

**Pengaruh *Flexible Working Arrangement*, *Work Life Balance*, Terhadap *Job Satisfaction* yang Dimediasi oleh *Work Engagement* pada Karyawan Milenial PT Nagahama Mesin Balancing**

**Salsa Padia Putri<sup>1</sup>, Enjang Suherman<sup>2</sup>, Flora Patricia Anggela**

<sup>123</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

<sup>1</sup>mn19.salsaputri@mhs.ubpkarawang.ac.id, <sup>2</sup>enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id

<sup>3</sup>floraanggela@ubpkarawang.ac.id

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of Flexible working arrangements and Work life balance on Job Satisfaction with Work engagement as a mediating variable. This research uses quantitative methods with the number of samples being employees of PT Nagahama Balancing Machine with a total of 100 respondents. This research is processed using SmartPLS 3 data processing software and data collection is done through Google forms. The results of this study indicate that the Flexible Working Arrangement (X1) variable has a positive effect on Job Satisfaction (Y) with a t statistic value of 16.082 and a significant value of 0.000. Work Life Balance (X2) has a positive effect on Job Satisfaction (Y) with a t statistic value of 7,123 and a significant value of 0.000. Work Engagement (Z) has a positive effect on Job Satisfaction (Y) with a t statistic value of 5.001 and a significant value of 0.000. Flexible Working Arrangement (X1) has a positive effect on Work Engagement (Z) with a t statistic value of 4.911 and a significant value of 0.000. Work Life Balance (X2) has a positive effect on Work Engagement (Z) with a t statistic value of 4.202 and a significant value of 0.000. Flexible Working Arrangement (X1) through Work Engagement (Z) as a mediating variable has a positive effect on Job Satisfaction (Y) with a t statistic value of 3.819 and a significant value of 0.000. Work Life Balance (X2) through Work Engagement (Z) as a mediating variable has a positive effect on Job Satisfaction (Y) with a t statistic value of 2.835 and a significant value of 0.000.*

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

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh *Flexible working arrangement* dan *Work life balance* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Work engagement* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan jumlah sampel ialah karyawan PT. Nagahama Mesin *Balancing* dengan jumlah yaitu sebanyak 100 responden. Penelitian ini diolah dengan menggunakan *software* olah data SmartPLS 3 dan pengumpulan data dilakukan melalui formulir Google. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Flexible Working Arrangement* (X1) berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* (Y) dengan nilai t statistic sebesar 16,082 dan nilai signifikan 0,000. *Work Life Balance* (X2) berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* (Y) dengan nilai t statistic sebesar 7,123 dan nilai signifikan 0,000. *Work Engagement* (Z) berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* (Y) dengan nilai t statistic sebesar 5,001 dan nilai signifikan 0,000. *Flexible Working Arrangement* (X1) berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* (Z) dengan nilai t statistic sebesar 4,911 dan nilai

signifikan 0,000. *Work Life Balance* (X2) berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* (Z) dengan nilai t statistic sebesar 4,202 dan nilai signifikan 0,000. *Flexible Working Arrangement* (X1) melalui *Work Engagement* (Z) sebagai variabel mediasi berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* (Y) dengan nilai t statistic sebesar 3,819 dan nilai signifikan 0,000. *Work Life Balance* (X2) melalui *Work Engagement* (Z) sebagai variabel mediasi berpengaruh positif terhadap *Job Satisfaction* (Y) dengan nilai t statistic sebesar 2,835 dan nilai signifikan 0,000.

**Kata kunci:** *Flexible Working Arrangement, Work Life Balance, Work Engagement, Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan Negara berkembang dan kegiatan pembangunan ekonomi yang dilakukan bertujuan agar mengurangi permasalahan perekonomian yang ada. Pembangunan ekonomi akan terus berkembang apabila dilakukan sesuai dengan alurnya tepat agar sesuai tujuan dan sasarannya, hal ini dilakukan melalui jalur industrialisasi. Perkembangan sektor industri erat kaitannya dengan sektor-sektor lapangan kerja lainnya yang sampai saat ini semakin berkembang. Sektor industri memiliki fungsi sebagai faktor utama dalam perekonomian, berarti adanya pembangunan di sektor industri maka dapat memacu pembangunan pada sektor-sektor yang lainnya, tentunya hal tersebut akan mendukung laju pertumbuhan industri (Dewandaru *et al.* 2022).

