



## Pengaruh *Flexible Working Arrangement*, *Work Life Balance*, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hearts Asesoris Surakarta

Melisa Octaviana<sup>1\*</sup>, Kavita Risang Putri Santoso<sup>2</sup>, Karenina Gadis<sup>3</sup>, Riska Fii Ahsani<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup>Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

\* [melloccvianaanaa@gmail.com](mailto:melloccvianaanaa@gmail.com)<sup>1</sup>

Alamat: Jalan Sumpah Pemuda No. 18, Kadipiro, Kecamatan Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 5713, Indonesia

Korespondensi penulis: [melloccvianaanaa@gmail.com](mailto:melloccvianaanaa@gmail.com)

**Abstract.** *This research is motivated by the importance of employee job satisfaction in supporting organizational productivity and success amidst changes in increasingly flexible work systems. This research aims to analyze the influence of Flexible Working Arrangement, Work Life Balance, and compensation on employee job satisfaction at Hearts Asesoris Surakarta. The research uses quantitative methods with a survey approach. The research sample consisted of 37 employees who were determined using saturated sampling techniques. Data was collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The research results show that Flexible Working Arrangement has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Work Life Balance and compensation have a positive but not significant effect on job satisfaction. Simultaneously, the three variables have a significant effect on employee job satisfaction with a contribution of 60.8%. The implications of this research indicate that companies need to maintain and develop flexible work policies and increase attention to work-life balance and compensation in order to increase employee job satisfaction.*

**Keywords:** *Flexible Working Arrangement, Job Satisfaction, Compensation, Work Life Balance.*

**Abstrak.** Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam mendukung produktivitas dan keberhasilan organisasi di tengah perubahan sistem kerja yang semakin fleksibel. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Flexible Working Arrangement*, *Work Life Balance*, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hearts Asesoris Surakarta. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian berjumlah 37 karyawan yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Flexible Working Arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Work Life Balance* dan kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 60,8%. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mempertahankan dan mengembangkan kebijakan kerja yang fleksibel serta meningkatkan perhatian terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pemberian kompensasi guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

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

### 1. LATAR BELAKANG

Perusahaan harus berhasil menyesuaikan diri dengan manajemen sumber daya manusia agar dapat mengikuti perkembangan lanskap kerja yang terus berubah, yang dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, globalisasi, dan faktor-faktor lainnya. Kecemasan di tempat kerja merupakan produk sampingan alami dari setiap perubahan sistemik yang meningkatkan standar pekerjaan. Kesehatan mental dan fisik pekerja sama pentingnya dengan pencapaian tujuan organisasi dalam memastikan keberhasilan bisnis apa pun. Tingkat kepuasan kerja karyawan keadaan emosional yang mencerminkan pikiran baik atau negatif mereka tentang pekerjaan mereka adalah salah satu prediktor kesejahteraan mereka. Terdapat korelasi antara kebahagiaan

kerja dan faktor-faktor termasuk apresiasi, kemudahan, dan keseimbangan kehidupan kerja. Ketika pekerja bahagia dalam pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung mengerahkan seluruh kemampuan mereka dalam pekerjaan dan tetap loyal kepada perusahaan. Menurut Putri (2024), kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya bergantung pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Keadaan saat ini menunjukkan bahwa banyak perusahaan masih memiliki masalah dengan kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian Gallup State of the Global Workplace (2023), 40 hingga 44 persen pekerja di seluruh dunia melaporkan merasakan stres dalam pekerjaan setiap hari. Tingkat stres yang sangat tinggi ini menunjukkan kesejahteraan karyawan yang kurang ideal, yang pada gilirannya dapat menyebabkan kepuasan kerja yang lebih rendah. Selain itu, 43 persen pekerja Indonesia menyebutkan keseimbangan kehidupan kerja sebagai aspek penting dalam kepuasan kerja mereka dalam studi JobStreet tahun 2023. Berdasarkan hasil ini, tampaknya keadaan di luar pekerjaan juga berperan dalam menentukan kepuasan kerja.

Tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh perubahan struktur kerja selama pandemi. Pengaturan kerja fleksibel (FWA) semakin meningkat, menurut Organisasi Buruh Internasional (2023), dan penelitian menunjukkan bahwa hal itu meningkatkan moral dan produktivitas di tempat kerja. Penerapan FWA membantu pekerja untuk membagi waktu mereka dengan lebih baik antara kehidupan profesional dan pribadi, yang mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi (Fatimah dkk., 2026) menurut penelitian tersebut. Pentingnya keseimbangan kerja-hidup dalam menentukan kepuasan kerja sebanding dengan pentingnya FWA (Family-Average Work Arrangements). Menurut Anugrah (2021), keseimbangan kerja-hidup adalah ketika seseorang mampu mencapai keseimbangan yang sehat antara kehidupan profesional dan pribadinya. Ini termasuk hal-hal seperti memiliki hubungan positif dengan rekan kerj

Gaji adalah aspek lain yang memengaruhi seberapa bahagia seorang karyawan dalam pekerjaannya. Gaji adalah cara bagi perusahaan untuk menunjukkan kepada pekerjanya betapa mereka menghargai pekerjaan dan kontribusi yang telah mereka berikan, baik secara moneter maupun lainnya (Enny, 2019). Pekerja lebih cenderung termotivasi, loyal, dan puas dengan pekerjaan mereka ketika gaji mereka adil dan proporsional dengan pekerjaan mereka. Sejumlah kompleks perbelanjaan di Kota Surakarta merupakan lokasi Hearts Asesoris Surakarta. Pekerja mungkin tidak sepenuhnya puas dengan pekerjaan mereka setelah kenaikan gaji pertama. Masalah dengan pola kerja yang teratur dan tingkat stres yang tinggi dapat muncul ketika pekerja tidak dapat memanfaatkan tugas mereka sepenuhnya.

Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui upaya untuk mempromosikan keseimbangan kerja-hidup, pengaturan kerja fleksibel, dan perencanaan karir, menurut penelitian sebelumnya (Fatimah dkk., 2026). Demikian pula, Putri (2024) menemukan bahwa keseimbangan kerja-hidup dan pemulihan secara signifikan berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Perusahaan ritel khususnya memiliki fitur kerja yang unik, seperti sistem kerja shift dan situasi karyawan di mana sebagian masih berstatus mahasiswa, sehingga akan menjadi kesalahan untuk menggeneralisasi temuan penelitian ini ke organisasi lain. Di industri ritel, terdapat kekurangan penelitian yang menyelidiki bagaimana pengaturan kerja fleksibel, keseimbangan kerja-hidup, dan remunerasi secara bersamaan memengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak pengaturan kerja fleksibel, keseimbangan kerja-hidup, dan remunerasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Hearts Asesoris Surakarta dengan mengacu pada fakta empiris, hasil penelitian sebelumnya, dan kesenjangan penelitian yang teridentifikasi. Kontribusi teoritis terhadap pertumbuhan penelitian SDM, keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik, dan gaji yang lebih memuaskan bagi karyawan adalah hal-hal yang ingin dicapai oleh penelitian ini.

## 2. KAJIAN TEORITIS

Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory) yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959 menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor motivator (motivator factors) dan faktor higiene (hygiene factors). Faktor motivator merupakan faktor intrinsik yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, sedangkan faktor higiene merupakan faktor ekstrinsik yang berasal dari lingkungan kerja, seperti kebijakan perusahaan, kondisi kerja, kompensasi, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Robbins & Judge, 2017). Dalam penelitian ini, *Flexible Working Arrangement*, *work-life balance*, dan kompensasi termasuk dalam faktor higiene karena berkaitan dengan kebijakan dan kondisi kerja yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut secara optimal dapat mengurangi ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Hearts Asesoris Surakarta.

