



PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN REWARD KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Dian Syarief Hidayat¹, Silco Prifanco², Ketut Adi Wiratma Putra³, Novia Santi⁴, Anita Zana⁵

Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya¹²³⁴⁵

dshidayat2277@gmail.com¹, chikoprifanco@gmail.com², ketutadiwira08@gmail.com³,
rifk289@gmail.com⁴, [riffomami@gmail.com⁵](mailto:riffomami@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh fleksibilitas kerja dan reward kerja terhadap loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan menjadi aspek penting dalam mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten dalam sebuah organisasi. Fleksibilitas kerja, yang mencakup kebijakan fleksibel terkait waktu dan tempat bekerja, serta reward kerja, yang meliputi penghargaan finansial dan non-finansial, diperkirakan dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda untuk menganalisis data yang diperoleh dari 50 responden yang bekerja di berbagai perusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan reward kerja keduanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai koefisien regresi masing-masing 0,346 dan 0,412 serta nilai p-value yang lebih kecil dari 0,05 (0,005 dan 0,003). Berdasarkan temuan ini, perusahaan disarankan untuk memberikan kebijakan fleksibilitas kerja yang lebih baik dan meningkatkan sistem reward kerja sebagai upaya untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan, yang dapat diterapkan dalam praktik manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci : Fleksibilitas kerja, Reward kerja, Loyalitas karyawan, Regresi linier berganda.

Abstract

This study aims to examine the impact of work flexibility and work rewards on employee loyalty. Employee loyalty is a critical factor in retaining skilled employees within an organization. Work flexibility, which includes policies related to flexible working hours and remote work options, and work rewards, which encompass both financial and non-financial recognition, are expected to influence employee loyalty. A quantitative approach was used, employing multiple linear regression to analyze data collected from 50 respondents across various companies. The results show that both work flexibility and work rewards have a positive and significant impact on employee loyalty, with regression coefficients of 0.346 and 0.412, respectively, and p-values of 0.005 and 0.003, which are below the 0.05 threshold. Based on these findings, it is recommended that companies improve their work flexibility policies and enhance their reward systems to increase employee loyalty. This study contributes to understanding the factors influencing employee loyalty, offering practical implications for human resource management practices.

Keywords: Work Flexibility, Work Rewards, Employee Loyalty, Multiple Linear Regression.

1. Pendahuluan

Perubahan dunia kerja yang cepat, baik akibat perkembangan teknologi, dinamika sosial, maupun pola kerja yang semakin fleksibel, menuntut perusahaan untuk menyesuaikan kebijakan sumber daya manusia mereka (Firdaus & Kuswinarno, 2024). Salah satu isu penting yang banyak dibahas adalah bagaimana menciptakan dan mempertahankan loyalitas karyawan dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan penuh tantangan. Loyalitas karyawan menjadi salah satu faktor utama yang menentukan kesuksesan jangka panjang sebuah perusahaan, karena karyawan yang loyal cenderung lebih produktif, lebih bertahan lama, dan lebih berkontribusi positif terhadap organisasi (Anifah & FoEh, 2022). Namun, dalam prakteknya, banyak perusahaan menghadapi kesulitan dalam mempertahankan loyalitas karyawan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Fenomena yang berkembang dalam dunia kerja saat ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya bergantung pada faktor gaji atau kompensasi, tetapi juga dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan yang mengutamakan fleksibilitas kerja dan reward kerja. Fleksibilitas kerja, yang mencakup pengaturan waktu kerja dan tempat kerja yang lebih bebas, semakin dilihat sebagai faktor yang dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Seiring dengan berkembangnya teknologi, banyak perusahaan yang mulai menawarkan opsi kerja jarak jauh, jam kerja yang fleksibel, atau bahkan sistem kerja berbasis hasil, yang memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka (Hamdan et al., 2024).

