

***Pengaruh Flexible Working, Work Life Balance, dan Employee Engagement terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan CV. Pilotter gank  
(Pengaruh Kerja Fleksibel, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Keterikatan  
Pekerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Pilotter gank)***

Oleh :

Fitria Amalia Azizah

Dosen Pembimbing :

Dr. Rifdah

Abadiyah,SE.,M.S.M.,CHCM

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2025



[www.umsida.ac.id](http://www.umsida.ac.id)



[umsida1912](https://www.instagram.com/umsida1912)



[umsida1912](https://twitter.com/umsida1912)



[universitas  
muhammadiyah  
sidoarjo](https://www.facebook.com/universitasmuhammadiyahsidoarjo)



[umsida1912](https://www.youtube.com/channel/UC...)

# Pendahuluan

Di seluruh dunia pakaian merupakan kebutuhan dasar pada setiap manusia maka tidak sedikit peluang usaha yang bersaing dalam bidang fashion. Di Indonesia Kemajuan teknologi yang semakin berkembang pesat turut mendorong evolusi tren fashion. Para pelaku industri fashion pun berupaya memanfaatkan teknologi sebagai sumber inspirasi dan inovasi untuk menciptakan produk yang selaras dengan gaya hidup modern. Dengan demikian, mereka dapat menarik minat konsumen dan tetap kompetitif di pasar. Industri fashion merupakan industri berskala global dengan permintaan yang sulit diprediksi karena dapat mengalami fluktuasi, baik peningkatan maupun penurunan, secara tiba-tiba.

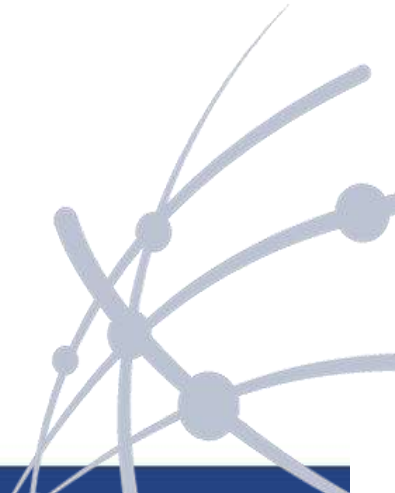
Banyaknya pelaku usaha di bidang fashion dengan jenis produk yang serupa mendorong para pelaku bisnis untuk menyusun strategi yang tepat guna meraih kesuksesan dan mampu bersaing di tengah ketatnya persaingan pasar. Strategi keberhasilan sebuah usaha tidak hanya berasal dari eksternal adapun keberhasilan berasal dari internal, yaitu dengan tingkat kedisiplinan karyawan, kinerja yang tinggi setiap karyawan dan tingkat dukungan pegawai kepada suatu perusahaan.

# Pendahuluan

Untuk memahami kondisi kedisiplinan dan perilaku kerja karyawan di CV Pilotter Gank, dilakukan pengamatan terhadap data pelanggaran yang terjadi satu bulan sekali dari bulan Agustus, September, Oktober dan November. Data ini mencakup beberapa jenis pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, baik yang bersifat administratif maupun perilaku kerja yang menyimpang dari peraturan perusahaan. Tabel berikut menyajikan rincian jumlah dan jenis pelanggaran yang tercatat selama periode tersebut.

Jenis Pelanggaran	Agustus 2024	September 2024	Oktober 2024	November 2024
Datang terlambat	40	57	60	52
Berpakaian tidak rapi	20	17	30	29
Bermain hp saat jam kerja	80	77	70	69
Membolos	11	12	7	8

*Tabell (Pelanggaran setiap satu bulan pegawai Cv.Pilotter Gank)*



# Research GAP

Dari fenomena diatas di temukan kesenjangan penelitian yaitu Evidence gap merujuk pada kurangnya bukti empiris atau data yang mendukung suatu teori, kebijakan, atau praktik tertentu. Berdasarkan data dari tabel diatas dapat disimpulkan adanya aktifitas pelanggaran yang dilakukan.

Menurut penelitian yang berjudul **"Pengujian Model Hubungan Kepuasan Kerja Dan Perilaku Menyimpang Di Tempat Kerja Ditinjau Dari Karakteristik Demografi"** menjelaskan bahwa perilaku yang melanggar norma dan dilakukan secara sukarela oleh karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku menyimpang di tempat kerja, artinya semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk melakukan pelanggaran [17]. Sedangkan menurut penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Gojek Indonesia Cabang Samarinda"** menjelaskan bahwa fleksibel working berpengaruh positif dan efektif terhadap kepuasan kerja.

# Research GAP

Begitupula menurut penelitian yang berjudul **“Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama** menjelaskan bahwa Hasil penelitian menunjukkan secara simultan work life balance berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, pihak manajemen perusahaan disarankan mempertahankan yang baik dan tetap lebih meningkatkan work life balance agar tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan [19], serta penelitian yang berjudul **“Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening”** mengatakan bahwa employee engagement berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

# Rumusan Masalah

1. Apakah Flexible Working Berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja ?
2. Apakah , Work Life Balance Berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja ?
3. Apakah Employee Engagement Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja?
4. Apakah Flexible Working, Work Life Balance, Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja?



# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Pernyataan Penelitian : Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif pada Flexible Working, Work Life Balance, Dan Employee Engagement pada Pegawai Cv Pilotter Gank ?
- Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Flexible Working, Work Life Balance, Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Cv Pilotter Gank
- Kategori SDGs : Penelitian ini termasuk dalam kategori SDGs ke 8 yaitu (Decent Work and Economic Growth) penelitian ini sangat relevan dikarenakan flexible working, work life balance dan employe engagement berpengaruh dalam pembangunan berkelanjutan (Sustainable Development Goals/SDGs) yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi serta menciptakan pekerjaan yang layak bagi semua orang.

