

The Influence of Flexible Working, Work Life Balance, and Employee Engagement on Job Satisfaction of Employees at CV Pilotter Gank

[Pengaruh Kerja Fleksibel, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Keterikatan Pekerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Pilotter Gank]

Fitria Amalia Azizah¹⁾, Rifdah Abadiyah^{*2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract. This study aims to determine the effect of Flexible Working, Work Life Balance, and Employee Engagement on employee Job Satisfaction at CV. Pilotter Gank. This study uses a quantitative method, sampling in this study uses a total sampling technique, with a sample size of 100 respondents from all total employees. Data collection techniques are carried out through distributing questionnaires, and data analysis uses SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software. The results of the study indicate that Flexible Working, Work Life Balance, and Employee Engagement have a positive and significant influence on employee Job Satisfaction at CV. Pilotter Gank.

Keywords - Flexible Working, Work Life Balance, Emploeye Engagament, Job Satisfaction

Abstrak. . Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Flexible Working, Work Life Balance, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada CV. Pilotter Gank. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden dari seluruh total karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan analisis data menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Flexible Working, Work Life Balance, dan Employee Engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Pilotter Gank.

Kata Kunci - Flexible Working, Work Life Balance, Emploeye Engagament, Kepuasan Kerja

I. PENDAHULUAN

Di seluruh dunia pakaian merupakan kebutuhan dasar pada setiap manusia maka tidak sedikit peluang usaha yang bersaing dalam bidang fashion. Di Indonesia perkembangan tren fashion tidak terlepas dari adanya teknologi yang semakin trendy sehingga para pelaku usaha berusaha untuk memanfaatkan perkembangan teknologi tersebut sebagai sarana ide dan inovasi untuk menciptakan produk yang sesuai dengan gaya masa kini agar dapat menarik perhatian konsumen dan dapat bersaing di pasar [1]. Industri fashion adalah industri global yang mempunyai permintaan yang tidak dapat diprediksi dikarenakan dapat naik atau turun [2]. Industri fashion memiliki berbagai jenis manufaktur yang berperan dalam proses produksi pakaian dan aksesori, yaitu konveksi dan garment. Koneveksi merupakan usaha mikro kecil dan menengah atau orang-orang juga sering menyebutnya industri rumahan [3], pada umumnya pelaku usaha konveksi ini mendapatkan pesanan dalam skala besar dalam momen – momen tertentu saja seperti pergantian tahun ajaran baru serta menjelang lebaran.

Industri garment adalah industri hasil produk tekstil atau industri yang memproduksi pakaian jadi dan perlengkapan pakaian dalam skala besar [4] seperti pakaian untuk laki-laki, wanita, serta anak-anak. Dalam penelitian ini CV Pilotter Gank menggunakan manfaktur inudustri fashion garment yang di produksi di Gempol, Pasuruan provinsi Jawa Timur. CV pilotter gank merupakan Perusahaan yang bergerak pada bidang fashion yang ditunjukan untuk semua kalangan terutama pecinta motor balap. CV pilotter Gank berdiri sejak tahun 2020 dengan produk fashion yang mempunyai ciri khas design pada kaos, jaket, hoodie, serta sarung tangan, tentunya design pada produk – produk yang dipasarkan sering kali menjadi sorotan di beberapa public figure yang ada di Indonesia. CV pilloter sendiri mempunyai 100 orang pekerja yang di dalamnya dominan kalangan muda berkisar dari umur 20 – 25 tahun.

Banyaknya jumlah pelaku usaha dibidang fashion dengan berbagai jenis yang sama menuntut para pelaku bisnis untuk dapat melangkah dan memiliki strategi untuk keberhasilan usahanya dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat[5]. 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 karyawan kepada suatu perusahaan. Untuk memahami kondisi kedisiplinan dan perilaku kerja karyawan di CV Pilotter Gank, dilakukan pengamatan terhadap data pelanggaran yang terjadi satu bulan sekali dari bulan Januari hingga Desember. Data ini mencakup berbagai 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.

Tabel 1. Pelanggaran setiap satu bulan karyawan CV. Pilotter Gank, th 2024

Jenis Pelanggaran	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des
Datang terlambat	32	28	26	38	34	46	52	40	57	60	52	45
Berpakaian tidak rapi	12	15	20	17	15	23	25	20	17	30	29	25
Bermain hp saat jam kerja	54	46	66	86	70	78	67	80	77	70	69	76
Membolos	5	10	8	13	5	9	7	11	12	7	8	10

Sumber : HRD CV. Pilotter Gank

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat paling tinggi pelanggaran CV.Pilotter Gank yaitu bermain hp saat jam kerja serta datang terlambat, hal tersebut dapat berdampak buruk pada sistem kerja dan kestabilan kinerja perusahaan maka penelitian ini berfokus pada kepuasan kerja karyawan CV.Pilotter Gank.

Dalam industri fashion yang dinamis dan penuh persaingan, CV Pilotter Gank perlu memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan tetap terjaga guna meningkatkan produktivitas dan kreativitas. Flexible working, work life balance, dan employee engagement menjadi faktor krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi serta efisiensi. Tanpa fleksibilitas kerja yang memadai, karyawan dapat mengalami kelelahan dan kehilangan motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas desain dan produksi. Selain itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi sangat penting untuk mencegah burnout serta mempertahankan talenta terbaik di perusahaan. Employee engagement yang tinggi juga diperlukan agar karyawan tetap berkomitmen terhadap visi perusahaan dan aktif berkontribusi dalam menghadapi perubahan tren fashion yang cepat. Dengan menerapkan strategi yang memperhatikan ketiga aspek ini, CV Pilotter Gank dapat meningkatkan daya saingnya dalam industri fashion serta memastikan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

Pentingnya peran karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka penting pula memperhatikan tentang kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya [6] . Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggung jawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya [7] dan juga sebaliknya jika suatu Perusahaan memiliki lingkungan perkerjaan yang kurang baik dan rendahnya perhatian pemimpin dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja karyawan, Perusahaan perlu menetapkan fleksibilitas kerja, keseimbangan kerja (work life balance) serta employee engagement agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang diminati di era persaingan bisnis pada masa mendatang.

