

PENGARUH MOTIVASI KERJA, *WORK LIFE BALANCE* DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KINERJA KARYAWAN PADA ERA *HYBRID WORKING*

Reynaldi¹, Eva Karla^{2*}, Stevianus³

Program Studi Akuntansi ¹

Program Studi Ilmu Komunikasi ²

Program Studi Ilmu Komunikasi

Universitas Gunadarma^{1,2,3}

*Correspondent Author: eva_karla@staff.gunadarma.ac.id

Authors Email: reynaldi17@staff.gunadarma.ac.id,
stevianus@staff.gunadarma.ac.id

Received: March 25, 2026. **Revised:** May 4, 2026. **Accepted:** May 12 2026. **Issue Period:** Vol.10 No.2 (2026), Pp. 648-665

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi kerja, work life balance dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan pada era hybrid working.

Metode analisis pada penelitian ini menggunakan data primer kuantitatif, tahap uji yang dilakukan adalah: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner dan data valid yang berhasil dikumpulkan sebanyak 100 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner. Alat bantu pengujian yang digunakan adalah *software* SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X1) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, work life balance (X2) dengan nilai sig $0,001 < 0,05$.serta fleksibilitas kerja (X3) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ Artinya bahwa secara parsial motivasi kerja, work life balance dan fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan. Sedangkan perhitungan secara simultan diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa motivasi kerja, work life balance dan fleksibilitas kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kepuasan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi kerja, *Work life balance*, Fleksibilitas Kerja



DOI: 10.52362/jisamar.v10i2.2419

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset yang penting bagi suatu perusahaan karena sangat menentukan dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan yang bersangkutan. Kesuksesan perusahaan adalah subjek dan tujuan dari manajemen yaitu dilihat dari kinerja karyawannya. Oleh karenanya karyawan harus diperhatikan agar terjalin kerjasama serta tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Berhasilnya perusahaan untuk mencapai tujuan bukan hanya terlihat dari sarana yang terpakai, tetapi juga peran sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang di miliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan perusahaan[1]. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen Sumber daya manusia adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh setiap perusahaan karena akan mendorong berkembangnya perusahaan. Karyawan yang kinerjanya baik akan menunjukkan hasil kerja yang tinggi sedangkan karyawan yang kinerjanya rendah akan menunjukkan hasil kerja yang rendah. Peningkatan kinerja karyawan secara otomatis akan meningkatkan performa perusahaan. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu. Hal ini memotivasi karyawan untuk lebih baik lagi dalam bekerja sehingga kepuasan kinerja karyawan akan tercapai.

Motivasi kerja adalah sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya agar timbul rasa puas pada kinerjanya. Pihak manajemen perusahaan harus memiliki sebuah cara untuk menumbuhkan kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat memiliki sikap positif dengan pekerjaannya sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Salah satu metode agar kepuasan kerja karyawan meningkat adalah dengan memberikan motivasi kerja.

Pada kenyataannya tidak semua karyawan dapat dapat mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi hal itu disebabkan karyawan memiliki kehidupan lain selain pekerjaan yang harus diperhatikan. Keadaan ini mengacu pada pekerjaan dengan kehidupan pribadi, pekerjaan dengan keluarga, dan pekerjaan dengan aktifitas sosial. Pengaturan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dikenal dengan istilah work-life balance.

Work-life balance (WLB) secara sederhana merupakan suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyesuaikan antara pekerjaan di tempat kerja serta kebutuhan pribadi dan kehidupan dalam keluarga[2]-[3]. Pekerja yang menjalankan work- life balance (WLB) yang baik adalah pekerja yang memiliki produktifitas dan memiliki kinerja tinggi. Selain itu, karyawan dapat merasa puas dan lebih bahagia serta kreatif karena lingkungan luar perusahaan seperti di rumah, kemasyarakatan dan begitu juga dalam lingkungan perusahaan tersebut.



