

**PENGARUH INSENTIF, LINGKUNGAN KERJA, DAN FLEKSIBILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Pada PT. Hidayah Group Transindo)

Mohammad Rosyid Jazuli, Dadang Krisdianto, Ainul Chanafi

*Peogram Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malan
Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malan, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
Email: mrosyidjazuli@gmail.com*

ABSTRAK

Ruang lingkup riset ini ialah studi mengenai pengaruh insentif, lingkungan kerja, dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Hidayah Group Transindo). Jenis riset ini adalah kuantitatif. Tujuan riset ini ialah untuk mengetahui pengaruh insentif, lingkungan kerja, dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Skala pengukuran riset ini menggunakan skala Likert. Populasi pada riset ini ialah karyawan PT. Hidayah Group Transindo. Sampel riset ini berjumlah 55 partisipan yang di ambil dengan teknik *non- probability sampling* yaitu sampling jenuh. Metode riset yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan program SPSS IBM 25. Hasil yang didapat mengindikasikan bahwa secara simultan angka f hitung $69,162 > 3,17$ (f tabel) dan angka Sig. $0.000 < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel insentif, lingkungan kerja, dan fleksibilitas kerja berdampak secara bersamaan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel insentif dan lingkungan kerja secara parsial berdampak terhadap kinerja karyawan. Sedangkan fleksibilitas kerja tidak berdampak secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Hidayah Group Transindo

Kata Kunci: Insentif, Lingkungan Kerja, Fleksibilitas Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The scope of this research is a study of the effect of incentives, work environment, and work flexibility on employee performance (case study at PT. Hidayah Group Transindo). This type of research is quantitative. The purpose of this study is to determine the effect of incentives, work environment, and work flexibility on employee performance. The measurement scale of this study uses the Likert scale. The population in this study were employees of PT. Hidayah Group Transindo. The sample of this study amounted to 55 participants who were taken using a non-probability sampling technique, namely saturated sampling. The research method used is multiple linear regression with the SPSS IBM 25 program. The results obtained show that simultaneously the calculated f value is $69.162 > 3.17$ and the Sig. value is $0.000 < 0.05$, which means that the incentive, work environment, and work flexibility variables have a simultaneous effect on employee performance variables. The incentive and work environment variables partially affect employee performance. While work flexibility does not have a partial effect on employee performance at PT. Hidayah Group Transindo

Keywords: Incentives, Work Environment, Work Flexibility, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Tanpa keterlibatan karyawan, Walaupun beragam unsur yang diperlukan sudah ada, badan usaha tidak akan dapat beroperasi dengan baik. Setiap perusahaan senantiasa mengharapkan keberadaan karyawan yang berprestasi, mengingat kinerja yang unggul dari karyawan akan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Namun demikian, persoalan yang kerap dihadapi oleh perusahaan berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja, yang merupakan hambatan khusus bagi pengelola dalam menjalankan fungsi pengelolaannya secara efektif (Rohmani, 2020).

Transportasi merupakan elemen krusial dalam menunjang aktivitas manusia, karena memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kelangsungan kehidupan sehari-hari. Di era modern saat ini, aktivitas masyarakat semakin kompleks dan beragam. Keterbatasan sarana transportasi, baik untuk perjalanan individu maupun bersama keluarga, kerap menjadi kendala yang menghambat kelancaran mobilitas. Biro perjalanan merupakan suatu entitas usaha yang bergerak di bidang jasa

Jumlah sesi aplikasi travel pada bulan Juni 2021 - Juni 2023 (Global)



Gambar 1 Sesi Aplikasi Travel

Sumber: Adjust.com (2023)

transportasi dan menyediakan berbagai layanan yang berkaitan dengan kebutuhan perjalanan konsumen, seperti pengurusan tiket, akomodasi, paspor, dan layanan terkait lainnya (Danti, 2012). Seiring meningkatnya mobilitas masyarakat, peluang dalam sektor bisnis perjalanan pun mengalami perkembangan yang pesat, terutama di kota-kota besar. Kondisi ini mendorong para pelaku usaha di bidang jasa perjalanan untuk bersaing dalam menarik minat konsumen agar menggunakan layanan travel yang mereka tawarkan.