Di negara Indonesia saat ini, beberapa karyawan suatu Perusahaan lebih cenderung memilih berpindah - pindah pekerjaan karena menganggap pimpinan serta pekerjaannya tidak sejalan dengan keinginan mereka. Maka dari itu, perusahaan perlu memelihara sumber daya manusia yang ada agar mampu menghadapi persaingan dengan cara memotivasi dan memberdayakan karyawannya untuk menjaga serta meningkatkan kinerja mereka [8]. Flexible working merupakan sebuah alternatif pilihan yang diberikan untuk menentukan jadwal dan tempat bekerja [9] dengan penerapan flexible working di Perusahaan mampu memperkuat daya saing dengan memberikan toleransi bekerja diluar kantor atau juga disebut dengan work from home (WFH) serta bekerja di coffe shop maupun tempat tempat nyaman bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaanya. Keuntungan dari pekerjaan fleksibel sendiri yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang berkontribusi pada produktivitas yang lebih baik [10] Namun, model kerja seperti ini juga sangat menantang karena memerlukan perubahan dalam budaya perusahaan dan keterampilan manajerial yang adaptif, tidak hanya itu fleksibilitas dapat mengurangi stress kerja, keseimbangan kehidupan kerja serta keterikatan kinerja karyawan pada sebuah Perusahaan.

Keseimbangan kehidupan kerja (Work Life Balance) adalah sejauh mana karyawan secara seimbang terlibat dan puas dalam perannya di kehidupan pekerjaan dan kehidupan nonkerjanya ketika seseorang tidak dapat menyeimbangkan antara masalah pekerjaan dan masalah kehidupan di luar kantor maka diidentifikasi ia akan memilih pekerjaan lain yang dapat menyeimbangkan antara kedua hal tersebut [11]. Waktu yang dimiliki karyawan haruslah seimbang antara waktu untuk kehidupan pribadi maupun waktu di dalam pekerjaan. Jika waktu karyawan lebih dominan ke salah satunya, maka akan berdampak buruk terhadap salah satunya [12] Ketika karyawan lebih berfokus kepada salah satu antara Perusahaan atau urusan pribadi mereka dapat mengakibatkan berkurangnya kepuasaan kerja pada suatu Perusahaan sehingga kualitas dan performa suatu Perusahaan akan menurun.

Employee Engagement adalah sebuah kajian dalam manajemen sumber daya manusia yang masih diteliti. Masih ada conference mengenai Employee Engagement yang bertaraf Internasional [13] karyawan yang memiliki employee engagement mempunyai rasa tidak mudah menyerah dan mempunyai semangat serta tanggung jawab yang besar terhadap kesejateraan Perusahaan [14]. Employee engagement juga dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat menurunkan keinginan untuk berpindah [15], jika karyawan merasa puas mereka akan menunjukkan kinerja yang baik dan konsisten dengan ini kualitas kerja, tingkat produktifitas serta tingkat absensi yang rendah akan berpengaruh baik untuk masa depan Perusahaan [16] maka dari itu employee engagement merupakan bagian yang penting guna menciptakan lingkungan pekerjaan yang membentuk atau menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

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 Robinson & Bennett (1995) 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]. hasil penelitian yang di lakukan oleh [18] menyatakan bahwa fleksibel working berpengaruh positif dan efektif terhadap kepuasan kerja. Begitupula menurut [19] 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. Menurut [20] hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa employe engagement berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Flexible Working, Work Life Balance, Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Pilotter Gank”.

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?

Pernyataan Penelitian : Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif pada Flexible Working, Work Life Balance, Dan Employee Engagement pada Karyawan CV Pilotter Gank ?

Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Flexible Working, Work Life Balance, Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan 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.

II. LITERATUR RIVIEW

Flexible Working

Fleksibilitas waktu kerja merupakan sebuah kebijakan yang diputuskan oleh seorang manager sumber daya manusia yang bersifat formal atau pengaturan informal yang berkaitan dengan fleksibilitas yang ada di suatu perusahaan [21]. Fleksibilitas waktu sebagai pengaturan kerja yang fleksibel yang artinya bahwa pemilihan waktu dan tempat kerja baik formal maupun informal menjadi fasilitas dalam kebijakan kerja.

Penerapan fleksibilitas jadwal kerja berkaitan dengan kebebasan dalam menentukan kapan mulai bekerja, berapa lama dalam bekerja dan kebebasan untuk memilih tempat kerja yang mendukung [22], serta tempat kerja yang nyaman bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas – tugasnya.

Indikator menurut [23] jadwal flexibility adalah sutau aturan bekerja yang dapat ditetapkan seorang karyawan yaitu, penetapan waktu, tempat yang nyaman atau informal. Flexibility kerja merupakan sebagai berikut:

1. 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. Karyawan

yang memiliki fleksibilitas waktu biasanya merasa bahwa jadwal kerja mereka selaras dengan ritme kerja yang paling produktif menurut mereka, memungkinkan mereka menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. 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 tanpa harus mematuhi waktu yang baku.
3. Place flexibility: Indikator dari dimensi ini meliputi kemampuan untuk bekerja dari rumah atau tempat lain di luar kantor, tanpa mengganggu produktivitas kerja. Selain itu, place flexibility juga terlihat dari kebebasan dalam memilih tempat kerja yang mendukung kenyamanan dan konsentrasi, serta adanya dukungan teknologi atau sistem kerja jarak jauh.
4. Fleksibilitas pelaporan hasil kerja: Indikator dari dimensi ini meliputi kemampuan untuk menentukan waktu yang tepat dalam melakukan pelaporan, kebebasan memilih format atau media pelaporan (seperti melalui email, sistem digital, atau laporan langsung), serta keleluasaan dalam mengatur frekuensi pelaporan sesuai dengan kesepakatan kerja.