# Literatur Review

## 1. Flexible Working (X1)

Fleksibilitas waktu kerja merupakan kebijakan yang ditetapkan oleh manajer sumber daya manusia, baik dalam bentuk pengaturan formal maupun informal, yang berkaitan dengan fleksibilitas jam kerja di suatu Perusahaan. Fleksibilitas waktu kerja merupakan bentuk pengaturan kerja yang memberikan keleluasaan dalam memilih waktu dan lokasi kerja, baik melalui kebijakan formal maupun informal dalam penelitian ini menggunakan dimensi antara lain :

- Time flexibility: Indikator dari dimensi ini dapat dilihat melalui kesesuaian waktu kerja dengan kebutuhan pribadi, tanggung jawab keluarga, dan preferensi individu dalam mengatur aktivitas sehari-hari
- Timing flexibility: Indikator dari dimensi ini dapat dilihat dari kemampuan karyawan untuk memilih sendiri kapan mereka memulai atau mengakhiri pekerjaan setiap hari, serta kebebasan untuk menyesuaikan jadwal kerja
- Place flexibility: Indikator dari dimensi ini meliputi kemampuan untuk bekerja dari rumah atau tempat lain di luar kantor, tanpa mengganggu produktivitas kerja.
- Fleksibilitas pelaporan hasil kerja: Indikator dari dimensi ini meliputi kemampuan untuk menentukan waktu yang tepat dalam melakukan pelaporan



# Literatur Review

## 2. Work Life Balance (X2)

Work life balance merupakan suatu kondisi di mana individu mampu menjalankan perannya secara seimbang, baik sebagai pekerja maupun sebagai pribadi dalam kehidupan di luar pekerjaan, yang mencakup peran dalam keluarga, hubungan sosial, dan nilai-nilai budaya. dalam penelitian ini menggunakan dimensi antara lain :

- Work interference with personal life: Indikator dari dimensi ini mencakup perasaan kelelahan setelah bekerja sehingga tidak memiliki energi untuk aktivitas keluarga, kesulitan meluangkan waktu bersama orang terdekat karena beban kerja, serta gangguan pada aktivitas pribadi akibat jam kerja yang panjang atau tidak teratur.
- Sufficiency of time: Indikator dari dimensi ini mencakup perasaan memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa tergesa-gesa, kemampuan mengatur waktu secara efisien untuk memenuhi tanggung jawab rumah tangga dan pekerjaan
- Time spent in recreation activities: Indikator dari dimensi ini meliputi frekuensi dan durasi waktu yang dihabiskan untuk aktivitas berkumpul bersama teman atau keluarga.
- Social benefit of the company: Indikator dari dimensi ini meliputi ketersediaan fasilitas kesehatan, asuransi, cuti melahirkan, program kesejahteraan keluarga, bantuan pendidikan untuk anak, serta program tanggung jawab sosial perusahaan yang melibatkan dan memberikan dampak positif bagi karyawan.

# Literatur Review

## 3. Employee Engagement (X3)

Employee engagement merupakan keterikatan emosional dan intelektual yang kuat dari pegawai terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, Organisasi, manajer, maupun rekan kerja dapat memberikan pengaruh positif yang mendorong karyawan untuk meningkatkan upaya mereka dalam mengoptimalkan kinerja dan pencapaian pekerjaan dalam penelitian ini menggunakan dimensi antara lain :

- **Vigor** : Indikator dari dimensi ini perasaan karyawan yang memiliki banyak energi saat menjalani pekerjaan, antusiasme dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
- **Dedication**: Indikator dari dimensi ini mencakup perasaan bangga dalam pekerjaan yang dilakukan, adanya rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil kerja, serta komitmen untuk terus bekerja dengan penuh dedikasi meskipun menghadapi tantangan.
- **Absorption**: Indikator dari dimensi ini mencakup perasaan karyawan yang sangat terfokus dalam pekerjaan sehingga waktu terasa berjalan sangat cepat, serta ketidakmampuan untuk mengalihkan perhatian dari pekerjaan meskipun ada gangguan eksternal.
- **Motivation**: Indikator dari dimensi ini mencakup tingkat energi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas, keinginan kuat untuk mencapai tujuan pekerjaan

# Literatur Review

## 4. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja ialah dimana keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seorang pegawai. Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai hasil persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. dalam penelitian ini menggunakan dimensi antara lain :

- Kehadiran: Indikator dari dimensi ini mencakup kehadiran fisik karyawan di tempat kerja, tingkat keaktifan mereka dalam berpartisipasi dalam rapat atau kegiatan kantor.
- Kinerja: Indikator dari dimensi ini mencakup kualitas hasil kerja, kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.
- Keterlibatan: Indikator dari dimensi ini mencakup tingkat partisipasi aktif dalam tugas dan proyek pekerjaan, keinginan untuk berkontribusi lebih banyak terhadap pencapaian tujuan Perusahaan.
- Kerjasama karyawan dalam tim : Indikator dari dimensi ini mencakup tingkat komunikasi yang terbuka dan efektif antar anggota tim