Minat masyarakat terhadap jasa travel

meningkat seiring dengan bertambahnya fasilitas dan kelebihan yang diberikan. Kemajuan zaman yang disertai dengan pesatnya perkembangan teknologi menuntut setiap perusahaan untuk terus beradaptasi melalui pembelajaran terhadap hal-hal baru serta penerapan inovasi teknologi. Dalam menghadapi tantangan dan persaingan di tingkat global, salah satu strategi penting yang dapat dilakukan adalah dengan mengelola manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara optimal, mengingat peranannya yang sangat vital dalam mendukung operasional dan keberlangsungan perusahaan.

PT. Hidayah Group Transindo adalah sebuah perusahaan yang didirikan pada bulan Oktober 2012, yang bergerak di bidang layanan perjalanan wisata serta usaha penyewaan mobil dan sepeda motor. Perusahaan ini berawal dari saran dan dorongan yang diberikan oleh teman serta kyai. Pada masa awal berdirinya, yaitu antara tahun 2012 hingga 2015, PT. Hidayah Group Transindo masih dalam tahap perintisan dan belum memanfaatkan media sosial sebagai alat pemasaran. Namun, sejak tahun 2016, perusahaan ini mulai memanfaatkan media sosial untuk pemasaran, yang kemudian membuka peluang bagi pengembangan bisnis lebih lanjut. Dengan memanfaatkan platform digital tersebut, PT. Hidayah Group Transindo berhasil mengembangkan usahanya dengan menawarkan layanan tour wisata lengkap dengan sopir, serta melayani berbagai tujuan di wilayah Malang dan sekitarnya.

Kinerja karyawan adalah persoalan yang umum di tiap bagian operasional, terutama terkait dengan Sumber daya manusia pada tahapan itu. Seluruh badan usaha menginginkan supaya seluruh pegawai berpartisipasi secara intens dalam bermacam aktivitas korporasi, termasuk usaha travel. Keadaan ini diharapkan mampu memperbaiki performa pegawai dalam mewujudkan sasaran entitas usaha (Arianty et al., 2016). Umumnya kinerja karyawan dapat ditentukan oleh faktor insentif, lingkungan kerja dan fleksibilitas kerja.

Prestasi kerja yang optimal terbentuk ketika setiap pimpinan perusahaan menyadari pentingnya memberikan arahan yang jelas atas tugas-tugas karyawan, alhasil mereka memahami dengan baik tanggung jawab yang diemban. Kinerja sendiri diartikan sebagai output pegawai, baik dari aspek mutu maupun jumlah, dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Kinerja karyawan yang unggul akan memberikan kontribusi positif terhadap keberlanjutan dan kemajuan perusahaan. (Rivai & Sagala 2019).

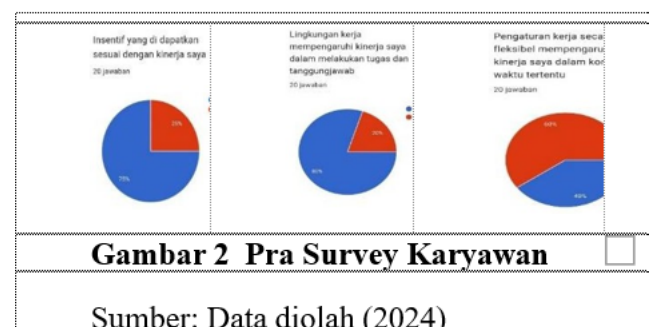
Dalam riset faktor-faktor yang berkontribusi baik terhadap kinerja salah satunya adalah insentif.