Menurut penelitian terdahulu [24] ditemukan bahwa flexible working berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa flexible working sangat penting untuk meningkatkan kepuasan karyawan pada suatu perusahaan. Sedangkan menurut [25] mengatakan bahwa flexible working tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan karyawan.

Work Life Balance

Menurut [26] menyatakan bahwa individu yang memiliki tempat yang mendukung ramah keluarga tampak lebih puas dengan pekerjaannya. Menurut worklife balance adalah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (keluarga, sahabat, dan budaya) [27]. Work-life balance ialah gambaran dari suatu konsep di mana seorang individu pekerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadinya.

Work life balance merupakan suatu keadaan seimbang antara dua tuntutan pekerjaan dan kehidupan [28] Keseimbangan kerja dan kehidupan seringkali tidak bisa didapatkan oleh pasangan yang sama-sama bekerja diwaktu yang berbeda diadaptasi oleh . indikator-indikator untuk mengukur work life balance terdiri dari:

- 1) 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.
- 2) 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, serta adanya waktlu luang yang cukup untuk istirahat, bersosialisasi, atau menjalankan hobi.
- 3) Time spent in recreation activities: Indikator dari dimensi ini meliputi frekuensi dan durasi waktu yang dihabiskan untuk aktivitas berkumpul bersama teman atau keluarga. Selain itu, juga mencakup persepsi individu terhadap kecukupan waktu rekreasi dalam rutinitas harianya dan sejauh mana aktivitas tersebut membantu meredakan stres atau memulihkan energi setelah bekerja.
- 4) 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.

Menurut [29] hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut [30] Work Life Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, bagi perusahaan tersebut untuk menjaga dan meningkatkan kualitas Kecerdasan emosional agar karyawan yang bekerja dapat lebih puas dan dapat membantu meningkatkan kualitas kinerjanya nantinya.

Employee Engagement

Employee engagement adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya [31], organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah usahanya sebagai upaya mengoptimalkan pekerjaannya.

Indikator Employee Engagement karakteristik dari pada employee engagement adalah karakter yang dianggap dapat mempengaruhi engagement individu di dalam sebuah perusahaan [32]. Maka menurut [33] menyatakan bahwa terdapat tiga karakteristik dalam employee engagement yang dapat digunakan sebagai indikator dalam pengukuran employee engagement karyawan, yaitu:

- a. Vigor : Indikator dari dimensi ini perasaan karyawan yang memiliki banyak energi saat menjalani pekerjaan, antusiasme dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, serta ketahanan dan tekad untuk terus bekerja meskipun menghadapi tekanan atau kesulitan.

- b. 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.
- c. 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.
- d. Motivation: Indikator dari dimensi ini mencakup tingkat energi yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas, keinginan kuat untuk mencapai tujuan pekerjaan, serta rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap hasil yang ingin dicapai.

Menurut [34] menyatakan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin karyawan fokus dalam bekerja dan semakin karyawan terlibat dalam pekerjaannya, semakin karyawan merasa perusahaan tersebut menyediakan banyak keuntungan baginya. Sedangkan menurut [35] Employee Engagement berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya employee enggagement belum maksimal mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

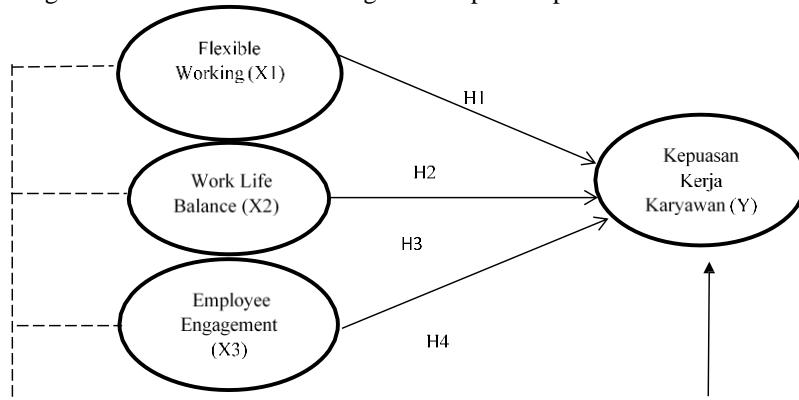
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah dimana keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan [36] atau pengalaman kerja seorang karyawan. Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Saat ini di dalam perusahaan, terdapat karyawan dari berbagai kelompok usia dan berbagai generasi yang berbeda. karyawan dengan kisaran usia 20-25 tahun yang disebut juga generasi Z, generasi Z dianggap sebagai generasi yang individual, mudah terjun ke dalam dunia kerja, dan memiliki ambisi yang besar.

Menurut [37] Berpendapat bahwa indikator perilaku yang dapat mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja ini antara lain:

1. Kehadiran: Indikator dari dimensi ini mencakup kehadiran fisik karyawan di tempat kerja, tingkat keaktifan mereka dalam berpartisipasi dalam rapat atau kegiatan kantor, serta sejauh mana mereka merasa terlibat dalam proyek atau tugas yang diberikan.
2. Kinerja: Indikator dari dimensi ini mencakup kualitas hasil kerja, kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan tim atau organisasi.
3. Keterlibatan: Indikator dari dimensi ini mencakup tingkat partisipasi aktif dalam tugas dan proyek pekerjaan, keinginan untuk berkontribusi lebih banyak terhadap pencapaian tujuan perusahaan, serta perasaan bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan tujuan yang jelas.
4. Kerjasama karyawan dalam tim : Indikator dari dimensi ini mencakup tingkat komunikasi yang terbuka dan efektif antar anggota tim, kemampuan untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas-tugas kompleks, serta tingkat saling menghormati dan mempercayai antar rekan kerja.

Kerangka konseptual digunakan untuk menunjukkan arah penelitian sehingga penelitian dapat berjalan pada lingkup yang telah ditetapkan Berdasarkan Hal Tersebut maka penelitian ini memfokuskan pada hubungan antara Flexible Working (X1), Work Life Balance (X2), Employee Engagement (X3) terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) . Sehingga dapat digambarkan dalam suatu kerangka konseptual seperti berikut :



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kerangka Konseptual penelitian diatas maka dapat dirumuskan 4 pernyataan hipotesis sebagai berikut.
H1 : Flexible Working (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

H2 : Work Life Balance (X2) berpengaruh signifikan terhadap intensi Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted..

