



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 17259-17267

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Flexible Working Arrangement* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil XII Kota Surabaya

Nadya Lavika Putri Cahyani, Sri Budi Kasiyati

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

nadyalavikaputri01@gmail.com, k_sribudi@untag-sby.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *flexible working arrangement* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 82 responden yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji parsial (*t*), uji simultan (*F*), dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum menjadi faktor utama yang menentukan kepuasan kerja, yang diduga dipengaruhi oleh dominasi karyawan Generasi Z yang lebih mengutamakan fleksibilitas kerja, kesempatan berkembang, dan otonomi dalam bekerja. Sebaliknya, *flexible working arrangement* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Fleksibilitas dalam mengatur waktu dan lokasi kerja mampu meningkatkan kenyamanan serta kepuasan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,3% menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 40,3%, sedangkan 59,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan pengembangan karier. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mempertahankan kebijakan kerja fleksibel serta meningkatkan program yang mendukung kesejahteraan psikologis karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

Kata kunci: *Flexible Working Arrangement*, *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja

1. Latar Belakang

Lanskap dunia kerja kontemporer telah mengalami akselerasi transformasi yang sangat masif dalam beberapa tahun terakhir, terutama sejak dipicu oleh momentum krisis kesehatan global pandemi COVID-19. Dinamika distributif ini secara paksa menuntut berbagai entitas organisasi dan korporasi untuk melakukan reorientasi taktis serta adaptasi pola operasional agar tetap mampu mempertahankan resiliensi bisnis di tengah ekosistem yang semakin fluktuatif dan kompetitif. Salah satu manifestasi adaptasi yang paling jamak diimplementasikan adalah pengadopsian kebijakan tata kelola kerja yang berbasis pada fleksibilitas tinggi. Pergeseran paradigma ini tidak sekadar menyentuh aspek restrukturisasi mekanis yang semula berorientasi pada kehadiran fisik secara konvensional di ruang kantor, melainkan telah mendisrupsi arsitektur manajemen sumber daya manusia secara holistik, di mana talenta internal dipaksa untuk adaptif terhadap ekosistem digital dan skema penugasan yang elastis. Kendati demikian, migrasi kultural ini tidak selalu berjalan mulus dalam tataran empiris karena memicu rentetan problematika baru yang bersinggungan langsung dengan aspek kesejahteraan psikologis pekerja, khususnya dalam menjaga harmonisasi antara dimensi profesionalitas dengan urusan domestik atau dikenal sebagai *work life balance*. Defisit stabilitas pada area ini terbukti menjadi pemicu utama munculnya beragam dampak destruktif, mulai dari eskalasi stres kerja, degradasi kelelahan fisik dan mental yang ekstrem atau *burnout*, hingga penurunan drastis pada kurva kepuasan kerja personel.

Berbagai kajian empiris mutakhir mengonfirmasi bahwa fenomena *burnout* telah bermutasi menjadi salah satu ancaman paling krusial dalam ekosistem korporasi modern akibat akumulasi tekanan target yang tinggi, kompleksitas deskripsi tugas yang kian rumit, serta minimnya ruang jeda untuk restorasi energi. Gejala kelelahan emosional ini tidak lagi menjadi monopoli negara industri maju, melainkan telah menjalar secara merata pada iklim ketenagakerjaan di negara berkembang, termasuk Indonesia, di mana semakin banyak pekerja mengeluhkan

penurunan motivasi intrinsik akibat tekanan psikososial di tempat kerja. Kondisi ini kemudian mengkristal menjadi serangkaian anomali perilaku organisasi baru yang dikenal dengan istilah *quiet quitting* dan *the great reshuffle*. Istilah *quiet quitting* merefleksikan sebuah sikap protektif di mana karyawan memilih untuk membatasi kontribusi tenaga mereka secara ketat hanya pada batas minimum deskripsi tugas formal tanpa ada intensi untuk terlibat dalam penugasan ekstra atau lembur. Sementara itu, *the great reshuffle* menjadi penanda gelombang migrasi massal pasca-pandemi, di mana para profesional secara berani mengambil keputusan untuk mengundurkan diri demi memburu peluang karier baru yang dinilai lebih adaptif dalam menawarkan fleksibilitas ruang, keseimbangan hidup yang ideal, serta kompensasi yang rasional. Melengkapi kompleksitas tersebut, penetrasi teknologi digital yang semakin agresif ikut melahirkan determinasi baru berupa *always on culture*, sebuah kondisi di mana pekerja dituntut untuk selalu bersiap sedia dan responsif terhadap urusan pekerjaan tanpa mengenal sekat pembatas waktu formal.

