Jurnal Administrasi Modern (JABM)
Vol. 3. No. 1, 2026 Hal: 33-39
(p-ISSN 3109-8509; e-3109-8509)

Pengaruh Penerapan *Good Corporate Governance* dan Kebijakan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kawasan Industri Medan (KIM)

Mario Alfredo[1], Darma Manalu[2], Artha Lumban Tobing[3]
[123]Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas HKBP Nommensen Medan
E-mail: mario.alfredo@student.uhn.ac.id[1]
darmamanalu64@gmail.com[2]. artha.tobing@uhn.ac.id[3]

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance dan Kebijakan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Kawasan Industri Medan (KIM). Jemis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KIM, Perhitungan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus sampel jenuh yang menghasilkan 114 responden. Teknik analisis data ini menggunakan SPSS 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel GCG berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana t hitung (44.397) > t tabel (1.289) dengan nilai signifikasi 0.000<0.05, pada variabel Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hitung (13,422) > t tabel (1.289) dengan nilai signifikasi 0.000<0.05. Berdasarkan uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel GCG dan variabel fleksibilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana F hitung (2829.224) > F tabel (3.08) dengan nilai signifikasi 0.000<0.05. Hasil analisis data menunjukan nilai *R* sebesar 0,781 artinya GCG dan Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 78,1% sisanya 21,9% dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja. Mengingat bahwa Good Corporate Governance, Fleksibilitas Kerjamerupakan hal penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan disara kan agar kantor memperhatikan Good Corporate Governance, Fleksibilitas Kerja untuk memperlancar kegiatan kerja dan menjaga kesadaran memenuhi aturan sehingga tetap meningkatkan kinerja karyawan.
Kata Kunci: ***Good Corporate Governance,* Fleksibilitas Kerja, Kinerja Karyawan**

Abstract :*This study was conducted to determine the effect of the implementation of Good Corporate Governance (GCG) and work flexibility policies on employee performance at PT. Kawasan Industri Medan (KIM). The type of research used is quantitative research, with data collection carried out by distributing questionnaires. The population in this study consists of employees of PT. Kawasan Industri Medan (KIM). The sampling technique used in this research is the saturated sample method, which resulted in 114 respondents. The data analysis technique in this study used SPSS version 25.0.The results of this study show that the GCG variable has a positive and significant effect on employee performance, where the t-value (44.397) is greater than the t-table value (1.289) with a significance value of 0.000 < 0.05. The work flexibility variable also has a positive and significant effect on employee performance, where the t-value (13.422) is greater than the t-table value (1.289) with a significance value of 0.000 < 0.05. Based on the simultaneous test (F test), it shows that the*

GCG variable and work flexibility variable simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, where the F-value (2829.224) is greater than the F-table value (3.08) with a significance value of 0.000 < 0.05. The results of the data analysis show that the R value is 0.781, which means that GCG and work flexibility influence employee performance by 78.1%, while the remaining 21.9% is influenced by other factors such as the work environment and work motivation. Considering that Good Corporate Governance and work flexibility are important factors in influencing employee performance, it is recommended that the company pay more attention to the implementation of Good Corporate Governance and work flexibility policies to support work activities and increase employees' awareness in following company rules so that employee performance can continue to improve.

Keywords: ***GOOD CORPORATE GOVERNANCE, , Work Flexibility, Employee Performance***

PENDAHULUAN

Komite Cadbury adalah orang yang pertama kali memperkenalkan tentang istilah dari Good Corporate Governance dalam laporannya pada tahun 1992 yang berjudul Cadbury Report. Kebangkrutan yang dialami oleh PT Jamsostek, PT Asabri, dan PT Jiwasraya menunjukkan adanya masalah serius dalam cara pengelolaan perusahaan. Ketiga perusahaan ini memiliki peran penting dalam menyediakan layanan asuransi dan jaminan sosial di Indonesia. Namun, mereka terjebak dalam praktik pengelolaan yang tidak transparan dan tidak bertanggung jawab. Contohnya, PT Jiwasraya melakukan investasi yang terlalu berisiko dan tidak berkelanjutan, menyebabkan kerugian besar serta merusak kepercayaan masyarakat.