H3 : Employee Engagement (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

H4 : Flexible Working (X1), Work Life Balance (X2), dan Employee Engagement (X3) secara signifikan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

III. METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif penelitian ini merupakan metode untuk menganalisis teori tertentu antar variabel. Menurut [38] penelitian kuantitatif adalah metode untuk menguji teori dengan menganalisis hubungan antar variable. Penelitian ini menghasilkan sekumpulan fakta serta melakukan analisis secara menyeluruh agar dapat menunjukkan bahwa variable satu berkaitan dengan faktor lainnya [39], guna mengetahui pengaruh variabel flexible working (X1), work life balance (X2) dan employe engagement (X3) terhadap variabel kepuasan kerja (Y1).

Pengumpulan data dalam proses penelitian merupakan suatu kegiatan yang sangat penting untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan penelitian. [40]. Dalam populasi penelitian ini digunakan seluruh karyawan CV Pilotter Gank yang berjumlah 100 karyawan, hal ini dilakukan untuk memudahkan dalam menghitung dan mengelola data serta memberikan hasil penelitian yang akurat. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik total sampling, menurut Sugiyono Total sampling adalah teknik penentuan sampel jika seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel [41]. Maka metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan kuisioner yang disebarluaskan ke karyawan CV Pilotter Gank, distribusi kuesioner dilaksanakan sampai target responden terpenuhi yakni berjumlah 100 responden. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert, skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena [42] Skala Likert merupakan suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei.

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer, data primer yang diperoleh langsung dari sumber pertama tanpa melalui perantara yang bersumber langsung dari responden. Data primer yang dihasilkan dari penelitian ini ialah penyebaran kuisioner yang dibagikan melalui google formulir kepada karyawan CV Pilotter Gank, kemudian data primer yang telah di peroleh di analisis menggunakan alat SPSS (Statistical Product and Service Solution). Pengukuran yang digunakan penelitian ini yaitu skala likert yang mempermudah responden untuk mengisi dan menjawab pernyataan dengan lima pilihan yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), Netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS).

1. Uji Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk menguji kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Rumus matematis dalam penelitian ini :

$$\gamma = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

γ = (Variabel dependen) Kepuasan Kerja

α = Konstanta (Jika nilai $X = 0$, maka nilai $\gamma = \alpha$)

b_1, b_2, b_3 = Koefisien persamaan regresi (menunjukkan seberapa besar pengaruh X terhadap γ)

X_1 = Variabel Flexible Working

X_2 = Variabel Work Life Balance

X_3 = Variabel Employee Engagement

e = Tingkat Kesalahan Erorr

2. Uji Instrumen Data

- a) Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu tes atau kuesioner benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Data dikatakan valid jika hasilnya akurat, yaitu sesuai dengan tujuan pengukuran. Dalam penelitian, validitas biasanya diuji dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka item pertanyaan dianggap valid.

- b) Uji realibitas dalam penelitian ini digunakan untuk menilai sejauh mana kuesioner tentang flexible working, work life balance, employee engagement, dan kepuasan kerja memberikan hasil yang konsisten. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu internal dan eksternal. Pendekatan internal dilakukan dengan melihat konsistensi antar komponen pertanyaan dalam kuesioner menggunakan teknik tertentu. Sementara itu, pendekatan eksternal dilakukan dengan metode uji ulang (stabilitas), metode bentuk setara, atau kombinasi keduanya.

3. Uji Asumsi Klasik

- a) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan probability plot, yaitu grafik yang membandingkan sebaran data dengan distribusi normal teoritis. Jika titik-titik pada plot berada di sekitar garis lurus atau mengikuti pola garis diagonal, maka data dianggap berdistribusi normal. Namun, jika terdapat penyimpangan yang besar dari garis tersebut, hal itu menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

b) Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Hubungan yang terlalu tinggi antar variabel independen dapat menyebabkan distorsi dalam interpretasi koefisien regresi. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model.

c) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada setiap nilai prediktor. Dalam regresi linier, salah satu asumsi klasik yang harus dipenuhi adalah adanya homoskedastisitas, yaitu kondisi di mana varians residual bersifat konstan.

4. Uji Hipotesis

a) Uji Persial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap kepuasan kerja. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel tersebut berpengaruh secara signifikan. Hasil uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga secara parsial masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh ketiga variabel independen secara simultan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai signifikansi $< 0,05$ yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama flexible working (X1), work life balance (X2), dan employee engagement(X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan di CV Pilotter Gank.

c) Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja, yang dipengaruhi oleh variabel independen Flexible Working, Work Life Balance, dan Employee Engagement. Nilai R^2 berada dalam rentang 0 hingga 1. Semakin mendekati 1, maka semakin besar proporsi variasi Y yang dapat dijelaskan oleh X.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

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

Jenis kelamin dan Usia

Tabel 2. Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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%

Sumber : Data primer diolah, 2025

Dari table 2 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.

Analisis Deskriptif Variabel

Penjabaran variabel dilakukan dengan cara menganalisis rata – rata (mean) dari masing – masing indikator yang digunakan dalam penelitian. Analisis nilai mean ini bertujuan untuk memperoleh gambaran umum mengenai tingkat pencapaian dan persepsi responden terhadap indikator – indikator yang telah ditetapkan.

Untuk memberikan interpretasi yang lebih sistematis, nilai rata – rata yang diperoleh kemudian diklasifikasikan ke dalam kategori penilaian, yaitu kategori rendah dengan rentang nilai 1,00 – 2,33, kategori sedang dengan rentang nilai 2,34 – 3,67, dan kategori tinggi dengan rentang nilai 3,68 – 5,00. Berikut penjabaran dari responden.

