



**ANALISIS PENGARUH SISTEM KERJA FLEKSIBEL DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DIVISI MARKETING**

**Farah Amini<sup>1</sup>, Alfiandi Imam Mawardi<sup>2</sup>**

UPN Veteran Jawa Timur<sup>1,2</sup>

e-mail: [alfiandi.ma@upnjatim.ac.id](mailto:alfiandi.ma@upnjatim.ac.id)

Diterima: 27/12/2025; Direvisi: 17/12/2026; Diterbitkan: 12/02/2026

**ABSTRAK**

Perubahan pola kerja dalam industri jasa, termasuk sektor pialang berjangka, membuat perusahaan perlu menyesuaikan sistem kerja agar lebih relevan dengan tuntutan pemasaran yang dinamis. Pada divisi marketing PT. Victory International Futures, fleksibilitas kerja diterapkan untuk memberi ruang bagi karyawan dalam mengatur waktu bertemu klien, menyesuaikan strategi penawaran, sekaligus menjaga efektivitas pencapaian target. Di sisi lain, kedisiplinan tetap menjadi fondasi dasar agar pekerjaan dapat berjalan sesuai standar operasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem kerja fleksibel dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan marketing. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain kausal, melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan tetap yang telah bekerja minimal enam bulan. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel terhadap produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas, terutama karena memberikan ruang otonomi yang memudahkan karyawan menyesuaikan ritme kerja dengan kebutuhan klien. Sementara itu, disiplin kerja tetap berperan penting sebagai penyeimbang yang memastikan target pemasaran terlaksana secara konsisten. Namun tetap membutuhkan kontrol melalui disiplin agar produktivitas optimal dapat dicapai. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang kebijakan kerja yang lebih adaptif untuk meningkatkan performa divisi pemasaran.

**Kata kunci:** *Fleksibilitas Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas*

**ABSTRACT**

Changes in work patterns within the service industry require companies to adopt more adaptive work systems, particularly for marketing employees who operate under shifting targets and high mobility demands. PT. Victory International Futures has implemented flexible work arrangements to support marketing activities, yet empirical evidence regarding their effect on employee productivity remains limited. This study aims to examine the influence of flexible work systems and work discipline on the productivity of marketing employees. A quantitative approach with a causal research design was used, employing questionnaires distributed to permanent employees who had worked for at least six months. Data were analyzed using multiple linear regression. The results indicate that flexible work arrangements positively affect productivity by providing autonomy, reducing work-related pressure, and enabling better alignment between work schedules and client needs. Work discipline also plays a crucial role by ensuring consistency in meeting company targets. As well as the importance of discipline in maintaining stable productivity levels. This research offers empirical insights that can support the development of more adaptive work policies to enhance the performance of the marketing division.

**Keywords:** *Flexible Work Arrangement, Work Discipline, Employee Productivity*



## PENDAHULUAN

Perubahan pola ketenagakerjaan dalam satu dekade terakhir menuntut organisasi untuk menerapkan sistem kerja yang lebih adaptif terhadap dinamika bisnis dan karakteristik tenaga kerja modern. Fenomena ini juga tercermin pada meningkatnya adopsi teknologi digital dan perubahan ekspektasi tenaga kerja terhadap sistem kerja yang lebih fleksibel, khususnya pada sektor jasa yang menuntut mobilitas dan pencapaian target kinerja yang tinggi. Perkembangan teknologi dan tuntutan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mendorong perusahaan untuk menata ulang kebijakan kerja agar mampu meningkatkan produktivitas sekaligus kesejahteraan karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan produktivitas organisasi dan kebutuhan individu karyawan yang memerlukan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif. Dalam konteks ini, fleksibilitas kerja dipandang sebagai pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia modern karena memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk mengatur waktu dan lokasi kerja sesuai dengan kebutuhan individu (Hidayat & Najuba, 2025). dan penelitian mutakhir menunjukkan bahwa pengaturan kerja fleksibel berkontribusi pada peningkatan produktivitas terutama di kalangan tenaga kerja generasi muda yang adaptif terhadap perubahan pola kerja (Febriana & Mujib, 2024)