Fenomena kebijakan kerja fleksibel sudah menjadi tren besar di berbagai bidang industri, terutama setelah pandemi COVID-19 yang mengubah cara orang bekerja. Banyak perusahaan mulai sadar bahwa memberikan fleksibilitas kepada karyawan penting untuk meningkatkan kesejahteraan, produktivitas, dan kemampuan menahan talenta. Kebijakan ini mencakup pilihan kerja jarak jauh, jam kerja fleksibel, serta sistem kerja campuran. Fleksibilitas ini membantu karyawan mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta meningkatkan rasa puas dalam bekerja. Contohnya, perusahaan teknologi, ritel, dan keuangan di berbagai negara mulai menerapkan model kerja yang lebih adaptif, memungkinkan karyawan bekerja dari mana saja dan menyesuaikan jam kerja mereka. Fenomena ini menunjukkan pergeseran dalam budaya kerja yang lebih inklusif, di mana kebutuhan individu semakin dihargai, dan bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan efektif. Selain itu, kebijakan kerja fleksibel juga mencerminkan upaya perusahaan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan pasar.

Pengertian *Good Corporate Governance*

Menurut Komite Cadbury, *Good Corporate Governance* (GCG) adalah sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan untuk mencapai keseimbangan antara kekuatan dan kewenangan perusahaan dengan pertanggungjawabannya kepada para pemangku kepentingan (stakeholders). GCG mencakup berbagai prinsip dan kegiatan yang memastikan transparansi, akuntabilitas, dan kejujuran dalam membuat keputusan. Ini sangat penting untuk membangun kepercayaan antara para pihak yang terlibat seperti pemegang saham, karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat. Dengan menerapkan GCG, perusahaan tidak hanya fokus pada pencapaian laba, tetapi juga memperhatikan dampak sosial dan lingkungan dari setiap keputusan yang diambil. Melalui kerangka GCG, perusahaan bisa menetapkan aturan internal yang jelas, mendorong komunikasi yang baik, dan mendukung pengawasan yang mandiri.

Corporate governance merupakan tata kelola perusahaan yang menjelaskan hubungan antara

berbagai partisipan dalam perusahaan yang menentukan arah dan kinerja perusahaan (Santoso, 2014*). Corporate governance* adalah tata kelola perusahaan yang merinci interaksi antara berbagai partisipan yang berperan dalam pengelolaan dan pengambilan keputusan di perusahaan. Dalam kerangka ini, dewan direksi bertugas mengawasi manajemen dan menetapkan strategi yang akan diambil, sementara manajemen bertanggung jawab untuk menjalankan operasi sehari-hari. Pemegang saham, sebagai pemilik perusahaan, memiliki hak suara yang menentukan arah perusahaan dan kepentingan mereka harus diperhatikan. Selain itu, ada pemangku kepentingan lain, seperti karyawan, pelanggan, dan masyarakat, yang juga memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. *Corporate governance* yang baik memastikan kepatuhan terhadap regulasi, meningkatkan transparansi, dan membangun kepercayaan, sehingga menciptakan nilai jangka panjang bagi semua pihak yang terlibat.

Tjager, et al (2003) menyatakan tujuan dari penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance adalah sebagai berikut :

1. Memaksimalkan nilai perseroan dan nilai pemegang saham dengan cara meningkatkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* perusahaan memiliki daya saing yang kuat, baik secara nasional maupun internasional, sehingga menciptakan iklim yang mengandung investasi.
2. Mendorong pengelolaan persediaan secara profesional, transparan dan efisien, serta memberdayakan fungsi dan kemandirian Dewan Komisaris, Direksi dan RUPS.
3. Mendorong agar pemegang saham, anggota dewan direksi dan dewan komisaris dalam membuat keputusan dan menjalankan tindakan dilandasi moral yang tinggi dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku serta kesadaran dengan adanya tanggung jawab sosial perseroan terhadap pihak yang berkepentingan maupun kelestarian lingkungan.