Tabel 3. Analisis Deskriptif Variabel Flexible Working

Variabel	Item Pertanyaan Indikator	Jawaban Responden	Mean	Keterangan
X1.1	Jadwal kerja saya saat ini disesuaikan dengan kelonggaran waktu saya.	1.Sesuai dengan SOP perusahaan yang terpenting 8 jam	4,62	Tinggi
	Tidak ada waktu yang baku untuk jam kerja saya, yang penting terpenuhi jumlah jam-nya.	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.	1.Laptop atau alat elektronik lainnya 2.Alat kerja (Hp, Laptop)	4,68	Tinggi
	Perusahaan menyediakan teknologi atau sistem kerja jarak jauh yang memadai.		4,66	Tinggi
X1.4	Saya memiliki keleluasaan dalam memilih format pelaporan (misalnya, email, sistem digital, laporan lisan).	1.Tak ada batasan media ,all media bisa 2.Segala media bisa digunakan	4,62	Tinggi
	Saya merasa sistem pelaporan kerja saat ini cukup fleksibel dan tidak membebani.		4,69	Tinggi
Flexible Working			4,65	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2025

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 menunjukkan nilai rata – rata keseluruhan 4,65 dengan kategori tinggi.

Tabel 4. Analisis Deskriptif Variabel Work Life Balance

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 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		4,70	Tinggi

sebagai karyawan.				
Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan yang mendukung kesejahteraan saya.	1.Bpj dan p3k 2.Obatan dan bpjs	4,67	Tinggi	
	Work Life Balance	4,24	Tinggi	

Sumber : Data primer diolah, 2025

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.

Tabel 5. Analisis Deskriptif Variabel Employee Engagement

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 2.Semangat karna timnya solid	4,65	Tinggi
X3.2	Saya tetap bersemangat bekerja meskipun menghadapi kesulitan.		4,62	Tinggi
X3.3	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 2.Kembali hasil kerja dan membenarkan jika ada kesalahan	4,67	Tinggi
X3.3	Saya begitu fokus pada pekerjaan sehingga tidak menyadari waktu yang berlalu	1.Ketika ada event sale pada marketplace 2.Ketika ada deadline pekerjaan.	4,64	Tinggi
X3.4	Saya merasa sulit mengalihkan perhatian dari pekerjaan meskipun ada gangguan.		4,63	Tinggi
	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 2.Menjaga kepercayaan atasan dan rekan kerja	4,64	Tinggi
	Emploeye Engagement	4,64	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2025

Menurut tabel diatas diketahui bahwa nilai minimum rata – rata variabel Emploeye 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 Emploeye Engagement menunjukkan nilai rata – rata keseluruhan 4,64 dengan kategori tinggi.

Tabel 6. Analisis Deskriptif 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 2.Konsisten sesuai jadwal yg telah disepakati	4,66	Tinggi
	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	4,67	Tinggi

	2.Jika ada kesulitan rekan tim sigap membantu		
Saya mampu bekerja sama dengan anggota tim lainnya untuk menyelesaikan tugas yang kompleks.		4,72	Tinggi
Kepuasan Kerja		4,65	Tinggi

Sumber : Data primer diolah, 2025

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 menunjukkan nilai rata – rata keseluruhan 4,65 dengan kategori tinggi dan dapat disimpulkan bahwa karyawan CV Pilotter Gank memiliki pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja.

1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh Job Insecurity (X1), Strees kerja (X2) dan Kepuasan kerja (X3) terhadap Komitmen karyawan Karyawan (Y). Berikut ini adalah persamaan yang digunakan dalam penelitian ini: ($Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$)

Tabel 6. Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	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

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, diperoleh persamaan regresi berikut:

$$Y = 6,363 + 0,287X_1 + 0,272X_2 + 0,229X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda pada tabel diatas menjelaskan sebagai berikut:

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

2. Uji Instrumen Data

a) Uji Validitas

Uji validitas merupakan analisis data yang bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana suatu instrumen pengukuran mampu mengukur dengan akurat apa yang hendak diukur. Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi keaslian data yang terdapat dalam kuesioner, dengan tujuan untuk menentukan apakah data tersebut valid atau tidak. Validitas

kuesioner dinyatakan terpenuhi jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu mengungkapkan dengan tepat suatu hal yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Dalam uji validitas, item kuisioner dianggap valid jika nilai rhitung > rtabel, begitupun sebaliknya nilai rhitung < rtabel, maka item kuesioner dianggap tidak valid.

Tabel 7. Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r - hitung	r - tabel	Kesimpulan
X1	X1.1	0,746		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		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	0,195	Valid
	X2.8	0,839		Valid
X3	X3.1	0,766		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		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

Sumber : Data primer diolah, 2025

Dari data yang terdapat pada tabel 4.3, semua item pernyataan menunjukkan nilai rhitung > rtabel (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.

b) Uji Realibilitas

Uji Realibilitas bertujuan untuk memastikan sejauh mana alat ukur untuk kuisioner memiliki Tingkat konsistensi yang tinggi dalam mengukur suatu aspek secara berulang. Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan Croanbach Alpha, dimana suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel jika nilai Croanbach Alpha > 0,60 dan sebaliknya. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program komputer SPSS disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8. Tabel Hasil Uji Realibilitas

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted..

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

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas 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.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

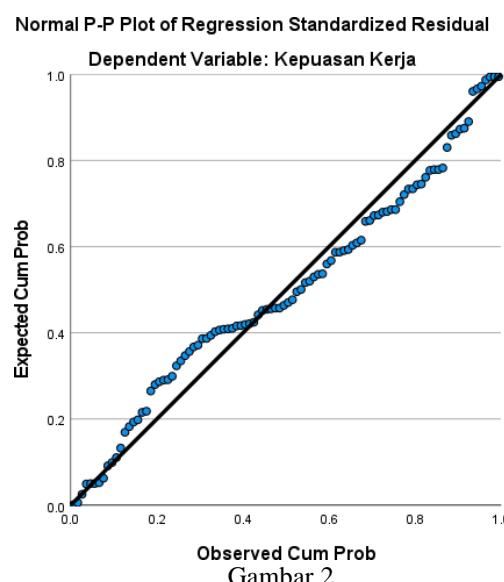
Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan metode P-plot dengan ketentuan jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dikatakan data berdistribusi normal, sebaliknya ketika nilai signifikan kurang dari 0,05 maka dikatakan data tidak berdistribusi secara normal.

