka, bahwa mereka akan memiliki fleksibilitas dalam bekerja, dan bahwa mereka akan menyukai semua rekan kerja yang mereka temui. Banyak karyawan Gen Z yang menganggap kepemimpinan dan fleksibilitas merupakan hal paling penting dalam pekerjaan mereka. Gen Z menganggap pekerjaan mereka adalah tanggung jawab mereka yang akan diselesaikan dengan cara mereka sendiri.

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Leadership Contingency Theory

Teori kontingensi kepemimpinan oleh Fiedler (1967) menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada situasi dan konteks tertentu. Pemimpin yang efektif harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi dan kebutuhan spesifik dari tim atau organisasi. Fleksibilitas pemimpin dalam menyesuaikan gaya berdasarkan situasi dan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan

Menurut Brené Brown (Brene Brown, 2018), kepemimpinan adalah tentang keberanian untuk menjadi rentan dan berhubungan dengan orang lain pada tingkat yang otentik. Ini bukan tentang memiliki semua jawaban atau menjadi sempurna, tetapi tentang bersedia untuk menunjukkan diri Anda yang sebenarnya dan terhubung dengan orang lain pada tingkat manusiawi. Menurutnya, pemimpin yang berani memiliki:

- 1) Keberanian untuk menjadi rentan
- 2) Keberanian untuk mengambil risiko
- 3) Keberanian untuk mengatakan yang sebenarnya
- 4) Keberanian untuk berempati

Fleksibilitas

Fleksibilitas adalah kebebasan dalam memilih tempat dan waktu kerja, baik secara formal maupun informal, yang memberikan aturan mengenai durasi, waktu, dan lokasi kerja kepada karyawan (Capnary et al., 2018). Menurut Carlson dalam (Abadi & Taufiqurrahman, 2023) bahwa terdapat 3 indikator dalam fleksibilitas kerja yaitu: *time flexibility*, *timing flexibility*, dan *place flexibility*.

Kinerja

Menurut Robbins (2006), kinerja adalah pencapaian optimal yang sesuai dengan potensi seorang karyawan, yang selalu menjadi fokus perhatian para pemimpin organisasi. Menurut Robbins (2006) setidaknya ada 6 indikator kinerja karyawan yang bisa dijadikan tolak ukur, berikut di antaranya:

- 1) Mutu
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas Penggunaan Sumber Daya
- 5) Berkomitmen
- 6) Mandiri

Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dapat memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan karyawannya untuk mencapai hasil yang terbaik. Kepemimpinan yang baik dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, penting untuk diingat bahwa ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan pemimpin harus mengembangkan strategi kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan dan situasi karyawannya.

Hasil Penelitian milik (Sholihin et al., 2024) yang berjudul "*The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance*" menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kemampuan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian lain milik (Setiawan et al., 2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada keberhasilan perusahaan.

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja

2. Hubungan Fleksibilitas Jam Kerja dengan Kinerja

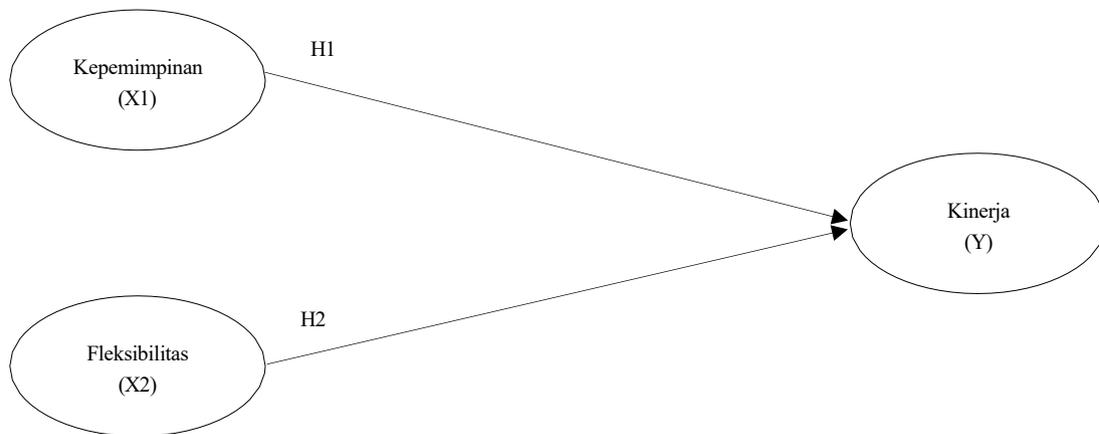
Fleksibilitas jam kerja mengacu pada kebebasan yang diberikan kepada karyawan untuk mengatur waktu kerja mereka sendiri, dalam batas-batas tertentu. Fleksibilitas dalam tempat dan waktu kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan memberikan fleksibilitas, organisasi dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, keterlibatan, dan kepuasan kerja, serta mengurangi absensi dan turnover. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan dapat meningkat, yang pada akhirnya menguntungkan organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian milik (Syahfitri et al., 2022) yang berjudul "*The Effect of Employee Training and Provisioning Facilities for Employee Performance Through Work*"