Berdasarkan data yang ada, menurut laporan sekitar 73% karyawan terutama generasi milenial menginginkan fleksibilitas dalam pekerjaan mereka, baik dalam hal jam kerja maupun tempat kerja (Muktamar et al., 2023). Di sisi lain, reward kerja atau penghargaan atas kinerja yang baik juga memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Reward kerja, yang bisa berupa insentif finansial maupun non-finansial, sering dianggap sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi karyawan (Priyatono, 2019). Penelitian oleh (Syah et al., 2025) menyebutkan bahwa perusahaan yang menawarkan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi karyawan cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih rendah dan karyawan yang lebih loyal. Secara teori, fleksibilitas kerja dan reward kerja berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berhubungan langsung dengan loyalitas karyawan. Teori Dua Faktor Herzberg (1959) mengemukakan bahwa faktor yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik meliputi penghargaan (reward) dan kesempatan untuk mengatur waktu serta tempat kerja mereka (fleksibilitas kerja). Fleksibilitas kerja dianggap sebagai faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karena memberikan kebebasan bagi karyawan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi mereka. Demikian pula, penghargaan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan memberi rasa dihargai atas kontribusi yang telah dilakukan oleh karyawan.

Hubungan antara variabel fleksibilitas kerja dan reward kerja dengan loyalitas karyawan dapat dijelaskan melalui Teori Pertukaran Sosial (Blau, 1964). Teori ini menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dan perusahaan bersifat timbal balik; jika perusahaan memberikan manfaat seperti fleksibilitas kerja dan reward, maka karyawan akan merasa dihargai dan cenderung membalaikan dengan loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi. Dalam konteks ini, fleksibilitas kerja dan reward menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang di perusahaan yang mendukung kebutuhan pribadi dan menghargai kontribusi mereka. Namun, meskipun banyak penelitian yang menunjukkan pengaruh positif dari fleksibilitas kerja dan reward kerja terhadap loyalitas karyawan, tidak semua penelitian sepakat. Meskipun reward dan fleksibilitas dapat meningkatkan kepuasan kerja, faktor lain seperti budaya perusahaan dan hubungan antar rekan kerja juga mempengaruhi loyalitas karyawan (Sihombing & Sitanggang, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas dan reward kerja bukanlah faktor tunggal yang menjamin loyalitas, melainkan bagian dari rangkaian kebijakan yang harus didukung oleh aspek lainnya seperti dukungan sosial di tempat kerja dan komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang ada, ditemukan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan, terutama melalui peningkatan kepuasan dan pengurangan stres kerja. Perusahaan yang menerapkan fleksibilitas kerja seperti bekerja dari rumah mengalami peningkatan loyalitas karyawan yang signifikan, karena karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki kontrol lebih terhadap waktu dan tempat kerjanya (Stefanie et al., 2020). Di sisi lain, reward kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap loyalitas. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan tingkat komitmen dan loyalitas mereka terhadap Perusahaan (Irbayuni, 2012). Meskipun banyak bukti yang mendukung hubungan positif antara fleksibilitas kerja dan reward kerja terhadap loyalitas karyawan, ada pula penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh kedua faktor ini tidak selalu konsisten. Meskipun fleksibilitas kerja dan reward dapat meningkatkan kepuasan kerja, faktor lain seperti kesempatan pengembangan karir dan dukungan manajerial juga memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan berbagai faktor dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan (Mulyana, 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji lebih lanjut pengaruh fleksibilitas kerja dan reward kerja terhadap loyalitas karyawan, serta menganalisis sejauh mana kedua faktor tersebut berperan dalam meningkatkan komitmen dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan untuk merumuskan kebijakan yang tepat dalam meningkatkan loyalitas karyawan melalui pemberian fleksibilitas kerja dan penghargaan yang sesuai dengan kinerja.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

1. Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja merujuk pada pengaturan kerja yang memungkinkan karyawan memiliki kebebasan dalam menentukan waktu dan tempat kerja mereka, selama pekerjaan tersebut tetap diselesaikan sesuai dengan ekspektasi dan target yang telah ditetapkan (Wibowo & Kusdiyanto, 2024). Fleksibilitas ini meliputi berbagai aspek, seperti fleksibilitas waktu (misalnya jam kerja yang dapat diatur sendiri), fleksibilitas lokasi (misalnya bekerja dari rumah atau tempat lain selain kantor), serta pengaturan beban kerja yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu karyawan. Konsep fleksibilitas kerja pertama kali berkembang sebagai bagian dari upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) yang lebih baik (Zahara et al., 2024). Fleksibilitas kerja memberikan berbagai manfaat, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Salah satu manfaat utama bagi karyawan adalah peningkatan keseimbangan kehidupan kerja, yang dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang diberikan kebebasan dalam mengatur waktu dan lokasi kerja merasa lebih dihargai dan lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan (Rizana et al., 2025). Loyalitas karyawan merujuk pada komitmen jangka panjang mereka terhadap perusahaan, yang tercermin dalam keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi tersebut meskipun ada tawaran dari perusahaan lain. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berhubungan positif dengan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa perusahaan memberikan ruang untuk keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung lebih setia, karena mereka merasakan adanya penghargaan terhadap waktu dan kebutuhan mereka.