Sektor industri sangat penting bagi pembangunan ekonomi karena memiliki kemampuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi. Sektor industri juga memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan dengan menjadi komponen produktif. Perluasan sektor industri tidak hanya ditandai dengan peningkatan volume produksi, tetapi juga oleh peningkatan jumlah barang yang diproduksi. Perluasan industri manufaktur akan memacu perkembangan sektor pertanian yang akan menyediakan bahan baku bagi industri. Demikian pula, sektor jasa akan tumbuh, karena adanya perbankan dan organisasi pemasaran yang dapat mendorong pertumbuhan di sektor industri manufaktur. Akibatnya, prospek kerja akan berkembang, dan pendapatan masyarakat akan meningkat. Suatu negara dapat mendorong pertumbuhan ekonominya dengan mendorong perluasan sektor industri manufaktur yang dipandang mampu mendorong dan menggerakkan perekonomian.

Indonesia ialah Negara berkembang dan kegiatan pembangunan ekonomi yang dilakukan bertujuan agar mengurangi permasalahan perekonomian yang ada. Pembangunan ekonomi akan terus berkembang apabila dilakukan sesuai dengan alurnya tepat agar sesuai tujuan dan sasarannya. Hal ini dilakukan melalui jalur industrialisasi. Manufakturing Industri hampir selalu mendapat prioritas utama dalam rencana pembangunan negara yang berkembang. Sektor industri ini dijadikan sebagai pemimpin yang artinya dengan melakukan pembangunan industri akan menaikkan sektor lainnya di bidang jasa maupun pertanian. Di Negara Indonesia sektor industri manufaktur ialah suatu sektor yang mengalami perkembangan sangat pesat. Perkembangan ini dilakukan pada masa orde baru dengan adanya UU No. 1 Tahun 1967 mengenai Penanaman Modal Asing (PMA) yang dilakukan pemerintah dengan liberalisasi dengan tujuan menarik modal asing agar meningkatkan ekonomi

yang lemah. Di Indonesia proses industri mulai dilaksanakan pada tahun 1950 sampai dengan 1965 tetapi terkendala dengan hal politik yang menjadikan proses ekonomi ini tidak berjalan dengan lancar (Rafika Azwina, 2023).



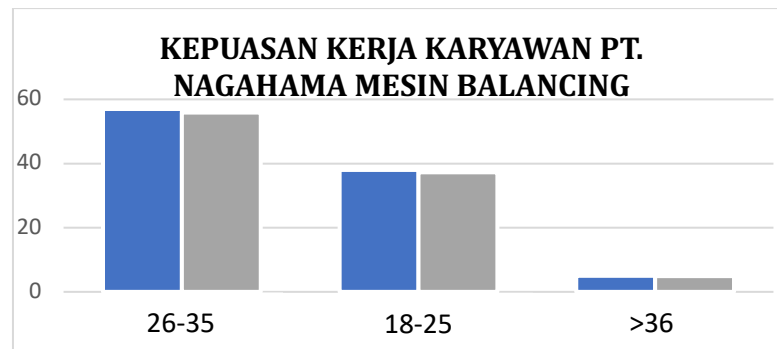
**Gambar 1. Gambar Perbedaan Generasi Angkatan Kerja**

Sumber: <https://community.linovhr.com/insight/hr-best-practice-upaya-hr-dalam-menangani-karyawan-gen-z-di-lingkungan-kerja-QtJB3-aZIKJ>

Beberapa penelitian menyatakan bahwa beberapa nilai kebersamaan akan bertahan meski terdapat perbedaan usia yang cukup jauh diantara karyawan. Pada dasarnya, pekerja dari generasi apa pun akan mengharapkan pemimpin perusahaan yang dapat dipercaya, adil, menghormati, serta dapat menciptakan lingkungan yang sehat. Salah satu tantangan terbesarnya ialah tentang bagaimana setiap pekerja dari berbagai generasi mampu mendefinisikan dan mengeksekusi nilai-nilai bersama tersebut. (Community, 2023).