Flexibility at SMPIT Assyifa Boarding School Jalancagak, Subang Regency” menyatakan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain milik (Sabuhari & Irawanto, 2020) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor eksogen seperti; fleksibilitas kerja.
H2: Fleksibilitas Jam Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja

METODE

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada responden yang merupakan karyawan Generasi Z yang sebelumnya belum dibangun dalam penelitian sebelumnya. Populasi untuk penelitian ini mencakup semua karyawan Generasi Z yang bekerja di bidang industri kreatif. Sampel terdiri dari 150 responden yang memenuhi kriteria sebagai warga negara Indonesia berusia di atas 17 tahun dan merupakan pekerja yang masuk dalam kategori Generasi Z. Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui survei primer yang dilakukan untuk setiap indikator penelitian. SPSS digunakan sebagai alat analisis data, yang merupakan salah satu alat yang digunakan untuk pemodelan Analisis Regresi Linear Berganda



Gambar 1. Kerangka Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner sah atau valid. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya mampu mengungkapkan apa yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas dapat diukur dengan menghitung korelasi antara skor setiap butir pertanyaan dengan total skor, atau dengan melakukan korelasi bivariate antara skor masing-masing indikator dengan total skor konstruk.

Suatu item pertanyaan dianggap valid jika nilai signifikansi dari *Pearson Correlation* lebih kecil dari standar signifikansi 0,05. Rekapitulasi hasil pengujian validitas item pernyataan variabel penelitian ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel/Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Signifikansi Standar	Keterangan
Kepemimpinan			
X1.1	0,845	0,000 < 0,05	Valid

X1.2	0,835	0,000 < 0,05	Valid
X1.3	0,724	0,000 < 0,05	Valid
X1.4	0,663	0,000 < 0,05	Valid
X1.5	0,612	0,000 < 0,05	Valid
Fleksitibilitas Jam Kerja			
X2.1	0,861	0,000 < 0,05	Valid
X2.2	0,775	0,000 < 0,05	Valid
X2.3	0,781	0,000 < 0,05	Valid
Kinerja			
Y.1	0,743	0,000 < 0,05	Valid
Y.2	0,751	0,000 < 0,05	Valid
Y.3	0,614	0,000 < 0,05	Valid
Y.4	0,438	0,000 < 0,05	Valid
Y.5	0,538	0,000 < 0,05	Valid
Y.6	0,614	0,000 < 0,05	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen penelitian ini akan menggunakan teknik Cronbach Alpha. Menurut (Sugiyono, 2020), suatu instrumen dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitasnya minimal 0,6. Jika instrumen pengukur memiliki nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,6, maka instrumen tersebut dianggap tidak reliabel. Hasil perhitungan reliabilitas pada 150 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Kepemimpinan	0,789	0,60	Reliabel
Fleksibilitas Jam Kerja	0,731	0,60	Reliabel
Kinerja	0,678	0,60	Reliabel

Analisis Regresi Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan fleksibilitas jam kerja. Berikut tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T	Sig	Signifikansi Level	Keterangan
(Constant)	0,719	3,074	0,002		
Kepemimpinan	0,284	2,428	0,016	<0,05	Hipotesis Diterima
Fleksibilitas Kerja	0,083	3,738	0,000	<0,05	Hipotesis Diterima

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil Uji Determinasi

Hasil determinasi, yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana model yang

menggabungkan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model	Adjusted R Square
Kepemimpinan dan Fleksibilitas Jam Kerja	0,913

Berdasarkan tabel di atas, koefisien adjusted R square sebesar 0,913 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan fleksibilitas jam kerja dapat menjelaskan 91,3% dari kinerja. Sedangkan 8,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan fleksibilitas jam kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan dan semakin fleksibel jam kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan fleksibilitas jam kerja merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dan memberikan fleksibilitas jam kerja bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN

Kepemimpinan dan fleksibilitas jam kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Perusahaan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dan memberikan fleksibilitas jam kerja bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan mencapai tujuan bersama. Hal ini dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Menetapkan visi dan misi yang jelas
- 2) Memberikan komunikasi yang efektif
- 3) Memberikan pelatihan dan pengembangan
- 4) Memberikan penghargaan dan pengakuan
- 5) Menciptakan budaya kerja yang positif
- 6) Menjadi teladan yang baik

Fleksibilitas jam kerja memberikan kebebasan bagi karyawan untuk mengatur waktu kerja mereka sendiri, dalam batas-batas tertentu. Hal ini dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

SARAN

Perusahaan harus mampu mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif dengan cara dapat memberikan pelatihan kepemimpinan bagi para pemimpin di semua tingkatan. Selain itu, mendorong pemimpin untuk berkomunikasi secara terbuka dan transparan dengan karyawan. Pemimpin juga harus menciptakan budaya kerja yang suportif dan kolaboratif serta memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi karyawan.