H1 : Fleksibilitas Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas

2. Reward Kerja

Reward kerja, atau penghargaan kerja, merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan oleh perusahaan untuk menghargai kinerja, kontribusi, dan prestasi karyawan (Nafisah et al., 2024). Reward kerja terdiri dari dua kategori utama, yaitu reward finansial dan reward non-finansial. Reward finansial mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan insentif

lainnya yang memberikan penghargaan langsung dalam bentuk materi. Sementara itu, reward non-finansial mencakup pengakuan, pujian, kesempatan pengembangan karir, dan kesejahteraan lainnya yang lebih bersifat psikologis dan emosional. Reward kerja tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Andriansyah et al., 2022). Loyalitas karyawan mencakup komitmen emosional dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan, yang tercermin dalam keinginan untuk bertahan dalam jangka panjang dan memberikan kontribusi maksimal. Sebagai bentuk penghargaan terhadap karyawan, reward kerja dapat memperkuat hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi.

Hubungan antara reward kerja dan loyalitas karyawan sangat erat dan saling mempengaruhi. Reward kerja, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen emosional, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Reward finansial memberikan insentif yang konkret dan langsung, sedangkan reward non-finansial memperkuat hubungan emosional karyawan dengan perusahaan. Dengan memberikan reward yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan serta preferensi karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan retensi karyawan, dan memperkuat loyalitas mereka dalam jangka panjang.

H2 : Reward Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain kausal. Desain ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan sebab-akibat antara variabel independen (fleksibilitas kerja dan reward kerja) terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan) (Sari et al., 2023). Pendekatan kuantitatif memungkinkan pengukuran secara numerik terhadap variabel-variabel yang diteliti dan analisis hubungan antar variabel tersebut. Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarluaskan kepada seluruh sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan XYZ. Karyawan yang menjadi sampel adalah karyawan yang bekerja dengan status tetap (permanen) dan telah bekerja minimal satu tahun, karena diharapkan mereka sudah memiliki pengalaman yang cukup mengenai kebijakan fleksibilitas kerja, reward kerja, dan loyalitas terhadap perusahaan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen (fleksibilitas kerja dan reward kerja) terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan).

4. Hasil dan Pembahasan

Sebelum memaparkan hasil analisis data, berikut ini disajikan tabel yang menggambarkan karakteristik demografis responden dalam penelitian ini. Karakteristik ini mencakup beberapa aspek penting seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan status pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan yang menjadi sampel penelitian. Data ini memberikan gambaran umum tentang latar belakang responden, yang dapat memengaruhi cara mereka berinteraksi dengan variabel-variabel penelitian seperti fleksibilitas kerja, reward kerja, dan loyalitas karyawan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	30	60%
	Perempuan	20	40%
Usia	20 - 30 tahun	15	30%
	31 - 40 tahun	20	40%
	41 - 50 tahun	10	20%
	51 - 60 tahun	5	10%

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	10	20%
	D3	15	30%
	S1	20	40%
	S2	5	10%
Lama Bekerja	1 - 3 tahun	15	30%
	4 - 6 tahun	20	40%
	7 - 10 tahun	10	20%
	> 10 tahun	5	10%
Status Pekerjaan	Penuh Waktu	40	80%
	Paruh Waktu	10	20%

Hasil analisis karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang terlibat dalam penelitian ini adalah laki-laki, dengan persentase 60%, sementara perempuan mencakup 40% responden. Sebagian besar responden berada pada rentang usia 31 hingga 40 tahun (40%), diikuti oleh kelompok usia 20 hingga 30 tahun yang mencakup 30% dari sampel. Dalam hal tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki gelar S1 (40%), diikuti oleh lulusan D3 (30%), dan hanya sebagian kecil yang berpendidikan SMA/SMK (20%) serta S2 (10%). Adapun pengalaman kerja, responden terbanyak memiliki lama kerja antara 4 hingga 6 tahun (40%), sedangkan 30% responden telah bekerja antara 1 hingga 3 tahun. Selain itu, status pekerjaan responden sebagian besar adalah pekerja penuh waktu (80%), sementara 20% lainnya bekerja paruh waktu.