Fleksibilitas memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kebahagiaan karyawan dalam bekerja[4], terutama yang berkaitan dengan kontrol penuh atas waktu dan lokasi bekerja. Fleksibilitas ini dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk menentukan kapan dan di mana saja mereka melakukan pekerjaan mereka, yang sering kali dihubungkan dengan mengurangi ketegangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Efektivitas bekerja dari rumah (WFH) menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki fleksibilitas dalam waktu banyak mampu memenuhi tuntutan dari kehidupan pribadi mereka, yang pada waktunya mengurangi konflik antara pekerjaan dan waktu di rumah. Fleksibilitas Kerja yang terkelola dengan baik menjadi kunci dalam meningkatkan kebahagiaan karyawan. Kontrol atas waktu dan tempat kerja terbukti mempengaruhi kebahagiaan karyawan melalui mekanisme psikologis[5]-[6]. Kepuasan Kinerja Karyawan merupakan kondisi di mana individu merasa puas terhadap hasil kerja yang dicapainya dan memperoleh pengakuan atas kontribusinya terhadap organisasi, apalagi di era transformasi dunia kerja yang semakin inovatif, organisasi tidak hanya dituntut untuk mencapai target bisnis, tetapi juga memastikan bahwa karyawan merasa puas terhadap kinerja yang mereka capai. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kinerja tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, motivasi dan komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan.

Kepuasan Kinerja Karyawan

Kepuasan kinerja karyawan adalah keadaan emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja, mencakup terpenuhinya harapan terhadap gaji, lingkungan, dan tugas. Faktor utamanya meliputi apresiasi, kompensasi adil, hubungan rekan kerja, dan kesempatan pengembangan. Kepuasan tinggi meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan moral kerja.

Tingkat kepuasan kerja memiliki dampak signifikan pada motivasi, kinerja, serta retensi pegawai di suatu organisasi perusahaan. Kepuasan kerja adalah salah satu tahapan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja sangat penting yang harus diperhatikan dalam hubungan dengan produktivitas dan kinerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Kepuasan kerja sebagai cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif akan suatu pekerjaan, yang bersumber dari suatu penilaian terkait karakteristik karakteristiknya.

Kepuasan kerja memiliki arti sebagai keadaan emosional pegawai dalam memandang pekerjaannya, baik perasaan menyenangkan ataupun tidak menyenangkan. Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, yang terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja. Berdasarkan definisi para ahli pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai nilai penting pekerjaan [7]-[8].

Motivasi Kerja



DOI: 10.52362/jisamar.v10i2.2419

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Motivasi Kerja adalah dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk bekerja guna mencapai tujuan secara optimal[9]. Faktor yang memengaruhi Motivasi Kerja dapat berasal dari dalam diri karyawan (intrinsik) maupun dari lingkungan kerja (ekstrinsik). Faktor intrinsik meliputi kondisi psikologis karyawan, seperti keresahan atau ketidakstabilan emosional, yang dapat memicu aksi protes atau pemogokan. Sementara itu, faktor ekstrinsik meliputi lingkungan kerja, termasuk sarana dan prasarana yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas karyawan. Lima prinsip utama Mangkunegara (2017) [10] dalam motivasi kerja: partisipasi, komunikasi, pengakuan andil bawahan, pendelegasian wewenang, dan perhatian dari pimpinan[11]-[12]. Partisipasi memungkinkan karyawan terlibat dalam menentukan tujuan, sementara komunikasi yang jelas membantu meningkatkan motivasi. Pengakuan terhadap kontribusi bawahan serta pendelegasian wewenang memberikan rasa tanggung jawab yang lebih besar, sementara perhatian dari pimpinan terhadap kebutuhan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja. [13]-[14] menambahkan bahwa indikator spesifik Motivasi Kerja mencakup pemenuhan kebutuhan fisik melalui bonus dan tunjangan, rasa aman melalui asuransi kesehatan, serta kebutuhan sosial melalui interaksi dengan rekan kerja[13]-[14]. Selain itu, penghargaan atas prestasi dan peluang untuk aktualisasi diri juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi karyawan.