# Metode

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik total sampling, menurut Sugiyono Total sampling adalah teknik penentuan sampel jika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel yang diambil dari penelitian ini adalah seluruh pegawai perusahaan Cv Pilottergank dengan jumlah 100 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan kuisisioner yang disebar ke karyawan Cv Pilottergank, distribusi kuisisioner dilaksanakan sampai target responden terpenuhi yakni berjumlah 100 responden. Untuk mendapatkan sampel dari 100 responden penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk menentukan sampel perhitungan:

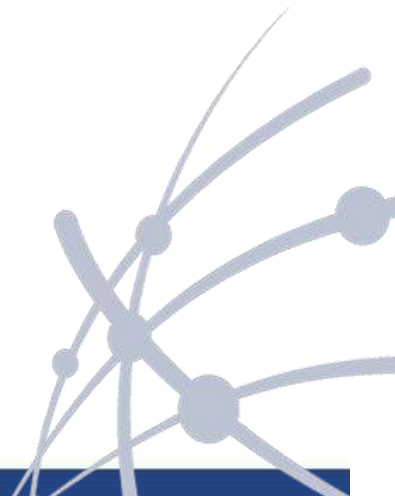
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

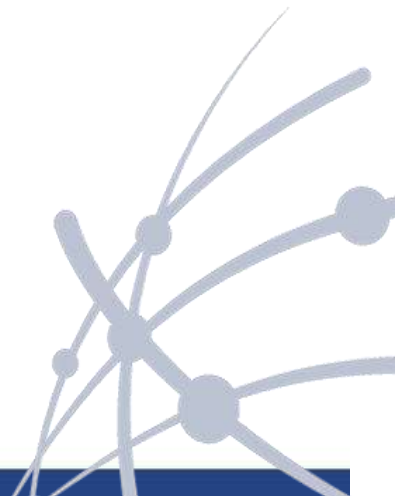
N = Jumlah Populasi (N= 100)

e = Margin Error



# Metode

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 100 pegawai Cv Pilotter Gank, hal ini dilakukan untuk memudahkan dalam menghitung dan mengelola data serta memberikan hasil peineilitian yang akurat.



# Hasil

## Karakteristik Responden :

Dalam penelitian ini, 100 karyawan CV Pilotter gank, yang dikonfirmasi telah mengisi kuisioner yang diberikan oleh peneliti.

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki - laki	60	60%
Perempuan	40	40%
Usia		
21	13	13%
22	34	34%
23	24	24%
24	15	15%
25	14	14%

Dari table 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari 100 responden yang diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin dan usia. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 60 orang atau 60% dari total responden. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 40 orang atau sebesar 40%. Sementara berdasarkan karakteristik usia, responden berada pada rentang usia 21 hingga 25 tahun. Usia responden terbanyak adalah 22 tahun dengan jumlah 34 orang (34%), usia 23 tahun sebanyak 24 orang (24%), usia 24 tahun sebanyak 15 orang (15%), usia 25 tahun sebanyak 14 orang (14%), dan usia 21 tahun sebanyak 13 orang (13%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia muda, yang umumnya masih aktif dalam pendidikan atau sedang memasuki dunia kerja.



# Hasil

## Analisis Deskriptif Variabel

### Flexible Working (X1)

Menurut tabel diatas diketahui bahwa nilai minimum rata – rata variabel Flexible Working (X1) terletak pada variabel X1.2 dengan nilai 4,61 yaitu “Saya memiliki kebebasan untuk menentukan jam mulai dan selesai kerja setiap hari”, dan nilai maksimum terletak pada variabel X1.1 (item pertanyaan ke dua), X1.2 (item pertanyaan ke dua) dan X1.4 (item pertanyaan ke dua) dengan nilai 4,69 yaitu “Tidak ada waktu yang baku untuk jam kerja saya, yang penting terpenuhi jumlah jam-nya” , “Atasan saya mendukung fleksibilitas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan’ dan “Saya merasa sistem pelaporan kerja saat ini cukup fleksibel dan tidak membebani” maka perolehan nilai rata – rata variabel Flexible Working menunjukan nilai rata – rata keseluruhan 4,65 dengan kategori tinggi.

Variabel	Item Pertanyaan Indikator	Jawaban Responden	Mean	Keterangan
X1.1	Jadwal kerja saya saat ini disesuaikan dengan kelonggaran waktu saya.		4,62	Tinggi
	Tidak ada waktu yang baku untuk jam kerja saya, yang penting terpenuhi jumlah jam-nya.	1.Sesuai dengan SOP perusahaan yang terpenting 8 jam 2.Fleksibel sesuai sop perusahaan	4,69	Tinggi
X1.2	Saya memiliki kebebasan untuk menentukan jam mulai dan selesai kerja setiap hari.	1.Jika ada kebutuhan, konfirmasi jadwal sebelumnya 2.8 jam sesuai sop perusahaan yang terpenting	4,61	Tinggi
	Atasan saya mendukung fleksibilitas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.		4,69	Tinggi
X1.3	Saya bebas memilih tempat kerja yang mendukung konsentrasi dan kenyamanan saya.		4,68	Tinggi
	Perusahaan menyediakan teknologi atau sistem kerja jarak jauh yang memadai.	1.Laptop atau alat elektronik lainnya 2.Alat kerja (Hp, Laptop)	4,66	Tinggi
X1.4	Saya memiliki keleluasaan dalam memilih format pelaporan (misalnya, email, sistem digital, laporan lisan).		4,62	Tinggi
	Saya merasa sistem pelaporan kerja saat ini cukup fleksibel dan tidak membebani.	1.Tak ada batasan media ,all media bisa 2.Segala media bisa digunakan	4,69	Tinggi
		Flexible Working	4,65	Tinggi

# Hasil

## Work Life Balance (X2)

Menurut tabel diatas diketahui bahwa nilai minimum rata – rata variabel Work Life Balance (X2) terletak pada variabel X2.1 dengan nilai 2,84 yaitu “Jam kerja saya yang panjang atau tidak teratur sering mengganggu aktivitas pribadi saya”, dan nilai maksimum terletak pada variabel X2.3 dengan nilai 4,77 yaitu “Aktivitas rekreasi yang saya lakukan membantu mengurangi stres dari pekerjaan” maka perolehan nilai rata – rata variabel Work Life Balance menunjukkan nilai rata – rata keseluruhan 4,24 dengan kategori tinggi.