Permasalahan insentif terhadap kinerja karyawan di industri *tour & travel* bisa melibatkan berbagai aspek seperti kesulitan dalam menetapkan kriteria insentif yang jelas dan adil untuk semua karyawan. Insentif harus dihubungkan dengan metrik kinerja yang spesifik dan terukur, seperti jumlah penjualan paket *tour* atau tingkat kepuasan pelanggan. Insentif yang tidak sesuai atau tidak cukup menarik mungkin tidak efektif dalam memotivasi karyawan. Karyawan tidak merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras jika mereka merasa insentif tidak sebanding dengan usaha yang mereka lakukan. Industri *tour & travel* seringkali dipengaruhi oleh tren musiman atau perubahan pasar. Insentif harus cukup fleksibel untuk menyesuaikan diri terhadap transformasi itu supaya tetap sesuai dan efisien. Signifikansi penghargaan ini yakni agar performa tiap-tiap karyawan bisa bertambah. Skema penghargaan ialah salah satu wujud remunerasi langsung yang disalurkan di luar honor dan bayaran tetap, yang disebut sebagai mekanisme balas jasa berbasis hasil kerja (rencana imbalan atas kinerja). Menurut Mulyadi (2015), insentif merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diterima oleh pegawai tanpa berhubungan langsung dengan gaji pokok, sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian kerja yang melampaui target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor penentu dalam prestasi pegawai. Permasalahan area kerja yang bisa memengaruhi prestasi karyawan di industri *tour & travel* meliputi beberapa aspek seperti lingkungan kerja yang tidak memberikan penghargaan atau pengakuan yang cukup kepada karyawan atas kinerja mereka dapat menurunkan motivasi. Pengakuan yang tepat dan penghargaan untuk pencapaian karyawan sangat penting untuk mempertahankan semangat kerja. Industri *tour & travel* sering melibatkan jam kerja yang panjang dan fleksibel, yang bisa mengganggu keseimbangan kerja serta kehidupan pribadi. Area kerja yang tidak tenang bisa menyebabkan stres, kelelahan, dan burnout pada karyawan. Karyawan yang mengalami stres karena tidak bisa menyeimbangkan waktu kerja dan waktu pribadi cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah. Menurut Supardi dalam Rohmani (2020), lingkungan kerja merupakan area yang mana pegawai menjalankan kegiatan mereka selalu. Suatu area kerja dapat dikategorikan benar atau layak apabila mampu mendukung pegawai dalam bekerja secara optimal dengan kondisi yang sehat, aman, dan nyaman. Atmosfer pekerjaan meliputi keadaan sekitar lokasi bekerja, baik secara jasmaniah maupun nonjasmaniah, yang dapat membangun situasi menggembirakan, menimbulkan rasa aman dan tenteram, serta

menumbuhkan rasa betah bagi karyawan selama bekerja.

Selain insentif dan lingkungan kerja, fleksibilitas kerja juga menjadi salah satu faktor penentu kinerja karyawan. Fleksibilitas kerja meskipun sering dianggap sebagai keuntungan, juga dapat menimbulkan beberapa permasalahan yang memengaruhi kinerja karyawan di industri *tour & travel* seperti fleksibilitas kerja dapat memudahkan karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Namun, tanpa batasan yang jelas, fleksibilitas ini bisa membuat beberapa karyawan bekerja terlalu lama atau merasa kesulitan untuk memisahkan waktu kerja dari waktu pribadi, yang pada akhirnya dapat menyebabkan kelelahan atau stres. Fleksibilitas kerja sering kali memerlukan karyawan untuk secara aktif mengelola prioritas dan jadwal mereka. Karyawan yang tidak terampil dalam manajemen waktu mungkin mengalami kesulitan dalam memenuhi tenggat waktu dan target kerja. Ketidakmampuan untuk bekerja sesuai dengan preferensi pribadi dapat membuat karyawan merasa tertekan dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Menurut Carlson et al. (2010), Adaptasi merujuk pada kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia maupun pengaturan informal yang berkaitan dengan fleksibilitas kerja di dalam suatu organisasi. Carlson mendefinisikan *schedule flexibility* sebagai pengaturan kerja yang bersifat fleksibel, yang mencakup kebebasan dalam menentukan lokasi dan waktu kerja, baik melalui kebijakan resmi maupun pengaturan tidak tertulis. Fleksibilitas ini mencakup durasi kerja (*time flexibility*), waktu pelaksanaan kerja (*timing flexibility*), serta lokasi pelaksanaan tugas (*place flexibility*) yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan



Berdasarkan pra survey dengan 20 karyawan, 75% partisipan menyatakan bahwa insentif yang didapatkan sesuai dengan kinerja yang dilakukan dan 25% partisipan lainnya menyatakan bahwa insentif yang didapatkan tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan. Kemudian 80% partisipan menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab dan 20% partisipan menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab. Kemudian 60% partisipan menyatakan bahwa pengaturan kerja secara fleksibel tidak mempengaruhi kinerja dalam kondisi waktu tertentu dan 40% partisipan menyatakan bahwa pengaturan kerja secara fleksibel mempengaruhi kinerja dalam kondisi waktu tertentu.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, pengkaji ingin mengetahui seberapa besar pengaruh insentif, lingkungan kerja, dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengkaji ingin melakukan sebuah riset mengenai hal tersebut yang mana risetnya berjudul “**Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hidayah Group Transindo)**”.

