

Pengaruh *Flexible Working Hours, Remote Working, Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.X di Masa Pandemi Covid-19

Kholid Prasetyo, Surahman Pujianto*
Trisakti School of Management Trisakti, Indonesia
kholidprasetyoxrx@gmail.com, rahman.psi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *flexible working hours, remote working, dan work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X pada masa pandemi Covid-19. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT. X yang menerapkan sistem *work from home (WFH)* sebanyak 64 orang, yang sekaligus dijadikan responden melalui teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan metode regresi linear berganda melalui pengolahan data statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *flexible working hours, remote working, dan work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X. Temuan ini mengimplikasikan bahwa kebijakan kerja yang fleksibel dan pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, khususnya dalam konteks kerja jarak jauh dan kondisi krisis.

Keywords: *Flexible Working Hours, Remote Working, Work Life Balance*, dan Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to analyze the effects of *flexible working hours, remote working, and work-life balance* on employee job satisfaction at PT. X during the Covid-19 pandemic. This research employs a quantitative approach with a causal research design. The research population consists of all employees of PT. X who implemented the *work from home (WFH)* system, totaling 64 employees, all of whom were selected as respondents using a *purposive sampling* technique. Data was collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression through statistical data processing. The results indicate that *flexible working hours, remote working, and work-life balance* have a positive effect on employee job satisfaction at PT. X. These findings imply that flexible work policies and effective management of *work-life balance* can enhance employee job satisfaction, particularly in the context of remote work and crisis conditions.

Keywords: *Flexible Working Hours, Remote Working, Work-Life Balance, Job Satisfaction.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberlangsungan dan daya saing organisasi, khususnya dalam industri berbasis proyek seperti sektor kontraktor. Manajemen sumber daya manusia

berperan penting dalam proses perolehan, pengembangan, penilaian, dan pemeliharaan karyawan guna memastikan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan (Dessler, 2020). Dalam konteks industri konstruksi dan kontraktor mekanikal-elektrikal, keberhasilan proyek

sangat bergantung pada kualitas kinerja dan kepuasan kerja karyawan, mengingat karakteristik pekerjaan yang menuntut ketepatan waktu, keselamatan kerja, dan koordinasi lintas fungsi. Sejumlah studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan determinan penting bagi stabilitas tenaga kerja dan kinerja organisasi, karena mencerminkan evaluasi subjektif karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta pengalaman psikologis di tempat kerja (McShane & Glinow dalam Nauval et al., 2022; Dousin et al., 2021). Perubahan lingkungan kerja akibat pandemi Covid-19 semakin menegaskan pentingnya kebijakan kerja yang adaptif, seperti *flexible working hours*, *remote working*, dan *work life balance*, dalam menjaga kepuasan dan keberlanjutan kinerja karyawan.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh *flexible working hours*, *remote working*, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja, temuan empiris yang ada masih menunjukkan hasil yang inkonsisten. Sejumlah studi melaporkan pengaruh positif signifikan dari ketiga variabel tersebut terhadap kepuasan kerja (Kiran & Khurram, 2018; Bekele & Mohammed, 2020; Nauval et al., 2022; Pratiwi & Fatoni, 2023), sementara penelitian lain menemukan tidak adanya pengaruh yang signifikan (Pambudi & Tecolu, 2019; Suryaningtyas et al., 2022; Alvionita et al., 2023). Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada sektor jasa umum, pendidikan, atau organisasi besar, sehingga masih terbatas kajian empiris yang secara spesifik menelaah fenomena tersebut pada perusahaan kontraktor skala kecil dan menengah, khususnya dalam konteks kerja jarak jauh selama pandemi Covid-19. Kesenjangan ini menjadi semakin relevan mengingat tingginya tingkat *turnover* dan penurunan pencapaian target kinerja pada