Variabel	Item Pertanyaan Indikator	Jawaban Responden	Mean	Keterangan
X2.1	Jam kerja saya yang panjang atau tidak teratur sering mengganggu aktivitas pribadi saya.	1.Tidak mengganggu aktivitas pribadi 2.Tidak merasa terganggu	2,84	Sedang
	Beban kerja saya sering membuat saya sulit meluangkan waktu untuk orang-orang terdekat.		3,01	Sedang
X2.2	Saya memiliki cukup waktu luang untuk beristirahat atau melakukan kegiatan pribadi lainnya.	1.Memiliki cukup waktu untuk berkabar atau komunikasi dgn keluarga 2.Memiliki waktu luang jika kerjaan selesai	4,63	Tinggi
	Saya merasa memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa tergesa-gesa.		4,64	Tinggi
X2.3	Aktivitas rekreasi yang saya lakukan membantu mengurangi stres dari pekerjaan.		4,77	Tinggi
	Saya secara rutin meluangkan waktu untuk berkumpul dengan teman atau keluarga.	1.Setiap libur kerja menyempatkan waktu dengan keluarga tanpa ada pekerjaan 2.Setiap saya libur saya meluangkan waktu untuk keluarga saya	4,68	Tinggi
X2.4	Saya merasa perusahaan memiliki program sosial yang memberikan dampak positif bagi saya sebagai karyawan.		4,70	Tinggi
	Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan yang mendukung kesejahteraan saya.	1.Bpjs dan p3k 2.Obatan dan bpjs	4,67	Tinggi
		Work Life Balance	4,24	Tinggi

# Hasil

## Employee Engagement (X3)

Menurut tabel diatas diketahui bahwa nilai minimum rata – rata variabel Employee Engagement (X3) terletak pada variabel X3.1 dengan nilai 4,62 yaitu “Saya tetap bersemangat bekerja meskipun menghadapi kesulitan”, dan nilai maksimum terletak pada variabel X3.2 dengan nilai 4,67 yaitu “Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan” dan “Saya memiliki rasa tanggung jawab yang Tinggi terhadap hasil kerja saya” maka perolehan nilai rata – rata variabel Employee Engagement menunjukkan nilai rata – rata keseluruhan 4,64 dengan kategori tinggi.

Variabel	Item Pertanyaan Indikator	Jawaban Responden	Mean	Keterangan
X3.1	Saya merasa memiliki banyak energi saat menjalani hari kerja.	1.Karna kesulitan merupakan bagian dari pekerjaan	4,65	Tinggi
		2.Semangat karna timnya solid		
	Saya tetap bersemangat bekerja meskipun menghadapi kesulitan.		4,62	Tinggi
X3.2	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.		4,67	Tinggi
	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang Tinggi terhadap hasil kerja saya.	1.Bertanggungjawab atas pekerjaan yang di berikan	4,67	Tinggi
		2.Kembali hasil kerja dan membenarkan jika ada kesalahan		
X3.3	Saya begitu fokus pada pekerjaan sehingga tidak menyadari waktu yang berlalu	1.Ketika ada event sale pada marketplace	4,64	Tinggi
		2.Ketika ada deadline pekerjaan.		
	Saya merasa sulit mengalihkan perhatian dari pekerjaan meskipun ada gangguan.		4,63	Tinggi
X3.4	Saya memiliki keinginan kuat untuk mencapai tujuan pekerjaan saya.		4,64	Tinggi
	Saya memiliki komitmen yang Tinggi untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan.	1.Dengan menjaga citra perusahaan	4,64	Tinggi
		2.Menjaga kepercayaan atasan dan rekan kerja		
		Employee Engagement	4,64	Tinggi