KAJIAN PUSTAKA

Insentif

Mekanisme insentif adalah salah satu variasi imbalan langsung yang diberikan di luar penghasilan dan honorarium tetap, yang disebut sebagai skema remunerasi berlandaskan prestasi kerja (rencana pembayaran atas performa). Menurut Mulyadi (2015), insentif merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diterima oleh pegawai tanpa berhubungan langsung dengan gaji pokok, sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian kerja yang melampaui target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2014) situasi pekerjaan adalah elemen yang amat krusial dalam diri pegawai saat menjalankan kegiatan kerja. Menurut Supardi dalam Rohmani (2020), lingkungan kerja merupakan area di mana karyawan menjalankan aktivitas mereka setiap

hari. Suatu lingkungan kerja dapat dikategorikan baik atau layak apabila mampu mendukung karyawan dalam bekerja secara optimal dengan kondisi yang sehat, aman, dan nyaman.

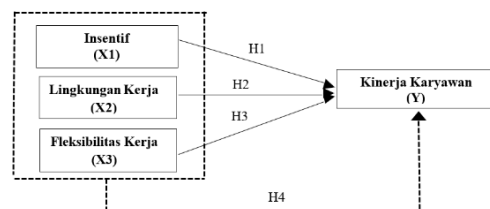
Fleksibilitas Kerja

Menurut Carlson et al. (2010), keluwesan pekerjaan mengacu pada aturan resmi yang ditetapkan oleh pengelola daya manusia maupun tatanan nonformal yang berhubungan dengan penerapan keluwesan dalam suatu organisasi. Sementara itu, Shagvaliyeva dan Yazdanifard (2014) mengemukakan bahwa diantara bentuk fleksibilitas kerja adalah waktu kerja lentur, yang bisa dimaknai sebagai kapasitas personal dalam institusi untuk menata sendiri lamanya periode kerjanya, baik menurut tempat bekerja yang berada di luar kantor maupun dalam menyesuaikan diri terhadap jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja Karyawan

Secara umum, kinerja merupakan faktor yang berkarakter personal, sebab tiap pegawai mempunyai kecakapan yang beragam dalam menuntaskan tugas, yang dipengaruhi oleh perpaduan antara kompetensi, usaha, serta peluang yang dimiliki (Nuzleha, 2022). Performa bisa dimaknai sebagai output yang diperoleh dari penerapan suatu peran ataupun penanda tugas dalam jangka waktu tertentu (Wirawan, 2014). Tika (2017) menyatakan bahwa setiap individu cenderung menginginkan apresiasi atas hasil kerjanya, serta berharap memperoleh imbalan yang sesuai dan adil.

Kerangka Hipotesis



Gambar 3. Kerangka Hipotesis

Sumber : Data diolah, 2025

METODE PENELITIAN

Ragam riset yang dipakai pada kajian ini ialah bersifat kuantitatif dengan metode

pendekatan riset penjelasan (explanatory research). Keseluruhan subjek dalam kajian ini ialah seluruh tenaga kerja PT. Hidayah Group Transindo yang berjumlah 55 orang. Kajian ini menerapkan salah satu metode non-probability sampling yakni saturated sampling. Cara penentuan sampel pada kajian ini menggunakan metode saturated sampling, yaitu seluruh populasi dalam riset ini dijadikan sampel. Dengan demikian, total sampel yang dipergunakan dalam kajian ini sebanyak 55 partisipan, yang merupakan keseluruhan tenaga kerja pada PT. Hidayah Group Transindo. Teknik pengambilan data menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner. Metode Analisa data menggunakan regresi berganda dengan menggunakan software SPSS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r- hitung	r- tabel	Keterangan
Y	Y1.1	0,860	0,266	sahih
	Y1.2	0,845	0,266	sahih
	Y1.3	0,889	0,266	sahih
	Y1.4	0,765	0,266	sahih
	Y1.5	0,817	0,266	sahih
X1	X1.1	0,889	0,266	sahih
	X1.2	0,872	0,266	sahih
	X1.3	0,857	0,266	sahih
	X1.4	0,847	0,266	sahih
	X1.5	0,891	0,266	sahih
X2	X2.1	0,930	0,266	sahih
	X2.2	0,951	0,266	sahih
	X2.3	0,915	0,266	sahih
	X3.3	0,894	0,266	sahih