Pengertian Fleksibilitas Kerja

Hooks & Higgs (2000) menyatakan bahwa fleksibilitas kinerja merupakan pemberian jam kerja yang fleksibel bagi karyawan yang membuat karyawan bekerja dalam waktu singkat. Fleksibilitas kinerja adalah konsep yang memungkinkan perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menentukan jam kerja mereka. Dengan adanya fleksibilitas jam kerja, karyawan dapat mengatur waktu kerja mereka sehingga meningkatkan produktivitas, mengurangi stress, dan memudahkan pencapaian keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Menurut Shagvaliyeva dan Yazdanifard (2014), fleksibilitas kerja yaitu jam kerja yang fleksibel ini dapat diringkas sebagai kemampuan anggota organisasi untuk bisa memantau durasi atau jangka jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi.

Dalam penerapannya, karyawan dapat memilih jam kerja sesuai dengan waktu paling produktif bagi diri mereka sendiri, sehingga berpotensi mengurangi waktu kerja yang tidak efisien. Misalnya, seorang karyawan yang lebih fokus di pagi hari dapat memulai kerja lebih awal, sedangkan yang lebih aktif di sore atau malam hari dapat menyesuaikan waktu kerja sesuai dengan preferensi mereka.

Fleksibilitas kerja dapat mempengaruhi rasa nyaman karyawan terhadap pekarjaannya, sehingga karyawan dan bekerja lebih leluasa dan maksimal sehingga kinerjanya lebih meningkat (Setyawan, 2020).Pemberian jam kerja yang fleksibel dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan work life balance dari anggota organisasi. Hofacker dan Konigm (2013), Pemberian jam kerja yang fleksibel memberikan dampak positif signifikan terhadap rasa tanggung jawab dan keseimbangan hidup kerja anggota organisasi. Ketika karyawan diberi kebebasan menentukan waktu kerja, mereka merasa diberi kepercayaan dan penghargaan oleh perusahaan. Rasa memiliki kendali ini membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban. Dengan kemampuan mengatur waktu kerja sesuai kebutuhan, karyawan menjadi lebih proaktif dalam

menyelesaikan pekerjaan, memahami bahwa keberhasilan mereka berkaitan langsung dengan kepercayaan yang diberikan. Kinicki dan Kreitner (2012) berpendapat, bahwa kesehatan mental dari anggota organisasi tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dari anggota organisasi.

Pengertian Kinerja Karyawan

Wahyuni & Cahyono (2022), mendeskripsikan sebagai jumlah dan mutu pekerjaan yang diselesaikan oleh anggota staf saat melaksanakan tanggung jawab mereka sesuai dengan tugas yang diberikan. Jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh anggota staf mencerminkan sejauh efektivitas dalam melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan.

Karyawan yang produktif tidak hanya menyelesaikan banyak tugas, tetapi juga menghasilkan hasil yang berkualitas tinggi. Efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan ditunjukkan dengan kemampuan untuk memenuhi tenggat waktu, menciptakan output yang memenuhi atau melampaui standar yang ditetapkan, serta mempertahankan konsistensi dalam kinerja. Dengan demikian, evaluasi kinerja karyawan tidak hanya didasarkan pada seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga pada kualitas hasil akhir yang mencerminkan profesionalisme dan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi.

Kinerja sebagai performance, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, Prawirosentono (1999).

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang menghasilkan data berupa angka dan biasanya dianalisis menggunakan statistik deskriptif atau inferensial. Penelitian kuantitatif menggunakan teknik analisis yang jelas dan sistematis untuk menarik kesimpulan. Sugiyono (2019:8) menyatakan bahwa "Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme,

digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Lokasi dan Waktu Penelitian

- Lokasi penelitian adalah objek penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan. Adapun penentuan dari tempat penelitian ini adalah untuk mempermudahkan atau memperjelas tempat yang akan diteliti. Objek dari penelitian ini adalah PT kawasan Industri Medan (PT KIM).
- Waktu yang digunakan peneliti dalam proses penelitian ini adalah pada bulan November 2025 sampai dengan April 2026.