Eksistensi *always on culture* yang menjembatani komunikasi tugas kapan saja melalui platform digital seperti WhatsApp, surat elektronik, maupun aplikasi manajerial lainnya secara perlahan mengikis garis demarkasi antara ruang privat dan ruang profesional. Akibatnya, sebagian besar karyawan terjebak dalam disorientasi pengelolaan waktu dan kehilangan kendali atas hak cuti psikologis mereka karena besarnya beban ekspektasi korporasi. Gejala alienasi kerja ini terekam sangat kuat pada kelompok demografi yang saat ini mendominasi struktur ketenagakerjaan, yaitu Generasi Milenial dan Generasi Z. Kedua klaster usia ini memunyai dekonstruksi nilai yang sangat berbeda terhadap makna pekerjaan dibanding generasi pendahulu, di mana mereka tidak lagi memosisikan kompensasi finansial dan status jabatan sebagai satu-satunya tolok ukur kesuksesan. Bagi kelompok intergenerasional ini, portofolio pekerjaan yang ideal wajib menawarkan elemen fleksibilitas, kenyamanan atmosfer lingkungan, serta jaminan kualitas hidup yang bermartabat.

Sederet pembuktian ilmiah memperlihatkan kecenderungan bahwa mayoritas Generasi Milenial dan Generasi Z tidak segan untuk meninggalkan ikatan kerja formal apabila perusahaan dinilai gagal menyediakan iklim yang mendukung *work life balance*. Fakta ini menegaskan bahwa keseimbangan hidup telah bergeser dari yang semula hanya dianggap sebagai fasilitas pelengkap atau jaminan opsional kini bertransformasi menjadi kebutuhan mutlak yang memengaruhi retensi, loyalitas, serta kepuasan kerja mereka. Secara teoretis, ketercapaian *work life balance* yang optimal berkorelasi positif terhadap reduksi beban stres, peningkatan derajat kesehatan mental, serta stimulasi kepuasan kerja, sedangkan ketidakseimbangan di area tersebut dipastikan memicu konflik interpersonal di kantor dan degradasi performa output. Merespons urgensi kebutuhan akan keseimbangan hidup tersebut, formulasi *flexible working arrangement* muncul sebagai salah satu instrumen resolusif yang dinilai paling kompatibel dengan karakteristik dunia kerja modern karena memberikan otonomi penuh kepada pegawai dalam menentukan durasi, lokalisasi, maupun pola eksekusi tugas secara mandiri.

Meskipun demikian, aktualisasi *flexible working arrangement* pada tataran praktis di PT. Pegadaian Kanwil XII Kota Surabaya memunyai hambatan struktural tersendiri yang cukup kompleks. Karakteristik bisnis perusahaan yang bergerak di sektor jasa keuangan mengharuskan mayoritas lini operasionalnya tetap bertumpu pada kehadiran fisik personel di kantor-kantor cabang guna menyelenggarakan pelayanan langsung secara prima kepada nasabah. Walau terdapat barikade operasional pada unit frontliner, skema fleksibilitas ini tetap memiliki urgensi tinggi untuk diterapkan pada level manajerial dan administratif sebagai instrumen pendongkrak kepuasan kerja. Pemberian keleluasaan dalam memanajemen waktu dan ruang kerja terbukti mampu mengonstruksi kenyamanan psikologis dan memberikan rasa kepemilikan tugas yang lebih tinggi bagi karyawan, sepanjang target performa yang ditetapkan tetap terpenuhi secara akurat. Melalui minimalisasi tekanan fisik akibat mobilitas harian, skema kerja fleksibel ini berpotensi besar memicu lonjakan motivasi sekaligus mempermudah pencapaian keseimbangan hidup karyawan.

Namun, di sisi lain, jika implementasi *flexible working arrangement* tidak dibentengi oleh parameter regulasi yang tegas, kebijakan ini justru dapat menjadi bumerang yang membuat karyawan merasa terjebak dalam kewajiban kerja tanpa batas waktu dan berpotensi mengalami *overwork*. Kesenjangan antara ekspektasi karyawan terhadap fleksibilitas ideal dengan realitas kebijakan konvensional yang diterapkan perusahaan kerap kali menjadi episentrum munculnya resistensi dan ketidakpuasan kerja. Sebaliknya, apabila manajemen mampu memformulasikan ekosistem kerja yang akomodatif terhadap prinsip *work life balance* dan skema fleksibilitas yang presisi, maka kurva kepuasan kerja karyawan dipastikan akan bergerak naik. Hingga saat ini, penerapan kedua konsep tersebut di PT. Pegadaian Kanwil XII Kota Surabaya masih dibayangi kendala berupa rigiditas regulasi internal, kultur organisasi yang cenderung konservatif, serta tuntutan operasional tatap muka yang tinggi. Berangkat dari latar belakang dan tumpukan fenomena diskursus di atas, maka penelitian ini didesain secara khusus untuk menelaah secara empiris seberapa besar kontribusi dan pengaruh dari *work life balance* serta *flexible*

working arrangement dalam mengendalikan tingkat kepuasan kerja karyawan di lingkungan PT. Pegadaian Kanwil XII Kota Surabaya.