Fleksibilitas kerja, termasuk pengaturan jam kerja yang lebih lentur, terbukti berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas ketika didukung oleh keseimbangan kehidupan kerja dan dukungan manajerial yang memadai (Khotimah, 2025). Temuan lain juga menunjukkan bahwa kebijakan kerja fleksibel memiliki hubungan positif dengan produktivitas karyawan apabila diterapkan secara konsisten dan disertai kejelasan peran serta sistem pengelolaan kinerja yang efektif (Allen et al., 2021). Namun demikian, fleksibilitas kerja tidak selalu menghasilkan dampak positif apabila tidak disertai dengan mekanisme pengendalian perilaku kerja yang memadai, sehingga berpotensi menimbulkan penurunan disiplin dan efektivitas kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam menjaga konsistensi dan efektivitas kinerja karyawan.

Disiplin kerja mencerminkan kemampuan individu dalam menaati aturan, menjaga tanggung jawab, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Penelitian empiris menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kualitas hasil kerja karyawan (Makka & Nazir, 2024). Hasil penelitian lain juga menegaskan bahwa kedisiplinan yang baik mampu memperkuat produktivitas, terutama dalam situasi kerja yang memberikan otonomi tinggi kepada karyawan (Adrian et al., 2023). Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Kusjono dan Aprilianti (2025) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja yang konsisten berperan penting dalam menjaga produktivitas pada lingkungan kerja dengan tingkat fleksibilitas yang tinggi. Temuan-temuan tersebut menegaskan pentingnya disiplin kerja sebagai variabel pengendali dalam penerapan sistem kerja yang fleksibel.

Hubungan antara sistem kerja fleksibel dan disiplin kerja menjadi semakin relevan pada sektor jasa keuangan, khususnya pada aktivitas marketing yang sangat bergantung pada pencapaian target dan interaksi dengan klien. Pada sektor ini, produktivitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh fleksibilitas waktu dan tempat kerja, tetapi juga oleh tingkat kedisiplinan dalam pengelolaan aktivitas kerja dan pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan. Penelitian pada sektor jasa menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja akan berdampak optimal terhadap produktivitas apabila didukung oleh kontrol perilaku kerja dan disiplin yang konsisten (Putri & Riyanto, 2022). Meskipun fleksibilitas dan disiplin telah banyak dibahas secara



konseptual, kajian empiris yang menguji pengaruh keduanya secara simultan terhadap produktivitas karyawan marketing masih relatif terbatas, terutama pada industri keuangan yang berorientasi target (Sari et al., 2023).

Penelitian sebelumnya umumnya mengkaji fleksibilitas kerja atau disiplin kerja secara terpisah serta dilakukan pada sektor industri yang berbeda, sehingga belum sepenuhnya menggambarkan kondisi ideal yang diharapkan pada sektor pialang berjangka. Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem kerja fleksibel dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan marketing pada PT. Victory International Futures. Penelitian ini memiliki nilai kebaruan karena mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam konteks sektor pialang berjangka di Indonesia, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris serta menjadi dasar perumusan kebijakan sumber daya manusia yang lebih adaptif dan kontekstual, khususnya dalam merancang sistem kerja yang mampu menyeimbangkan fleksibilitas dan kedisiplinan guna meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Victory International Futures cabang Ciputra World dengan subjek penelitian difokuskan pada karyawan divisi marketing yang berstatus tetap dan telah bekerja minimal enam bulan. Kriteria tersebut ditetapkan dengan pertimbangan bahwa responden telah memiliki pengalaman yang memadai terkait kebijakan kerja dan tuntutan produktivitas di perusahaan. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan kuesioner terstruktur melalui Google Form selama satu minggu. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk pernyataan tertutup yang mengukur tiga variabel penelitian, yaitu fleksibilitas kerja, disiplin kerja, dan produktivitas kerja. Seluruh item diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen maupun pengaruhnya secara simultan terhadap produktivitas kerja. Sebelum analisis regresi dilakukan, data diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Seluruh pengujian dilakukan dengan pendekatan statistik kuantitatif sesuai dengan tujuan penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis empiris dalam penelitian ini difokuskan pada pengaruh fleksibilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis dilakukan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai sejauh mana masing-masing indikator pada kedua variabel independen tersebut berkontribusi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks lingkungan kerja yang menuntut pencapaian target dan konsistensi hasil. Melalui pendekatan regresi linier berganda, penelitian ini tidak hanya menguji signifikansi pengaruh setiap indikator, tetapi juga mengidentifikasi peran relatif fleksibilitas kerja dan disiplin kerja dalam mendukung efektivitas kinerja. Hasil analisis kuantitatif selanjutnya diinterpretasikan dan didiskusikan dengan merujuk pada temuan penelitian terdahulu serta kerangka konseptual yang relevan, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai implikasi penerapan fleksibilitas kerja dan pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## Hasil