Populasi dan Sampel

- Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya (sugiyono, 2016:136). Populasi dalam penelitian merujuk pada himpunan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi menjadi fokus utama dalam suatu penelitian, di mana peneliti berusaha memahami dan menganalisis perilaku, sifat, atau fenomena yang ada di dalamnya. Jumlah populasi sebesar 114 orang yang tersebar pada berbagai devisi.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2016:137).

Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu metode penentuan sampel dengan menjadikan seluruh elemen populasi sebagai subjek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber primer melalui wawancara, survei, eksperimen, dan lain-lain. Data primer biasanya selalu bersifat spesifik karena disesuaikan dengan kebutuhan peneliti (Balaka, 2022:10). Data primer adalah informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber utama, seperti dari orang yang diteliti, melalui metode seperti wawancara, survei, eksperimen, atau pengamatan. Dan pada penelitian ini peneliti menggunakan cara dengan membuat kuesioner dan melakukan wawancara.

PEMBAHASAN

Jumlah sampel (n) sebanyak 114 responden, diperoleh derajat kebebasan (df) sebesar 114 − 2 = 112. Pada tingkat signifikansi 0,05 (5%), nilai *r* tabel yang dihasilkan adalah 0,1548. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} pada setiap butir pernyataan lebih besar dibandingkan dengan nilai $r_{tabel.}$ Dengan demikian, seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *Good Corporate Governance* (X1) dinyatakan valid.

Jumlah sampel (n) sebanyak 114 responden, diperoleh derajat kebebasan (df) sebesar 114 − 2 = 112. Pada tingkat signifikansi 0,05 (5%), nilai *r* tabel yang dihasilkan adalah 0,1548. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} pada setiap butir pernyataan lebih besar dibandingkan dengan nilai $r_{tabel.}$ Dengan demikian, seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Fleksibilitas Kerja (X2) dinyatakan valid.

Pada tingkat signifikansi 0,05 (5%), nilai *r* tabel yang dihasilkan adalah 0,1548. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} pada setiap butir pernyataan lebih besar dibandingkan dengan nilai $r_{tabel.}$ Dengan demikian, seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

Pada uji kolmogorov smirnov menunjukkan tingkat Asymp. Sig (2-tailed) ≥ 0,05 maka data terdistribusi normal, sebaliknya jika tingkat Asymp. Sig (2-tailed) ≤ 0,05 maka di katakan tidak normal. Tabel 4.49 menunjukkan tingkat Asymp. Sig (2-tailed) ≥0,200 maka data tersebut normal. Uji Normalitas Histogram menunjukkan Berdasarkan histogram residual terstandarisasi pada variabel dependen Kinerja karyawan, terlihat bahwa sebaran residual cenderung simetris dan mendekati distribusi normal. Sebagian besar residual terkumpul di sekitar nilai nol, sementara frekuensinya menurun secara bertahap menuju bagian ekor distribusi. Kurva normal yang ditumpangkan pada histogram menunjukkan tingkat kecocokan yang baik dengan pola sebaran residual, sehingga mengindikasikan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi. Normal Probility Plot 3 hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa sebagian besar titik data berada di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut. Hal ini menandakan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal

sehingga telah memenuhi kriteria untuk digunakan dalam proses analisis lebih lanjut.

Berdasarkan uji Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat bahwa koefisien (R^2) sebesar 0,781 artinya bahwa variabel Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Good Corporate Governance dan Fleksibilitas Kerja sebesar 78,1%.Sedangkan sisanya sebesar 21,9% dijelaskan oleh variabel lain seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja.

KESIMPULAN

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) nilai Adjusted R Square diperoleh sebesar 0,781. Ini berarti bahwa variabel independen (*Good Corporate Governance* dan Fleksibilitas Kerja) mampu menjelaskan 78,1% dari variabel dependen (Kinerja Karyawan) 21,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja.