2. Metode Penelitian

Rancangan orientasi dari investigasi ilmiah ini diarahkan secara spesifik untuk mendeteksi serta mengukur besaran daya pengaruh yang ditimbulkan oleh dimensi work life balance sebagai variabel independen pertama (X1) dan flexible working arrangement sebagai variabel independen kedua (X2) terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan yang bertindak selaku variabel dependen (Y) pada lingkungan kerja PT. Pegadaian Kanwil XII Kota Surabaya. Mengingat fokus kajian menitikberatkan pada pembuktian hubungan sebab-akibat serta keterikatan logis antarvariabel amatan, maka arsitektur metodologi yang diadopsi dalam riset ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas. Seluruh personel atau karyawan aktif yang bernaung di bawah payung instansi PT. Pegadaian di wilayah tersebut diposisikan sebagai agregat populasi penelitian, yang mana representasi datanya diambil dari sebagian elemen karyawan yang dipilih secara saksama agar mampu mencerminkan karakteristik populasi secara utuh. Proses pengumpulan data primer di lapangan diakomodasi melalui instrumen kuesioner terstruktur yang mengintegrasikan pemanfaatan skala Likert guna mengonversi derajat persepsi subjektif serta respons kognitif para partisipan terhadap indikator pernyataan yang diajukan. Guna menjamin keadilan peluang dan meminimalkan bias dalam seleksi subjek, mekanisme penarikan sampel dioperasikan mengeksplorasi teknik probability sampling yang dispesifikasikan melalui metode simple random sampling, sehingga setiap individu di dalam populasi mempunyai probabilitas ekuivalen untuk terpilih menjadi responden riset. Setelah seluruh unit informasi kuantitatif berhasil dihimpun secara kolektif, tahapan selanjutnya melibatkan pemrosesan dan pemodelan data menggunakan alat analisis regresi linier berganda yang dioperasikan dengan bantuan komputasi perangkat lunak statistik berbasis program SPSS.

3. Hasil dan Diskusi

Analisis Deskriptif

Proses penggalan data dalam kajian ini berhasil menjaring sebanyak 82 orang karyawan aktif di lingkungan PT. Pegadaian Kanwil XII Surabaya untuk bertindak selaku subjek penelitian. Pemetaan terhadap profil demografi para partisipan diurai secara komprehensif bersandarkan pada klasterisasi gender, klasifikasi rentang usia, serta durasi masa bakti kerja di perusahaan. Ditinjau berdasarkan aspek pemilahan jender, porsi keterwakilan sampel didominasi secara masif oleh kelompok pekerja berjenis kelamin perempuan yakni menyentuh angka 60 individu dengan persentase sebesar 73,2 persen, sementara untuk porsi pegawai berjenis kelamin laki-laki terekam sebanyak 22 individu atau setara dengan 26,8 persen. Selanjutnya, apabila dibedah dari variabel perkembangan usia, dinamika umur responden berpusat pada kategori usia di bawah 25 tahun yaitu sebanyak 32 orang dengan proporsi 39,0 persen, yang kemudian ditempel ketat oleh kelompok usia produktif antara 25 hingga 35 tahun sebanyak 30 orang dengan capaian 36,6 persen, serta sisanya diisi oleh pegawai berumur di atas 35 tahun sebanyak 20 orang dengan kontribusi 24,4 persen.