Work Life Balance

Work-Life Balance mengacu pada kondisi di mana individu dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, serta bertanggung jawab terhadap aktivitas yang tidak berkaitan dengan pekerjaan[15]. *Work-Life Balance* adalah konsep yang melibatkan pengaturan batasan *antara* lingkungan pekerjaan dan keluarga. Banyak organisasi mendukungnya melalui program yang bersifat family-friendly seperti jam kerja fleksibel dan telecommuting[16]-[17]-[14]. Keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik memiliki banyak manfaat bagi karyawan perusahaan. Bagi karyawan, keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, kesehatan fisik dan mental. Bagi perusahaan, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas karyawan, dan daya tarik perusahaan sebagai tempat kerja.

Indikator *Work-Life Balance*[15]- [18]-[19]

Menurut[15]-[20] menjelaskan bahwa indikator *Work-Life Balance*, yaitu:

1. Time Balance (Keseimbangan Waktu)
Menyangkut jumlah waktu yang diberikan pada seseorang untuk karirnya dengan waktu yang diberikan buat keluarga atau aspek kehidupan selain karir, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, berkumpul dengan keluarga.
2. Involvement balance (Keseimbangan keterlibatan)
Keseimbangan akan keterlibatan mengacu pada keterlibatan psikologi yang seimbang dalam karir seseorang dan keluarganya. Seseorang yang memiliki keseimbangan peran tidak akan mengalami konflik dan kebingungan dalam kedua ranah tersebut.
3. Satisfaction balance (Keseimbangan kepuasan)



DOI: 10.52362/jisamar.v10i2.2419

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Tingkat kepuasan dalam hal ini mengacu pada tingkat kepuasan yang seimbang pada seseorang terhadap karir dan keluarganya. Misalnya seseorang karyawan puas akan pekerjaannya di kantor serta puas dengan keadaan keluarganya.

4. Strain Based Balance (Keseimbangan Energi atau Stres)
Menekankan indicator ini, yang mencakup tingkat stress, kelelahan, dan kepuasan hidup
5. Social Support and Networking (Dukungan Sosial dan Jaringan)
Indikator ini melibatkan dukungan dari keluarga, teman, atau rekan kerja.

Fleksibilitas Kerja

Salah satu strategi yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan yaitu dengan menerapkan fleksibilitas kerja atau yang biasa dikenal dengan Flexible Work Arrangement (FWA)[21]-[22]. Dengan adanya fleksibilitas kerja ini maka karyawan diberikan berbagai pilihan dalam melaksanakan tugasnya agar tidak bosan dan dapat termotivasi untuk bekerja sesuai dengan yang mereka inginkan.

Possenried dan Plantega (2011)[14] menyatakan bahwa fleksibilitas kerja secara umum memiliki tiga kategori yaitu penjadwalan, fleksibilitas lokasi, serta fleksibilitas waktu[14]-[23]-[21]. Sedangkan menurut[24]-[25] fleksibilitas kerja merupakan pengaturan baik secara formal maupun informal oleh perusahaan dimana karyawan dapat memilih tempat dan waktu kerja dengan kebijakan berapa lama, kapan, dan dimana mereka akan bekerja sesuai dengan kemampuan mereka[24]-[25]-[26].

Perusahaan menerapkan sistem fleksibilitas kerja ini sebagai cara agar karyawan dapat memperoleh keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan atau yang sering disebut dengan work life balance. Dengan keseimbangan yang diperoleh ini, diharapkan karyawan memiliki kemampuan kerja yang baik serta komitmen dalam pekerjaan dan keluarganya, baik dalam tanggung jawab pekerjaan maupun non-pekerjaan. Karyawan juga diharapkan mendapatkan pengaruh positif dengan adanya work life balance sehingga dapat berkomitmen pada perusahaan, meningkatkan kinerjanya, serta puas dalam bekerja.

Manfaat Fleksibilitas Kerja [27]-[28]

Menurut [29]-[30]-[31] manfaat yang dapat diperoleh atas penerapan fleksibilitas kerja sebagai berikut :

1. Bagi karyawan
 - a. Jam kerja fleksibel dapat membantu karyawan dalam peningkatan produktivitas kerjanya, kepuasan kerja serta semangat kerja karyawan.
 - b. Jam kerja fleksibel dapat menyeimbangkan kehidupan karyawan antara pekerjaan dan keluarga.