Mengingat manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari sebuah lingkungan manajemen, maka pengertian MSDM itu dapat disimpulkan sebagai berikut; manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Cakti Indra Gunawan, 2016)

*Job satisfaction* atau kepuasan kerja yang dirasakan karyawan memiliki hubungan dekat dengan kemampuan karyawan sehingga menguasai pekerjaannya sendiri. (Lingga 2020) Berikut ini gambar perbandingan tingkat kepuasan karyawan milenial berdasarkan kelompok usia mereka



**Gambar 2. Perbandingan Tingkat Kepuasan Karyawan**

Sumber: PT. Nagahama Mesin Balancing

Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang diharapkan manajer sehingga seorang manajer harus memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan karyawannya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang diharapkan manajer, dengan kata lain kepuasan kerja mempengaruhi kinerja perusahaan. (Dameria Gita Olivia S & Mahendra Fakhri, 2020)

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka tema yang ditetapkan yaitu "Pengaruh *Flexible Working Arrangement, Work Life Balance*, Terhadap *Job Satisfaction* yang dimediasi oleh *Work Engagement* pada Karyawan Milenial di PT. Nagahama Mesin Balancing".

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut (Azdanal *et al.* 2021) Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya ialah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian pengumpulan data dilakukan secara kuantitatif. Metode penelitian ini menggunakan metode regresi parsial dan simultan, digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan peneliti ialah populasi sebagai subyek penelitian. Penelitian ini dilakukan pada 135 karyawan PT. Nagahama Mesin Balancing.

Mengingat banyaknya populasi pada penelitian ini maka penulis menggunakan metode *non probability sampling* dengan pendekatan Teknik *purposive*

*sampling* dimana Teknik ini dilakukan melakukan pertimbangan dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah rumus Slovin. Rumus Slovin menurut (Sugiono, 2022) ialah suatu rumus yang digunakan untuk mencari besaran *sample* yang dinilai mampu mewakili keseluruhan populasi, Karna populasi dalam penelitian ini tergolong banyak maka dalam pengambilan *sample*-nya menggunakan rumus Slovin (10%)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran *sample*

N = Ukuran populasi

e = Nilai *Error* (5%).

Maka perhitungan yang digunakan untuk menentukan besarnya sampel penelitian ini ialah sebagai berikut

$$\text{Jumlah sampel} = \frac{135}{1+135(0,05\%)^2} = 100,74 \text{ (di bulatkan menjadi 100)}$$

Berdasarkan perhitungan rumus Slovin dengan populasi yang berjumlah 135 karyawan dengan nilai *error* sebesar 5% maka didapat sampel penelitian ini mencangkup 100 responden.

Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan program SmartPLS 3. Uji Analisa yang harus dilakukan terlebih dahulu sebagai berikut

## Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

### Jenis dan Sumber Data

1. Data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner dalam bentuk pernyataan/pertanyaan yang disebarkan kepada responden.
2. Data sekunder, dimana data sekunder adalah data yang dilakukan dengan cara observasi, wawancara, artikel dan studi pustaka. Data yang saya gunakan berupa studi pustaka seperti jurnal penelitian terdahulu dan jurnal penguat.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran serta keberhasilan dalam suatu penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2019:296). Kuesioner Penyebaran kuesioner ini difokuskan kepada karyawan PT. NAGAHAMA MESIN BALANCING. Observasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti. Dalam studi kepustakaan ini penulis

mengumpulkan data dan mempelajari berbagai teori dan konsep dasar yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teori dan konsep dasar tersebut penulis peroleh dengan cara menelaah berbagai macam sumber seperti buku, relevansi terdahulu, dan bahan bacaan yang relevan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Korelasi

Tabel 1. Uji Korelasi Variabel Laten

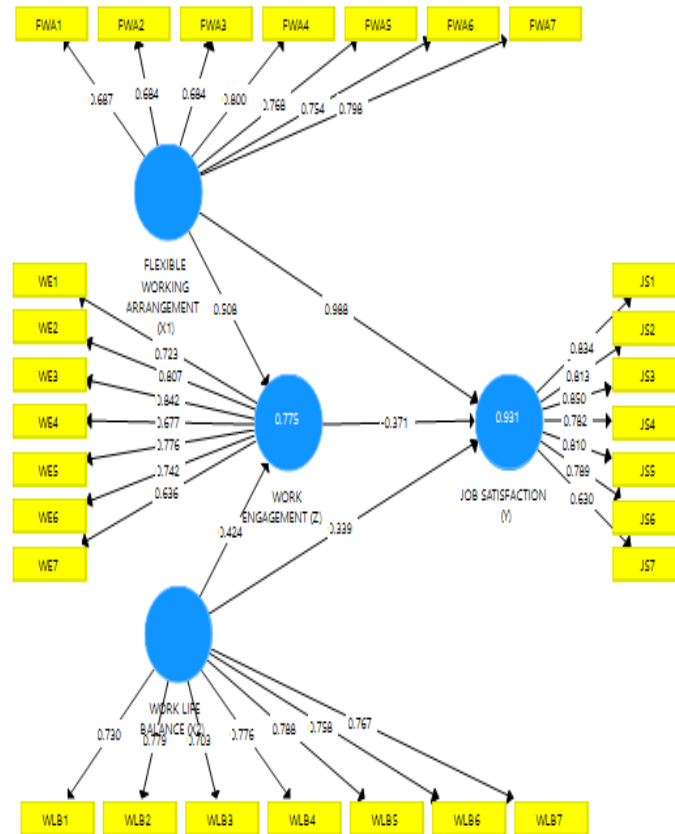
VARIABEL	FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT (X1)	JOB SATISFACTION (Y)	WORK ENGAGEMENT (Z)	WORKLIFE BALANCE (X2)
FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT (X1)	1.000	0.942	0.840	0.784
JOB SATISFACTION (Y)	0.942	1.000	0.738	0.809
WORK ENGAGEMENT (Z)	0.840	0.738	1.000	0.822
WORK LIFE BALANCE (X2)	0.784	0.809	0.822	1.000