Sementara itu, jika dilakukan penelaahan mendalam berdasarkan akumulasi masa kerja, kelompok personel dengan durasi pengabdian berkisar antara 1 sampai 5 tahun mencatatkan angka dominasi tertinggi yaitu sebanyak 38 orang atau setara dengan 46,3 persen dari total sampel. Posisi berikutnya ditempati secara signifikan oleh karyawan dengan loyalitas kerja baru yang masanya kurang dari 1 tahun yakni sebanyak 35 orang dengan persentase mencapai 42,7 persen, sedangkan sisa porsi minoritas diwakili oleh jajaran staf senior yang telah mengabdikan lebih dari 5 tahun dengan jumlah 9 orang atau setara dengan 11,0 persen. Sintesis menyeluruh terhadap data demografis tersebut menyuplai konfirmasi konkret bahwa struktur responden di dalam riset ini secara umum direpresentasikan oleh jajaran tenaga kerja perempuan, memiliki usia biologis yang tergolong relatif muda, serta ditopang oleh rekam jejak pengalaman profesional di rentang waktu satu hingga lima tahun.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil oleh data yang dilakukan penulis menggunakan program aplikasi SPSS 25 maka didapatkan hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
<i>Work Life Balance (X1)</i>	X1.1	0,674	0,217	Valid
	X1.2	0,661	0,217	Valid
	X1.3	0,737	0,217	Valid
	X1.4	0,682	0,217	Valid
	X1.5	0,345	0,217	Valid
	X1.6	0,430	0,217	Valid
	X1.7	0,475	0,217	Valid
	X1.8	0,339	0,217	Valid
<i>Flexible Working Arrangement (X2)</i>	X2.1	0,749	0,217	Valid
	X2.2	0,632	0,217	Valid
	X2.3	0,768	0,217	Valid
	X2.4	0,794	0,217	Valid
	X2.5	0,612	0,217	Valid
	X2.6	0,675	0,217	Valid
	Y1	0,747	0,217	Valid
	Y2	0,724	0,217	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y3	0,690	0,217	Valid
	Y4	0,762	0,217	Valid
	Y5	0,754	0,217	Valid
	Y6	0,810	0,217	Valid
	Y7	0,834	0,217	Valid
	Y8	0,802	0,217	Valid
	Y9	0,625	0,217	Valid
	Y10	0,662	0,217	Valid
	Y11	0,633	0,217	Valid
	Y12	0,740	0,217	Valid

Berlandaskan pada output pengujian validitas instrumen yang telah dieksekusi terhadap variabel work life balance selaku variabel independen pertama, flexible working arrangement sebagai variabel independen kedua, serta kepuasan kerja yang memosisikan diri sebagai variabel dependen, diperoleh sebuah pembuktian empiris yang memuaskan. Seluruh butir indikator atau item pernyataan yang terakumulasi di dalam kuesioner menunjukkan koefisien r hitung yang secara konsisten melampaui ambang batas nilai r tabel yang dipersyaratkan yaitu sebesar 0,217. Melalui pemetaan matematis tersebut, ditarik sebuah ketetapan operasional bahwa seluruh materi pernyataan pada ketiga variabel yang diuji dinyatakan sah dan valid, sehingga memiliki derajat ketepatan serta kapabilitas yang andal dalam merekam sekaligus mengukur fenomena psikologis dari variabel-variabel yang diteliti di lapangan.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,684	Reliabel
<i>Flexible Working Arrangement</i>	0,800	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,920	Reliabel

Melalui kalkulasi pengujian reliabilitas instrumen yang telah diselenggarakan, didapatkan hasil penapisan matematis bahwa variabel work life balance, flexible working arrangement, serta kepuasan kerja secara berturut-turut merekam perolehan koefisien Cronbach's Alpha di angka 0,684, kemudian 0,800, dan bertengger di posisi 0,920. Akumulasi nilai parameter kuantitatif tersebut membuktikan bahwa masing-masing konstruktif alat ukur memiliki besaran koefisien yang secara konsisten melampaui batas ambang kelayakan minimum psikometri yang dipersyaratkan yaitu sebesar 0,60. Berpijak pada hasil konfirmasi kuantitatif ini, ditarik sebuah simpulan metodologis bahwa seluruh instrumen pengumpulan data dalam riset ini dinyatakan andal dan reliabel, yang

bermakna memiliki derajat konsistensi jawaban yang sangat stabil apabila diujikan kembali pada waktu berbeda, sehingga sah dan layak untuk diikutsertakan ke dalam tahapan analisis ekonometrika pada level yang lebih lanjut.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Statistic	Jumlah Sampel (N)	Sig.	Keterangan
Unstandardized Residual	0,084	82	0,200	Berdistribusi Normal