Sumber data: SPSS, 2025

Mengacu pada informasi dalam tabel mengenai besaran koefisien korelasi (r_{hitung}) dari tiap butir ungkapan yang dibandingkan dengan r_{tabel} . Apabila r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%), maka butir ungkapan tersebut dikatakan sah. angka r_{tabel} dengan seluruh partisipan $n = 55$, alhasil diperoleh $(n-2) = 55-2 = 53$ sejumlah 0,266. Berdasarkan perolehan uji yang telah dilaksanakan dapat diringkas apabila angket yang diperoleh bersifat sah dan layak dipakai dalam riset.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Y	0,891	0,6	Andal
X1	0,921	0,6	Andal
X2	0,924	0,6	Andal
X3	0,890	0,6	Andal

Sumber data: SPSS, 2025

Merujuk pada tabel 2 dapat dipahami bahwa pengukuran prestasi pegawai memperoleh skor Cronbach's Alpha sejumlah $0,891 > 0,60$ alhasil butir pernyataan pada pengukuran prestasi pegawai bisa dinyatakan andal. Pengukuran penghargaan finansial memperoleh skor Cronbach's Alpha sejumlah $0,921 > 0,60$ alhasil butir pernyataan pada pengukuran penghargaan finansial bisa dinyatakan konsisten. Pengukuran suasana kerja memperoleh skor Cronbach's Alpha sejumlah $0,924 > 0,60$ alhasil butir pernyataan pada pengukuran suasana kerja dapat dinyatakan terpercaya. Sementara itu, pengukuran keluwesan pekerjaan memperoleh skor Cronbach's Alpha sejumlah $0,890 > 0,60$ alhasil butir pernyataan pada pengukuran keluwesan pekerjaan dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

N						55
Coefficients ^a						0
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2,331	0,721		3,231	0,002
	X1	0,000	0,098	0,001	0,002	0,999
	X2	-0,072	0,114	-0,186	-0,632	0,530
	X3	0,039	0,123	0,093	0,319	0,751
a. Dependent Variable: abs						5

Sumber data: SPSS 2025

Mengacu pada tabel pengujian Kolmogorov-Smirnov (Asymp. Sig (2- tailed) terhadap pengukuran prestasi pegawai, kompensasi, kondisi kerja, serta keluwesan pekerjaan mengindikasikan angka signifikansi sejumlah $0,200 > 0,05$, alhasil dapat dirumuskan kesimpulan bahwa keseluruhan data dari pengukuran prestasi pegawai, kompensasi, kondisi kerja, serta keluwesan pekerjaan memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error				
1	(Constant)	2,164	1,207		1,793	0,079	
	X1	0,402	0,164	0,401	2,450	0,018	0,145
	X2	0,598	0,191	0,411	3,122	0,003	0,223
	X3	0,195	0,205	0,123	0,951	0,346	0,229
a. Dependent Variable: Y							

Sumber data: SPSS 2025

Berdasarkan tabel hasil analisis tampak bahwa pengukuran insentif memperoleh angka tolerance sejumlah $0,145 > 0,10$ dan VIF sejumlah $6,912 < 10$, alhasil dapat dinyatakan bahwa pada riset ini tidak terdapat gejala multikolinearitas. Pengukuran kondisi kerja memiliki angka tolerance $0,223 > 0,10$ dan VIF sejumlah $4,490 < 10$, alhasil dapat diringkas bahwa pada riset ini tidak terdapat permasalahan multikolinearitas. Selanjutnya, pengukuran keluwesan pekerjaan memperoleh angka tolerance $0,229 > 0,10$ dan VIF sejumlah $4,358 < 10$, alhasil dapat ditegaskan bahwa pada riset ini tidak muncul multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Sumber data: SPSS 2025

Berdasarkan tabel ditemukan apabila pengujian heteroskedastisitas ini memakai metode uji Glejser dengan acuan angka signifikansi. Pada pengukuran insentif diperoleh angka signifikansi $0,999 > 0,05$, alhasil dapat dikatakan bahwa data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Pada pengukuran kondisi kerja didapatkan angka signifikansi $0,580 > 0,05$, alhasil bisa diringkas bahwa data tidak mengalami heteroskedastisitas. Sedangkan pada pengukuran keluwesan pekerjaan tercatat angka signifikansi $0,751 > 0,05$, alhasil dapat ditegaskan bahwa data tidak mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	2,164	1,207		0,079
	X1	0,402	0,164	0,401	0,018
	X2	0,598	0,191	0,411	0,003
	X3	0,195	0,205	0,123	0,346
a. Dependent Variable: Y					