Sumber: SmartPLS 3.0

1. Variabel *Flexible Working Arrangement* terhadap *Work Engagement* memiliki nilai korelasi sebesar 0,840.
2. Variabel *Flexible Working Arrangement* terhadap *Job Satisfaction* memiliki nilai korelasi sebesar 0,942.
3. Variabel *Work Life Balance* terhadap *Work Engagement* memiliki nilai korelasi sebesar 0,822.
4. Variabel *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* memiliki nilai korelasi sebesar 0,809.
5. Variabel *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction* memiliki nilai korelasi sebesar 0,738

**Outer Model**

**Merancang Path Outer Model**



**Gambar 3. Path Outer Model**

Sumber: SmartPLS 3

**Uji Validitas**

**1. Convergent Validity**

Suatu indikator penelitian akan dianggap valid apabila memiliki nilai *outer loading* di atas 0,7 di setiap instrumennya. Namun, nilai *outer loading* sebesar 0,5 masih dianggap cukup (Ghozali, 2015 dalam Laksono dan Wardoyo, 2019). Apabila nilai *outer loading* < 0,5 maka butir pertanyaan tersebut harus dieliminasi.

**Tabel 2. Outer Loading**

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<b>FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT (X1)</b>	FWA 1	<b>0,687</b>	VALID
	FWA 2	<b>0,684</b>	VALID
	FWA 3	<b>0,684</b>	VALID
	FWA 4	<b>0,800</b>	VALID
	FWA 5	<b>0,768</b>	VALID
	FWA 6	<b>0,754</b>	VALID
	FWA 7	<b>0,798</b>	VALID

<b>WORK LIFE BALANCE (X2)</b>	WLB 1	0,730	VALID
	WLB 2	0,779	VALID
	WLB 3	0,703	VALID
	WLB 4	0,776	VALID
	WLB 5	0,788	VALID
	WLB 6	0,758	VALID
	WLB 7	0,767	VALID
<b>JOB SATISFACTION (Y)</b>	JS 1	0,834	VALID
	JS 2	0,813	VALID
	JS 3	0,850	VALID
	JS 4	0,782	VALID
	JS 5	0,810	VALID
	JS 6	0,789	VALID
	JS 7	0,630	VALID
<b>WORK ENGAGEMENT (Z)</b>	WE 1	0,723	VALID
	WE 2	0,807	VALID
	WE 3	0,842	VALID
	WE 4	0,677	VALID
	WE 5	0,776	VALID
	WE 6	0,742	VALID
	WE 7	0,636	VALID

Sumber: SmartPLS 3.0

Berdasarkan data tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa seluruh indikator sudah memiliki nilai *outer loading* > 0.5 sehingga dapat dinyatakan valid untuk digunakan dalam penelitian dan analisa selanjutnya

## 2. Discriminant Validity

Nilai *Discriminant Validity* merupakan nilai *cross loading* yang berfungsi untuk mengetahui apakah suatu konstruk memiliki diskriminan yang memadai. *Discriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *square of Average Variance*.

*Extracted (AVE)*. *Discriminant Validity* atau nilai korelasi dikatakan dapat tercapai atau valid apabila nilai *AVE* > 0,5 dan nilai korelasi dinyatakan tidak valid apabila nilai *AVE* < 0,5 (Ghozali, 2015 dalam Laksono dan Wardoyo, 2019).

**Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Flexible Working Arrangement (X1)</i>	0,549
<i>Work Life Balance (X2)</i>	0,624
<i>Job Satisfaction (Y)</i>	0,557
<i>Work Engagement (Z)</i>	0,574

Sumber: SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel di atas, Nilai *Discriminant Validity* atau nilai korelasi *Average Variance Extracted (AVE)* dikatakan dapat tercapai atau valid apabila nilai *AVE* > 0,5

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dinilai melalui 2 (dua) metode, yaitu *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel bisa dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik apabila nilai *Composite Reliability* memiliki nilai > 0,7 dan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Ghozali, 2015 dalam Laksono dan Wardoyo, 2019).

### 1. Composite Reliability

Tabel 4. *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Flexible Working Arrangement (X1)</i>	0,895	Reliabel
<i>Work Life Balance (X2)</i>	0,904	Reliabel
<i>Job Satisfaction (Y)</i>	0,920	Reliabel
<i>Work Engagement (Z)</i>	0,897	Reliabel

Sumber: SmartPLS 3.0

dapat disimpulkan bahwa nilai *composite reliability* semua konstruk > 0,7 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria *composite reliability* dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi. Uji reliabilitas juga diperkuat dengan nilai *Cronbach's Alpha*.

### 2. Cronbach's Alpha

Tabel 5. *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Flexible Working Arrangement (X1)</i>	0,862	Reliabel
<i>Work Life Balance (X2)</i>	0,877	Reliabel
<i>Job Satisfaction (Y)</i>	0,898	Reliabel
<i>Work Engagement (Z)</i>	0,865	Reliabel

Sumber: SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua konstruk > 0,7. yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria *cronbach's alpha* dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

**Inner Model**

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, maka dapat dilanjutkan dengan melakukan pengujian model *structural* atau *inner model*. Analisa *Inner Model* dapat dinilai melalui uji *R-Square*. Berikut merupakan nilai *R-Square* penelitian ini.

**Tabel 6. R Square**

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Job Satisfaction (Y)	0,931	0,929
Work Engagement (Z)	0,775	0,770

Sumber: SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel di atas, dihasilkan nilai *R-Square* sebesar 0.931, dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel *Flexible Working Arrangement (X1)*, *Work Life Balance (X2)* terhadap *Job Satisfaction (Y)* memberi nilai sebesar 0,931 atau sebesar 93,1%. *Work Engagement (Z)* sebagai variabel mediasi memberi nilai sebesar 0.775, dengan persentase yaitu sebesar 77,5 Sedangkan sisanya yaitu sebesar 22,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dengan kata lain secara simultan hubungan variabel *independent* atau bebas (*Flexible Working Arrangement* dan *Work Life Balance*) terhadap variabel antara atau mediasi (*Work Engagement*) dan variabel dependen atau terikat (*Job Satisfaction*) berpengaruh secara simultan.

**Analisis Hipotesis**

Uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel *Path Coefficient* yang berfungsi untuk menguji apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak. Kriteria *Summary Coefficient* yaitu nilai signifikan atau p value dikatakan signifikan apabila < 5%, dan nilai t dikatakan berpengaruh positif apabila nilai t statisticts > 1,96.

Apabila nilai t-statistik lebih besar (>1,96) dan nilai p values (<5%) maka hipotesis tersebut berpengaruh positif dan signifikan atau Ho ditolak dan Ha diterima. Tabel *Path Coefficient* penelitian ini ialah sebagai berikut:

**Tabel 7. Path Coefficient**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<i>Flexible Working Arrangement (X1) -&gt; Job Satisfaction (Y)</i>	0,988	0,988	0,061	16,082	<b>0,000</b>
<i>Work Life Balance (X2) -&gt; Job Satisfaction (Y)</i>	0,339	0,342	0,048	7,123	<b>0,000</b>
<i>Work Engagement (Z) -&gt; Job Satisfaction (Y)</i>	-0,371	-0,377	0,074	5,001	<b>0,000</b>
<i>Flexible Working Arrangement (X1) -&gt; Work</i>	0,508	0,485	0,103	4,911	<b>0,000</b>

<i>Engagement (Z)</i>					
<i>Work Life Balance (X2) -&gt;</i>	0,424	0,446	0,101	4,202	<b>0,000</b>
<i>Work Engagement (Z)</i>					

Sumber: SmartPLS 3.0

## Hipotesis 1

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Flexible Working Arrangement (X1)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction (Y)* memiliki nilai t 16,082 dan nilai sig 0,000 (t tabel signifikansi 5% = 1,96) maka dinyatakan bahwa **Ho1 ditolak dan Ha1 diterima**.