Berlandaskan pada visualisasi pengujian asumsi klasik melalui penapisan uji normalitas mengeksploitasi pendekatan statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov, didapatkan perolehan nilai statistik Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,084 dengan disertai capaian angka signifikansi sebesar 0,200. Mengingat besaran angka signifikansi yang terekam tersebut posisinya berada jauh di atas ambang batas kekeliruan yang dipersyaratkan yaitu 0,05, maka ditarik sebuah ketetapan empiris bahwa sebaran galat atau data dalam penelitian ini terbukti berdistribusi secara normal. Melalui pemenuhan parameter matematis tersebut, pemodelan estimasi regresi linier yang dibangun di dalam riset ini dinyatakan secara sah telah meloloskan prasyarat baku asumsi normalitas residual, sehingga memiliki kualifikasi yang sangat layak untuk diaplikasikan ke dalam tahapan pengujian hipotesis pada level berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Eksplorasi prasyarat asumsi klasik pada aspek uji multikolinearitas diselenggarakan dengan cara menganalisis parameter kuantitatif berupa nilai Variance Inflation Factor beserta koefisien tolerance yang terbentuk di dalam model. Struktur estimasi regresi linier dikategorikan steril atau terbebas dari bias gangguan multikolinearitas dengan syarat apabila perolehan nilai Variance Inflation Factor secara konsisten berada di bawah angka 10 disertai dengan capaian koefisien tolerance yang posisinya melampaui batas minimum 0,10. Berkebalikan dengan kondisi ideal tersebut, apabila kalkulasi komputer menunjukkan parameter Variance Inflation Factor melesat melampaui angka 10 dan diiringi oleh penyusutan koefisien tolerance hingga di bawah ambang 0,10, maka fenomena itu menjadi indikasi kuat atas kehadiran gejala multikolinearitas yang merusak sifat ketidakberpihakan antarvariabel independen di dalam model regresi.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work Life Balance (X1)</i>	0,937	1,067	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Flexible Working Arrangement (X2)</i>	0,937	1,067	Tidak terjadi multikolinearitas

Eksekusi pengujian multikolinearitas diorientasikan secara spesifik untuk mendeteksi sekaligus mengonfirmasi ada atau tidaknya korelasi linier yang bersifat kuat atau sempurna antarvariabel independen yang terintegrasi di dalam struktur model regresi. Bersandarkan pada output olah data komputer, diperoleh pembuktian kuantitatif bahwa variabel work life balance serta flexible working arrangement secara serempak menorehkan koefisien tolerance sebesar 0,937 di mana nilai tersebut berada jauh di atas batas minimum 0,10. Selaras dengan capaian tersebut, kalkulasi nilai variance inflation factor untuk kedua variabel bebas ini bertengger di angka 1,067 yang posisinya terbukti jauh lebih kecil dari ambang batas toleransi maksimum yaitu 10. Berpijak pada interaksi kedua parameter statistik tersebut, dapat ditarik sebuah konklusi empiris yang solid bahwa pemodelan regresi yang dibangun dalam riset ini steril dan sama sekali tidak mengalami gangguan atau gejala multikolinearitas, sehingga rumpun variabel independen tersebut memiliki kualifikasi kelayakan yang sangat tinggi untuk diaplikasikan ke dalam tahapan analisis regresi berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Work Life Balance (X1)</i>	0,400	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Flexible Working Arrangement (X2)</i>	0,007	Terjadi heteroskedastisitas

Melalui penapisan prasyarat asumsi klasik pada aspek uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan metode Glejser, diperoleh gambaran konfirmasi kuantitatif yang variatif mengenai homogenitas varians residual di dalam model. Hasil estimasi menunjukkan bahwa variabel work life balance selaku variabel independen pertama merekam koefisien signifikansi sebesar 0,400, di mana nilai tersebut posisinya terbukti jauh melampaui ambang batas signifikansi yang dipersyaratkan yaitu 0,05 sehingga dikategorikan steril atau terbebas dari gangguan varians. Berkebalikan dengan kondisi tersebut, variabel flexible working arrangement sebagai variabel independen kedua menorehkan angka signifikansi sebesar 0,007, yang mana parameter kuantitatif ini posisinya berada di bawah ambang batas kritis kekeliruan 0,05 sehingga memberikan indikasi konkret atas kehadiran gejala heteroskedastisitas. Bersandarkan pada interaksi kedua capaian statistik tersebut, dapat disimpulkan bahwa struktur pemodelan regresi yang dibangun dalam riset ini belum sepenuhnya memenuhi prasyarat kehomogenan varians karena masih memperlihatkan adanya indikasi ketidakpasan sifat heteroskedastisitas pada salah satu variabel bebas yang diuji.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)
Konstanta	15,010
<i>Work Life Balance (X1)</i>	0,052
<i>Flexible Working Arrangement (X2)</i>	1,302

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,010 + 0,052X_1 + 1,302X_2$$