*Flexible Working Arrangement* (FWA) merupakan sistem kerja yang memberikan fleksibilitas kepada karyawan dalam menentukan waktu dan lokasi kerja tanpa mengurangi tanggung jawab pekerjaan. Fleksibilitas ini mencakup pengaturan jam kerja, kerja jarak jauh (remote working), maupun sistem kerja hybrid. Menurut penelitian oleh Andi Ayumar dkk. (2026), flexible working arrangement adalah sistem kerja yang memberi keleluasaan kepada karyawan dalam mengatur waktu dan tempat kerja sesuai kebutuhan, tanpa mengurangi

produktivitas kerja. Indikator menurut Carlson *et al.* (2010) *Time Flexibility, Timming Flexibility, Place Flexibility*.

*Work life balance* ialah seberapa jauh individu terlibat dan puas dengan peran mereka dalam kehidupan pribadi dan profesional mereka dan tidak menimbulkan konflik antara keduanya. Menurut (Aura *et al.*, 2025) *Work Life Balance* menggambarkan kemampuan seseorang dalam menata serta menyesuaikan tanggung jawab antara peran kerja dan non-kerja sehingga tercapai keharmonisan rasa puas dan sejahtera dalam diri individu. Pegawai yang mampu menciptakan keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih puas dan berdedikasi terhadap pekerjaan mereka (Dayrit & Lacap, 2020). Indikator menurut Rondonuwu *et.al*, (2018) yaitu *Time balance, Involvement, Satisfaction balance*.

Kompensasi merupakan suatu hal yang penting karena sebagai dorongan atau motivasi utama seorang pegawai untuk bekerja. Kompensasi didefinisikan sebagai sejumlah uang yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari kontrak kerjanya (Hasibuan, 2025). Menurut (Handoko, 2021) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi memiliki kemampuan untuk meningkatkan kemungkinan terjadinya perilaku yang diinginkan dengan memberikan stimulus yang menyenangkan atau diinginkan setelah perilaku tersebut terjadi (Cabeza *et al.*, 2021). Indikator menurut Rivai (2021) yaitu Kompensasi langsung (upah dan gaji, Kompensasi diluar upah, Penghargaan), Kompensasi tidak langsung (tunjangan, jaminan keamanan, jaminan kesehatan, waktu istirahat bekerja).

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori, dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini mengajukan empat hipotesis. Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa *Flexible Working Arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hearts Asesoris Surakarta. Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hearts Asesoris Surakarta. Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hearts Asesoris Surakarta. Hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa *Flexible Working Arrangement, Work-Life Balance*, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hearts Asesoris Surakarta.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survei untuk memperoleh data yang akurat mengenai fenomena yang diteliti. Fokus penelitian diarahkan pada bidang manajemen sumber daya manusia dengan objek penelitian pada Hearts Asesoris Surakarta. Penelitian dilaksanakan pada karyawan Hearts Asesoris Surakarta dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif Hearts Asesoris Surakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (*sensus*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner berbasis skala Likert 5 poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Variabel *Flexible Working Arrangement* diukur menggunakan indikator *time flexibility*, *timing flexibility*, dan *place flexibility*. Variabel *Work Life Balance* diukur melalui indikator *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance*. Variabel kompensasi diukur berdasarkan indikator upah dan gaji, penghargaan, tunjangan, serta jaminan kesehatan. Adapun variabel kepuasan kerja diukur melalui indikator sikap terhadap pekerjaan, persepsi terhadap bayaran, persepsi terhadap kenaikan jabatan, persepsi terhadap pengawasan, dan persepsi terhadap rekan kerja.

Data penelitian diolah menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics yang meliputi pengujian validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian. Model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Koefisien regresi

X1 = *Flexible Working Arrangement*

X2 = *Work Life Balance*

X3 = Kompensasi

e = Error

Pengujian hipotesis dilakukan dengan mengamati nilai signifikansi pada tingkat 5% guna menilai dampak *Flexible Working Arrangement, Work Life Balance, Kompensasi* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hearts Asesoris Surakarta.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Deskripsi Responden

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan aktif Hearts Asesoris Surakarta sebagai responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh (sensus)*, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Jumlah responden yang berpartisipasi sebanyak 37 karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung, dan seluruh kuesioner berhasil dikumpul dan siap untuk dianalisis, data dianggap cukup untuk proses selanjutnya.