## Hipotesis 2

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Work Life Balance (X2)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction (Y)* memiliki nilai t 7,123 dan nilai sig 0,000 (t tabel signifikansi 5% = 1,96) maka dinyatakan bahwa **Ho2 ditolak dan Ha2 diterima**.

## Hipotesis 3

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Work Engagement (Z)* berpengaruh positif dan signifikan *Job Satisfaction (Y)* memiliki nilai t 5,001 dan nilai sig 0,000 (t tabel signifikansi 5% = 1,96) maka dinyatakan bahwa **Ho3 diterima dan Ha3 ditolak**.

## Hipotesis 4

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Flexible Working Arrangement (X1)* berpengaruh positif dan signifikan *Work Engagement (Z)* memiliki nilai t 4,911 dan nilai sig 0,000 (t tabel signifikansi 5% = 1,96) maka dinyatakan bahwa **Ho4 ditolak dan Ha4 diterima**.

## Hipotesis 5

Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Work Life Balance (X2)* berpengaruh positif dan signifikan *Work Engagement (Z)* memiliki nilai t 4,202 dan nilai sig 0,000 (t tabel signifikansi 5% = 1,96) maka dinyatakan bahwa **Ho5 ditolak dan Ha5 diterima**.

Untuk menguji hipotesa antara variable *Flexible Working Arrangement* terhadap *Job Satisfaction* yang dimediasi *Work Engagement* dan variabel *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* yang dimediasi *Work Engagement*, maka dilakukan uji *Bootstrapping* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 8. Special Indirect effects**

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Flexible Working Arrangement (X1) -> Work Engagement (Z) -	-0,188	-0,182	0,049	3,819	0,000

> Job Satisfaction (Y)					
Work Life Balance (X2)					
-> Work Engagement (Z) -> Job Satisfaction (Y)	-0,157	-0,169	0,055	2,835	0,005

Sumber: SmartPLS 3.0

## Hipotesis 6

Besarnya koefisien parameter t-statistik variabel *Flexible Working Arrangement (X1)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction (Y)* yang di mediasi *Work Engagement (Z)* memiliki nilai t 3,819 dan nilai sig 0,000 maka dinyatakan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) maka dinyatakan bahwa **Ho6 ditolak dan Ha6 diterima**.

## Hipotesis 7

Besarnya koefisien parameter t-statistik variabel *Work life Balance (X2)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction (Y)* yang di mediasi *Work Engagement (Z)* memiliki nilai t 2,835 dan nilai sig 0,005 (t tabel signifikansi 5% = 1,96) maka dinyatakan bahwa **Ho7 ditolak dan Ha7 diterima**.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data yang dilakukan oleh penulis menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0, maka berikut merupakan kesimpulan akhir yang diperoleh untuk setiap hipotesis yang ada dalam penelitian ini:

1. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Job Satisfaction (Y)* berpengaruh positif dan signifikan *Job Satisfaction (Y)* memiliki nilai t 5,001 dan nilai sig 0,000 (t tabel signifikansi 5% = 1,96) maka dinyatakan bahwa Ho3 diterima dan Ha3 ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian Yulfika Anindya Farha *et all* 2022. Dengan judul "*The Effect Of Flexible Working Arrangement And Work Satisfaction On Employee Performance In Directorate Tik Head Office Ditjen Pajak*" Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan *flexible working arrangement* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. (Farha, Setiadi, and Nawir 2021).
2. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Work Life Balance (X2)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction (Y)* memiliki nilai t 7,123 dan nilai sig 0,000 (t tabel signifikansi 5% = 1,96) maka dinyatakan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Kresna Chandra Putra *et all*, 2020. Dengan judul "*The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period*" terbit di *Journal of Business and Management Review Vol. 1 No. 5 2020 Page 341-353*. Hasil Penelitian ini menunjukan bahwa *Work Life Balance* memberikan pengaruh yang positif terhadap tingkat

