

**PENGARUH *WORK FLEXIBILITY* DAN *TRUST IN MANAGEMENT*
TERHADAP *WORK LOYALTY* MELALUI *JOB SATISFACTION* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

(Studi pada Karyawan Produksi CV. Songkok Rahmat Kab. Gersik)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai

Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

Muchammad Rafli Ayang Suyanto

202110160311708

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

JULI 2025

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH *WORK FLEXIBILITY* DAN *TRUST IN MANAGEMENT*
TERHADAP *WORK LOYALTY* MELALUI *JOB SATISFACTION* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI

(Studi pada Karyawan Produksi CV. Songkok Rahmat Kab. Gersik)

Oleh:

Muchammad Rafli Ayang Suyanto

202110160311708

Malang, 04 Oktober 2025

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I



Ach. Mohyi, Dr., M.M

Pembimbing II



Dr. Rizki Febriani, M.M

SKRIPSI

PENGARUH *WORK FLEXIBILITY* DAN *TRUST IN MANAGEMENT* TERHADAP *WORK LOYALTY* MELALUI *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Karyawan Produksi CV. Songkok Rahmat Kab. Gersik)

Oleh :

Muchammad Rafli Ayang Suyanto

202110160311708

Diterima dan disetujui
pada tanggal 25 Oktober 2025



Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Achmad Mohyi, M.M.

Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,



M. Si Wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH WORK FLEXIBILITY DAN TRUST IN MANAGEMENT
TERHADAP WORK LOYALTY MELALUI JOB SATISFACTION
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi pada Karyawan Produksi CV. Songkok Rahmat Kab. Gersik)**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Muchammad Rafli Ayang Suyanto
NIM : 202110160311708
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 25 Oktober 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Dr. Achmad Mohyi, M.M.
Pembimbing II : Dr. Rizki Febriani, S.E., M.M.
Penguji I : Dr. Mursidi, M.M.
Penguji II : Iqbal Ramadhani Fuadiputra, S.E., M.SM.

1. 
2. 
3. 
4. 

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,




M. Sri Wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D.

Ketua Program Studi,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Muchammad Rafli Ayang Suyanto
Nim : 202110160311708
Program Studi : Manajemen
Surel : muhammadayang22@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (*referensi*) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan / sumber acuan, dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar Pustaka, sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudianhari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Malang, 04 Oktober 2025

Yang membuat pernyataan,



Muchammad Rafli Ayang Suyanto

***THE EFFECT OF WORK FLEXIBILITY AND TRUST IN MANAGEMENT
ON WORK LOYALTY THROUGH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING
VARIABLE***

Muchammad Rafli Ayang S*¹, Achmad Mohyi², Rizki Febriani³
^{1,2,3} Management, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia
Corresponding E-mail: muhammadayang22@gmail.com

Abstract

This study examines the influence of work flexibility and trust in management on work loyalty with job satisfaction as a mediating variable among employees of CV. Songkok Rahmat Gresik. The research employed a quantitative approach involving 80 respondents and was analyzed using Partial Least Square (PLS). The results indicate that work flexibility and trust in management have a positive effect on job satisfaction and work loyalty. Furthermore, job satisfaction positively affects work loyalty and mediates the relationship between work flexibility and trust in management with work loyalty. Thus, this study confirms that implementing flexible work arrangements and enhancing trust in management can increase job satisfaction, which in turn strengthens employees' work loyalty. The practical implication of this finding is that the management of CV. Songkok Rahmat should formulate more flexible work policies and enhance managerial credibility and care to create a conducive, productive, and sustainable work environment.

Keywords: *Work flexibility, Trust in Management, Job Satisfaction, Work loyalty.*



**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN KEPERCAYAAN
TERHADAP MANAJEMEN TERHADAP LOYALITAS KERJA
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Muchammad Rafli Ayang S*¹, Achmad Mohyi², Rizki Febriani³

^{1,2,3} Management, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

E-mail: muhammadayang22@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh fleksibilitas kerja dan kepercayaan terhadap manajemen terhadap loyalitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di kalangan karyawan CV. Songkok Rahmat Gresik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 80 responden dan dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan kepercayaan terhadap manajemen memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Selain itu, kepuasan kerja secara positif mempengaruhi loyalitas kerja dan bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara fleksibilitas kerja dan kepercayaan terhadap manajemen dengan loyalitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan bahwa penerapan kebijakan kerja fleksibel dan peningkatan kepercayaan terhadap manajemen dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memperkuat loyalitas kerja karyawan. Implikasi praktis dari temuan ini adalah manajemen CV. Songkok Rahmat perlu merumuskan kebijakan kerja yang lebih fleksibel dan meningkatkan kredibilitas serta perhatian manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Fleksibilitas Kerja, Kepercayaan pada Manajemen, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim,

Puji syukur yang mendalam saya ucapkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Segala, atas percikan kasih, hidayah, rahmat dan tafaqnya, sehingga Skripsi dengan judul “Pengaruh *Work flexibility* dan *Trust In Management* Terhadap *Work loyalty* Melalui *Job satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Produksi CV. Songkok Rahmat Kab. Gersik), dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang direncanakan.