Hasil analisis regresi linier berganda yang menguji pengaruh indikator fleksibilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan disajikan secara ringkas dalam tabel 1. Tabel ini memuat ringkasan koefisien regresi, nilai t, dan tingkat signifikansi masing-masing indikator yang digunakan dalam model penelitian. Penyajian data tersebut bertujuan untuk memberikan gambaran kuantitatif mengenai arah dan kekuatan pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan demikian, tabel ini menjadi dasar penting dalam menarik kesimpulan terkait peran fleksibilitas kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel	Koefisien	Std. Error	t	p-value
Intercept	0.6435	0.7859	0.819	0.451
Fleksibilitas memudahkan aktivitas	0.3187	0.1481	2.152	0.062
Kebijakan fleksibel mengurangi stres	-0.3202	0.1927	-1.662	0.152
Motivasi meningkat dengan fleksibilitas	0.5692	0.3324	1.713	0.142
Kebijakan fleksibel meningkatkan fokus	-0.0175	0.2248	-0.078	0.941
Fleksibel memudahkan pemenuhan target	0.2031	0.3479	0.584	0.594
Datang tepat waktu	0.3074	0.1233	2.493	0.039*
Mematuhi peraturan kerja	-0.1124	0.1997	-0.563	0.607
Mengikuti instruksi atasan	-0.2440	0.1695	-1.439	0.203
Jarang meninggalkan pekerjaan	0.2401	0.1423	1.688	0.147
Melaporkan progres pekerjaan	-0.1254	0.1732	-0.724	0.498
Menyelesaikan pekerjaan sesuai target	0.3040	0.2014	1.510	0.186
Konsistensi hasil pekerjaan	0.1177	0.1751	0.673	0.529
Menjaga performa kerja stabil	0.2132	0.1975	1.079	0.319
Bekerja mandiri	-0.5777	0.2789	-2.071	0.071

\*Keterangan: signifikan pada  $\alpha = 0,05$ .

Berdasarkan Tabel 1, hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar indikator fleksibilitas kerja dan disiplin kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, indikator disiplin kerja berupa ketepatan waktu muncul sebagai faktor yang secara konsisten berperan dalam mendukung kinerja karyawan. Selain itu, beberapa indikator fleksibilitas kerja dan kemandirian kerja menunjukkan kecenderungan pengaruh, meskipun belum cukup kuat secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan sistem kerja fleksibel belum secara otomatis meningkatkan kinerja apabila tidak diimbangi dengan disiplin kerja yang kuat. Dengan demikian, fleksibilitas kerja berperan sebagai fasilitator, sementara disiplin kerja khususnya ketepatan waktu menjadi pengendali utama yang memastikan kinerja karyawan tetap optimal dalam lingkungan kerja berbasis target.



## **Pembahasan**

Fleksibilitas kerja dalam penelitian ini menunjukkan hubungan positif namun belum signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang menandakan bahwa fleksibilitas lebih berfungsi sebagai faktor pendukung dibandingkan penentu utama kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kebijakan fleksibilitas kerja mampu memberikan ruang bagi karyawan untuk mengatur ritme kerja secara lebih mandiri, namun belum cukup kuat untuk secara langsung meningkatkan produktivitas yang terukur secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja perlu diimbangi dengan mekanisme pengawasan dan indikator kinerja yang jelas agar kebebasan kerja tidak mengurangi fokus pencapaian target sebagaimana dikemukakan oleh Holovochenko (2024). Temuan tersebut juga diperkuat oleh Sari dan Wening (2025) yang menyatakan bahwa penerapan sistem kerja fleksibel dan hybrid memerlukan kejelasan target kinerja agar berdampak optimal terhadap produktivitas karyawan.