perusahaan kontraktor, yang mengindikasikan belum optimalnya kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *flexible working hours*, *remote working*, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X, sebuah perusahaan kontraktor mekanikal dan elektrikal, pada masa pandemi Covid-19. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana kebijakan kerja fleksibel dan sistem kerja jarak jauh yang diterapkan perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta menilai peran keseimbangan kehidupan kerja dalam menekan tingkat *turnover* dan mendukung keberlangsungan kinerja organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman empiris yang lebih kontekstual mengenai faktor-faktor penentu kepuasan kerja pada industri kontraktor di masa krisis.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kepuasan kerja dalam konteks kerja fleksibel dan *remote working* pada industri kontraktor skala kecil dan menengah. Dari sisi praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan manajerial bagi perusahaan kontraktor dalam merancang kebijakan kerja yang adaptif, berorientasi pada keseimbangan kehidupan kerja, serta berkelanjutan pascapandemi. Dengan mengintegrasikan variabel *flexible working hours*, *remote working*, dan *work life balance* dalam satu model empiris, penelitian ini juga memberikan gambaran komprehensif mengenai strategi pengelolaan SDM yang relevan untuk meningkatkan kepuasan kerja bahkan menekan tingkat *turnover* karyawan.

Literature Review

Human Resource Management and Job Satisfaction (Grand Theory)

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan kerangka konseptual utama dalam memahami perilaku dan sikap kerja karyawan. Dessler (2020) menegaskan bahwa manajemen SDM mencakup proses strategis mulai dari rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga pemberian kompensasi, dengan tujuan memastikan efektivitas dan kesejahteraan karyawan. Perspektif ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2022) yang menempatkan kepuasan kerja sebagai sikap kerja sentral yang mencerminkan evaluasi individu terhadap karakteristik pekerjaannya secara menyeluruh. Daft (2016) menambahkan bahwa kepuasan kerja muncul ketika terdapat kesesuaian antara kebutuhan individu, minat personal, dan karakteristik pekerjaan. Dengan demikian, literatur secara konsisten menempatkan kepuasan kerja sebagai outcome utama dari praktik manajemen SDM yang efektif, sekaligus indikator psikologis keberhasilan organisasi (Dessler, 2020; Robbins & Judge, 2022; Daft, 2016).

Job Satisfaction

Kepuasan kerja telah lama menjadi fokus utama dalam kajian perilaku organisasi karena keterkaitannya dengan kinerja, loyalitas, dan turnover karyawan. Hagmaier dalam Dousin et al. (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi subjektif karyawan terhadap pekerjaannya yang mencakup lingkungan kerja, proses kerja, hubungan interpersonal, serta sistem penilaian kinerja. Definisi ini diperkuat oleh Cronley dan Kim (dalam Kurniawan & Huda, 2021) yang menekankan aspek afektif berupa perasaan individu terhadap pekerjaan dan

organisasi tempat ia bekerja. Rawashdeh (dalam Bekele & Mohammed, 2020) memandang kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, sementara McShane dan Glinow (dalam Nauval et al., 2022) menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil proses penilaian psikologis yang melibatkan pengalaman kerja, karakteristik tugas, dan konteks lingkungan organisasi. Konsistensi definisi dari berbagai perspektif ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan sekadar respons sesaat, melainkan konstruksi psikologis multidimensional yang merefleksikan kualitas hubungan individu dengan pekerjaannya (Dousin et al., 2021; Bekele & Mohammed, 2020; Nauval et al., 2022). Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai keadaan emosional positif karyawan yang terbentuk dari evaluasi menyeluruh terhadap pekerjaan dan organisasinya (Putra et al., 2020).

Flexible Working Hours

Jam kerja fleksibel berkembang sebagai respons organisasi terhadap tuntutan efisiensi kerja dan keseimbangan kehidupan karyawan. Allan et al. (dalam Dousin et al., 2021) mendefinisikan flexible working hours sebagai pengaturan jadwal kerja yang memungkinkan karyawan menyesuaikan waktu kerja mereka untuk memenuhi target pekerjaan. Perspektif otonomi kerja ini diperkuat oleh Kurniawan dan Huda (2021), yang memandang jam kerja fleksibel sebagai kemampuan individu dalam mengontrol durasi dan distribusi waktu kerjanya. Rahman serta Jackson dan Fransman (dalam Bekele & Mohammed, 2020) menekankan bahwa fleksibilitas jam kerja memberi ruang bagi karyawan untuk bekerja di luar jam