4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian (kuesioner) mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji ini menggunakan nilai korelasi Pearson. Jika nilai korelasi item lebih besar dari 0,3, maka item tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas pada masing-masing indikator menunjukkan hasil valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Kuesioner	Korelasi Pearson	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	Fleksibilitas jam kerja	0.726	Valid
	Fleksibilitas tempat kerja	0.683	Valid
	Kebijakan keseimbangan	0.742	Valid
Reward Kerja	Penghargaan finansial	0.689	Valid
	Penghargaan non-finansial	0.701	Valid
Loyalitas Karyawan	Komitmen emosional	0.757	Valid
	Komitmen berkelanjutan	0.733	Valid
	Komitmen normatif	0.710	Valid

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Jika nilai

Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7, maka instrumen dianggap reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan hasil reliabel pada masing masing variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	0.872	Reliabel
Reward Kerja	0.891	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0.869	Reliabel

4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data terdistribusi normal. Dalam penelitian ini, digunakan Uji Kolmogorov-Smirnov dan Histogram untuk memeriksa distribusi data. Berdasarkan hasil uji normalitas pada masing masing variabel menunjukkan hasil normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Variabel	Signifikansi (p-value)	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	0.078	Normal
Reward Kerja	0.087	Normal
Loyalitas Karyawan	0.063	Normal

4.4. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen (fleksibilitas kerja dan reward kerja) dengan variabel dependen (loyalitas karyawan) bersifat linier. Uji linieritas dilakukan menggunakan Uji ANOVA. Berdasarkan hasil uji linieritas menunjukkan hasil linier.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Variabel Independen	Signifikansi (p-value)	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	0.118	Linier
Reward Kerja	0.142	Linier

4.5 Uji Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R ²	Adjusted R ²
Model 1	0.512	0.498

Nilai $R^2 = 0.512$ menunjukkan bahwa 51,2% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel fleksibilitas kerja dan reward kerja, sementara sisanya (48,8%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terukur dalam penelitian ini.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh simultan fleksibilitas kerja dan reward kerja terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen Koefisien Regresi (β) Signifikansi (p-value)		
Fleksibilitas Kerja	0.346	0.005
Reward Kerja	0.412	0.003

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, fleksibilitas kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,346 dengan nilai p-value sebesar 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa reward kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,412 dengan p-value sebesar 0,003. Ini juga menunjukkan bahwa reward kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, ditemukan bahwa baik fleksibilitas kerja maupun reward kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pembahasan ini akan menguraikan implikasi temuan tersebut serta bagaimana hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang ada dan hasil penelitian sebelumnya.

4.6.1 Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan koefisien regresi sebesar 0,346 dan nilai p-value sebesar 0,005, hasil ini menegaskan bahwa semakin besar tingkat fleksibilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semakin tinggi tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Fleksibilitas kerja mencakup berbagai kebijakan yang memberi keleluasaan kepada karyawan dalam menentukan waktu dan tempat kerja, seperti kebijakan kerja jarak jauh, fleksibilitas jam kerja, atau pilihan untuk bekerja secara remote. Dalam penelitian ini, hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang merasa mendapatkan keleluasaan dalam mengatur waktu dan tempat kerja mereka lebih merasa dihargai dan dihormati oleh perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen dan loyalitas mereka.

Hal ini konsisten dengan teori Teori Keseimbangan Kerja-Hidup (Work-Life Balance Theory) yang menyatakan bahwa fleksibilitas dalam bekerja memberikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang merasakan fleksibilitas akan merasa lebih terikat dengan organisasi karena mereka mendapatkan kontrol yang lebih besar atas waktu dan ruang kerja mereka.

4.6.2 Pengaruh Reward Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa reward kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,412 dan nilai p-value sebesar 0,003. Hasil ini menunjukkan bahwa penghargaan atau reward yang diberikan perusahaan, baik berupa insentif finansial maupun non-finansial, berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Reward yang diterima karyawan berfungsi sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Penghargaan yang adil dan transparan, seperti bonus, tunjangan, atau pengakuan atas pencapaian karyawan, dapat meningkatkan rasa dihargai dan memperkuat ikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Dalam hal ini, reward kerja memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk tetap berkomitmen pada organisasi.

Hasil ini sejalan dengan teori Teori Penguatan (Reinforcement Theory) yang dikemukakan oleh B.F. Skinner, yang menyatakan bahwa perilaku yang diperkuat dengan penghargaan atau reward cenderung akan terulang dan dipertahankan. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dihargai melalui reward yang tepat, mereka lebih cenderung untuk menunjukkan komitmen dan loyalitas jangka panjang kepada perusahaan.