- c. Dapat menghindari stres kerja, misalnya yang diakibatkan oleh jam sibuk seperti stres akibat arus lalu lintas yang macet. Sehingga karyawan akan bekerja dengan nyaman dan termotivasi agar bekerja lebih semangat.
 - d. Mengurangi persaingan dan menghindari konflik antar karyawan, dengan adanya fleksibilitas kerja ini juga dapat memunculkan karyawan berbakat yang akan lebih mudah untuk dilihat oleh perusahaan.
 - e. Karyawan memiliki waktu untuk menyalurkan hobinya, serta jika memungkinkan untuk melanjutkan pendidikannya.
2. Bagi perusahaan
 - a. Penghematan biaya untuk penggunaan ruangan.
 - b. Pemimpin dapat lebih konsentrasi pada hasil dan kualitas kerja karyawan, bukan berkonsentrasi pada tingkat kehadiran karyawan.
 - c. Dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan karena pemimpin lebih berfokus pada pekerjaan.
 - d. Meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan adanya kebebasan untuk menentukan pekerjaan sesuai dengan kehendak karyawan.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan

H2 : Work life balance berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan

H3 : Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan

H4 : Motivasi kerja, work life balance dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam data numerik untuk menguji hipotesis melalui pengumpulan data, yaitu menganalisis pengaruh motivasi kerja, work life balance dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan.

Objek Penelitian



DOI: 10.52362/jisamar.v10i2.2419

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada era hybrid working. Penelitian ini menggunakan data primer, dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja hybrid working.

Populasi dan sampel

Sampel sebanyak 100 responden disebarkan kepada karyawan yang bekerja hybrid working. Populasi dalam penelitian ini tidak diketahui dengan pasti dan untuk menghitung jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Rao Purba.

Teknik Pengambilan Sampling

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non probability dengan metode purpose sampling. Kriteria utama pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja hybrid working.

Metode Pengumpulan Data

Dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara daring kepada karyawan yang bekerja hybrid working. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui google form, tautan dikirim melalui media sosial.

Alat Analisis

Pada penelitian ini alat analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi (R^2).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah terdapat masalah-masalah asumsi klasik di dalam model regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan ada dua terdiri dari uji normalitas dan uji multikolinearitas.



Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriterianya adalah sebagai berikut :

1. H0 diterima apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H1 diterima apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1.

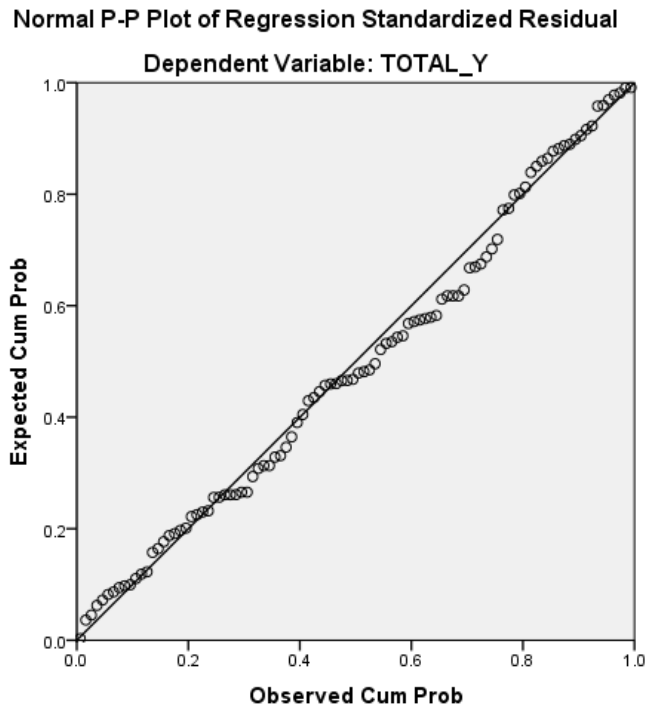
HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak.