Teriring do’a dan sholawat, senantiasa melimpah ke haribaan Muhammad S.A.W., Rasul akhir zaman, penutup para Nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti. Semoga tumpahan do’a sholawat menetes kepada segenap keluarga dan sahabatnya, para syuhada’, para mushonnifin, para ulama’, dan seluruh umatnya, yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnahnya.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ucapan syukur, dalam kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Ach. Mohyi, Dr., M.M selaku dosen pembimbing I dan Dr. Rizki Febriani, M.M selaku dosen pembimbing II. Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bentuk bimbingan, ilmu, dan nasihat yang telah diberikan. Penulis juga sangat menghargai kesediaan untuk meluangkan waktu dengan penuh kesabaran dalam memberikan koreksi

serta arahan yang sangat berarti selama proses penyusunan skripsi ini, sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Semoga segala kebaikan dan ilmu yang telah dibagikan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT.

5. Viajeng Purnama Putri, S.E., M.M selaku Dosen Wali yang telah memberikan arahan dan motivasi.
6. Kepada CV. Songkok Rahmat, terima kasih atas kesempatan dan dukungan yang telah diberikan selama proses penelitian ini. Penulis sangat menghargai keterbukaan dan kerjasama yang luar biasa dari pihak manajemen serta pegawai CV. Songkok Rahmat, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Kepada seluruh Bapak/Ibu dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat selama perkuliahan hingga akhir penyusunan skripsi ini.
8. Kepada kedua orang tua tersayang, bapak Suyanto dan Ibu Tutik Wulandari terima kasih sudah menjadi orang tua yang hebat dan sabar, tanpa lelah mendo'akan dengan tulus dan memberikan dukungan serta nasihat, motivasi yang mampu membuat penulis bisa ada ditahap ini dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman satu angkatan Universitas Muhammadiyah Malang, Program Studi Manajemen Angkatan 21, penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan dan kontribusi positif yang telah diberikan selama perjalanan akademik ini, yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Kepada seluruh keluarga, sahabat, teman-teman, dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penyusunan skripsi ini. Hanya doa tulus dan rasa syukur yang dapat penulis sampaikan sebagai penghargaan atas segala bantuan yang diberikan.

Hanya ungkapan terima kasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya, tercatat dengan tinta emas

dalam lembaran catatan Roqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. Aamiin
Yaa Robbal Aallamiin.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangan, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik yang konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karyakarya saya selanjutnya. Terima kasih.



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
<i>Abstract</i>	vii
Abstrak	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat/Kegunaan Penelitian	9
BAB II	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1. Work loyalty.....	11
2.1.2. Work flexibility.....	16
2.1.3. Trust in management.....	20
2.1.4. Job satisfaction	23
2.2. Penelitian Terdahulu	28
2.3. Kerangka Konsep/Pikir dan Hipotesis.....	31
2.3.1. Kerangka Konsep/Pikir	31
2.3.2. Hipotesis.....	32
BAB III	35
3.1. Jenis Desain Penelitian.....	35
3.2. Lokasi Penelitian	35
3.3. Populasi, Teknik Pengambilan Sampel	35

3.3.1.	Populasi	35
3.3.2.	Sampel	35
3.4.	Rentang Skala	37
3.5.	Devinisi Oprasional Variabel	38
3.6.	Pengembangan Instrumen Penelitian	51
3.7.	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	51
3.7.1.	Data Primer	52
3.7.2.	Data Sekunder	52
3.8.	Pengujian Instrumen	52
3.8.1.	Uji Validitas	52
3.8.2.	Uji Reliabilitas	53
3.9.	Metode Analisis Data	53
3.9.1.	Outer Model	54
3.9.2.	Inner Model	55
3.10.	Uji Hipotesis	55
3.11.	Uji Mediasi	56
BAB IV	57
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	57
4.2.	Karakteristik Responden	58
4.3.	Hasil Analisis Data	60
4.4.	Pembahasan	77
BAB V	88
5.1.	Kesimpulan	88
5.2.	Implikasi Penelitian	90
5.2.1	Implikasi Teoritis	90
5.2.2	Implikasi Praktis	91
5.3.	Keterbatasan Penelitian	93
5.4.	Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya	94
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN	103