Temuan tersebut sejalan dengan Chung dan Van der Horst (2018) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja meningkatkan otonomi dan kenyamanan kerja, tetapi dampaknya terhadap produktivitas sangat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan sistem evaluasi kinerja organisasi. Penelitian Wang et al. (2021) juga menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja lebih dominan memengaruhi aspek psikologis seperti motivasi dan kepuasan kerja dibandingkan output kerja. Studi empiris terbaru juga mengonfirmasi bahwa fleksibilitas kerja berkontribusi secara tidak langsung terhadap produktivitas melalui peningkatan work-life balance dan keterlibatan kerja karyawan (Anhar et al., 2025; Fauzi et al., 2025).

Dalam konteks pekerjaan marketing yang berorientasi pada target dan klien, fleksibilitas memberikan keleluasaan dalam menyusun strategi kerja, namun pencapaian produktivitas tetap bergantung pada tuntutan kinerja dan kemampuan individu dalam mengelola waktu serta tekanan kerja. Disiplin kerja yang tercermin melalui ketepatan waktu terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga menegaskan pentingnya manajemen waktu dalam mendukung kinerja. Temuan ini mendukung hasil penelitian De Menezes et al. (2020) serta penelitian mutakhir yang menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor penentu efektivitas sistem kerja fleksibel, khususnya pada sektor yang menuntut respons cepat dan akurasi tinggi (Razak et al., 2025).

Temuan ini juga diperkuat oleh Park et al. (2021) yang menunjukkan bahwa perilaku kerja disiplin, termasuk pengelolaan waktu yang konsisten, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kinerja individu. Koopmans et al. (2019) menjelaskan bahwa perilaku kerja yang konsisten, termasuk ketepatan waktu dan penyelesaian tugas sesuai target, merupakan indikator utama produktivitas individu. Kim dan Beehr (2020) juga menegaskan bahwa fleksibilitas kerja tanpa disiplin yang kuat berpotensi menurunkan efektivitas kinerja. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa fleksibilitas kerja berperan sebagai fasilitator, sedangkan disiplin kerja khususnya ketepatan waktu merupakan determinan utama produktivitas karyawan pada sektor marketing yang menuntut konsistensi, tanggung jawab, dan kecepatan dalam pencapaian hasil kerja.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menegaskan bahwa produktivitas karyawan marketing tidak hanya ditentukan oleh adanya fleksibilitas kerja, tetapi lebih bergantung pada kemampuan karyawan dalam menjaga disiplin, khususnya dalam pengelolaan waktu. Temuan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berfungsi sebagai sarana pendukung yang meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan kemampuan adaptasi karyawan, namun belum cukup kuat untuk secara langsung mendorong peningkatan produktivitas tanpa diiringi kedisiplinan yang konsisten. Dengan