Formulasi matematis tersebut memberikan visualisasi kuantitatif di mana nilai intersep atau konstanta model bertengger di angka 15,010. Parameter ini memunyai makna teoretis bahwa apabila eksistensi dari variabel work life balance serta pengaturan kerja fleksibel dieliminasi atau diasumsikan berada pada posisi nilai nol, maka derajat kepuasan kerja karyawan secara natural akan konstan bertahan pada besaran 15,010 satuan. Selanjutnya, koefisien estimasi parameter untuk variabel work life balance terekam sebesar 0,052, yang mengindikasikan sebuah arah linier di mana setiap terjadinya eskalasi satu satuan pada variabel keseimbangan hidup tersebut diproyeksikan bakal menstimulasi kenaikan pada kurva kepuasan kerja sebesar 0,052 satuan, dengan catatan variabel independen lainnya berada dalam kondisi ceteris paribus atau konstan. Sementara itu, koefisien regresi bagi variabel flexible working arrangement menorehkan angka sebesar 1,302, yang merefleksikan sebuah pembuktian bahwa setiap penambahan intensitas satu satuan pada fleksibilitas pengaturan kerja secara otomatis akan mengonstruksi lonjakan kepuasan kerja karyawan sebesar 1,302 satuan dengan mengasumsikan komponen luar lainnya tidak mengalami perubahan.

Uji Parsial (Uji-t)

Verifikasi hipotesis secara parsial atau uji t diselenggarakan melalui komparasi matematis antara koefisien t hitung terhadap nilai t tabel disertai pengamatan pada angka signifikansi yang terbentuk. Struktur argumentasi ilmiah menetapkan bahwa apabila perolehan nilai t hitung terbukti melampaui ambang t tabel atau capaian nilai signifikansi berada di bawah batas kekeliruan 0,05, maka ketetapan hipotesis nol secara otomatis ditolak dan hipotesis alternatif dinyatakan diterima, yang memberikan pembuktian bahwa terdapat kontribusi nyata dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berkebalikan dengan kondisi tersebut, jika kalkulasi statistik menunjukkan koefisien t hitung posisinya berada di bawah nilai t tabel atau parameter signifikansi mencatatkan angka yang lebih besar dari 0,05, maka hipotesis alternatif wajib ditolak dan hipotesis nol mutlak diterima, sebuah indikasi konkret bahwa variabel independen tidak memunyai daya pengaruh terhadap variabel dependen. Adapun visualisasi hasil estimasi kuantitatif dari pengujian parsial tersebut diuraikan secara terperinci sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keputusan
<i>Work Life Balance (X1)</i>	0,304	1,990	0,762	H1 Ditolak
<i>Flexible Working Arrangement (X2)</i>	6,981	1,990	0,000	H2 Diterima

Berlandaskan pada output pengujian parsial mengeksplorasi alat uji t, diperoleh pembuktian kuantitatif di mana variabel work life balance selaku variabel bebas pertama mencatatkan nilai t hitung sebesar 0,304 dengan disertai koefisien signifikansi di angka 0,762. Perolehan parameter t hitung tersebut posisinya terbukti jauh lebih kecil dari nilai batas kritis t tabel yaitu 1,990, yang mana diperkuat pula oleh capaian angka signifikansi yang nilainya melampaui batas kekeliruan 0,05. Atas dasar interaksi angka tersebut, maka keputusan statistiknya adalah menolak hipotesis alternatif pertama, yang memberikan makna empiris bahwa dimensi keseimbangan hidup tidak mempunyai daya pengaruh yang bermakna atau signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada lingkungan PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya.

Berkebalikan dengan fenomena tersebut, penapisan parsial pada variabel flexible working arrangement sebagai variabel bebas kedua menunjukkan hasil yang sangat kontras dengan perolehan koefisien t hitung melesat tinggi di posisi 6,981 serta tingkat signifikansi mutlak di angka 0,000. Parameter t hitung yang didapatkan tersebut terkonfirmasi berada jauh di atas ambang batas t tabel sebesar 1,990, di mana nilai signifikansi yang terbentuk juga sukses menembus di bawah ambang kesalahan 0,05. Oleh karena itu, ketetapan hipotesis alternatif kedua secara sah dinyatakan diterima, sebuah indikator kuantitatif yang solid bahwa regulasi mengenai pengaturan kerja fleksibel menyuplai kontribusi positif serta sangat signifikan dalam mengendalikan mengenai pengaturannya derajat kepuasan kerja karyawan di lingkungan PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Model	F Hitung	Sig.
Regression	26,626	0,000