Tabel 9. Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters,a,b	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)c		0,060

Sumber : Data primer diolah, 2025

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.



Gambar 2

Diagram P-plot

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 diagonal, sehingga dapat dikatakan hasil data penelitian berdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel bebas dalam model regresi. Idealnya, suatu model regresi tidak memiliki korelasi yang tinggi antara variabel independennya. Untuk mengidentifikasi adanya gejala multikolinearitas, analisis dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), yang diperoleh melalui bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis tersebut ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 10. Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

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
Employee Engagement (X3)	,799	1,251	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2025

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. Employee 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.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel memiliki varian yang berbeda pada setiap pengamatan. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan metode *Gletser*, dengan ketentuan bahwa jika nilai signifikansi (Sig) lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas. Proses pengujian dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis tersebut ditampilkan sebagai berikut.

Tabel 11. Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2025

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 Employee 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.

4. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji validitas pernyataan dalam hipotesis, serta untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, nilai ttabel ditetapkan sebesar 0,195 dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Berikut adalah hasil dari Uji T yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS.

Tabel 12. Tabel Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji T / Hipotesis Parsial					
Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2025

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, thitung > ttabel ($5,471 > 0,195$), 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.

2. 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, thitung > ttabel ($6,474 > 0,195$), 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.

3. Pengaruh Emploeye Engagement Terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai thitung untuk variabel Emploeye Engagement adalah 5,153. Nilai ttabel dengan taraf signifikansi 0,195. Oleh karena itu, thitung > ttabel ($5,153 > 0,195$), 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 Emploeye Engagement dan Kepuasan Kerja.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Namun, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima. Berikut adalah hasil dari Uji F yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS.

Tabel 13. Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F)

F Square / Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Square s	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1761,947	3	587,316	63,679
	Residual	885,413	96	9,223	
	Total	2647,360	99		

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil olah data pada tabel diatas, ditemukan bahwa nilai Fhitung = 63,679, yang lebih besar dari nilai Ftabel = 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 (X_1), Work Life Balance (X_2), Employee Engagement (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Maka hipotesis dapat diterima.

c) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan R^2 .

Tabel 14. Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2025

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 Employee 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.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diperoleh, tahap selanjutnya adalah melakukan pembahasan secara mendalam terhadap temuan tersebut. Pembahasan ini bertujuan untuk memperjelas serta menginterpretasikan pengaruh dan hubungan antar variabel yang diteliti dalam konteks penelitian.

A. Pengaruh Flexible Working Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat diketahui bahwa Flexible Working berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui indikator Time Flexibility, Timming Flexibility, dan Flexibility Pelaporan Hasil sesuai dengan peraturan perusahaan, yang memperoleh nilai mean dalam kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa apabila Flexible Working yang diterima oleh karyawan meningkat, maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat. Berdasarkan jawaban responden, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang diberikan waktu kerja tidak baku, selama jam kerja sesuai dengan SOP perusahaan terpenuhi, serta memperoleh keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kebebasan dalam sistem pelaporan perusahaan, akan lebih termotivasi dan merasakan Kepuasan Kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [43], yang menyatakan bahwa Flexible Working berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian [44], juga menyatakan bahwa Flexible Working berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Flexible Working dipandang sangat penting sebagai fasilitator utama dalam menciptakan kehidupan pribadi yang harmonis, karena ketika karyawan memiliki kendali atas jadwal kerja, mereka cenderung lebih mudah memenuhi tanggung jawab dan tidak merasa terbebani.

B. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, ditunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini tercermin pada indikator Time Spent in Recreation (waktu yang dihabiskan

untuk rekreasi) yang memiliki nilai mean tertinggi. Sementara itu, pada indikator Work Interece diperoleh nilai mean yang termasuk dalam kategori sedang. Responden pada pertanyaan "Jam kerja saya yang panjang atau tidak teratur sering mengganggu aktivitas pribadi saya" dan "Beban kerja saya sering membuat saya sulit meluangkan waktu untuk orang-orang terdekat" menyatakan bahwa jam kerja yang panjang serta beban kerja tidak mengganggu aktivitas pribadi mereka, bahkan mereka merasa bangga atas pekerjaan yang dijalani. Dan berdasarkan tabel karakteristik responden, jawaban dengan persentase tertinggi berasal dari responden berusia 22 dan 23 tahun. Temuan ini mengindikasikan bahwa pada rentang usia 22-23 tahun cenderung terdapat preferensi terhadap pekerjaan yang memberikan Work Life Balance guna memenuhi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Dengan adanya Work Life Balance, karyawan mampu merasakan Kepuasan Kerja sekaligus memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

Temuan ini juga menunjukkan bahwa apabila Work Life Balance yang diterima karyawan meningkat, maka tingkat Kepuasan Kerja akan turut meningkat. Berdasarkan jawaban responden, karyawan yang memperoleh waktu yang cukup untuk melakukan aktivitas pribadi tanpa terganggu oleh pekerjaan, serta diberikan jadwal libur rutin untuk meluangkan waktu bersama keluarga atau teman, cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, karyawan akan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [45], yang menyatakan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selain itu, penelitian [46], juga menunjukkan bahwa Work Life Balance secara signifikan berpengaruh dalam meningkatkan Kepuasan Kerja, di mana karyawan yang mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi merasa lebih dihargai serta termotivasi.

C. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan pada indikator Dedication (dedikasi) dengan nilai mean dalam kategori tinggi. Dengan demikian, apabila tingkat employee engagement meningkat, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan jawaban responden, karyawan yang merasa bangga serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya akan cenderung mengalami peningkatan kepuasan kerja. Kondisi ini terjadi karena ketika karyawan merasa nyaman, mereka akan memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya mendorong perusahaan untuk mencapai tujuan organisasional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian [47], yang menyatakan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya, penelitian [48], juga mengungkapkan bahwa Employee Engagement memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Melalui Employee Engagement, karyawan merasa lebih bersemangat dalam bekerja dan berupaya

V. SIMPULAN

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.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang telah memberikan ilmu, bimbingan, dan inspirasi selama masa studi. dan ucapan terima kasih khusus saya sampaikan kepada dosen pembimbing yang telah dengan sabar membimbing dan memberikan arahan selama proses penyusunan tugas akhir ini, serta kepada dosen penguji yang telah memberikan masukan dan penilaian yang sangat berarti.

Penulis juga menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada kedua orang tua tercinta atas doa, dukungan, dan semangat yang tiada henti. Tidak lupa, terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan secara langsung maupun tidak langsung hingga tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- [1] P. Srisusilawati, S. N. Prasetyo, S. A. Nur Hamidah, R. A. Rihhadatull 'Aisy, and R. Oktavia, "Tren dan Perkembangan Fashion Syariah Pada Era Modern di Kota Bandung," *J. Ilm. Ekon. Islam*, vol. 10, no. 1, p. 953, 2024, doi: 10.29040/jiei.v10i1.12319.
- [2] A. P. E. Putrisuryyana, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Nilai Konsumen Terhadap Niat Beli : Studi Calon Konsumen Merek Lokal Kind Denim," p. 1, 2021, [Online]. Available: <https://kc.umn.ac.id/id/eprint/16975/>
- [3] Zaini Miftach, "Analisis Usaha-Usaha Penjualan Produk Konveksi," pp. 53–54, 2018.
- [4] N. Khusna, "Analisis Perkembangan Kemajuan Teknologi Pembuatan Pola Pada Kemeja Pria Di Bidang Industri Fashion Garment," *J. Defa Pendidik. Vokasional Desain Fash. Univ. Ngudi Waluyo*, vol. 1, no. 1, pp. 1–9, 2024.
- [5] L. Maryani and H. Chaniago, "Peran Strategi Bisnis Dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing di Industri Fashion," *J. Ris. Bisnis dan Investasi*, vol. 5, no. 1, p. 48, 2019, doi: 10.35697/jrbi.v5i1.1615.
- [6] Y. Wiliandari, "Kepuasan Kerja Karyawan," *Society*, vol. 6, no. 2, pp. 81–95, 2019, doi: 10.20414/society.v6i2.1475.
- [7] S. Sunarta, "Pentingnya Kepuasan Kerja (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta)," *Efisiensi - Kaji. Ilmu Adm.*, vol. 16, no. 2, pp. 63–75, 2019.
- [8] A. Irfan, Risnawati, A. Syahrul, and Jummaidah, "Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Tbk. Unit Makassar," *J. Soc. Sci. Res.*, vol. 4, no. 1, pp. 3633–3649, 2024.
- [9] R. P. Ina Hada, R. Epafras Fanggidae, and N. Putu Nursiani, "Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop," *J. Ekobis Ekon. Bisnis Manaj.*, vol. 10, pp. 162–171, 2020, [Online]. Available: <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- [10] R. R. Aura and E. S. H. Hutahaean, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z," vol. 2, no. 4, pp. 98–107, 2025.
- [11] A. M. Nurendra and M. P. Saraswati, "Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan," *Humanitas (Monterey. N. L.)*, vol. 13, no. 2, p. 84, 2017, doi: 10.26555/humanitas.v13i2.6063.
- [12] Syifa Fadilla, "Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja," *J. Ris. Manaj. dan Bisnis*, pp. 49–56, 2022, doi: 10.29313/jrmb.v2i2.1523.
- [13] Anggun Pertiwi Tamrin, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Arthaasia Finance," *J. Ilmu Manaj. Dan Bisnis*, vol. 12, pp. 47–54, 2021.
- [14] T. Simanjuntak and V. S. S. Sitio, "Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor," *J. Inov. Mhs. Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 42–54, 2021.
- [15] L. Rachman and A. Dewanto, "Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen Malang)," *J. Apl. Manaj.*, vol. 14, no. 2, 2016, doi: 10.18202/jam23026332.14.2.14.
- [16] Y. Badrianto and A. Maryadi, "Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening .," *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 6, no. 2, pp. 498–505, 2023.
- [17] I. Astuty and G. Danupranata, "Pengujian Model Hubungan Kepuasan Kerja Dan Perilaku Menyimpang Di Tempat Kerja Ditinjau Dari Karakteristik Demografi," *J. Muhammadiyah Manaj. Bisnis*, vol. 2, no. 1, p. 9, 2021, doi: 10.24853/jmmmb.2.1.9-20.
- [18] L. P. Siregar, A. A. Hetami, and W. Bharata, "Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Gojek Indonesia Cabang Samarinda," *J. Adm. Bisnis*, vol. 1, no. 1, p. 18, 2021, doi: 10.35194/jubis.v1i1.1518.
- [19] R. R. Lumunon, G. M. Sendow, and Y. Uhing, "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," *J. EMBA*, vol. 7, no. 4, pp. 4671–4680, 2019.
- [20] N. A. Atthohiri and D. T. Wijayati, "Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 9, no. 3, pp. 1092–1100, 2021, doi: 10.26740/jim.v9n3.p1092-1100.
- [21] Anggun, "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Fleksibilitas Waktu Kerja, dan