Sumber data: SPSS 2025

Hasil analisis regresi linear berganda di atas dapat dimaknai sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sejumlah 2,164 mengindikasikan bahwa apabila skor pengukuran insentif, suasana kerja, serta keluwesan pekerjaan dianggap tidak ada atau bernilai nol, maka capaian prestasi pegawai berada pada angka 2,164.
- Koefisien regresi untuk pengukuran insentif (b1) sejumlah 0,402 mengandung makna bahwa apabila insentif mengalami kenaikan, Konsekuensinya, prestasi pegawai akan bertambah baik. Namun, jika pemberian insentif berkurang, prestasi pegawai pun akan menurun.
- Koefisien regresi pada pengukuran kondisi kerja (b2) sejumlah 0,598 berarti bahwa ketika kualitas lingkungan kerja bertambah

baik, Konsekuensinya, kinerja pegawai mengalami peningkatan. Namun, jika kondisi kerja tidak baik, maka kinerja pegawai juga akan menurun.

- d. Koefisien regresi pada pengukuran keluwesan pekerjaan (b_3) sejumlah 0,195 mengindikasikan bahwa apabila fleksibilitas kerja meningkat, maka prestasi pegawai akan bertambah baik. Sebaliknya, apabila fleksibilitas kerja berkurang, maka prestasi pegawai pun akan menurun.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 7 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1350,865	3	450,288	69,162	,000 ^b
	Residual	332,044	51	6,511		
	Total	1682,909	54			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber data: SPSS 2025

Temuan dari pengujian F (simultan) pada riset ini mengindikasikan bahwa angka F-hitung sejumlah 69,162 > 3,17 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini dapat dimaknai bahwa pengukuran insentif, kondisi kerja, serta keluwesan pekerjaan memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap pengukuran prestasi pegawai.

Uji t

Tabel 8 Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,164	1,207		0,079
	X1	0,402	0,164	0,401	0,018
	X2	0,598	0,191	0,411	0,003
	X3	0,195	0,205	0,123	0,346
a. Dependent Variable: Y					

Sumber data: SPSS 2025

Merujuk pada hasil uji t yang tercantum pada tabel 8, diperoleh penjelasan sebagai berikut:

- a. Output uji t pada pengukuran insentif (X1) diperoleh sejumlah 2,450 > 2,005 dengan taraf signifikansi 0,018 < 0,05, yang berarti insentif memberikan pengaruh nyata terhadap prestasi pegawai.
- b. Output uji t pada pengukuran kondisi kerja

(X2) diperoleh sejumlah 3,122 > 2,005 dengan taraf signifikansi 0,003 < 0,05, yang mengindikasikan bahwa suasana kerja berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

- c. Output uji t pada pengukuran keluwesan pekerjaan (X3) diperoleh sejumlah 0,951 < 2,005 dengan taraf signifikansi 0,346 > 0,05, yang mengindikasikan bahwa fleksibilitas kerja tidak memberikan pengaruh terhadap prestasi pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,896 ^a	0,803	0,791	2,55160
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber data: SPSS 2025

Mengacu pada tabel dapat dipahami bahwa angka Adjusted R² dalam kajian ini adalah 0,791 (79,1%). Hal ini dapat dimaknai bahwa kapasitas pengukuran insentif, kondisi kerja, serta keluwesan pekerjaan dalam menjelaskan variasi pada pengukuran prestasi pegawai mencapai 79,1%, sedangkan sisanya sejumlah 20,9% dipaparkan oleh elemen bebas lainnya yang tidak dicantumkan dalam riset ini.

Pembahasan

Pengaruh Insentif (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output uji t pada pengukuran insentif (X1) diperoleh angka 2,450 > 2,005 dengan taraf signifikansi 0,018 < 0,05, yang mengindikasikan bahwa insentif memberikan dampak signifikan terhadap prestasi pegawai. Ketika insentif diberikan berdasarkan pencapaian kinerja atau dedikasi jangka panjang, karyawan merasa lebih dihargai, dan ini bisa meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Rasa dihargai serta penerimaan insentif yang adil mendorong karyawan untuk memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan dan bertahan lebih lama dalam jangka panjang, yang akhirnya mempengaruhi stabilitas kinerja mereka. Insentif dapat membantu perusahaan mengurangi tingkat perputaran karyawan dan absensi yang tinggi.