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Hasil penelitian terdahulu	30
Tabel 3. 1 Rentang skala	37
Tabel 3. 2 Definisi operasional variabel	38
Tabel 3. 3 Pengembangan instrumen penelitian	51
Tabel 4.1. Karakteristik Rentang Usia Responden	58
Tabel 4.2. Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	59
Tabel 4.3. Karakteristik Lama Bekerja Responden	59
Tabel 4.5. Rentang Skala Variabel <i>Work loyalty</i>	60
Tabel 4.6. Rentang Skala Variabel <i>Work flexibility</i> (X1)	61
Tabel 4.7. Rentang Skala Variabel Trust In Management	62
Tabel 4.8. Rentang Skala Variabel Job Satisfaction	63
Tabel 4.9. Hasil Outer Loading	65
Tabel 4.10. Nilai Average Variance Extracted	67
Tabel 4.11. Nilai Cross Loading.....	69
Tabel 4.12. Nilai Composite Reliability.....	71
Tabel 4.13. Nilai R-Square.....	72
Tabel 4.14. Hasil Direct Effects.....	74
Tabel 4.15. Hasil Specific Indirect Effects	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik hasil produksi.....	5
Gambar 2. 1 Kerangka pikir	31
Gambar 4. 1 Hasil outer loading	67
Gambar 4.2. Hasil Uji Outer Loading	67



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	103
Lampiran 2. Rekap Karakteristik Responden	109
Lampiran 3 Rekapitulasi Hasil Kuisisioner	109
Lampiran 4. Hasil Olah Data	118



DAFTAR PUSTAKA

1. Yusuf M, Husainah N, Haryoto C, Hidayatullah S. Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial Yang Bekerja pada Perusahaan Swasta di Wilayah Kota Tangerang Selatan. Pros Semin Nas Penelit LPPM UMJ [Internet]. 2023;1–10. Available from: <http://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnaslit>
2. Rizky MC. Pengaruh Penggunaan Teknologi terhadap Fleksibilitas Kerja dan Peningkatan Kinerja Karyawan di Era New Normal pada PT Kalfaz Sadhara. Remik. 2022;6(4):802–8.
3. Agmasari M, Septyarini E. Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal. 2024;6:2266–82.
4. Liu J, Xu R, Wang Z. The effects of psychological capital, work engagement and job autonomy on job performance in platform flexible employees. Sci Rep [Internet]. 2024;14(1):1–15. Available from: <https://doi.org/10.1038/s41598-024-69484-3>
5. Muhammad H, Abdillah MR. Kepercayaan Pada Pimpinan Institusi dan Rekan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Pegawai. J Komunitas Sains Manaj. 2022;1(1):63–70.
6. Mahdi I. Keterkaitan antara Keadilan Organisasional, Kepercayaan Terhadap Atasan dan Perilaku Kewargaan Organisasi: Studi Kasus pada Pengelola Program Studi Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Daerah Surakarta. J Perspekt Ekon. 2008;1(2):149–66.
7. Nurhandayani A. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. J Ekon Dan Bisnis Digit. 2024;3(1):1–5.
8. Wiliandari Y. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. “X.” Sustain. 2023;4(1):1–14.
9. Amin A, Novianti F. Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Brand Trust Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Sebagai Variabel Intervening pada

- Pasien Rawat Jalan RSUD Salewangan. 2024;7(7):1834–47.
10. Munthe N, Rokan MK, Bi Rahmani NA. Pengaruh Peran Manajer, Kualitas Pelayanan Islami Dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Pasien Bekam Sebagai Variabel Intervening Pada Mitra Sehat Thibun Nabawi Di Masa Covid-19. *J Ilm Ekon Islam*. 2022;8(3):3761.
 11. Darmawan L, Karnadi, Ediyanto. Pengaruh kualitas layanan, kualitas produk dan trust terhadap loyalitas dengan kepuasan nasabah sebagai variabel intervening pada pt. Bank central asia cabang situbondo. *J Mhs Entrep*. 2023;1–20.
 12. Mathis LR, JOHN J. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat. 102. 2002.
 13. Setyawan BG. Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja dengan pemberdayaan sebagai variabel mediator pada pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring di yogyakarta. 2020;53(1):1–9. Available from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.biochi.2015.03.025><http://dx.doi.org/10.1038/nature10402><http://dx.doi.org/10.1038/nature21059><http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127><http://dx.doi.org/10.1038/nrmicro2577>
 14. Surbakti D, Silalahi SPR, Sihite M. Pengaruh Budaya Organisasi, Fleksibilitas Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Efarina Etaham Berastagi. *J Econ Strateg*. 2025;6(1):227–37.
 15. Cintani LJ, Akhmad I, Setianingsih R. Pengaruh Kompensasi Finansial, Fleksibilitas Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Grab Bike di Kota Pekanbaru. *J Ilm Mhs Merdeka EMBA*. 2025;4(1):1698–708.
 16. Ramadhan NR, Rahmawati S. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hybrid Working Generasi Z dan Milenial pada PT XYZ. *J Manaj dan Organ*. 2024;15(3):336–47.
 17. Sofyan P, Elmi F. Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Work Life Balance dengan Pelatihan Kerja Sebagai Variabel Moderasi terhadap Kepuasan Kerja Konsultan di DKI Jakarta. *J Akuntansi, Manajemen, dan Perenc Kebijakan*.