# Hasil

## Kepuasan Kerja (Y)

Menurut tabel diatas diketahui bahwa nilai minimum rata – rata variabel Kepuasan Kerja (Y) terletak pada variabel Y1.1 (item pertanyaan ke dua) dan Y1.2 (item pertanyaan ke dua) dengan nilai 4,61 yaitu “Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan oleh tim atau perusahaan” dan “Saya mampu bekerja secara efisien dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas saya” serta nilai maksimum terletak pada variabel Y1.4 dengan nilai 4,72 yaitu “Saya mampu bekerja sama dengan anggota tim lainnya untuk menyelesaikan tugas yang kompleks” dan “Saya memiliki rasa tanggung jawab yang Tinggi terhadap hasil kerja saya” maka perolehan nilai rata – rata variabel Kepuasan Kerja menunjukan nilai rata – rata keseluruhan 4,65 dengan kategori tinggi dan dapat disimpulkan bahwa karyawan CV Pilotter gank memiliki pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Variabel	Item Pertanyaan Indikator	Jawaban Responden	Mean	Keterangan
Y1.1	Saya hadir di tempat kerja secara konsisten sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan.	1.Tidak telat dari waktu batas masuk bekerja	4,66	Tinggi
		2.Konsisten sesuai jadwal yg telah disepakati		
	Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan oleh tim atau perusahaan.		4,61	Tinggi
Y1.2	Saya merasa kontribusi saya berperan penting dalam pencapaian tujuan tim atau organisasi.		4,63	Tinggi
	Saya mampu bekerja secara efisien dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas saya.	1.Membuat to do list untuk kegiatan hari ini 2.Dengan mendahulukan yang terpenting dahulu	4,61	Tinggi
Y1.3	Saya memiliki keinginan yang kuat untuk memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan.	1.Memberikan ide atau gagasan untuk kemajuan perusahaan 2.Dengan mengikuti pelatihan yang diberikan perusahaan	4,67	Tinggi
	Saya merasa bangga terhadap peran saya dalam perusahaan.		4,69	Tinggi
Y1.4	Anggota tim saling membantu dan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan	1.Ketika ada ketidakpahaman maka di diskusikan dengan rekan 2.Jika ada kesulitan rekan tim sigap membantu	4,67	Tinggi
	Saya mampu bekerja sama dengan anggota tim lainnya untuk menyelesaikan tugas yang kompleks.		4,72	Tinggi
Kepuasan Kerja			4,65	Tinggi

# Hasil

## Uji Regresi Linier Berganda

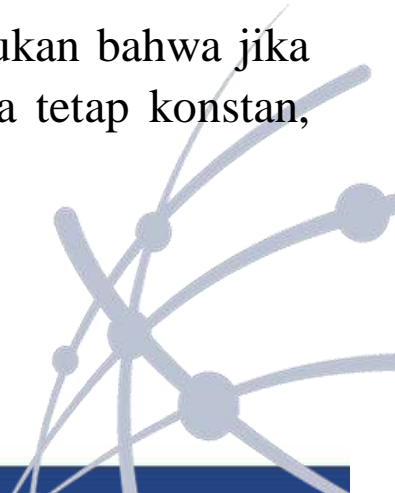
Coefficients <sup>a</sup>						
		<u>Unstandardized Coefficients</u>		<u>Standardized Coefficients</u>		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,363	1,703		3,736	0,000
	Flexible Working	,287	,053	,359	5,471	0,000
	Work Life Balance	,272	,042	,405	6,474	0,000
	Employee Engagement	,229	,044	,340	5,153	0,000



# Hasil

Hasil persamaan regresi berganda pada tabel diatas menjelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6,363 menunjukkan bahwa ketika variabel independent yaitu Flexible Working, Work Life Balance dan Emploeye Engagement diabaikan, maka nilai Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan memiliki nilai sebesar 6,363.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Flexible Working (X1) adalah positif, yaitu 0,287 menunjukan bahwa jika nilai Flexible Working (X1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independent lainnya tetap konstan, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,287.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Work Life Balance (X2) adalah positif, yaitu 0,272 menunjukan bahwa jika nilai Work Life Balance (X2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independent lainnya tetap konstan, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,272.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel Emploeye Engagement (X3) adalah positif, yaitu 0,229 menunjukan bahwa jika nilai Emploeye Engagement (X3) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independent lainnya tetap konstan, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,229.





# Hasil

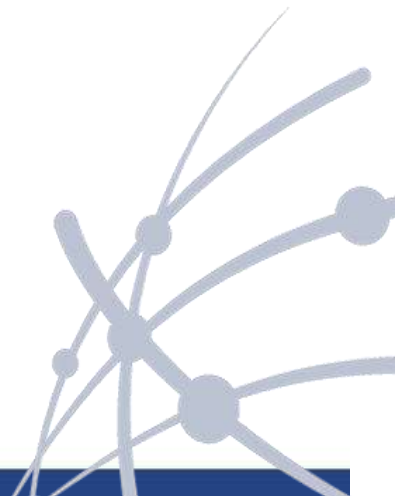
## Uji Instrumen Data Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r - hitung	r - tabel	Kesimpulan
X1	X1.1	0,746	0,195	Valid
	X1.2	0,746		Valid
	X1.3	0,781		Valid
	X1.4	0,765		Valid
	X1.5	0,774		Valid
	X1.6	0,765		Valid
	X1.7	0,794		Valid
	X1.8	0,785		Valid
X2	X2.1	0,774	0,195	Valid
	X2.2	0,780		Valid
	X2.3	0,802		Valid
	X2.4	0,790		Valid
	X2.5	0,802		Valid
	X2.6	0,817		Valid
	X2.7	0,845		Valid
	X2.8	0,839		Valid
X3	X3.1	0,766	0,195	Valid
	X3.2	0,768		Valid
	X3.3	0,770		Valid
	X3.4	0,794		Valid
	X3.5	0,790		Valid
	X3.6	0,851		Valid
	X3.7	0,813		Valid
	X3.8	0,824		Valid
Y	Y1.1	0,774	0,195	Valid
	Y1.2	0,777		Valid
	Y1.3	0,773		Valid
	Y1.4	0,803		Valid
	Y1.5	0,790		Valid
	Y1.6	0,812		Valid
	Y1.7	0,780		Valid
	Y1.8	0,785		Valid



# Hasil

Dari data yang terdapat pada tabel 4.3, semua item pernyataan menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel} (0,195)$  pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengolahan statistik lebih lanjut karena memiliki validitas yang terpenuhi, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