Karyawan yang merasa insentifnya cukup menarik dan sesuai dengan usaha yang telah mereka lakukan cenderung lebih termotivasi untuk tetap bertahan di perusahaan dan bekerja lebih produktif. Hal ini akan membantu perusahaan dalam menjaga kontinuitas kinerja. Insentif juga dapat langsung mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Ketika karyawan tahu bahwa ada penghargaan yang terkait langsung dengan pencapaian kinerja mereka (baik berupa bonus, penghargaan, atau promosi), mereka lebih cenderung untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan berusaha lebih keras untuk mencapai target yang lebih tinggi. Riset ini selaras dengan riset Rozi (2019) yang mengatakan bahwa insentif berdampak terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t pada pengukuran kondisi kerja (X2) diperoleh angka $3,122 > 2,005$ dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$, yang menandakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik (ruang kerja yang bersih, ergonomis, dan dilengkapi dengan fasilitas yang mendukung) maupun psikologis (suasana yang tenang dan positif), dapat meningkatkan konsentrasi karyawan. Karyawan yang merasa nyaman bekerja di lingkungan yang mendukung akan lebih fokus dan produktif. Ketersediaan fasilitas yang mendukung pekerjaan, seperti alat kerja yang modern, ruang kerja yang nyaman, dan akses terhadap teknologi yang efisien, akan membuat karyawan dapat bekerja lebih produktif. PT. Hidayah Group Transindo menyediakan sumber daya yang cukup untuk mendukung tugas karyawan, mereka akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optimal. Riset ini selaras dengan riset Sihalohe & Siregar (2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berdampak terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output uji t pada pengukuran

keluwesan pekerjaan (X3) diperoleh angka $0,951 < 2,005$ dengan taraf signifikansi $0,346 > 0,05$, yang mengindikasikan bahwa fleksibilitas kerja tidak memberikan pengaruh terhadap capaian kinerja pegawai. Beberapa kategori pekerjaan justru lebih menuntut adanya kestabilan serta keteraturan dalam kehadiran maupun jadwal kerja. Pekerjaan yang sangat bergantung pada tim atau kolaborasi langsung, misalnya dalam proyek-proyek tertentu memerlukan keberadaan karyawan pada waktu yang sama untuk mendiskusikan atau mengerjakan tugas bersama. Dalam situasi seperti ini, fleksibilitas kerja bisa mengurangi interaksi tim, yang akhirnya bisa menghambat kinerja. Fleksibilitas kerja, terutama dalam bentuk kerja jarak jauh bisa menciptakan hambatan dalam komunikasi dan kolaborasi antar tim. Karyawan yang bekerja dengan jadwal atau lokasi yang fleksibel mengalami kesulitan dalam berkoordinasi dengan rekan kerja, yang dapat mempengaruhi kualitas kerja tim. Riset ini tidak selaras dengan riset Abadi & Taufiqurrahman (2023) yang mengatakan bahwa fleksibilitas kerja berdampak terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Fleksibilitas Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan temuan riset dapat dipahami bahwa pengukuran insentif, kondisi kerja, serta keluwesan pekerjaan berdampak secara bersama-sama terhadap prestasi pegawai. Apabila pegawai memperoleh penghargaan yang layak, bekerja dalam suasana yang kondusif, serta memiliki kelonggaran dalam menjalankan tugasnya, maka mereka akan merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan ini langsung berdampak pada kinerja mereka karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan berkinerja lebih baik. Ketika PT. Hidayah Group Transindo memberikan insentif yang menarik, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan menawarkan fleksibilitas kerja, karyawan akan merasa lebih dihargai dan diperhatikan. Rasa dihargai ini memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan dan membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap hasil kerja mereka. Hal ini selaras

dengan riset yang dilakukan oleh Sihalohe & Siregar (2019) dan Abadi & Taufiqurrahman (2023) bahwa insentif, lingkungan kerja, dan fleksibilitas kerja berdampak secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pengukuran insentif memberikan pengaruh terhadap prestasi pegawai di PT. Hidayah Group Transindo.
2. Pengukuran kondisi kerja berimplikasi pada kinerja pegawai di PT. Hidayah Group Transindo.
3. Pengukuran keluwesan pekerjaan tidak memberikan dampak terhadap prestasi pegawai di PT. Hidayah Group Transindo.
4. Pengukuran insentif, suasana kerja, serta fleksibilitas pekerjaan secara bersama-sama memengaruhi capaian kinerja pegawai di PT. Hidayah Group Transindo.