konvensional dengan tingkat otonomi tertentu. Atkinson (dalam Kiran & Khurram, 2018) bahkan menempatkan fleksibilitas kerja sebagai perubahan mendasar dalam cara, waktu, dan tempat kerja dilakukan. Secara konseptual, literatur sepakat bahwa flexible working hours berfungsi sebagai mekanisme pengurangan konflik kerja–kehidupan pribadi dan peningkatan kepuasan kerja, meskipun efektivitasnya sangat bergantung pada konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan (Dousin et al., 2021; Bekele & Mohammed, 2020; Kiran & Khurram, 2018). Dengan demikian, flexible working hours dapat dipahami sebagai kebijakan kerja yang memberikan keleluasaan waktu bagi karyawan tanpa mengorbankan tanggung jawab pekerjaan (Putra et al., 2020).

Remote Working

Remote working atau work from home (WFH) merupakan bentuk pengaturan kerja yang semakin relevan dalam era digital dan krisis global seperti pandemi Covid-19. Bellmann dan Hübler (dalam Siregar & Rachmawati, 2023) mendefinisikan remote working sebagai sistem kerja yang tidak mengharuskan karyawan hadir secara fisik di kantor. Gallatin (dalam Siregar & Rachmawati, 2023) menekankan peran teknologi sebagai sarana utama koordinasi dan komunikasi kerja jarak jauh. Anderson et al. (dalam Suryaningtyas et al., 2022) menunjukkan bahwa remote working memberikan manfaat berupa pengurangan waktu perjalanan, peningkatan otonomi, dan fleksibilitas waktu kerja. Definisi ini diperkuat oleh Hollan et al. (dalam Nauval et al., 2022) serta Robbins dan Judge (dalam Suryaningtyas et al., 2022), yang menempatkan remote working sebagai transformasi cara kerja berbasis

pemanfaatan perangkat elektronik dan teknologi informasi. Secara keseluruhan, literatur menunjukkan bahwa remote working tidak hanya mengubah lokasi kerja, tetapi juga menggeser dinamika kontrol, komunikasi, dan pengalaman kerja karyawan (Nauval et al., 2022; Suryaningtyas et al., 2022; Siregar & Rachmawati, 2023). Oleh karena itu, remote working dapat disimpulkan sebagai sistem kerja jarak jauh yang memanfaatkan teknologi digital untuk mempertahankan produktivitas dan koordinasi kerja (Putra et al., 2020).

Work Life Balance

Work life balance merupakan konsep sentral dalam kajian kesejahteraan kerja modern. Kurniawan dan Huda (2021) mendefinisikannya sebagai kondisi keseimbangan peran individu dalam kehidupan kerja dan non-kerja. Pandangan ini sejalan dengan Alvionita et al. (2023) yang memandang work life balance sebagai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan aspek kehidupan pribadi seperti keluarga, rekreasi, dan waktu istirahat. Chaniago (dalam Fransiska & Maksum, 2023) menekankan kemampuan karyawan dalam mengelola tuntutan kerja dan kehidupan pribadi secara harmonis, sementara Larastrini dan Adnyani (2019) melihat work life balance sebagai hasil dari lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan loyalitas karyawan. Arifin dan Muharto (dalam Pratiwi & Fatoni, 2023) menambahkan bahwa work life balance tercermin dari kemampuan individu menjalankan tanggung jawab kerja tanpa mengabaikan aspek kehidupan personal. Konsistensi pandangan ini menunjukkan bahwa work life balance merupakan faktor psikososial penting yang berkontribusi terhadap kepuasan dan keberlanjutan kinerja karyawan (Larastrini & Adnyani, 2019;

Alvionita et al., 2023; Pratiwi & Fatoni, 2023). Dengan demikian, work life balance dapat dipahami sebagai kondisi keseimbangan waktu dan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang mendukung kesejahteraan individu (Putra et al., 2020).