Gambar 1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 diatas menunjukkan bahwa penyebaran data (titik) disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Uji dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Apabila nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2016).

Tabel 2

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics



DOI: 10.52362/jisamar.v10i2.2419

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja (X1)	,431	2,522
	Work Life Balance (X2)	,325	2,305
	Fleksibilitas Kerja (X3)	,321	2,256
a. Dependent Variable: Kepuasan Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber : data diolah.

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa dimensi rebranding, keragaman produk, dan persepsi harga memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas atau tidak ada korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat.

3. Uji Heteroskedastisitas

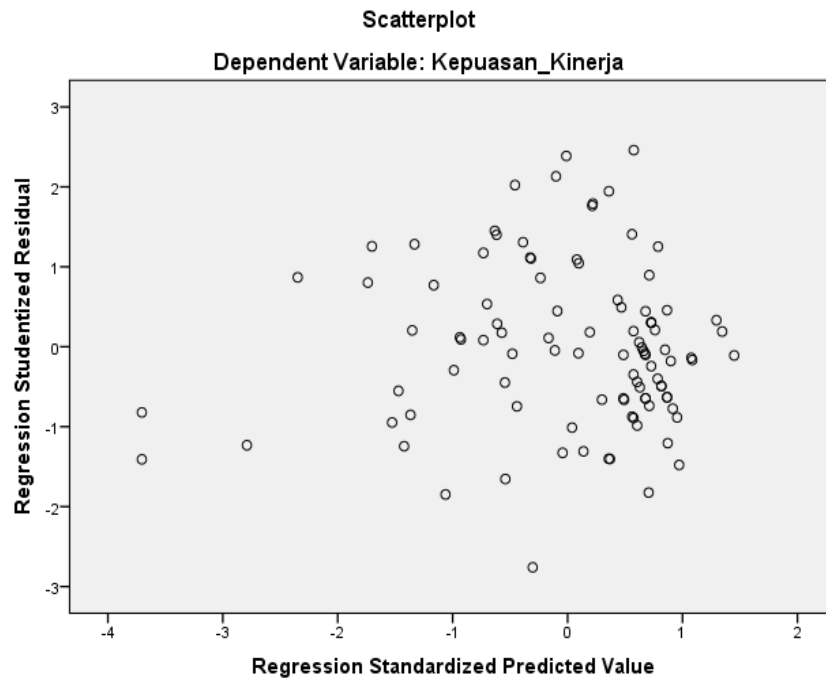
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah adanya homoskedastisitas dan tidak adanya heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas :



DOI: 10.52362/jisamar.v10i2.2419

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi didalam penelitian ini layak digunakan.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3

Hasil Uji Parsial (Uji T)



DOI: 10.52362/jisamar.v10i2.2419

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,224	1,022		,219	,827
	Motivasi Kerja (X1)	,373	,058	,373	5,476	,000
	Work Life balance (X2)	,285	,103	,185	2,768	,001
	Fleksibilitas Kerja (X3)	,458	,064	,528	5,972	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data diolah.

Berdasarkan tabel 3, berikut adalah penjelasan hubungan variabel independent dengan variabel dependen secara parsial dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan ($0,000 < 0,05$), maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Work Life Balance (X2) terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan ($0,001 < 0,05$), maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa work life balance berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Fleksibilitas Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan ($0,000 < 0,05$), maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)



DOI: 10.52362/jisamar.v10i2.2419

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Tabel 4

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	745,647	3	248,549	137,463	,000 ^b
	Residual	176,863	96	1,842		
	Total	922,510	99			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4 di atas hasil F hitung diperoleh sebesar 137,463 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Work Life Balance (X2) dan Fleksibilitas Kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan (Y). Dapat disimpulkan H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja, work life Balance dan fleksibilitas Kerja memengaruhi kepuasan kinerja karyawan secara simultan dan signifikan.



Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788 ^a	,769	,769	1,28523
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,769 (76,9%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, work life balance, dan fleksibilitas kerja memengaruhi kepuasan kinerja karyawan sebesar 76,9%, sedangkan sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan :

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan
Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi meningkatkan produktivitas, kualitas pekerjaan, dan komitmen yang pada gilirannya menciptakan kepuasan kerja karena karyawan merasa kebutuhan dan pencapaiannya terpenuhi.



DOI: 10.52362/jisamar.v10i2.2419

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

2. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan
Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil analisis data, variabel *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kinerja mereka.
3. Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan
Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Fleksibilitas Kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan. Fleksibilitas waktu dan lokasi kerja membuat karyawan merasa lebih dipercaya dan dihargai serta meningkatkan rasa nyaman terhadap pekerjaannya. Kebebasan dalam menentukan waktu dan lokasi bekerja memberikan ruang bagi karyawan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi pribadi sehingga dapat mengurangi stres dan meningkatkan efektivitas. Fleksibilitas ini membuat karyawan merasa lebih nyaman, lebih produktif, dan pada akhirnya lebih puas dengan kinerja yang mereka hasilkan.

Saran :

1. Disarankan untuk peneliti selanjutnya memperluas variabel penelitian yang mungkin berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan seperti stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja digital agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif serta meningkatkan jumlah dan kecukupan responden agar hasil penelitian lebih akurat dan dapat digeneralisasikan.
2. Bagi karyawan kemampuan dalam mengatur waktu serta disiplin diri menjadi faktor penting agar sistem kerja hybrid tetap berjalan efektif tanpa mengurangi kualitas kinerja.

Referensi

- [1] S. Daya, “Manajemen sumber daya manusia,” *Univ. Gunadarma*, 1996.
- [2] S. Fleetwood, “Why work–life balance now?,” *Int. J. Hum. Resour. Manag.*, vol. 18, no. 3, pp. 387–400, 2007.
- [3] G. SN, “Work-life balance-a systematic review,” *Vilakshan-XIMB J. Manag.*, vol. 20, no. 2, pp. 258–276, 2023.
- [4] M. Sihite, D. H. Perkasa, M. Magito, L. Yuliana, and A. S. Dwianto, “Kinerja Karyawan: Peran Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Fleksibilitas Kerja: Studi Kasus Driver Grab Di Jakarta Timur,” *J. Bina Bangsa Ekon.*, vol. 17, no. 2, pp. 2164–2176, 2024.



-
- [5] H. Aulia, I. M. Yusuf, and N. D. Ramadani, “Dampak Kerja dari Rumah (WFH) terhadap Efektivitas Pegawai Selama Pandemi Covid-19,” *J. Sumber Daya Apar.*, 2021.
- [6] L. Kartika, R. D. Indrawan, and R. Jayawinangun, “Analisis efektivitas program Work From Home (WFH) berbasis outcome masa pandemi Covid-19,” *JABE (Journal Appl. Bus. Econ.*, vol. 7, no. 3, pp. 338–356, 2021.
- [7] S. Handoko, F. Fauziah, and E. T. E. Handayani, “Implementasi data mining untuk menentukan tingkat penjualan paket data Telkomsel menggunakan metode K-Means Clustering,” *J. Ilm. Teknol. dan Rekayasa*, vol. 25, no. 1, pp. 76–88, 2020.
- [8] R. T. Handoko, “Pengaruh kompetensi kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasional melalui kompensasi pada pegawai negeri sipil di badan kepegawaian daerah Provinsi Jawa Timur,” 2020, *UNIVERSITAS AIRLANGGA*.
- [9] S. Sedarmayanti and H. Haryanto, “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran,” *J. Ilmu Adm. Media Pengemb. Ilmu Dan Prakt. Adm.*, vol. 14, no. 1, pp. 96–112, 2017.
- [10] A. A. A. P. Mangkunegara, “Manajemen sumber daya manusia perusahaan,” 2011.
- [11] E. Suswati, *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2022.
- [12] I. N. Suryawan and A. Salsabilla, “Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan,” *Aksara J. Ilmu Pendidik. Nonform.*, vol. 8, no. 1, pp. 137–146, 2022.
- [13] A. H. Maslow, *Maslow on management*. John Wiley & Sons, 1998.
- [14] D. S. Possenriede and J. Plantenga, “Access to flexible work arrangements, working-time fit and job satisfaction,” Discussion Papers Series, 2011.
- [15] L. M. I. Wardani and R. Firmansyah, *Work-life balance para pekerja buruh*. Penerbit NEM, 2021.
- [16] D. Kembuan, R. A. M. Koleangan, and I. Ogi, “Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo cabang utama di Manado,” *J. Emba*, vol. 9, no. 3, pp. 1257–1266, 2021.
- [17] L. A. Kembuan and I. W. Sudarma, “Pemberdayaan potensi jemaat dalam membangun gereja misioner,” *CHARISTHEO J. Teol. dan Pendidik. Agama Kristen*, vol. 1, no. 1, pp. 87–101, 2021.