Saran

1. Bagi perusahaan

Mengacu pada temuan riset, aspek kondisi kerja memberikan dampak paling dominan dan signifikan terhadap prestasi pegawai. Oleh sebab itu, pengkaji merekomendasikan agar perusahaan memberikan fokus lebih pada upaya menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, serta mendukung efektivitas kerja, misalnya melalui peningkatan sarana kerja, interaksi antarkaryawan, serta kebersihan area kerja. Untuk faktor insentif, meskipun tidak sejumlah lingkungan kerja, tetap memiliki pengaruh signifikan alhasil perlu ditingkatkan secara strategis, misalnya dengan pemberian bonus yang adil, insentif berbasis pencapaian, atau penghargaan non-finansial seperti penghargaan karyawan terbaik. Sedangkan fleksibilitas kerja, meskipun dalam riset ini tidak mengindikasikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, tidak serta merta dapat diabaikan. Pengkaji menyarankan perusahaan untuk melakukan evaluasi lebih mendalam terhadap implementasi fleksibilitas kerja, seperti jenis fleksibilitas yang ditawarkan (waktu, lokasi, atau tugas), karena bisa jadi belum sesuai dengan

kebutuhan atau karakteristik pekerjaan karyawan saat ini.

2. Bagi Pengkaji Berikutnya

- a) Menyertakan pengukuran lain yang berbeda pada riset selanjutnya guna memperkuat argumen, misalnya kedisiplinan kerja, tekanan kerja, maupun dorongan kerja.
- b) Memanfaatkan rancangan riset berbeda seperti metode kualitatif untuk mendapatkan temuan yang lebih optimal.
- c) Dapat menambah jumlah partisipan serta cakupan populasi yang lebih luas dalam kajian alhasil hasil yang diperoleh menjadi lebih maksimal.

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.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J- MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96-102.
- Amalia, R., & Adman. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. *Jurnal Upiedu*, 1(1), 180-184.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Carlson, D. S., Grzywacz, G. J., & Kacmar, M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal Of Managerial Psychology*. Vol. 25 No.4.
- Danti, N.A. 2012. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Konsumen dalam Meningkatkan Loyalitas Pengguna Jasa Travel Bejeu (Studi pada travel Bejeu Semarang), Fakultas Ekonomi/Manajemen.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat*

- Dengan Program IBM SPSS. Edisi 8. Badan Penerbit UNDIP.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69-78.
- Hofäcker, D., & König, S. (2013). Flexibility and work-life conflict in times of crisis: a gender perspective. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 33(9/10), 613–635.
- Husein, U. (2013). *Metode Riset Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis Data Kuantitatif*. Jawa Tengah: Lakheisa.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self- evaluations traits—self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability— with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*.
- Lewis, S., & Humbert, A. L. (2010). Discourse or reality? “Work-life balance”, flexible working policies and the gendered organization. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(3), 239-254.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media
- Negara, I. K. S., Sulasmini, N. M. A., & Widhyandanta, I. G. D. S. A. (2023). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis*, 2(8), 1729-1740.
- Nuzleha. (2022). *Insentif dan Pengawasan Kinerja Karyawan*. Eureka Media Aksara
- Priadana, Moh. Sidik, Saludin Muis. (2016). *Metodologi Riset Ekonomi dan Bisnis Dilengkapi Alat Bantu Minitab untuk Pengolahan Data*. Edisi ke-2. Yogyakarta: Ekuilibria.
- Rivai, V., & Sagala, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Rohmani, M. (2020). Pengaruh Insentif, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada kantor pusat bank BNI Syariah (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Uin Jakarta).
- Rozi, A. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 124-129.
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4(0), 20–23.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Sirait, J. T. (2016). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya*. Manusia dalam Organisasi. Grasindo.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Sugiyono. (2019). *Metode Riset Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Edisi 2. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. (2014). *Konsep Dasar Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*. Pt. Buku Seru
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*.
- Tika, P. 2017. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Riset*. Jakarta: Rajawali Pers

