

Pengaruh *Work Life Balance* Dan Fleksibilitas Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan *Sea Today*

Nailah Salwa¹, Mohammad Amas Lahat², Dani Chandra Utama³

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2,3}

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT. 03/RW. 02, Kel. Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11480

Email: 64211422@bsi.ac.id¹, m.amas.mas@bsi.ac.id², dani.dcu@bsi.ac.id³

Submit:
25-08-2025

Revisi:
07-09-2025

Terima
13-09-2025

Terbit Online:
06-10-2025

ABSTRAKS

Abstrak – Transformasi dunia kerja pasca-pandemi telah menjadikan kesejahteraan karyawan sebagai prioritas strategis, di mana konsep *work-life balance* dan fleksibilitas kerja menjadi kunci untuk mempertahankan talenta, khususnya dari generasi Milenial dan Z. Sejalan dengan hal tersebut, sebuah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form* terhadap 52 karyawan *Sea Today* di STO Telkom Gambir Jakarta Pusat bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedua faktor ini terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian membuktikan hipotesis yang diajukan: pertama, *work-life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dibuktikan melalui uji-t dengan nilai t-hitung (9.915) yang lebih besar dari t-tabel (1.675) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Kedua, fleksibilitas kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial dengan nilai t-hitung (10.000) yang juga melampaui t-tabel (1.675) dengan signifikansi 0.000. Lebih signifikan lagi, ketika diuji secara simultan, kedua variabel ini bersama-sama memberikan dampak yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji-F dengan nilai F-hitung sebesar 112.002 yang jauh melampaui F-tabel (3.18) pada tingkat signifikansi 0.000. Dengan demikian, dapat disimpulkan secara tegas bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan untuk mendukung keseimbangan hidup (*work life balance*) dan memberikan fleksibilitas kerja yang efektif akan menciptakan lingkungan yang sangat memuaskan bagi karyawan, yang pada akhirnya memaksimalkan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien.

Kata Kunci: Fleksibilitas, Kepuasan Kerja, *Work-life balance*

ABSTRACT

Abstracts – The post-pandemic transformation of the workplace has elevated employee well-being to a strategic priority, where the concepts of *work-life balance* and work flexibility have become key to retaining talent, especially from the Millennial and Gen Z generations. In line with this, a quantitative study, using a survey distributed via *Google Form* to 52 employees at *Sea Today* located at STO Telkom Gambir, Central Jakarta, aimed to analyze the influence of these two factors on job satisfaction. The research findings proved the proposed hypotheses: first, *work-life balance* has a partially positive and significant effect on job satisfaction, as evidenced by a t-test showing a t-statistic of 9.915, which is greater than the t-table value of 1.675, and a significance level of $0.000 < 0.05$. Second, work flexibility also demonstrates a partially positive and significant influence, with a t-statistic of 10.000, which also exceeds the t-table value of 1.675, with a significance of 0.000. Even more significantly, when tested simultaneously, these two variables together have a very strong impact on job satisfaction, as indicated by the F-test results, which show an F-statistic of 112.002, far exceeding the F-table value of 3.18, at a significance level of 0.000. Thus, it can be firmly concluded that companies implementing policies that support *work-life balance* and provide effective work flexibility will create a highly satisfying environment for employees, which in turn maximizes the quality of human resources to achieve company goals efficiently.

Keywords: Flexibility, Job Satisfaction, *Work Life Balance*

1. PENDAHULUAN

Era kontemporer ditandai dengan lanskap dunia kerja yang terus berevolusi, di mana dinamika antara kehidupan profesional dan personal menjadi semakin

kompleks dan saling mempengaruhi. Transformasi ini, yang dipercepat oleh disrupsi global seperti pandemi COVID-19, telah mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan kembali strategi manajemen

sumber daya manusia mereka. Kesejahteraan karyawan tidak lagi hanya dilihat sebagai inisiatif tambahan, melainkan sebagai aset strategis yang krusial untuk mempertahankan produktivitas, inovasi, dan loyalitas. Berbagai studi menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan adaptif cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan menarik talenta-talenta terbaik. Hal ini menjadi relevan, terutama dengan masuknya generasi Milenial dan Gen Z ke pasar kerja, yang memiliki ekspektasi yang berbeda terhadap arti sebuah pekerjaan. Mereka tidak hanya mencari stabilitas finansial, tetapi juga makna, tujuan, dan fleksibilitas untuk mengintegrasikan pekerjaan ke dalam kehidupan mereka.