- 2024;2(1):21.
18. Sitorus TH, Harlyn LS. Pengaruh Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi. *J Media, Sci Educ.* 2023;2(3):107–18.
 19. Huda F, Ekhsan M. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Online Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Dyn Manag J [Internet].* 2023;7(3):480–94. Available from: <http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v7i3>
 20. Yunita II. Pengaruh keadilan organisasional, kepercayaan, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di pt. telkom tbk, surakarta. 2018;
 21. Maklassa D, Nurbaya S. Intermediasi Modal Manusia Atas Karakteristik Kepemimpinan, Komitmen dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Kerja. *Technomedia J.* 2023;8(2SP):162–74.
 22. Rahmahadi A. Pengaruh pemberdayaan tempat kerja, kepercayaan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada divisi produksi PT Intirub Jakarta. Universitas Gadjah Mada; 2002.
 23. Prastiwi NLP eka Y. Leader-member exchange (LMX) sebagai pemediasi hubungan kepercayaan dan kepuasan kerja karyawan. *J Artha Satya Dharma.* 2020;12(1):77–85.
 24. Larastrini PM, Adnyani IGAD. Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manaj Univ Udayana.* 2019;8(6):3674.
 25. Mariana R, Irfani H. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor Rsud Kabupaten Padang Pariaman. *J RAP UNP.* 2015;5(2):193–202.
 26. Giovanni VF, Ie M. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *J Manajerial Dan Kewirausahaan.* 2022;4(1):232.
 27. Widiastuti NP, Baihaki, Hisam A. Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di Dinas Sosial Kota Denpasar. *Ganec Swara.* 2023;17(2):478.
 28. Citra LM, Fahmi M. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan

- Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *MES Manag J.* 2024;3(3):214–25.
29. Hidayat DS, Prifanco S, Putra KAW, Santi N, Zana A. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Reward Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Ebima (Jurnal Ekon Bisnis Dan Manajemen)* [Internet]. 2025;2(1):16–24. Available from: <https://doi.org/>
30. Vebrianthy V, Abbas B, Sabilalo HMA. Pengaruh Pengaturan Kerja Yang Flexibel, Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Properti Di Kota Kendari. *J Publicuho.* 2022;5(4):1061–90.
31. Zakky MW. Pengaruh fleksibilitas kerja, kesehatan mental dan kepuasan kerja terhadap loyalitas mitra kerja driver shopeefood di kota malang dengan work life balance sebagai variabel mediasi. 2025;6. Available from: <https://www.city.kawasaki.jp/500/page/0000174493.html>
32. Hermawati A. Pengaruh Penanganan Keluhan, Komunikasi Pemasaran dan Kepercayaan terhadap Loyalitas (Literature Review Manajemen Pemasaran). *J Manaj dan Pemasar Digit.* 2023;1(1):14–28.
33. Haryono G, Albetris A. Pengaruh Corporate Image, Trust, Kepuasan terhadap Loyalitas Konsumen Pusat Oleh-Oleh Khas Kerinci. *J-MAS (Jurnal Manaj dan Sains).* 2023;8(1):1131.
34. Pratama K, Ekowati S. CONFLICT HANDLING TERHADAP LOYALITAS NASABAH PADA Abstract Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengetahui trust , commitmen , comunication dan conflict handling , terhadap loyalitas nasabah pada BNI Syariah kota Bengkulu . Sampel dalam penelitian in. 2022;(2006).
35. Bahrudin M, Zuhro S. Loyalitas Pelanggan Loyalitas. *Griffin.* 2016;14(2):7–15.
36. Aisah N, Sudaryanto B. Analisis Pengaruh Customer Relationship Management Dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan (Studi pada Pengguna Go-Pay pada Aplikasi GO-JEK di Kota Semarang). *Diponegoro J Manag.* 2022;11(5):1–12.