Melalui kalkulasi pengujian secara serempak mengeksplorasi alat pengujian uji F, didapatkan keluaran estimasi kuantitatif berupa nilai F hitung yang bertengger di posisi angka 26,626 dengan disertai perolehan nilai signifikansi mutlak sebesar 0,000. Mengingat parameter koefisien signifikansi yang terbentuk tersebut posisinya terbukti berada jauh di bawah ambang batas kesalahan yang dipersyaratkan dalam penelitian yaitu 0,05, maka diambil sebuah konklusi empiris yang valid bahwa dimensi work life balance selaku variabel bebas pertama bersama dengan flexible working arrangement selaku variabel bebas kedua secara simultan atau bersama-sama menorehkan

kontribusi pengaruh yang sangat signifikan terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan pada objek PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya. Berdasarkan pada pembuktian matematis tersebut, maka rumusan hipotesis alternatif ketiga yang menyatakan adanya daya pengaruh bersama antara variabel keseimbangan kehidupan kerja serta regulasi mengenai fleksibilitas pengaturan pola kerja terhadap pembentukan kepuasan kerja personel secara sah dinyatakan diterima dan terkonfirmasi secara kuat oleh data lapangan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,635	0,403	0,388

Bersandarkan pada sajian data statistik yang terangkum di dalam Tabel 9, didapatkan estimasi angka koefisien korelasi atau nilai R sebesar 0,635, yang mengindikasikan sebuah parameter teoretis bahwa derajat kerapatan hubungan linier antara dimensi work life balance serta flexible working arrangement secara kolektif dengan variabel kepuasan kerja berada pada klasifikasi kategori yang kuat. Selaras dengan capaian tersebut, perolehan nilai R Square yang bertengger di angka 0,403 memberikan konfirmasi kuantitatif bahwa kontribusi gabungan dari variabel bebas keseimbangan hidup dan pengaturan kerja fleksibel memunyai kapabilitas dalam menerangkan fluktuasi variasi kepuasan kerja sebesar 40,3 persen. Sementara itu, sisa porsi dominan sebesar 59,7 persen dikendalikan eksistensinya oleh determinasi rumpun faktor eksternal di luar kerangka pemodelan teoretis yang tidak diikutsertakan ke dalam amatan riset ini.

Di samping itu, pengamatan mendalam pada parameter adjusted R square memperlihatkan capaian koefisien di angka 0,388. Indikator kuantitatif ini merefleksikan sebuah fakta bahwa setelah dilakukan kalkulasi penyesuaian atau koreksi terhadap totalitas jumlah variabel independen yang diintegrasikan ke dalam struktur model estimasi, daya determinasi dari variabel work life balance dan flexible working arrangement dalam mengurai variabilitas kepuasan kerja adalah sebesar 38,8 persen, sedangkan sisa deviasi sebesar 61,2 persen secara mutlak dipengaruhi oleh eksistensi variabel-variabel luar lainnya yang luput dari jangkauan investigasi ilmiah ini.

4. Kesimpulan

Konklusi akhir dari rangkaian pembuktian empiris ini menegaskan fakta bahwa dimensi keseimbangan kehidupan kerja atau work life balance tidak menorehkan daya pengaruh yang bermakna terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada lingkungan PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya, sedangkan regulasi mengenai pengaturan kerja fleksibel atau flexible working arrangement terkonfirmasi menyuplai kontribusi positif yang sangat signifikan dalam mendongkrak kepuasan kerja. Namun, apabila dievaluasi secara serempak, kedua variabel independen tersebut terbukti memunyai daya pengaruh simultan yang signifikan terhadap fluktuasi kepuasan kerja, sebuah indikasi bahwa pengintegrasian skema fleksibilitas ruang dan waktu yang ditopang oleh keselarasan hidup mampu memegang kendali atas tinggi rendahnya kepuasan personel. Di samping itu, keluaran estimasi koefisien determinasi yang memunculkan nilai R Square sebesar 0,403 memperlihatkan kemampuan variabel work life balance dan flexible working arrangement dalam mengurai variabilitas kepuasan kerja sebesar 40,3 persen, sementara sisa porsi dominan sebesar 59,7 persen dikendalikan oleh eksistensi determinan eksternal lainnya yang luput dari cakupan amatan riset ini. Bersandarkan pada tumpukan temuan ilmiah tersebut, manajemen PT. Pegadaian Kantor Wilayah XII Surabaya sangat direkomendasikan untuk memelihara sekaligus mengeskalasi kebijakan flexible working arrangement secara berkelanjutan karena telah teruji secara empiris mampu mengontrol kepuasan kerja karyawan, dengan tetap mengawal pemenuhan hak-hak work life balance serta mengantisipasi variabel luar seperti struktur kompensasi, kenyamanan atmosfer lingkungan kerja, prospek akselerasi karier, hingga rajutan hubungan kerja interpersonal yang harmonis. Pada sisi internal, jajaran karyawan diharapkan dapat mengeksplorasi keleluasaan fleksibilitas yang diberikan secara proporsional dan optimal demi memicu produktivitas tugas sekaligus mengamankan batasan antara tuntutan profesi dengan urusan domestik pribadi. Sementara itu, bagi civitas akademika atau peneliti berikutnya, disarankan untuk memperkaya khazanah penelitian ini dengan menyuntikkan variabel independen baru yang potensial mengintervensi kepuasan kerja, memperluas cakupan lokus instansi serta kuantitas keterwakilan sampel, sekaligus mempertimbangkan adopsi metode campuran atau mixed methods guna memperoleh potret konfirmasi data yang jauh lebih komprehensif dan holistik.