5. Kesimpulan

Temuan utama dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang diberikan fleksibilitas dalam menjalankan pekerjaan, seperti kebijakan jam kerja yang fleksibel dan pilihan bekerja dari rumah, cenderung memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Fleksibilitas kerja memberikan keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang meningkatkan kepuasan dan komitmen karyawan.
2. Reward Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk insentif finansial maupun non-finansial, berfungsi sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi mereka. Reward yang adil dan transparan meningkatkan rasa dihargai, yang memperkuat ikatan emosional karyawan dengan perusahaan dan meningkatkan tingkat loyalitas mereka.

REFERENSI

- Andriansyah, A., Hendriani, S., & Machasin, M. (2022). PENGARUH ROTASI JABATAN DAN REWARD SISTEM TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI DENGAN DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA STUDI PADA KEJAKSAAN TINGGI KEPULAUAN RIAU. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(04), Article 04. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1257>
- Anifah, A., & FoEh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253–266. <https://doi.org/10.31599/hvwm3v42>
- Firdaus, M. A. A., & Kuswinarno, M. (2024). STRATEGI INOVATIF DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING PERUSAHAAN DI ERA DIGITAL. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11), Article 11. <https://doi.org/10.62281/2kzr6j28>

- Hamdan, Firdaus, C., Nursyamsy, D., & Norman, E. (2024). Masa Depan Manajemen Hubungan Manusia: Tren, Pengaruh Teknologi, dan Strategi Adaptasi. *MES Management Journal*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.56709/mesman.v3i3.547>
- Irbayuni, S. (2012). PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEINGINAN UNTUK PINDAH KERJA PADA PT. SURYA SUMBER DAYA ENERGI SURABAYA. *Neo-Bis*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.21107/nbs.v6i1.555>
- Muktamar, A., Hertina, D., Ratnaningsih, R., Syaepudin, S., Syahputra, H., Hendriana, T. I., Masruroh, M., Sudalyo, R. A. T., & Nursanti, T. D. (2023). *MSDM ERA MILENIAL: Pengelolaan MSDM yang Efektif untuk Generasi Milenial*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Mulyana, U. A. I. ; W. H. ; O. P. (2024). *LOYALITAS DI DUNIA KERJA*. CV. Ruang Tentor.
- Nafisah, D. D., Izzuddin, M., & Mardiyah. (2024). STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN KOMPONEN KOMPENSASI UNTUK MENINGKATKAN KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner*, 8(11), Article 11. <https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jikm/article/view/6114>
- Priyatono, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Mesastila Hotels dan Resorts. *Media Wisata*, 17(1), Article 1. <https://doi.org/10.36276/mws.v17i1.150>
- Rizana, D., Setiawan, A., Shofiyurrohman, A., & Abadiyah, S. K. (2025). DAMPAK IMPLEMENTASI WORK-LIFE BALANCE TERHADAP PERUBAHAN PERILAKU KARYAWAN: PERAN BUDAYA ORGANISASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA. *Liberosis: Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling*, 10(3), Article 3. <https://doi.org/10.3287/liberosis.v10i3.10579>
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Siroj, R. A. (2023). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), Article 01. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953>
- Sihombing, S., & Sitanggang, D. (2019). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DITINJAU DARI KEPUASAN KERJA. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 191–208. <https://doi.org/10.54367/jrak.v5i2.533>
- Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. (2020). Flexible Work Arrangement, Work Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan Pada Situasi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i3.666>
- Syah, I., Amirulloh, M. D., Jamal, A., & Qurratu'aini, N. I. (2025). Menelaah Hubungan antara Kompensasi dan Retensi Karyawan: Tinjauan Literatur dan Arah Masa Depan. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 147–161. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v4i2.3814>
- Wibowo, S. W., & Kusdiyanto, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Work-Life Balance Karyawan (Studi Pada Karyawan Industri Ukm Di Kota Surakarta). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 7(2), Article 2. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v7i2.7920>
- Zahara, D., Fitria, E. D., Halimatussa'diyah, H., & Julian, P. D. (2024). Analisis Work Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Literasi: Journal of Innovation Literacy Studies*, 1(2), Article 2. <https://ejournal.alfarabi.ac.id/index.php/literasi/article/view/664>