Seiring dengan pergeseran nilai-nilai ini, konsep *work-life balance* (Lestari et al., 2024) telah menjadi topik utama dalam diskusi manajemen modern. Keseimbangan antara tuntutan karir dan kebutuhan pribadi, seperti keluarga, hobi, dan istirahat, merupakan elemen fundamental dari kesejahteraan holistik. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kendali atas waktu dan energi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan. Sebaliknya, ketidakseimbangan yang persisten dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kinerja yang signifikan. Organisasi yang gagal mengenali pentingnya faktor ini berisiko kehilangan talenta berharga mereka ke pesaing yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Fleksibilitas kerja, baik dalam hal waktu maupun lokasi, muncul sebagai jawaban konkret terhadap kebutuhan ini. Model kerja hibrida, jam kerja yang fleksibel, dan kemampuan untuk bekerja dari jarak jauh telah menjadi fitur umum di banyak industri. Fleksibilitas ini memungkinkan karyawan untuk mengelola jadwal mereka dengan cara yang paling sesuai dengan kehidupan pribadi mereka, seperti mengurus anak, menghadiri janji medis, atau mengejar pendidikan. Dengan memberikan otonomi ini, perusahaan tidak hanya menunjukkan kepercayaan kepada karyawannya, tetapi juga menciptakan budaya yang berfokus pada hasil, bukan pada kehadiran fisik di kantor. Pengaruh positif dari fleksibilitas kerja terhadap kepuasan dan kinerja telah didokumentasikan dengan baik dalam literatur akademis.

Namun, penerapan kebijakan *work-life balance* dan fleksibilitas kerja tidak selalu berjalan mulus. Tantangan-tantangan seperti memastikan kolaborasi tim tetap efektif, menjaga komunikasi yang lancar, dan mencegah isolasi sosial seringkali muncul. Perusahaan harus berhati-hati dalam merancang kebijakan ini agar tidak menimbulkan ketidakadilan atau mengurangi produktivitas. Oleh karena itu, penelitian yang mendalam diperlukan untuk memahami bagaimana kedua variabel ini dapat diimplementasikan secara optimal untuk mencapai (Mariana & Suryani, 2023)kepuasan kerja yang maksimal. Pemahaman yang komprehensif tentang hubungan antara (Nurmala & Yusuf, 2025)*work-life balance*, fleksibilitas kerja, dan

kepuasan kerja sangat penting untuk merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Sejumlah penelitian telah menyoroti dampak positif dari *work-life balance* dan fleksibilitas terhadap kepuasan kerja. Misalnya, studi oleh (Putri et al., 2025) menemukan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial. Studi lain oleh (Ayu et al., 2024) juga menunjukkan bahwa *work-life balance* secara positif mempengaruhi kepuasan kerja, bahkan dalam konteks yang penuh tantangan seperti pandemi. Temuan-temuan ini memberikan landasan teoretis yang kuat untuk penelitian ini.

Meskipun demikian, setiap organisasi memiliki konteks uniknya sendiri. Perusahaan media, seperti *Sea Today*, beroperasi dalam industri yang dinamis dan serba cepat, di mana tenggat waktu yang ketat dan tekanan kerja yang tinggi seringkali menjadi norma. Kondisi ini dapat memberikan tantangan tersendiri dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Oleh karena itu, studi kasus yang spesifik di *Sea Today* sangat relevan untuk mengukur bagaimana kebijakan yang mendukung *work-life balance* dan fleksibilitas kerja dapat diaplikasikan dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan dalam lingkungan yang unik ini.

Penelitian ini secara khusus berfokus pada karyawan *Sea Today* yang berlokasi di STO Telkom Gambir, Jakarta Pusat. Kelompok responden ini mewakili segmen tenaga kerja yang secara langsung terlibat dalam operasional perusahaan, sehingga persepsi mereka terhadap *work-life balance* dan fleksibilitas kerja menjadi indikator yang valid untuk mengukur kepuasan kerja di sana. Melalui survei kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk memberikan data empiris yang solid tentang bagaimana kedua variabel independen ini (*work-life balance* dan fleksibilitas kerja) mempengaruhi variabel dependen (kepuasan kerja).