Referensi

1. Afandi, P. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
2. Alfatihah, I., Nugroho, A. S., Haessel, E., & Maharani, A. (2021). The influence of work-life balance with work motivation as mediating factor on job satisfaction: A prediction toward transition to new normal situation. *The Management Journal of Binaniaga*, 6(1), 79–94.
3. Allen, T. D., et al. (2022). Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap produktivitas dan keseimbangan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*.
4. Baxi, B., & Atre, D. (2024). Job satisfaction: Understanding the meaning, importance, and dimensions. *Journal of Management & Entrepreneurship*, 18(2), 34–40.
5. Bellmann, L., & Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work-life balance—Robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*, 42(3), 424–441. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>
6. Bergefurt, L., et al. (2024). The hybrid workplace and employee job satisfaction: Exploring the role of flexibility and workplace characteristics. *Administrative Sciences*, 14.
7. Bharadwaj, R., & Teeter, C. B. (2026). Compensation and employee loyalty. *Journal of Education and Training Studies*, 14(1), 1–12.
8. Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja karyawan: Ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja (Pendekatan riset). CV. AA. Rizky.
9. Cheng, [Inisial], et al. (2023). [Judul lengkap artikel]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20.
10. Dewi, A. K., & Elyadi, R. (2023). Analisis work-life balance karyawan Koffness The Bistro Semarang. *Praxis: Jurnal Sains, Teknologi, Masyarakat dan Jejaring*, 8(1).
11. Falah, A. N., Saputra, F. A., Handoko, E. D., & Rizana, D. (2025). *Flexible Working Arrangement* dan kinerja karyawan: Systematic literature review. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(3).
12. Fatmawati, [Inisial], & Prasjojo, [Inisial]. (2023). In what circumstances *Flexible Working Arrangement* policy will run successfully? *Asian Journal of Social Health and Behavior*.
13. Haar, J. M., & Brougham, D. (2020). Work antecedents and consequences of work-life balance: A conservation of resources approach. *Journal of Management & Organization*, 26(3), 1–17.
14. Hill, E. J., et al. (2021). Workplace flexibility. *Journal of Workplace Studies*.
15. Indradewa, R., & Prasetyo. (2023). Peran *Flexible Working Arrangement* sebagai variabel mediasi pada pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(2), 123–134.
16. Jost, M., & Moser, S. (2023). Salary flexibility or career opportunity? A choice experiment on gender specific job preferences. *PLOS ONE*, 18(4).
17. Lau, K., & Marianti, M. M. (2024). Interference vs. enhancement: Work-life balance dimensions on job satisfaction and turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (MEA)*, 8(1), 176–195.
18. Mandasari, R. A., & Irawanto, D. W. (2023). Pengaruh employee engagement dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2(4).
19. Othman, A. K., Mustafa, H. N., Hamzah, M. I., & Abdullah, M. Z. (2024). The influence of flexible work arrangement and remuneration on employees' job satisfaction in private higher education institutions. *Advances in Business Research International Journal*, 5(1), 71–82.
20. Putri, N. K., Melania, M. K. N., & Fatmawati, S. M. Y. (2023). How does the work-life balance impact stress on primary healthcare workers during the COVID-19 pandemic? *BMC Health Services Research*, 23(1), 730.
21. Sidin, S. M., Ahmad, N. H., & Omar, R. (2023). *Flexible Working Arrangements* and job satisfaction: The mediating role of work-life balance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(6), 153–168.
22. Siregar, R. O., Pratama, A., & Sugiyono. (2025). Manajemen sumber daya manusia pada Generasi Z pasca pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(2).
23. Erickson, T. J., & Gratton, L. (2023). What it means to work here: The generational differences in work-life balance. *Harvard Business Review*, 101(3), 44–53.
24. Yussa, A. I., Amin, S., & Sumarni. (2024). Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap employee performance dengan *Flexible Working Arrangement* sebagai variabel intervening. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 12(4).
25. Zailani, R., & Artanto, A. H. (2024). Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 9(1).