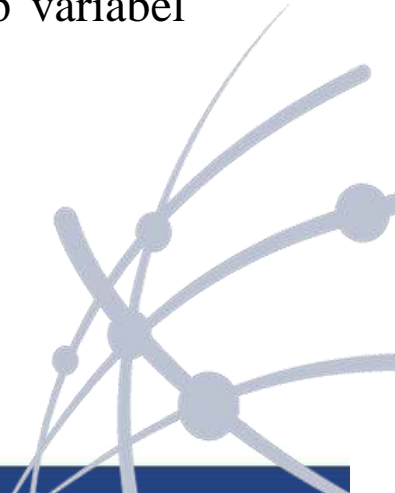


# Hasil

## Uji Realibilitas

Variabel	Cornbach's Alpha	Taraf Signifikansi	Keterangan
Flexible Working (X1)	0,901	0,60	Reliabel
Work Life Balance (X2)	0,922	0,60	Reliabel
Emploeye Engagement (X3)	0,918	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,910	0,60	Reliabel

Berdasarkan data pada tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria realibilitas dan dapat dilihat dari fakta bahwa nilai Cornbach's Alpha memiliki nilai di atas 0,60. Maka dari itu setiap variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.



# Hasil

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

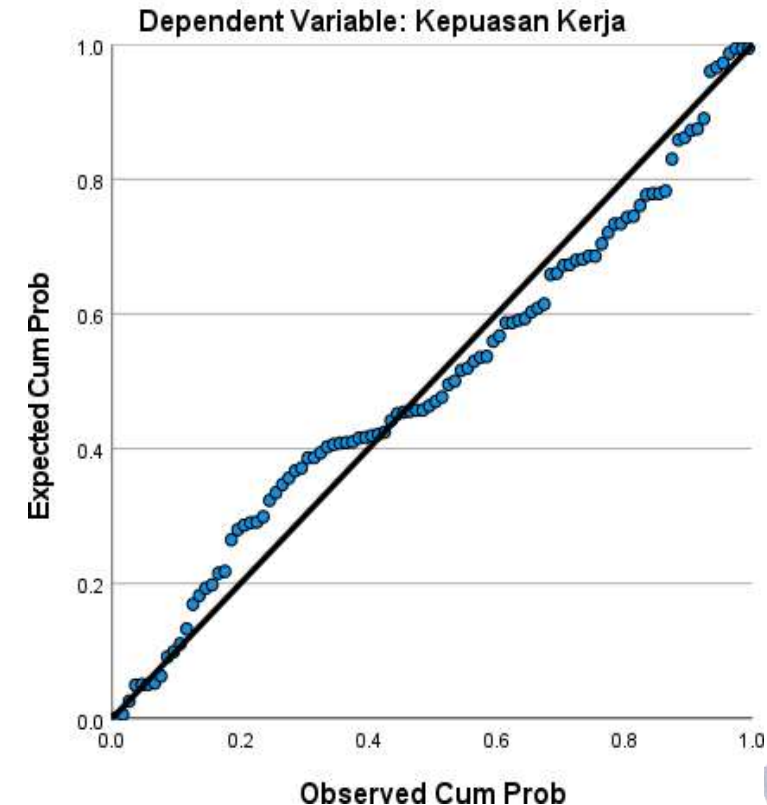
Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar  $0,060 > (0,05)$ . Dari hasil tersebut maka disimpulkan asumsi normalitas terpenuhi. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil P-plot, data berdistribusi normal apabila membentuk titik – titik yang mendekati garis diagonal seperti berikut.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,99057887
Most Extreme Differences	Absolute	0,087
	Positive	0,084
	Negative	-0,087
Test Statistic		0,087
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		0,060

# Hasil

Dapat dilihat pada grafik diatas, dapat dijelaskan bahwa data dalam penelitian menggunakan grafik P-plot menunjukkan titik – titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis dagonal, sehingga dapat dikatakan hasil data penelitian berdistribusi secara normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

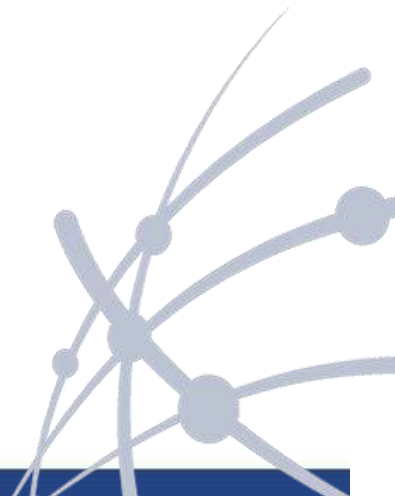


# Hasil

## Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas, diketahui dari Flexible Working (X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,811 dan nilai VIF sebesar 1,233. Work Life Balance (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,889 dan nilai VIF sebesar 1,125. Emploeye Engagement (X3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,799 dan nilai VIF sebesar 1,251. Dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan VIF-nya lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Model Variabel	Collinearity Tolerance	Statistics VIF	Keterangan
Flexible Working (X1)	,811	1,233	Tidak terjadi Multikolinearitas
Work Life Balance (X2)	,889	1,125	Tidak terjadi Multikolinearitas
Emploeye Engagement (X3)	,799	1,251	Tidak terjadi Multikolinearitas





# Hasil

## Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk Flexible Working (X1) adalah 0,471 lebih besar dari 0,05, nilai signifikansi untuk Work Life Balance (X2) adalah 0,938 lebih besar dari 0,05, dan nilai signifikansi untuk Emploeye Engagement (X3) adalah 0,835. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas atau terjadinya homoskedastisitas pada ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

Variabel	Sig	Keterangan
Flexible Working (X1)	,471	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Work Life Balance (X2)	,938	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Emploeye Engagement (X3)	,835	Tidak terjadi Heteroskedastisitas



# Hasil

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial (Uji T)

#### 1. Pengaruh Flexible Working Terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai thitung untuk variabel Flexible Working adalah 5,471. Nilai ttabel dengan taraf signifikansi 0,195. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,471 > 0,195$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Flexible Working dan Kepuasan Kerja.