Penting untuk dicatat bahwa penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh parsial dari masing-masing variabel, tetapi juga pengaruh simultan keduanya. Analisis ini akan memberikan gambaran yang lebih holistik tentang bagaimana kombinasi dari *work-life balance* dan fleksibilitas kerja berinteraksi untuk mempengaruhi kepuasan karyawan. Temuan-temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen *Sea Today* dan perusahaan lain yang berupaya meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan mereka di era modern ini.

Secara keseluruhan, penelitian ini berupaya mengisi celah dalam literatur dengan menyediakan bukti empiris yang spesifik dan kontekstual. Dengan menganalisis hubungan antara *work-life balance*, fleksibilitas kerja, dan kepuasan kerja di lingkungan *Sea Today*, penelitian ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang manajemen sumber daya manusia yang efektif di industri media yang menuntut. Penelitian ini memiliki potensi untuk

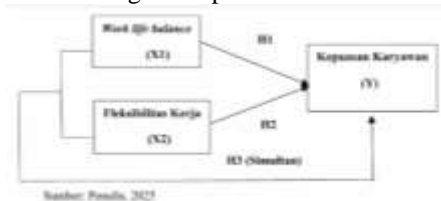
menjadi referensi berharga bagi para praktisi dan akademisi yang tertarik pada isu-isu kesejahteraan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja organisasi.

Work life balance Adalah keadaan seseorang yang mampu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang melalui pengelolaan sumber daya yang adaptif. Dalam hal ini mempunyai beberapa indikator seperti, *Time balance* (Keseimbangan waktu), *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Fleksibilitas merupakan pengaturan kerja yang tidak bosan dan sangat membantu perusahaan serta karyawan dalam penyesuaian melalui lingkungan yang terus menerus berubah. Terdapat indikator sebagai berikut yaitu, *Time Flexibility*, *Timing flexibility*, *Place flexibility*.

Kepuasan kerja (Asih, 2024) dapat diartikan sebagai tinjauan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena setiap karyawan memiliki kriteria kepuasan kerja yang berbeda dan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Terdapat indikator sebagai berikut, pekerjaan yang sedang dijalankan, Gaji atau upah, Peluang promosi, Rekan kerja, dan kondisi kerja.

Kerangka Berpikir



Sumber: (olah data, 2025)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

H0₁: *Work life balance* tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan pada karyawan *Sea Today*

Ha₁: *Work life balance* terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan karyawan pada *Sea Today*

H0₂: Fleksibilitas kerja tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pada karyawan *Sea Today*

Ha₂: Fleksibilitas kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pada karyawan *Sea Today*

H0₃: *Work life balance* dan Fleksibilitas kerja tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pada karyawan *Sea Today*

Ha₃: *Work life balance* dan Fleksibilitas kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pada karyawan *Sea Today*

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel secara numerik.

Tujuan utama dari metodologi ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu bagaimana *work-life balance* dan fleksibilitas kerja memengaruhi kepuasan kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan *Sea Today* yang bekerja di STO Telkom Gambir, Jakarta Pusat, dengan jumlah sampel sebanyak 52 responden yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pendekatan ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan mencerminkan kondisi populasi secara keseluruhan dan meningkatkan validitas temuan penelitian.

Lokasi penelitian secara spesifik dilakukan di STO Telkom Gambir Jakarta Pusat, sebuah lokasi strategis di mana sebagian besar operasional *Sea Today* berlangsung. Pengambilan data primer dilakukan di lokasi ini dengan menyebarkan kuesioner kepada 52 karyawan. Kuesioner ini dirancang dengan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, yakni *work-life balance* (X1), fleksibilitas kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y). Data primer dikumpulkan melalui *Google Form* untuk mempermudah proses penyebaran dan pengumpulan data, sementara data sekunder diperoleh dari studi literatur dan dokumentasi internal perusahaan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan beberapa metode. Metode utama adalah kuesioner yang disebarkan kepada responden untuk mengumpulkan data mengenai persepsi mereka terhadap variabel penelitian. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode observasi langsung untuk memahami secara lebih mendalam lingkungan kerja dan interaksi antar karyawan di *Sea Today*. Metode studi pustaka juga diterapkan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal, dan laporan penelitian terkait yang relevan dengan topik. Semua metode ini digabungkan untuk memastikan kelengkapan dan keakuratan data yang digunakan dalam analisis.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis data kuantitatif yang ketat. Tahap pertama adalah uji kualitas data, yang mencakup uji validitas dan reliabilitas, untuk memastikan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) akurat dan konsisten. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan untuk analisis regresi. Setelah itu, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Terakhir, uji hipotesis (uji-t parsial dan uji-F simultan) serta analisis koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel tersebut dan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