#### a) Karakteristik Responden

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	1	2,7%
2	Perempuan	36	97,3%
	Total	37	100%

Sumber: Data primer diolah,2026

Dari segi jenis kelamin, responden perempuan mendominasi dengan 36 orang (97,3%), sementara laki-laki berjumlah 1 orang (2,7%) dari total 37 responden.

#### b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	>19 tahun	6	16,2%
2	20-25 tahun	28	75,7%
3	26-35 tahun	3	8,1%
	Total	37	100%

Sumber: Data primer diolah,2026

Dari segi usia, didominasi oleh responden dengan usia 20-25 tahun sebanyak 28 orang (75,7%), sementara responden yang berusia >19 tahun sebanyak 6 orang (16,2%) dan responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 3 orang (8,1%).

c) **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1	SMP	1	2,7%
2	SMA/SMK	23	62,2%
3	DIPLOMA	1	2,7%
4	S1	12	32,4%
	Total	37	100%

Sumber: Data primer diolah,2026

Dari segi Pendidikan Terakhir, didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 23 orang (62,2%), responden S1 sebanyak 12 orang (32,4%), sementara responden Diploma 1 orang (2,7%) dan SMP 1 orang (2,7%).

d) **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1	< 1 tahun	15	40,5%
2	1-3 tahun	16	43,2%
3	4-5 tahun	5	13,5%
4	>6 tahun	1	2,7%
	Total	37	100%

Sumber: Data primer diolah,2026

Dari segi Masa Kerja, didominasi oleh responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 16 orang (43,2%), responden masa kerja <1 tahun sebanyak 15 orang (40,5%), responden masa kerja 4-5 tahun (13,5%), sementara responden dengan masa kerja >6 tahun sebanyak 1 orang (2,7%).

## 4.2. Teknik Analisis Data

a) **Uji Validitas**

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Kuesioner	<i>p-value</i> (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
	X1.1	0,010	$\alpha = 0,05$	Valid
	X1.2	0,010	$\alpha = 0,05$	Valid

<i>Flexible Working Arrangement</i> (X1)	X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid	
	X1.4	0,010	$\alpha = 0,05$	Valid	
	X1.5	0,010	$\alpha = 0,05$	Valid	
	X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid	
	X1.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid	
	X1.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid	
	X1.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid	
	<i>Work Life Balance</i> (X2)	X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
		X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3		0,000	$\alpha = 0,05$	Valid	
X2.4		0,000	$\alpha = 0,05$	Valid	
X2.5		0,000	$\alpha = 0,05$	Valid	
X2.6		0,000	$\alpha = 0,05$	Valid	
X2.7		0,000	$\alpha = 0,05$	Valid	
X2.8		0,000	$\alpha = 0,05$	Valid	
X2.9		0,000	$\alpha = 0,05$	Valid	
Kompensasi (X3)	X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid	
	X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid	
	X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid	
	X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid	
	X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid	
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid	
	Y.2	0,002	$\alpha = 0,05$	Valid	
	Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid	
	Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid	
	Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid	

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pada variabel *Flexible Working Arrangement* (X1), *Work Life Balance* (X2), *Kompensasi* (X3), dan *Kepuasan Kerja* (X3) memperoleh nilai signifikansi  $< 0,05$ . Oleh karena itu, semua item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian

## b) Uji Reliabilitas

**Tabel 4.6 Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
<i>Flexible Working Arrangement</i> (X1)	0,742	0,70	Reliabel
<i>Work Life Balance</i> (X2)	0,919	0,70	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,936	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,723	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25

Dari hasil uji reliabilitas, variabel *Flexible Working Arrangement* (X1) mencatat nilai Cronbach's Alpha 0,742, *Work Life Balance* (X2) 0,919, Kompensasi (X3) 0,936 , serta Kepuasan Kerja (Y) 0,723. Karena semua nilai tersebut melebihi 0,70 maka keseluruhan variabel dinyatakan reliabel dan sesuai untuk instrumen penelitian.