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *flexible working hours*, *remote working*, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X. Pemilihan desain kausalitas didasarkan pada tujuan penelitian yang berfokus pada pengujian hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen, sebagaimana umum digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi (Sugiyono, 2022).

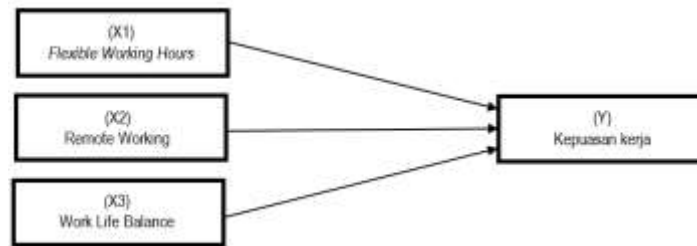
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X yang berjumlah 94 orang. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang menjalankan sistem *work from home* (WFH). Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64

responden. Teknik *purposive sampling* dipilih karena tidak seluruh karyawan mengalami kondisi kerja yang relevan dengan variabel penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap *flexible working hours*, *remote working*, *work life balance*, dan kepuasan kerja. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk memudahkan pengukuran sikap dan persepsi responden secara kuantitatif. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka yang bersumber dari buku teks, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan guna memperkuat landasan teoretis penelitian.

Analisis data dilakukan melalui analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Selanjutnya, analisis inferensial digunakan untuk menguji hubungan kausal antarvariabel penelitian sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Penggunaan kedua jenis analisis tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi responden sekaligus menjawab permasalahan penelitian secara empiris.

Figure 1. Model Penelitian



Sumber: Putra, et al (2020)

Hipotesis

Berdasarkan temuan empiris sebelumnya, flexible working hours telah terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, meskipun hasil penelitian menunjukkan ketidakkonsistenan. Kiran dan Khurram (2018) serta Bekele dan Mohammed (2020) menemukan bahwa flexible working hours berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sementara Putra et al. (2020) melaporkan pengaruh negatif. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, sehingga dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis bahwa flexible working hours berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Ha1).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa remote working memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja, meskipun hasilnya belum konsisten. Nauval et al. (2022) serta Siregar dan Rachmawati (2023) menemukan bahwa remote working berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sementara Putra et al. (2020) menyatakan bahwa remote

working tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, sehingga dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis bahwa remote working berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Ha2).

Temuan penelitian terdahulu mengenai pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Alvionita et al. (2023) menyatakan bahwa work life balance tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sementara Pratiwi dan Fatoni (2023) serta Putra et al. (2020) menemukan adanya pengaruh positif work life balance terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu ditelaah lebih lanjut, sehingga dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis bahwa work life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Ha3).

Berikut Karakteristik Responden yang diperoleh dalam penelitian ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Measur e	Items	Frequen cy	Percentage (%)
Usia	20-30	23	35,9
	31-40	25	39,1
	41-50	14	21,9
	>50	2	3,1

	Total	64	100%
Jenis Kelamin	Pria	45	45%
	Wanita	19	55%
	Total	64	100%
Masa Kerja	1-2 tahun	5	7,8
	3-4 tahun	24	37,5
	>5 tahun	35	54,7
	Total	64	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Berdasarkan karakteristik responden dalam penelitian ini ditinjau dari jenis kelamin, masa kerja, dan usia karyawan PT. X. Dari total 64 responden, mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 45 orang (70,3%), sedangkan karyawan perempuan berjumlah 19 orang (29,7%). Komposisi ini menunjukkan bahwa struktur tenaga kerja di PT. X masih didominasi oleh karyawan laki-laki. Kondisi tersebut dapat dipahami mengingat karakteristik industri kontraktor mekanikal dan elektrik yang umumnya menuntut aktivitas teknis dan operasional lapangan, sehingga lebih banyak melibatkan tenaga kerja laki-laki.