- [18] P. Sofyan, “Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Work Life Balance dengan Pelatihan Kerja Sebagai Variabel Moderasi terhadap Kepuasan Kerja Konsultan di DKI Jakarta,” 2024, *Universitas Mercu Buana Jakarta*.
- [19] J. Rizqiyah, “Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan,” *Agil. Lentera Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 2, no. 01, pp. 15–20, 2024.
- [20] N. T. Wardani and R. M. Dewi, “Pengaruh motivasi, kreativitas, inovasi dan modal usaha terhadap minat berwirausaha,” *J. Manaj. Dan Kewirausahaan*, vol. 9, no. 1, p. 93, 2021.
- [21] M. I. Elmubarak, S. Puspita, and D. F. Satiadharmanto, “FLEKSIBILITAS KERJA DAN DINAMIKA RETENSI TENAGA MEDIS DIRUMAH SAKIT AL-SHIFA GAZA CITY: STUDI KUALITATIF DALAM KONDISI KRISIS,” *J. Manaj. Almatama*, vol. 4, no. 2, pp. 99–114, 2025.
- [22] K. M. Shockley and T. D. Allen, “Motives for flexible work arrangement use,” *Community. Work Fam.*, vol. 15, no. 2, pp. 217–231, 2012.
- [23] L. Chusna and Y. Purwono Prihatmaji, “Kajian Small Office Home Office (SOHO) Pada Bidang Ekonomi Kreatif Terhadap Revolusi Industri 4.0,” 2020.
- [24] A. Carlson, J. Betteridge, B. Kisiel, B. Settles, E. Hruschka, and T. Mitchell, “Toward an architecture for never-ending language learning,” in *Proceedings of the AAAI conference on artificial intelligence*, 2010, pp. 1306–1313.
- [25] D. S. Carlson, J. G. Grzywacz, and K. Michele Kacmar, “The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface,” *J. Manag. Psychol.*, vol. 25, no. 4, pp. 330–355, 2010.
- [26] T. H. Handoko, “Manajemen personalia dan sumber daya manusia,” 2000.
- [27] I. D. Pratiwi, “Fleksibilitas Kerja,” *Manaj. Pengemb. Sumber Daya Mns.*, vol. 361, 2025.
- [28] R. S. I. Pratiwi and S. Wartini, “Flexible Working Arrangements: Fleksibilitas Kerja dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Modern,” *Bookchapter Manaj. SDM*, vol. 1, pp. 91–116, 2025.
- [29] A. H. Maslow and N. Iman, *Motivasi dan kepribadian: teori motivasi dengan pendekatan hierarki kebutuhan manusia*. Pustaka Binaman Pressindo, 1993.
- [30] M. Selby, *Understanding urban tourism: Image, culture and experience*. Bloomsbury Publishing, 2003.



- [31] L. Selby *et al.*, “Receipt of preventive health services by IBD patients is significantly lower than by primary care patients,” *Inflamm. Bowel Dis.*, vol. 14, no. 2, pp. 253–258, 2008.



DOI: 10.52362/jisamar.v10i2.2419

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).