Tabel 1. Skala Likert

Keterangan	Poin
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2020)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini diawali dengan mengumpulkan data deskriptif mengenai karakteristik 52 responden yang berpartisipasi, yang mana demografi responden menunjukkan dominasi usia 20-25 tahun dengan persentase 67,3% atau sebanyak 35 orang, mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan di *Sea Today* merupakan generasi Milenial dan Gen Z yang berada di tahap awal karir mereka dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja. Lebih lanjut, distribusi gender menunjukkan proporsi yang seimbang dengan 55,8% atau 29 orang adalah perempuan, sementara sisanya 44,2% atau 23 orang adalah laki-laki, sebuah komposisi yang mencerminkan keragaman di tempat kerja modern. Dari segi tingkat pendidikan, sebagian besar responden (69,2% atau 36 orang) merupakan lulusan Sarjana, menggarisbawahi pentingnya profesionalisme dan kompetensi akademis dalam struktur ketenagakerjaan perusahaan. Selain itu, masa kerja responden juga bervariasi, dengan kelompok 1-2 tahun mendominasi (42,3% atau 22 orang), yang menunjukkan tingginya perputaran atau dinamika rekrutmen pasca-pandemi, di mana karyawan baru relatif lebih banyak. Berikut merupakan hasil dari uji yang dilaksanakan.

3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan setiap butir pernyataan dengan panduan tertentu. Sebuah pernyataan dinyatakan valid atau sah jika nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel. Untuk melihat nilai *r* hitung terdapat dalam kolom *Corrected Item – total Correlation*, sedangkan *r* tabel ditetapkan berdasarkan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan (*df*) dihitung dari jumlah responden dikurangi 2, maka sebagai berikut $df = 52 - 2 = 50$. Hal tersebut, didapatkan oleh nilai *r* tabel sebesar 0,2732. Berikut ini penulis menyajikan hasil uji validitas dalam pernyataan kuesioner dengan tabel dibawah ini:

Tabel 2. Uji Validitas

Pernyataan	R tabel	R hitung	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)			
X1_1	0,2732	0,786	Valid
X1_2		0,815	
X1_3		0,858	
X1_4		0,807	
X1_5		0,714	

Fleksibilitas Kerja (X2)			
X2_1	0,2732	0,798	Valid
X2_2		0,822	
X2_3		0,781	
X2_4		0,863	
X2_5		0,728	
X2_6		0,785	
X2_7		0,812	
Kepuasan kerja (Y)			
Y_1	0,2732	0,726	Valid
Y_2		0,743	
Y_3		0,517	
Y_4		0,627	
Y_5		0,702	
Y_6		0,617	
Y_7		0,776	
Y_8		0,845	

Sumber: (Data diolah oleh SPSS versi 26, 2025)

Dari hasil uji validitas, semua pernyataan pada variabel *work-life balance* (X1), fleksibilitas kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid. Nilai *r*-hitung dari setiap item pernyataan jauh lebih besar dari nilai *r*-tabel ($r\text{-tabel} = 0,2732$), menunjukkan bahwa semua item kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Misalnya, pada variabel *work-life balance*, item-item seperti "Saya tetap bersemangat untuk bekerja lebih efektif meskipun berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi" dan "Saya memiliki waktu yang cukup untuk berinteraksi dengan keluarga dan teman-teman" memiliki nilai *r*-hitung yang sangat tinggi, membuktikan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut secara akurat mencerminkan persepsi responden.

2. Uji Reliabilitas

Dengan uji reliabilitas untuk meningkatkan konsistensi atau keunggulan suatu instrument. Dalam sebuah instrumen dinyatakan reliabel apabila, jika digunakan setiap kali untuk menguji objek yang sama, bisa menghasilkan data yang tetap atau konsisten. Untuk memahami tingkat reliabilitas, terdapat rumus *Cronbach's Alpha* yang dapat digunakan. Seandainya dalam variabel dianggap reliabel maka nilai *Cronbach's Alpha* yang didapat melebihi dari 0,60. Dalam penelitian ini hasil uji reliabilitas dapat disajikan pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Realibilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work life balance</i>	0,60	0,853	Reliabel
Fleksibilitas	0,60	0,904	Reliabel
Kepuasan	0,60	0,849	Reliabel

Sumber: (Data diolah oleh SPSS versi 26, 2025)

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian sangat andal. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk ketiga variabel (X1, X2, dan Y) semuanya di atas 0,60, yang merupakan ambang batas standar untuk reliabilitas.