- kepuasan kerja karyawan perbankan selama masa pandemi COVID-19. (Chandra Putra *et al.* 2020).
3. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Work Engagement (Z)* berpengaruh positif dan signifikan *Job Satisfaction (Y)* memiliki nilai t 5,001 dan nilai sig 0,000 (t tabel signifikansi 5% = 1,96) maka dinyatakan bahwa Ho3 diterima dan Ha3 ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian Bella Marisa, 2018. Dengan judul “Pengaruh *Work Engagement* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo” terbit di AGORA Vol. 6, No. 1, (2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* di PT. Lotte Shopping Indonesia Sidoarjo. (Merissa 2018).
  4. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Flexible Working Arrangement (X1)* berpengaruh positif dan signifikan *Work Engagement (Z)* memiliki nilai t 4,911 dan nilai sig 0,000 (t tabel signifikansi 5% = 1,96) maka dinyatakan bahwa Ho4 ditolak dan Ha4 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Reskina Winialda, Yuli Aslamawati, 2022. Dengan Judul “Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Milenial Perusahaan *Startup Digital* di Kota Bandung”. Bandung *Conference Series: Psychology Science*. Hasil Penelitian ini Secara simultan, terdapat pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *work engagement* pada karyawan milenial perusahaan *startup digital* di Kota Bandung. (Winialda and Aslamawati 2023).
  5. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Work Life Balance (X2)* berpengaruh positif dan signifikan *Work Engagement (Z)* memiliki nilai t 4,202 dan nilai sig 0,000 (t tabel signifikansi 5% = 1,96) maka dinyatakan bahwa Ho5 ditolak dan Ha5 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Febriani Harianto, Nuri Herachwati, 2023. Dengan judul Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Work Engagement* Pada *Gig Workers* Dengan *Work Meaningfulness* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Mitra Pengemudi *Startup* Bisnis Transportasi *Online*). Yang terbit di Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi Vol. 10 No. 2 Mei-Agustus, 1542-1552. Hasil yang didapatkan ialah *work-life balance* memiliki pengaruh pada *work meaningfulness* dan *work engagement*, *work meaningfulness* memiliki pengaruh pada *work engagement*, dan *work meaningfulness* dapat memediasi pengaruh antara *work-life balance* terhadap *work engagement*. (Kango, Saerang, and Mangantar 2020).
  6. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan besarnya koefisien parameter t-statistik variabel *Flexible Working Arrangement (X1)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction (Y)* yang dimediasi *Work Engagement (Z)* memiliki nilai t 3,819 dan nilai sig 0,000 maka dinyatakan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) maka dinyatakan bahwa Ho6 ditolak dan Ha6 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Hana Angelia Pradipta & Fanny Martdianty, 2023. Dengan judul *Effect of Flexible Working Arrangement on Employee*

*Performance: Mediating Role of Work Engagement and Supervisor Support in Indonesia Digital Startup.* Yang terbit di jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, Vol. 9 No.2, Mei 2023. Hasil penelitian menunjukkan melalui mediasi *work engagement dan supervisor support* berpengaruh pada hubungan FWA terhadap *employee performance*. Hasil penelitian menunjukkan *work engagement* sebagai mediasi hubungan antara *supervisor support* dan *employee performance*. *Supervisor support* dalam bentuk dukungan bantuan pada karyawan membuat mereka merasa lebih dihargai sehingga memengaruhi kinerja pekerjaan dan keterlibatan kerja yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan saat menggunakan pengaturan kerja fleksibel. (Pradipta and Martdianty 2023).

7. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan besarnya koefisien parameter t-statistik variabel *Work life Balance (X2)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction (Y)* yang dimedias *Work Engagement (Z)* memiliki nilai t 2,835 dan nilai sig 0,005 (t tabel signifikansi 5% = 1,96) maka dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Alfiya Jannata dan Mirwan Surya Perdhana, 2022. Dengan judul Analisis Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap *Employee Engagement* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada PT Barata Indonesia). Yang terbit di Diponegoro *journal of management* Volume 11 Nomor 3 Tahun 2022, Halaman 1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan. Sedangkan kepuasan kerja juga mempunyai arti positif dan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan. (Jannata and Perdhana 2022)

## KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka, dan analisa data yang telah diinterpretasikan dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil ialah sebagai berikut:

1. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan variabel *Work Engagement (Z)* berpengaruh positif dan signifikan *Job Satisfaction (Y)*.
2. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan variabel *Work Life Balance (X2)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction (Y)*.
3. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan variabel *Work Engagement (Z)* berpengaruh positif dan signifikan *Job Satisfaction (Y)*.
4. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan variabel *Flexible Working Arrangement (X1)* berpengaruh positif dan signifikan *Work Engagement (Z)*.
5. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan variabel *Work Life Balance (X2)* berpengaruh positif dan signifikan *Work Engagement (Z)*.
6. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan variabel *Flexible Working Arrangement (X1)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction (Y)* yang di media *Work Engagement (Z)*.

7. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan variabel *Work life Balance (X2)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction (Y)* yang di media *Work Engagement (Z)*.

## DAFTAR PUSTAKA

- A T Agustina, Syarif Ali, Y N Supriadi, & Suryani Maryam. (2023). Pengaruh Kelelahan Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Operator SPBU Pertamina 34-15312 Serpong. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi) Volume 6 Nomor 2*, 108-119.
- Ahmad Mukhtar, Ardan Saputra, Muh. Zali, & Nabila Batara Ugi. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas . *Journal of International Multidisciplinary Research*, Page: 10-11.
- Aulia Talitha Uma, & Ika Korika S. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business* , 181-193.
- B. W., & all, e. (2023). PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP PERFORMA KARYAWAN PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA. *Jurnal Manajerial, Volume 10 Nomor 02*, 179-197.
- Baktiar, R. O., & all, e. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, Hal 589-598.
- Cakti Indra Gunawan, S. M. (2016). *STRATEGI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA*. Purwokerto: CV. IRDH (Research & Publishing) Anggota IKAPI.
- Community, L. (2023, NOVEMBER Selasa). Retrieved from HR Best Practice: Upaya HR dalam Menangani Karyawan Gen Z di Lingkungan Kerja: <https://community.linovhr.com/insight/hr-best-practice-upaya-hr-dalam-menangani-karyawan-gen-z-di-lingkungan-kerja-QtJB3-aZlKJ>
- Dameria Gita Olivia S, & Mahendra Fakhri. (2020). Analisis Perbandingan Kepuasan Kerja Karyawan Generasi X Dan Generasi Y Pada PT. Pos Indonesia (Studi Pada Kantor Pos Bandung 40000). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)* , Pages: 239-240.
- Endang Susilowati, Rhenald Kasali, & Chotib. (2024). Flexible Work Arrangements: The Impact on Mental Resilience and Wellbeing of Generations X, Y, and Z in Depok. *JURNAL KEAMANAN NASIONAL, Vol. X No. 1* , pp. 103-134.
- Muhammad Amin, Susetyowati Sofia, Digor Mufti, & Sartika. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Lensa Ilmiah – Jurnal Manajemen dan Sumberdaya Volume 3, Nomor 1*, 25-32.

- N. M., & all, e. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) Volume 9 (3)*, Hal 554-564.
- Rafika Azwina, P. W. (2023). STRATEGI INDUSTRI MANUFAKTUR DALAM MENINGKATKAN PERCEPATAN PERTUMBUHAN EKONOMI DI INDONESIA. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Hal 44-55.
- Saputro, E. (2023). SISTEM KERJA FLEKSIBEL: TEMPAT KERJA DAN/ATAU WAKTU KERJA YANG FLEKSIBEL (TINJAUAN NARATIF). *Cendekia Niaga Journal of Trade Development and Studies. Volume 7 Nomor 2 : 97-108*, 97-108.
- Siti Annisa Wahdiniawati , Fatimah Malini Lubis, Dila Erlianti, Vina Budiarti Mustika Sari, Sabalius Uhai, & Wenny Desty Febrian. (2024). KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA: MEWUJUDKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN MELALUI MANAJEMEN SDM YANG BERKELANJUTAN. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, Volume 7 Nomor 1*, 728-739.
- Theodora Monica Ervira Gunawan, & Rosaly Franksiska. (2020). THE INFLUENCE OF FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK LIFE BALANCE AS MEDIATING VARIABLE. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 308-321.
- Y. L., & all, e. (2023). THE EFFECT OF HYGIENE, MOTIVATOR AND WORK INVOLVEMENT FACTORS ON EMPLOYEE SATISFACTION AT MANADO QUALITY HOTEL. *Jurnal EMBA Vol. 11 No. 3*, Hal. 512-512.
- Zulkarnain, Cut Andriani, and Retno Purwani Setyaningrum. 2022. "The Influence of Work-Life Balance and Work Environment on Job Satisfaction with Burnout as Intervening of Milenial Employees During COVID-19 Pandemic in Bekasi District." *The 2nd International Conference on Government Education Management and Tourism 1(1)*: 1-8