### 4.3. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
<i>Flexible Working Arrangement</i> (X1)	0,446	2,240
<i>Work Life Balance</i> (X2)	0,698	1,434
Kompensasi (X3)	0,587	1,704

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25

Uji multikolinearitas mengindikasikan bahwa variabel *Flexible Working Arrangement* (X1) memiliki nilai tolerance 0,446 ( $> 0,10$ ) VIF 2,240 ( $< 10$ ), variabel *Work Life Balance* (X2) memiliki nilai tolerance 0,698 ( $> 0,10$ ) VIF 1,434 ( $< 10$ ), serta variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai tolerance 0,587 ( $> 0,10$ ) VIF 1,704 ( $< 10$ ). Oleh karena itu, model regresi bebas dari masalah multikolinearitas.

#### b) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.
<i>Flexible Working Arrangement</i> (X1)	0,983
<i>Work Life Balance</i> (X2)	0,780
Kompensasi (X3)	0,067

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan WLS (*Weighted Least Square*) dan dilakukan uji *Glejer* mengindikasikan bahwa variabel *Flexible Working Arrangement* (X1), *Work Life Balance* (X2), dan Kompensasi (X3) masing masing memiliki nilai signifikansi ( $> 0,05$ ). Oleh karena itu, model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

**c) Uji Normalitas**

**Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo)**

Unstandardized Residual	
Test Statistic	0,160
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,275

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25

Hasil Uji normalitas dengan kriteria *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* = 0,275 > 0,05 artinya bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

**d) Uji Autokorelasi**

**Tabel 4.10 Hasil Uji Autokorelasi**

Runs Test	
Unstandardized Residual	
Asymp.Sig. (2-tailed)	0,996

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25

Hasil menunjukkan p-value (signifikansi) = 0,996 > 0,05 hal ini berarti tidak terjadi autokorelasi (bebas autokorelasi).

**4.4. Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4.11 Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	B	Std.Error	Unstandardized	Standardized	t	Sig
			Coefficient	Coefficients		
(Constant)	0,681	2,800			0,243	0,809
<i>Flexible Working Arrangement</i> (X1)	0,396	0,106		0,609	3,733	0,001
<i>Work Life Balance</i> (X2)	0,112	0,063		0,233	1,784	0,084
Kompensasi (X3)	0,017	0,073		0,034	0,237	0,814

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 0,681 + 0,396 X_1 + 0,112 X_2 + 0,017 X_3 + e$$

Temuan ini menunjukkan bahwa *Flexible Working Arrangement* ( $X_1$ ), *Work Life Balance* ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Koefisien *Flexible Working Arrangement* sebesar 0,396 mengindikasikan bahwa peningkatan fleksibilitas kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. *Work Life Balance* memiliki koefisien sebesar 0,112, sedangkan Kompensasi sebesar 0,017, yang menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi yang diterima, maka kepuasan kerja karyawan juga cenderung meningkat.

#### a) Uji t (Parsial)

Berdasarkan Tabel 4.11, hasil uji t memperlihatkan bahwa variabel *Flexible Working Arrangement* ( $X_1$ ) memperoleh nilai t hitung sebesar 3,733 dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_1$  diterima. Sementara itu, variabel *Work Life Balance* ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 1,784 dengan signifikansi  $0,084 > 0,05$ , sehingga  $H_2$  ditolak. Variabel Kompensasi ( $X_3$ ) memperoleh nilai t hitung sebesar 0,237 dengan signifikansi  $0,814 > 0,05$ , sehingga  $H_3$  ditolak. Temuan ini membuktikan bahwa *Flexible Working Arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, sedangkan *Work Life Balance* dan Kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Hearts Asesoris Surakarta.