#### 1. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai thitung untuk variabel Work Life Balance adalah 6,474. Nilai ttabel dengan taraf signifikansi 0,195. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,474 > 0,195$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja.

#### 1. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai thitung untuk variabel Employee Engagement adalah 5,153. Nilai ttabel dengan taraf signifikansi 0,195. Oleh karena itu,  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,153 > 0,195$ ), dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Employee Engagement dan Kepuasan Kerja.

Uji T / Hipotesis Parsial						
Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,363	1,703		3,736	0,000
	Flexible Working	,287	,053	,359	5,471	0,000
	Work Life Balance	,272	,042	,405	6,474	0,000
	Employee Engagement	,229	,044	,340	5,153	0,000



# Hasil

## Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel diatas, ditemukan bahwa nilai  $F_{hitung} = 63,679$ , yang lebih besar dari nilai  $F_{tabel} = 2,70$ , dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan ( $H_0$ ) ditolak atau ( $H_a$ ) diterima yang berarti bahwa secara simultan variabel Flexible Working (X1), Work Life Balance (X2), Employee Engagement (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Maka hipotesis dapat diterima.

F Square / Hipotesis Simultan						
ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1761,947	3	587,316	63,679	.000 <sup>b</sup>
	Residual	885,413	96	9,223		
	Total	2647,360	99			

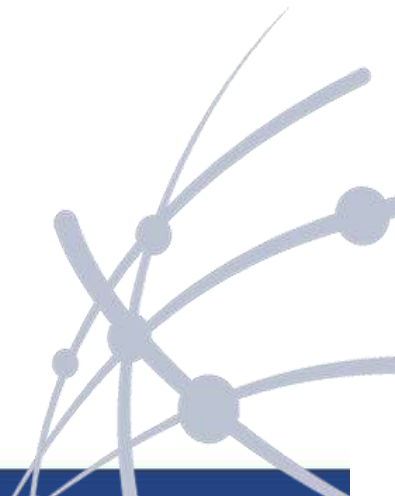


# Hasil

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan analisis data diatas, didapatkan nilai koefisien korelasi (*R Square*) sebesar 0,666. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Flexible Working, Work Life Balance dan Emploeye Engagement memberikan pengaruh sebesar 66,6% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, sedangkan 33,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

R Square / Determinasi				
Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 <sup>a</sup>	,666	,655	3,037



# Pembahasan

## A. Pengaruh Flexible Working Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Flexible Working berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Indikator *Time Flexibility*, *Timing Flexibility*, dan *Flexibility Pelaporan Hasil* memiliki nilai mean tinggi, menandakan bahwa semakin tinggi fleksibilitas kerja yang diberikan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan. Karyawan yang diberi kebebasan dalam mengatur waktu kerja, menyelesaikan tugas, serta pelaporan hasil sesuai SOP perusahaan merasa lebih termotivasi dan puas dalam bekerja, sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Cintani et al. (2025) dan Oktarina et al. (2025) yang juga menyatakan bahwa Flexible Working berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, karena fleksibilitas membantu karyawan menyeimbangkan tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi tanpa merasa terbebani.

## B. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

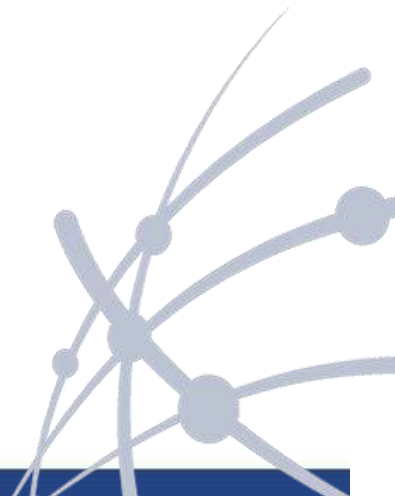
Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Indikator *Time Spent in Recreation* memiliki nilai tertinggi, sedangkan *Work Interference* berada pada kategori sedang. Sebagian besar responden berusia 22–23 tahun merasa jam kerja dan beban kerja tidak mengganggu aktivitas pribadi mereka, bahkan merasa bangga dengan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa usia tersebut cenderung mencari keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Semakin baik Work Life Balance yang diterima, semakin tinggi pula Kepuasan Kerja karyawan. Karyawan yang memiliki waktu untuk aktivitas pribadi dan libur bersama keluarga cenderung lebih puas serta berkontribusi positif bagi perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Silalahi et al. (2025) dan Sinaga et al. (2024) yang menyatakan bahwa Work Life Balance berpengaruh signifikan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja.

# Pembahasan

## C. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Indikator *Dedication* memiliki nilai mean tinggi, menandakan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Karyawan yang bangga dan memiliki rasa tanggung jawab besar terhadap pekerjaannya cenderung lebih puas dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

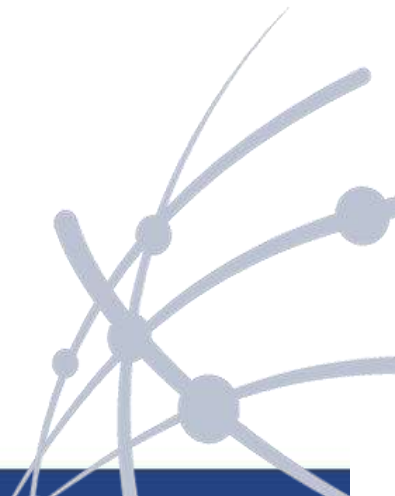
Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahmawati & Abadiyah (2024) serta Tazkiyah (2025) yang menyatakan bahwa Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, karena karyawan yang terlibat aktif dan bersemangat akan fokus memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.





# Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Flexible Working, Work Life Balance, dan Employee Engagement terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV Pilotter gank. Ketiga variabel ini menunjukkan bahwa ketika perusahaan memberi ruang fleksibilitas, memperhatikan keseimbangan hidup, dan membangun keterlibatan emosional karyawan, maka kepuasan kerja akan meningkat secara signifikan. Dengan demikian, fokus pada pengembangan ketiga aspek ini sangat penting bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.



# Daftar Pustaka

- Anggun Pertiwi Tamrin. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Arthaasia Finance. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12, 47–54.
- Astuty, I., & Danupranata, G. (2021). Pengujian Model Hubungan Kepuasan Kerja Dan Perilaku Menyimpang Di Tempat Kerja Ditinjau Dari Karakteristik Demografi. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 2(1), 9. <https://doi.org/10.24853/jmmb.2.1.9-20>.
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100>
- Aura, R. R., & Hutahaean, E. S. H. (2025). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z*. 2(4), 98–107.
- Badrianto, Y., & Maryadi, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening . *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 498–505.
- Cintani, Lidya Julian , Akhmad, Ikhbal, Setianingsih, R. (2025). Pengaruh Kompensasi Finansial, Fleksibilitas Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Grab Bike di Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 1698–1708.
- Ina Hada, R. P., Epafra Fanggidae, R., & Putu Nursiani, N. (2020). Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 10, 162–171. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Irfan, A., Risnawati, Syahrul, A., & Jummaidah. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar. *Journal Of Social Science Research*, 4(1), 3633–3649.
- Khusna, N. (2024). Analisis Perkembangan Kemajuan Teknologi Pembuatan Pola Pada Kemeja Pria Di Bidang Industri Fashion Garment. *Jurnal Defa Pendidikan Vokasional Desain Fashion Universitas Ngudi Waluyo*, 1(1), 1–9.

# Daftar Pustaka

- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Maryani, L., & Chaniago, H. (2019). Peran Strategi Bisnis Dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing di Industri Fashion. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 5(1), 48. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v5i1.1615>
- Mauliddiyah, N. L. (2021). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA LAYANAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN KANTOR PAJAK PRATAMA SLEMAN DIY*. 6.
- Melda Salsabillah, Ahmad Sabandi, Nurhizrah Gistituati, H. A. K. (2020). JOHEM: Journal Higher Educational Management. *Jurnal Environmental Science*, 3(1), 29–34.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2017). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6063>
- Oktarina, R. N., Rahmat, A., & Seswandi, A. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Denganwork-Life Balance Sebagai Pemediasi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia (AMNESIA)*, 3(2), 142. <https://doi.org/10.61167/amnesia.v3i2.171>
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>

# Daftar Pustaka

- Putrisuryyana, A. P. E. (2021). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Nilai Konsumen Terhadap Niat Beli : Studi Calon Konsumen Merek Lokal Kind Denim*. 1. <https://kc.umn.ac.id/id/eprint/16975/>
- Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2). <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>
- Rahmawati, N., & Abadiyah, R. (2024). The Impact of Employee Engagement and Work Engagement on Turnover Intention with Job Satisfaction as Intervening Variable on Medical Workers Hospital Sidoarjo. *Umsida*, 1–18.
- Silalahi, E., Nurhadi, N., Sudarnomo, S., Gatot, J., No, S., Karawaci, K., & Tangerang, K. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bumi Serpong Damai Tbk Tangerang Selatan Universitas Bina Sarana Informatika , Indonesia kerja dan work life balance terhadap kepuasan kerja . Namun , kajian yang men. 4.*
- Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42–54.
- Sinaga, I. S., Ansella, R., Hulu, T., & Silalahi, D. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Kompensasi , Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interveningnya : Literature Review*. 1(1), 293–301.
- Siregar, L. P., Hetami, A. A., & Bharata, W. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Gojek Indonesia Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, 1(1), 18. <https://doi.org/10.35194/jubis.v1i1.1518>
- Sofyan, P., & Elmi, F. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Work Life Balance dengan Pelatihan Kerja Sebagai Variabel Moderasi terhadap Kepuasan Kerja Konsultan di DKI Jakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 2(1), 21. <https://doi.org/10.47134/jampk.v2i1.416>

# Daftar Pustaka

- Srisusilawati, P., Prasetyo, S. N., Nur Hamidah, S. A., Rihhadatull 'Aisy, R. A., & Oktavia, R. (2024). Tren dan Perkembangan Fashion Syariah Pada Era Modern di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(1), 953. <https://doi.org/10.29040/jiei.v10i1.12319>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja ( Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta). *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Suwandi, E., Imansyah, F. H., & Dasril, H. (2018). Analisis Tingkat Kepuasan Menggunakan Skala Likert pada Layanan Speedy yang Bermigrasi ke Indihome. *Journal of Electrical Engineering, Energy, and Information Technology*, 7(1), 77–85.
- Syifa Fadilla. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 49–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523>
- Tazkiyah, F. A. (2025). *Pengaruh Employee Engagement , Knowledge Sharing Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 4(3), 681–691.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Zaini Miftach. (2018). *Analisis Usaha-Usaha Penjualan Produk Konveksi*. 53–54.