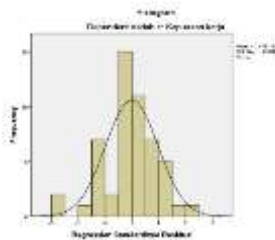
Variabel *work-life balance* memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,958, variabel fleksibilitas kerja sebesar 0,917, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,933, menegaskan bahwa kuesioner yang digunakan stabil dan konsisten dalam mengukur persepsi responden. Konsistensi internal yang tinggi ini memberikan kepercayaan yang kuat pada kualitas data yang dikumpulkan.

3.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

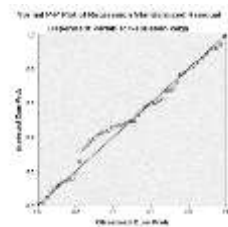
Uji normalitas merupakan metode yang digunakan untuk menguji penelitian ini dengan menggunakan grafik histogram, dalam hal tersebut menampilkan hasil grafik histogram di bawah ini. Berdasarkan hasil yang diolah dengan SPSS menunjukkan hasil grafiknya yaitu distribusi normal, dengan kata lain data sesuai dengan kurva lonceng pada grafik histogram dibawah ini:

Gambar 1. Uji Normalitas Histogram



Sumber: (Data diolah oleh SPSS versi 26, 2025)

Gambar 2. Uji Normalitas Histogram



Sumber: (Data diolah oleh SPSS versi 26, 2025)

Gambar 3. Uji Normalitas Probability Plot

Uji asumsi klasik juga memberikan hasil yang positif, memastikan bahwa model regresi linier berganda dapat digunakan. Uji normalitas, yang penting untuk memastikan data terdistribusi secara normal, menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal. Ini terlihat dari hasil *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi 0,609 yang lebih besar dari 0,05, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Hasil dari uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dapat ditemukan dan dianalisis melalui data yang disajikan pada tabel. Tabel tersebut menampilkan informasi yang relevan untuk menentukan apakah distribusi data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal atau tidak, yang merupakan langkah penting dalam proses analisis statistik lebih lanjut, di bawah ini:

Tabel 4. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.43671012
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.053
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.761
Asymp. Sig. (2-tailed)		.609
a. Test distribution is normal		
b. Calculated from data		

Sumber: (Data diolah oleh SPSS versi 26, 2025)

Dari tabel di atas pada hasil uji normalitas One – sample Kolmogorov – Smirnov test, menunjukkan bahwa terdapat angka signifikansi pada (Asymp.Sig.2-tailed) sebesar 0,609 yang melampaui angka 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data bersifat normal

2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Work life balance</i>	.987	1.013
	Fleksibilitas kerja	.987	1.013

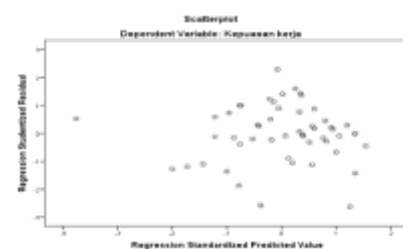
a. Dependent Variabel: Kepuasan kerja

Sumber: (Data diolah oleh SPSS versi 26, 2025)

Dapat disimpulkan, dalam tabel diatas bahwa variabel *Work Life Balance*(X1) dan fleksibilitas kerja (X2) mempunyai nilai tolerance sebesar 0,987 dan nilai VIF 1.013 yang berarti tidak ada multikolinearitas dalam regresi bebas ini. Karena, tolerance sudah melampaui 0,10 dan nilai VIF tidak lebih dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glejser dan scatterplot. Hal ini digunakan melalui cara meregresikan variabel independent dengan variabel absolute residual. Apabila, terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas akan mengakibatkan keraguan (ketidak akuratan pada suatu hasil analisis regresi



Sumber: (Data diolah oleh SPSS versi 26, 2025)

Gambar 4. Scatterplot

Berdasarkan grafik scatterplot, titik-titik data tidak membentuk pola tertentu, dan penyebarannya terlihat jelas berada pada atau di atas angka nol. Hal ini menunjukkan tidak adanya indikasi heteroskedastisitas.