#### b) Uji F

**Tabel 4.12 Hasil Uji F**

F	Sig
17,095	0,000

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 4.12, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 17,095 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_4$  diterima, yang berarti *Flexible Working Arrangement*, *Work Life Balance*, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hearts

Asesoris Surakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan.

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

Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,780	0,608	0,573	1,87144

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 4.13, hasil analisis memperlihatkan nilai R Square 0,608 atau 60,8% yang mengindikasikan bahwa *Flexible Working Arrangement*, *Work Life Balance* dan *Kompensasi* menyumbang kontribusi 60,8% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hearts Asesoris Surakarta. Sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti lebih lanjut.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh *Flexible Working Arrangement*, *work-life balance*, dan *kompensasi* terhadap kepuasan kerja karyawan di Hearts Asesoris Surakarta. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa *Flexible Working Arrangement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan sistem kerja yang fleksibel mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Variabel *work-life balance* dan *kompensasi* menunjukkan arah pengaruh yang positif, tetapi belum signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja karyawan. Meskipun demikian, hasil uji simultan membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 60,8% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *Flexible Working Arrangement*, *work-life balance*, dan *kompensasi*, sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pihak Hearts Asesoris Surakarta diharapkan dapat terus mempertahankan serta mengembangkan kebijakan kerja yang fleksibel sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karakteristik karyawan. Memberikan perhatian yang lebih besar terhadap upaya menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan responden dengan jumlah sampel yang terbatas, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada konteks organisasi yang lebih luas. Penelitian ini hanya menguji tiga variabel independen, masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan karier. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, meningkatkan jumlah responden, serta menambahkan variabel lain yang relevan agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta kontribusi selama proses penelitian dan penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih secara khusus ditujukan kepada Pimpinan dan seluruh karyawan Hearts Asesoris Surakarta yang telah bersedia menjadi responden dan membantu proses pengumpulan data. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing atas arahan, masukan, dan dukungan yang diberikan.

### DAFTAR REFERENSI

- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran work life balance terhadap kinerja karyawan yang menerapkan work from home di masa pandemi COVID-19: Studi literatur. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi*, 340–349.
- Aura, R. R., Saut, E., & Hutahaean, H. (2025). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja pada Generasi Z. *JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar*, 2(4), 98–107. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14679709>.
- Ayumar, A., Syam, I., Gatriyani, Kasma, A. Y., & Sulaiman. (2026). Hubungan flexible working arrangement dan kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan PLN Nusantara Power UP Punagaya. *Jurnal Mitrasehat*, 16(1), 62–77. doi:10.51171/jms.v16i1.670
- Cabeza, L., Ramadan, B., Cramoisy, S., Houdayer, C., Haffen, E., Risold, P., Fellmann, D., & Peterschmitt, Y. (2021). Chronic distress in male mice impairs motivation compromising both effort and reward processing with altered anterior insular cortex and basolateral amygdala neural activation. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 15, Article 717701. doi:10.3389/fnbeh.2021.717701
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330–355.

- Dayrit, J., & Lacap, J. P. (2020). The influence of work-life balance on employee engagement among workers in Pampanga, Philippines: A structural equation modelling approach. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24, 3095–3112. doi:10.37200/IJPR/V24I4/PR201420
- Enny, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya, Indonesia: UBHARA Manajemen Press.
- Fatimah, A., dkk. (2026). Pengaruh work life balance, flexible work arrangement, career planning terhadap kepuasan kerja pada BAZNAS BAZIS Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 405–413.
- Gallup. (2023). *State of the global workplace 2023 report: The voice of the world's employees*. Washington, DC: Gallup Press.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi revisi). Yogyakarta, Indonesia: BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2025). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- International Labour Organization. (2023). *Working time and work-life balance around the world*. Geneva, Switzerland: Author.
- Putri. (2024). Pengaruh kompensasi dan work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(4).
- Rivai, V. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta, Indonesia: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. I. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 30–39.