Ditinjau dari masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari lima tahun, yaitu sebanyak 35 orang (54,7%). Selanjutnya, karyawan dengan masa kerja 3–4 tahun berjumlah 24 orang (37,5%), sedangkan karyawan dengan masa kerja 1–2 tahun hanya sebanyak 5 orang (7,8%). Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. X merupakan tenaga kerja yang relatif berpengalaman dan telah lama

beradaptasi dengan budaya serta sistem kerja perusahaan. Tingginya proporsi karyawan dengan masa kerja panjang juga mengindikasikan adanya tingkat loyalitas tertentu, meskipun perusahaan tetap menghadapi tantangan terkait kepuasan kerja.

Berdasarkan kelompok usia, responden didominasi oleh karyawan berusia produktif. Karyawan dengan rentang usia 31–40 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu sebanyak 25 orang (39,1%), diikuti oleh karyawan berusia 20–30 tahun sebanyak 23 orang (35,9%). Selanjutnya, karyawan berusia 41–50 tahun berjumlah 14 orang (21,9%), sedangkan karyawan berusia di atas 50 tahun hanya sebanyak 2 orang (3,1%). Distribusi usia ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. X berada pada fase usia produktif yang umumnya memiliki tingkat tanggung jawab kerja dan keluarga yang tinggi, sehingga isu fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja menjadi relevan untuk diteliti.

Uji Instrumen

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Flexible Working Hours (X1)</i>	FWH1	0,662	0,246	Valid
	FWH2	0,627	0,246	Valid
	FWH3	0,629	0,246	Valid
	FWH4	0,769	0,246	Valid
	FWH5	0,643	0,246	Valid
	FWH6	0,630	0,246	Valid
	FWH7	0,710	0,246	Valid
<i>Remote Working (X2)</i>	RW1	0,685	0,246	Valid
	RW2	0,696	0,246	Valid
	RW3	0,768	0,246	Valid
	RW4	0,598	0,246	Valid
<i>Work Life Balance (X3)</i>	WLB1	0,554	0,246	Valid
	WLB2	0,563	0,246	Valid
	WLB3	0,475	0,246	Valid
	WLB4	0,663	0,246	Valid
	WLB5	0,499	0,246	Valid
	WLB6	0,556	0,246	Valid
	WLB7	0,588	0,246	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	KK1	0,440	0,246	Valid
	KK2	0,549	0,246	Valid
	KK3	0,618	0,246	Valid
	KK4	0,583	0,246	Valid
	KK5	0,708	0,246	Valid
	KK6	0,608	0,246	Valid
	KK7	0,478	0,246	Valid
	KK8	0,542	0,246	Valid
	KK9	0,486	0,246	Valid
	KK10	0,488	0,246	Valid
	KK11	0,553	0,246	Valid
	KK12	0,601	0,246	Valid
	KK13	0,502	0,246	Valid
	KK14	0,461	0,246	Valid
	KK15	0,631	0,246	Valid
	KK16	0,470	0,246	Valid
	KK17	0,420	0,246	Valid

KK18	0,468	0,246	Valid
KK19	0,539	0,246	Valid
KK20	0,558	0,246	Valid
KK21	0,493	0,246	Valid
KK22	0,526	0,246	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung untuk indikator variabel independen yaitu *flexible working hours* (X1), *remote working* (X2) dan *work life balance* (X3)

lebih besar dari r tabel, sehingga hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pada kuesioner dapat dianggap valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan untuk data penelitian.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Flexible Working Hours</i> (X1)	0,785	Reliabel
<i>Remote Working</i> (X2)	0,621	Reliabel
<i>Work Life Balance</i> (X3)	0,627	Reliabel
<i>Kepuasan Kerja</i> (Y)	0,880	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Hasil Uji Reliabilitas nilai *Cornbach Alpha* pada variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *flexible working hours* (X1) sebesar 0,785, *remote working* (X2) sebesar 0,621, *work life balance* (X3) sebesar 0,627 dan

variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) sebesar 0,880, yang mempunyai nilai *Cornbach Alpha* lebih besar daripada 0,60 yang artinya reliabel dan dapat menghasilkan jawaban dari penelitian yang konsisten dari waktu ke waktu.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square
1	0,863	0,745

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh angka *Coefficient Correlation* (R) sebesar 0,863 yang artinya *Flexible Working Hours* (X1), *Remote Working* (X2), *Work Life Balance* (X3) secara bersama-sama memiliki hubungan yang cenderung tinggi dan kuat terhadap kepuasan kerja (Y).