1. Bagi Praktis

   Dengan adanya penelitian ini mengenai "Pengaruh Penerapan *Good Corporate Governance da*n Kebijakan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kawasan Industri Medan (KIM)", disarankan untuk memperkuat implementasi prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* secara konsisten melalui peningkatan transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran dalam setiap proses pengambilan keputusan. Selain itu, kebijakan fleksibilitas kerja perlu dirancang secara lebih adaptif dengan tetap memperhatikan kebutuhan organisasi dan karakteristik pekerjaan, sehingga mampu menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Optimalisasi kedua aspek tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi, komitmen, serta produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

2. Bagi Akademisi

   Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau *employee engagement*, sehingga diperoleh model penelitian yang lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan pendekatan metodologi yang berbeda, seperti metode kualitatif atau *mixed methods*, serta perluasan objek penelitian pada sektor industri lain akan memberikan hasil yang lebih mendalam dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Penelitian selanjutnya juga dapat mengkaji peran variabel mediasi atau moderasi guna memperkaya khazanah

DAFTAR PUSTAKA

Anisa Natasya, Harry Z. Soeratinjurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (Jebisma)·2024· Analisis Penerapan *Good Corporate Governance* Dalam Meningkatkan Kinerja Keuangan Perusahaan

Amri, Saiful, Andi Tri Haryono, and M. Mukery Warso. Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Karyawan PT Aditec Cakrawiyasa Semarang. Journal of Management 2016; 02(02):9

Azizah, & Emmil, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Good Corporate Governanceterhadap Kinerja Karyawan di RSUD K.H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi. Jurnal ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 74-75. Humaniora, 4(2), 368– 374. https://doi.org/10.22437/jssh.v4i2.1086

Budi gautama Siregar. (2021). Analisis Penerapan *Good Corporate Governance*

DalamMeningkatkan Kinerja Keuangan Perusahaan. Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI), 5(1), 31–41. https://doi.org/10.33059/jensi.v5i1.3799

Endiana, I. D. M. (2019). Implementasi *Corporate Governance* Pada *Corporate Social Responsibility* Terhadap Nilai Perusahaan.

Jurnal Riset Akuntansi (JUARA),9(1), 92-100

Fiki Nadilah Sanial, Irfan Rizka Akbar2 (2023) Pengaruh Kepemimpinan Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jav Property Nayotama Binong Kabupaten TANGERANG Journal of Research and Publication Innovation

Intania. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan UmumDaerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Skripsi. Jambi: Universitas Batanghari.

Josep Pandi1, Askiah2, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti3 Department of Management, Universitas Muhammaditah Kalimanta Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Coffe Comunitas Tenggarong Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Vol. 4 (2) (2025 https://jurnal.risetilmiah.ac.id/index.php/jam

Oktaviannur, M. (2020). Budaya Organisasi, Fleksibilitas Kerja, dan *Feedback*

Ryani Dhyan Parasha kti2 (2023) Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kebijakan *Work From Home*, dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Rizki, D. A., & Wuryani, E. (2021). Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2014-2018. EJurnal Manajemen Universitas Udayana, https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i03.p05

Safira, K. dan A. (2023). Pengaruh *Good Corporate Governance* Dan *Corporate Social Responsibility* Terhadap Kinerja Keuangan. Jurnal Budgeting, 1(2), 80–92. https://doi.org/10.51510/budgeting.v1i2.476

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, Kualitatif,dan R&D. Alfabeta Terhadap Prestasi Kerja Transportasi GOJEK di Palembang. Jurnal Sains Sosio

Muhtazib Muhtazib , Mattarima Mattarima , M. Amirul Haj Uweng (2023), Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Turnover Karyawan PT. Tri Jaya Tunggal Makassar: https://journal.arimbi.or.id/index.php/Lokawati

Putri, M. A., & Setiawan, M. (2021). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Mitra Pengemudi Gojek Di Wilayah Kabupaten Sidoarjo). Universitas Brawijaya.