- Dukungan Keluarga terhadap Kepuasan Kerja," *Repos. UM Jember*, vol. 12, no. 2004, pp. 6–25, 2022, [Online]. Available: <http://repository.unmuhjember.ac.id/10197/8/BAB II Tinjauan Pustaka.pdf>
- [22] A. P. Putra, E. B. Satoto, and A. Sanosra, "Analisis Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Adaptif Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," *Budg. J. Business, Manag. Account.*, vol. 5, no. 2, pp. 707–720, 2024, doi: 10.31539/budgeting.v5i2.9374.
- [23] D. (2021) Setiawan, "Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi, Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver GrabBike Ponorogo," *Umpo*, vol. 5, no. 3, pp. 248–253, 2021.
- [24] N. R. Ramadhan and Siti Rahmawati, "Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hybrid Working Generasi Z dan Milenial pada PT XYZ," *J. Manaj. dan Organ.*, vol. 15, no. 3, pp. 336–347, 2024, doi: 10.29244/jmo.v15i3.59303.
- [25] R. H. Ervina, N. Setyorini, P. R. Nastiti, and N. K. Putri, "Pengaruh Flexible Working Arrangement terhadap Job Satisfaction," *Pros. Semin. Nas. Has. Penelit. Dan Pengabdi. Kpd. Masy. Lppm Univ. Pgri Semarang*, vol. 4, pp. 113–119, 2023.
- [26] F. Arumningtyas and A. Trisafidaningsih, "Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari," *Ekon. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 62–77, 2021.
- [27] R. H. Runtu, R. J. Pio, and S. Asaloei, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado," *Productivity*, vol. 3, no. 4, pp. 378–383, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/42994>
- [28] L. R. E. Saputra, K. Hasanah, and R. S. Dessyarti, "Pengaruh Hubungan antara Flexible Working Arrangement, Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Driver Gojek di Kota Madiun," *Simba*, no. September 2022, 2022.
- [29] I. Made and D. Ganapathi, "Pengaruh work life balance terhadapkeuasa kerjakaryawan (sudi pada pt. bio farma persero)," vol. IV, no. 1, p. 126, 2016.
- [30] P. Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kecerdasan Emosional, R. Bukit, S. Lapian, and M. V J Tielung, "the Effect of Work Life Balance and Emotional Intelligence on Work Satisfaction At Hotel Sintesa Peninsula Manado," *J. EMBA*, vol. 10, no. 1, pp. 1777–1786, 1777.
- [31] Y. S. YUNI and K. Wahyu Pratiwi, "Analisis Dukungan Organisasional Persepsi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi," *J. Manaj. dan Keuang.*, vol. 9, no. 3, pp. 286–304, 2020, doi: 10.33059/jmk.v9i3.2731.
- [32] Suhery, T. A. Ravelby, M. R. Linda, and A. Nurofik, "Pengaruh Self-Efficacy Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan Di Padang," *Pengaruh Self-Efficacy Dan Empl. Engagem. Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbank. Di Padang*, vol. 15, no. 4, pp. 4239–4248, 2020.
- [33] A. Nuraliza and Novi Fitria Hermati, "Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Elco Indonesia Sejahtera Kota Garut," *JEMSI (Jurnal Ekon. Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 9, no. 3, pp. 741–748, 2023, doi: 10.35870/jemsi.v9i3.1128.
- [34] O. D. Setiawan and D. C. Widjaja, "Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya," *J. Manaj.*, vol. 6, no. 2, pp. 120–134, 2018.
- [35] M. Tafsir, J. Kamase, S. Sukmawati, and A. Arfah, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, PerilakuInovatif dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai denganKepuasan Kerja Sebagai Intervening Variable di Lingkup PemerintahDaerah Kabupaten Bantaeng," *J. Sosio Sains*, vol. 8, no. 1, pp. 55–71, 2022.
- [36] S. P. Robbins and T. A. Judge, "Perilaku Organisasi," vol. 7, 2008.
- [37] A. P. Sari, S. Hayati, and N. Nurhikmah, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi-Z Di Kota Makassar," *J. Psikol. Karakter*, vol. 4, no. 1, pp. 261–269, 2024, doi:
- [38] L. Mauliddiyah, "PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA LAYANAN DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN KANTOR PAJAK PRATAMA SLEMAN DIY," p. 6, 2021. 10.56326/jpk.v4i1.3747.
- [39] P. Sofyan and F. Elmi, "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. Kebijak.*, vol. 2, no. 1, p. 21, 2024, doi: 10.47134/jampk.v2i1.416.
- [40] V. H. Pranatawijaya, W. Widiatry, R. Priskila, and P. B. A. A. Putra, "Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online," *J. Sains dan Inform.*, vol. 5, no. 2, pp. 128–137, 2019, doi: 10.34128/jsi.v5i2.185.
- [41] H. A. K. Melda Salsabillah, Ahmad Sabandi, Nurhizrah Gistituati, "JOHEM: Journal Higher Educational Management," *J. Environ. Sci.*, vol. 3, no. 1, pp. 29–34, 2020.

- [42] E. Suwandi, F. H. Imansyah, and H. Dasril, "Analisis Tingkat Kepuasan Menggunakan Skala Likert pada Layanan Speedy yang Bermigrasi ke Indihome," *J. Electr. Eng. Energy, Inf. Technol.*, vol. 7, no. 1, pp. 77–85, 2018.
- [43] R. Cintani, Lidya Julian , Akhmad, Ikhbal, Setianingsih, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Fleksibilitas Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Grab Bike di Kota Pekanbaru," *J. Ilm. Mhs. Merdeka EMBA*, vol. 4, no. 1, pp. 1698–1708, 2025.
- [44] R. N. Oktarina, A. Rahmat, and A. Seswandi, "Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Denganwork-Life Balance Sebagai Pemediasi," *J. Manaj. Sumberd. Mns.*, vol. 3, no. 2, p. 142, 2025, doi: 10.61167/amnesia.v3i2.171.
- [45] E. Silalahi et al., "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," vol. 4, 2025.
- [46] I. S. Sinaga, R. Ansella, T. Hulu, and D. Silalahi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Kompensasi , Work- Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interveningnya : Literature Review," vol. 1, no. 1, pp. 293–301, 2024.
- [47] N. Rahmawati and R. Abadiyah, "The Impact of Employee Engagement and Work Engagement on Turnover Intention with Job Satisfaction as Intervening Variable on Medical Workers Hospital Sidoarjo," *Umsida*, pp. 1–18, 2024.
- [48] F. A. Tazkiyah, "Pengaruh Employee Engagement , Knowledge Sharing Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," vol. 4, no. 3, pp. 681–691, 2025.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.