74,5 persen variansi kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh *Flexible Working Hours* (X1), *Remote Working* (X2), *Work Life Balance* (X3), sedangkan sisanya 26,8 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Selain itu, nilai R Square sebesar 0,745. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar

Findings and discussion

Hasil temuan dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel hasil Uji Hipotesis (Uji T) di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji Statistik T)

Model	B	T	Sig
(Constant)	10,535	1,781	0,080
<i>Flexible Working Hours</i> (X1)	0,459	9,940	0,000
<i>Remote Working</i> (X2)	1,412	8,647	0,000
<i>Work Life Balance</i> (X3)	1,464	10,462	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Statistik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel Uji Hipotesis (Uji T), seluruh variabel independen terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel *flexible working hours* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$), yang mengindikasikan bahwa fleksibilitas pengaturan waktu kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa ketika karyawan diberikan keleluasaan dalam mengatur jam kerja, mereka cenderung merasakan tingkat kontrol yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadinya, sehingga berdampak positif pada evaluasi kepuasan kerja. Hasil ini juga menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu kerja bukan sekadar kebijakan administratif, melainkan faktor strategis yang memengaruhi sikap dan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya, variabel *remote working* juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem kerja jarak jauh mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengurangan tekanan kerja, efisiensi

waktu, serta peningkatan kenyamanan dalam menjalankan tugas. Bekerja secara remote memungkinkan karyawan mengurangi beban perjalanan dan mengalokasikan waktu secara lebih efektif, sehingga berdampak pada peningkatan kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian ini sejalan dengan perspektif kerja fleksibel modern yang menempatkan otonomi dan kepercayaan sebagai elemen kunci dalam meningkatkan pengalaman kerja karyawan, khususnya pada organisasi yang mulai beradaptasi dengan pola kerja digital.

Selain itu, variabel *work life balance* juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi determinan penting dalam pembentukan kepuasan kerja. Karyawan yang mampu mengelola peran kerja dan non-kerja secara seimbang cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah serta evaluasi positif terhadap pekerjaannya. Secara teoritis, hasil ini memperkuat pandangan bahwa kepuasan kerja tidak hanya

dipengaruhi oleh aspek pekerjaan itu sendiri, tetapi juga oleh bagaimana pekerjaan tersebut terintegrasi dengan kehidupan pribadi karyawan. Dengan demikian, integrasi antara fleksibilitas waktu kerja, sistem kerja jarak jauh, dan work life balance membentuk fondasi penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan di lingkungan organisasi modern.

Conclusion and recommendation

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis empiris, penelitian ini menyimpulkan bahwa *flexible working hours*, *remote working*, dan *work life balance* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor kompensasi atau struktur pekerjaan formal, tetapi juga oleh sejauh mana organisasi mampu memberikan fleksibilitas, otonomi, serta keseimbangan antara peran kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Secara statistik, ketiga variabel menunjukkan tingkat signifikansi yang kuat ($p\text{-value} < 0,05$) dan nilai $t\text{-hitung}$ yang melampaui $t\text{-tabel}$, menegaskan bahwa pendekatan kerja fleksibel merupakan determinan penting dalam membangun pengalaman kerja yang positif.

Secara konseptual, hasil penelitian ini memberikan implikasi yang lebih luas bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di era kerja modern. Temuan bahwa *flexible working hours* dan *remote working* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja memperkuat pandangan bahwa organisasi perlu beradaptasi dengan perubahan pola kerja berbasis teknologi dan kebutuhan psikologis karyawan.