Perusahaan harus segera menerapkan kebijakan fleksibilitas jam kerja dengan cara menawarkan berbagai pilihan pengaturan jam kerja, seperti jam kerja inti, jadwal kerja yang

fleksibel, dan bekerja dari rumah. Perusahaan juga harus memerikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengatur waktu kerja mereka sendiri. Perusahaan harus memastikan karyawan memiliki akses ke teknologi dan sumber daya yang mereka butuhkan untuk bekerja secara efektif dari mana saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, M. D., & Taufiqurrahman, A. (2023). Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(1), 30–40. <https://doi.org/10.58906/melati.v40i1.97>
- Andersen, J. A. (2006). Leadership, personality and effectiveness. *Journal of Socio-Economics*, 35(6), 1078–1091. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2005.11.066>
- Bass, B. M., & Bass, R. (2009). *The Bass Handbook of Leadership* (Fourth).
- Brene Brown. (2018). *Dare to Lead* (First Edit). Random House.
- Capnary, M. C., Rachmawati, R., & Agung, I. (2018). The influence of flexibility of work to loyalty and employee satisfaction mediated by work life balance to employees with millennial generation background in Indonesia startup companies. *Business: Theory and Practice*, 19, 217–227. <https://doi.org/10.3846/btp.2018.22>
- Company, M. K. (2023). *No Title*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-gen-z>
- Csiszárík-Kocsír, Á., & Garia-Fodor, M. (2018). Motivation analysing and preference system of choosing a workplace as segmentation criteria based on a country wide research result focus on generation of Z. *Online Journal Modelling the New Europe*, 27, 67–85. <https://doi.org/10.24193/OJMNE.2018.27.03>
- Lanier, K. (2017). 5 things HR professionals need to know about Generation Z. *Strategic HR Review*, 16(6), 288–290. <https://doi.org/10.1108/shr-08-2017-0051>
- Magano, J., Silva, C., Figueiredo, C., Vitória, A., Nogueira, T., & Dinis, M. A. P. (2020). Generation Z: Fitting project management soft skills competencies—A mixed-method approach. *Education Sciences*, 10(7), 1–24. <https://doi.org/10.3390/educsci10070187>
- Rampen, D. C., Pangemanan, A. S., Mandagi, D. W., Management, M., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Manajemen, M. (2023). The X-factors behind Gen Z employee performance: A systematic review. *Jurnal Mantik*, 7(2), 2685–4236.
- Sabuhari, R., & Irawanto, D. W. (2020). *The Importance of Flexibility of Human Resources and Employee Performance on Logistic Industry in the Eastern part of Indonesian Region: A Literature Review*. 144(Afbe 2019), 205–210. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200606.034>
- Schroth, H. (2019). Are you ready for gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Setiawan, E., Perdana, B. C., & Sunaryo, A. (2024). *The Influence of Creativity, Independence, and Leadership on Employee Performance at the Y Cooperative in Mojokerto*. 3(6), 563–574.
- Sholihin, M., Suswati, E., & Priyatna, N. M. (2024). The Role Of Organizational Commitment In Mediating The Influence Of Transformational Leadership And Organizational Culture On Employee Performance. *Journal of Social Research*, 3(6), 1196–1208. <https://doi.org/10.55324/josr.v3i6.1982>

- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Syahfitri, F., Absah, Y., & Siahaan, E. (2022). The Effect of Employee Training and Provision Facilities on Employee Performance Through Work Flexibility in SMPIT Assyifa Boarding School Jalancagak Subang Regency. *International Journal of Research and Review*, 9(12), 609–619. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20221270>
- Taibah, D. (2023). *behavioral sciences The Moderating Effect of Flexible Work Option on Structural Empowerment and Generation Z Contextual Performance*.
- Wulur, L., & Mandagi, D. W. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Employee Performance 2.0: Antecedents and Consequences of Gen Z Employees Performance. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 224–240.
- Apriliyanto, N. (2023). Competitive advantage as a mediation factor that influences the sustainability of halal SMEs. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 12(2), 274-292. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v12i2.1564>
- Junianingrum, S., Apriliyanto, N., & Abdullah, L. Z. (2023). Repurchase Intention Based On E-Service Quality And Customer Trust At Three Top Brand E-Commerce Indonesia. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 12(2), 226-240. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v12i2.1513>
- Pujiastuti, A., Saefudin, S., Yunita, R. D. S., & Astuti, Y. (2022). Capital Structure Adjustment Speed in Indonesia: Does Sharia Compliance Matter? *Shirkah: Journal of Economics and Business*, 7(3), 239-252. <https://doi.org/10.22515/shirkah.v7i3.483>