37. Safitriani R, Mutia A, Habibah GWIA. Pengaruh Customer Relationship Management (CRM) dan Trust terhadap Loyalitas Pelanggan pada PT. Kiki Express Ratu Intan Permata Kota Jambi. *J Ilm Ekon dan Manaj* [Internet]. 2024;2(1):10–27. Available from: <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i1.625>
38. Poerwopoespito FZ, Utomo T. Mengatasi krisis manusia di perusahaan. PT Gramedia Widiasarana Indones jakarta. 2000;
39. Hasibuan, Hanggraeni D. Hasibuan, Malayu SP (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manaj Sumber Daya Mns Pendidik*. 2001;38.
40. Sudimin T. Whistleblowing: dilema loyalitas dan tanggung jawab publik. *J Manaj dan Usahaw*. 2003;12(11):3–8.
41. Saydam G. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Djambatan. 2000;
42. Sriyono S, Lestari F. Pengaruh Team Work, Kepuasan kerja, dan Loyalitas terhadap Produktivitas pada Perusahaan Jasa. *Pros Call Pap 2013 Bid Manaj*. 2013;1–27.
43. Carlson DS, Grzywacz JG, Michele Kacmar K. The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *J Manag Psychol*. 2010;25(4):330–55.
44. Robbins SP, Judge TA. Perilaku Organisasi Edisi ke-10. Jakarta PT Indeks Kelompok Gramedia. 2006;
45. Shagvaliyeva S, Yazdanifard R. Impact of flexible working hours on productivity. *Am J Ind Bus Manag*. 2014;62(4):463–5.
46. Arini LG. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Flexible Work Arrangement, Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pekerja Unit Usaha Bobbin Jember. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember*; 2019.
47. Possenriede D, Plantenga J. Access to flexible work arrangements , working-time fit and job satisfaction. 2011;11–22.
48. Meng J, Berger BK. The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relat Rev* [Internet]. 2019;45(1):64–75. Available from:

<https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.11.002>

49. Sari RPN, Ratnaningsih IZ. Hubungan Antara Kepercayaan Pada Atasan Dengan Keterikatan Kerja Pada Anggota Detasemen Pelopor Satuan Brigade Mobil (Brimob) Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Polda Jateng). *J EMPATI*. 2020;9(1):1–8.
50. Kusmayadi T. Pengaruh Relationship Quality Terhadap Loyalitas Nasabah Tabungan. *Stie Stan Indones Mandiri*. 2007;
51. Maharani AD. Analisis Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan terhadap loyalitas nasabah tabungan bank mega semarang (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro). Skripsi [Internet]. 2010;1–129. Available from: http://eprints.undip.ac.id/22618/1/SKRIPSI_PDF.pdf
52. Gibson JL. *Organizations: Behavior, structure, processes*. 2006;
53. Umam K. *Perilaku Organisasi*. pustaka setia. Bandung; 2010.
54. Fadila R, Rezeki F. Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. *J Adm dan Manaj*. 2023;13(2):118–24.
55. Waruwu M. Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *J Pendidik Tambusai* . 2023;7(1):2896–910.
56. Sugiyono PD. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Bandung CV Alif. 2015;
57. Arikunto S. *Metode peneltian*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010;173.
58. Hardianti RD, Dewi GK, Andjariani EW. Pengembangan lks gamster (gambar poster) materi sifat-sifat bangun ruang pada siswa kelas v sdn bluru kidul 2 sidoarjo. *J Ilm Mandala Educ*. 2022;8(1).
59. Wijaya A. *Metode penelitian menggunakan smart PLS 03*. 2019;
60. Hair J, Alamer A. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Res Methods Appl Linguist*. 2022;1(3):100027.
61. Rahadi DR. Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM). Wijonarko, editor. CV. Lentera Ilmu Madani. Lentera Ilmu

- Madani; 2023. 146 p.
62. Ghozali I. Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. 2016;
 63. Ghozali I, Latan H. Partial least squares SmartPLS 3.0. Univ Diponegoro. 2015;
 64. Jogiyanto HM, Abdillah W. Partial least square (PLS): alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. Yogyakarta Andi. 2015;
 65. Sugiyono. metode kuantitatif. 2018;53(9).





Lembaga Informasi dan Publikasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 16/10/2025

Kode : 2782547728
Nama : Muchammad Raffi Ayang Suyanto
NIM : 202110160311708
Prodi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Work Flexibility Dan Trust In Management Terhadap Work Loyalty Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi
Persentase Plagiasi : 6%
Keterangan : LULUS

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M