Selain itu, signifikansi *work life balance* menegaskan bahwa keberlanjutan kepuasan kerja tidak dapat dilepaskan dari keseimbangan peran individu di dalam dan di luar pekerjaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya relevan bagi PT. X, tetapi juga dapat menjadi rujukan bagi organisasi lain lintas sektor yang sedang mengimplementasikan sistem kerja fleksibel sebagai strategi peningkatan kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Keterbatasan dan Agenda Penelitian Selanjutnya

Meskipun memberikan temuan yang bermakna, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Ruang lingkup variabel penelitian masih terbatas pada tiga faktor utama, jumlah responden relatif kecil, serta objek penelitian hanya mencakup satu perusahaan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas model konseptual dengan menambahkan variabel lain seperti *organizational support*, *job autonomy*, *employee engagement*, atau *technostress* guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian mendatang dapat memperluas cakupan objek dan menggunakan desain longitudinal atau metode campuran (*mixed methods*) agar mampu menangkap dinamika kepuasan kerja secara lebih mendalam. Agenda penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia dalam konteks kerja fleksibel yang terus berkembang.

References

Alvionita, V. D., Fitrianty, R., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transfirmasional, Disiplin Kerja,

- dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Klinik L'viors. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 7(1), 60–71. <http://jurnal.ustjogja.ac.id>
- Anderson, Sweeney, Williams, Camm, Cochran, Fry, & Ohlmann. (2020). *Statistics for Business & Economics (14th ed.)*. Cengage Learning.
- Bekele, A. L., & Mohammed, A. (2020). *Effects of Flexible Working Arrangement on Job Satisfaction. Business, Management and Economics Research*, 610, 135–145. <https://doi.org/10.32861/bmer.610.135.145>
- Daft, R. L. (2016). *Management (12th ed.)*. Cengage Learning. www.cengage.com/highered
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. Pearson Education.
- Dousin, O., Wei, C. X., Balakrishnan, B. K. P. D., & Lee, M. C. C. (2021). *Exploring the mediating role of flexible working hours in the relationship of supervisor support, job and life satisfaction: A study of female nurses in China. Nursing Open*, 8(6), 2962–2972. <https://doi.org/10.1002/nop2.1008>
- Fransiska, N. G., & Maksum, I. (2023). Work Life Balance: Bagaimana Kepuasan Kerja dapat Memediasi terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 501. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.861>
- Kiran, M., & Khurram, S. (2018). *Flexitime and Employee Happiness at Workplace in Software Houses. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 12(3), 1008–1024.
- Kurniawan, S. D., & Huda, M. (2021). Analisis Keseimbangan Antara Kehidupan Dan Waktu Kerja Fleksibel Selama Pandemi Covid-19 Menggunakan Smart-PLS. *Jurnal JUPITER*, 13(2), 45–51.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- Nauval, A., Liswandi, & Kuntadi, A. Y. (2022). Pengaruh Work From Home, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME)*, 8(3). <https://doi.org/10.36312/jime.v8i2.3580/http>
- Pambudi, S., & Tecoalu, M. (2019). Pengaruh Flexi-time dan Transformational Leadership Terhadap Employee Loyalty yang Dimediasi oleh Job Satisfaction pada Karyawan Generation Y. *KOMPETENSI - JURNAL MANAJEMEN BISNIS*, 14(2).
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). Pengaruh employee engagement dan work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 432–444.
- Putra, K. C., Pratama, T. A., Linggautama, R. A., & Prasetyaningtyas, S. W. (2020). *The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period. Journal of Business Management Review*, 1(5), 341–353.

<https://doi.org/10.47153/jbmr15.592020>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education Limited.
- Siregar, P. I. K., & Rachmawati, R. (2023). *The Effect of Telework and Social Isolation on Job Satisfaction Mediating Job Stress and Work-Life Balance in Indonesia*. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 14(01), 35–47. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.014.1.05>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryaningtyas, D., Wilujeng, S., & Firdaus, R. M. (2022). Peran mediasi work life balance di antara work from home dan kepuasan kerja. *MBR (Management and Business Review)*, 6(1), 138–152. <https://doi.org/10.21067/mbr.v6i1.7026>