demikian, tujuan penelitian untuk memahami peran sistem kerja fleksibel dan disiplin kerja terhadap produktivitas tercapai, sekaligus menguatkan pandangan bahwa fleksibilitas perlu ditempatkan dalam kerangka pengendalian kerja yang jelas. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah pentingnya perusahaan merancang kebijakan kerja fleksibel yang tetap disertai mekanisme pengawasan dan penegakan disiplin, terutama terkait ketepatan waktu dan tanggung jawab kerja. Ke depan, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan memasukkan variabel lain seperti sistem insentif, gaya kepemimpinan, atau tekanan target kerja, serta memperluas objek penelitian pada sektor jasa keuangan lainnya. Pengembangan tersebut diharapkan dapat memperkaya pemahaman mengenai desain sistem kerja yang tidak hanya adaptif, tetapi juga berkelanjutan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, D. P., Rosyafah, S., & Widyaningrum, M. E. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi pada masa pandemi Covid-19. *Indonesian Journal of Management Science*, 2(1), 35–41. <https://doi.org/10.46821/ijms.v2i1.355>
- Allen, T. D., Merlo, K., Lawrence, R. C., Slutsky, J., & Gray, C. E. (2021). Boundary management and work–nonwork balance while working from home. *Journal of Applied Psychology*, 108(3), 382–400. <https://colab.ws/articles/10.1111%2Fapps.12300>
- Anhar, R. A., Suryaningsih, A., & Fadillah, R. N. (2025). Pengaruh fleksibilitas jam kerja dan *work–life balance* terhadap peningkatan produktivitas karyawan Generasi Z. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 3(1). <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v3i1.2760>
- Chung, H., & Van der Horst, M. (2018). Women’s employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexible working arrangements. *Human Relations*, 71(1), 47–72. <https://doi.org/10.1177/0018726717713828>
- De Menezes, L. M., Kelliher, C., & Townsend, K. (2020). Flexible working practices and performance: A systematic review of the evidence. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100706. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100706>
- Fauzi, R., Suhardi, S., & Firdaus, R. (2025). The impact of digital competence, organizational culture, and work flexibility on employee productivity. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 12(4), 324. <https://ijafibs.pelnu.ac.id/index.php/ijafibs/article/view/324?>
- Febriana, A., & Mujib, M. (2024). Increasing productivity of Gen Z employees: The role of flexible work arrangements and participative style. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, a2489. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2489>
- Hidayat, W., & Najuba, H. (2025). Fleksibilitas kerja dalam meningkatkan produktivitas organisasi pendidikan Islam dari perspektif manajemen pendidikan. *Journal of Education, Cultural and Politics*, 4(4), 875–888. <https://doi.org/10.24036/jecco.v4i4.660>
- Holovochenko, S. (2024). The impact of flexible work schedules on employee productivity in the modern business environment. *Economics & Business Management*, 15(4), 47–64. <https://doi.org/10.31548/economics/4.2024.47>
- Khotimah, A. K. (2025). The influence of flexible work schedules, work-life balance, and managerial support on individual productivity in a digital marketing company. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), 3874–3890. <https://doi.org/10.62335/sinergi.v2i8.1711>



- Kim, M., & Beehr, T. A. (2020). Can empowering leaders affect subordinates' well-being and careers because they encourage subordinates' job crafting behaviors? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(3), 326–343.  
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1548051819882726>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. W. (2019). Individual work performance questionnaire: Cross-cultural adaptation and measurement invariance across six countries. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(8), 659–666.  
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001621>
- Kusjono, G., & Aprilianti, D. P. (2025). Analisis disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada Kantor Pos di Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 8(4). <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/53698>
- Makka, M. L., & Nazir, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 5(3). <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/49730>
- Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2021). Daily self-control and time management at work: Implications for work engagement and performance. *Journal of Applied Psychology*, 106(6), 841–857. <https://doi.org/10.1037/apl0000825>
- Putri, A. R., & Riyanto, S. (2022). Flexible work arrangements, work discipline, and employee productivity in service industries. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(3), 45–59  
<https://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/view/18458/14309>
- Razak, N., Rahim, A., & Ismail, R. (2025). Flexible working space and organizational culture on employee work productivity. *Amkop Management Accounting Review*, 5(1), 904–913. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/amar/article/view/2982>
- Sari, D. P., Hidayat, R., & Pratama, A. (2023). Work flexibility, discipline, and performance of marketing employees in financial service firms. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 10(2), 321–330.  
[https://koreascience.kr/journal/OTGHEU/v8n1.view?articleId=OTGHEU\\_2021\\_v8n1\\_321](https://koreascience.kr/journal/OTGHEU/v8n1.view?articleId=OTGHEU_2021_v8n1_321)
- Sari, A. P., & Wening, N. (2025). The impact of hybrid work system implementation on employee performance in the digital era. *Journal of Social Work and Science Education*, 6(2), 773–788. <https://doi.org/10.52690/jswse.v6i2.1217>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>