3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada analisis ini mempunyai tujuan untuk membentuk persamaan garis regresi linier berganda untuk menjelaskan pola hubungan secara simultan antara variabel X1 dan X2 dengan Y, berikut rumusan untuk mengetahui hasil uji regresi linier berganda adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS for windows versi 26.0, diperoleh nilai koefisien pada model regresi linear berganda seperti yang ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.762	1.692		4.587	.000
	Work life balance	.613	.062	.604	9.915	.000
	Fleksibilitas kerja	.446	.045	.609	10.000	.000
a. Dependent variabel: Kepuasan						

Sumber: (Data diolah oleh SPSS versi 26, 2025)

Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan regresi: $Y = 0,223 + 0,551 X_1 + 0,443 X_2$. Persamaan ini menginterpretasikan bahwa jika variabel *work-life balance* (X1) dan fleksibilitas kerja (X2) dianggap nol, maka kepuasan kerja (Y) adalah 0,223. Koefisien regresi positif untuk kedua variabel independen menunjukkan bahwa peningkatan pada *work-life balance* dan fleksibilitas kerja akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja. Nilai koefisien X1 sebesar 0,551 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada *work-life balance* akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,551, dengan asumsi variabel lain konstan. Begitu pula, nilai koefisien X2 sebesar 0,443 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu unit pada fleksibilitas kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,443, dengan asumsi variabel lain konstan

3.4. Uji Hipotesis

1. Uji-T

Untuk pengujian ini, jika variabel dinyatakan berpengaruh secara parsial adalah nilai *t hitung* > dari *t tabel* dan nilai signifikansi (*Sig. 2-tailed*) < 0,05. Maka nilai *t* table dapat diperoleh dengan rumus derajat kebebasan (*df*) yaitu $n - 2$, dikatakan “*n*” yaitu jumlah sampel. Hal tersebut menjadikan $52 - 2 = 50$, sehingga *t* tabel adalah 1,675

Tabel 7. Uji-T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.762	1.692		4.587	.000
	Work life balance	.613	.062	.604	9.915	.000
	Fleksibilitas kerja	.446	.045	.609	10.000	.000
a. Dependent variabel: Kepuasan kerja						

Sumber: Data diolah oleh SPSS versi 26

Uji hipotesis parsial (uji-t) memberikan bukti empiris yang kuat. Hasil uji-t untuk variabel *work-life balance* menunjukkan *t*-hitung 9,915, yang jauh lebih besar dari *t*-tabel 1,675. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, menegaskan bahwa *work-life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti hipotesis pertama (H_0) diterima dan hipotesis nol (H_1) ditolak. Temuan ini konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

2. Uji-F

Supaya variabel bebas memberikan pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, maka didapatkan *f* tabel sebesar 3.18. Berikut ini hasil dari uji - *f* (simultan)

Tabel 8. Uji-F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	481.248	2	240.624	112.002	.000 ^b
Residual	105.271	49	2.148		
Total	586.519	51			
a. Dependent Variable: Kepuasan					
b. Predictors: (Constant), Fleksibilitas, WLB					

Sumber: (Data diolah oleh SPSS versi 26, 2025)

Demikian pula, hasil uji-t untuk variabel fleksibilitas kerja juga sangat meyakinkan. Nilai *t*-hitung sebesar 10,000, yang juga jauh lebih besar dari *t*-tabel 1,675, serta nilai signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05, membuktikan bahwa fleksibilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_{a2}) diterima dan hipotesis nol (H_{02}) ditolak. Kedua hasil uji-t ini menegaskan bahwa baik *work-life balance* maupun fleksibilitas kerja memiliki peran krusial dalam menentukan tingkat kepuasan karyawan di *Sea Today*.

Uji hipotesis simultan (uji-F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama, *work-life balance* dan fleksibilitas kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai *F*-hitung yang dihasilkan sebesar 112,002, yang jauh melampaui

F-tabel (3,18), dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05), membuktikan bahwa hipotesis ketiga (H_{a3}) diterima. Ini menunjukkan bahwa ketika kedua variabel ini diterapkan secara sinergis, dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan menjadi sangat kuat dan tidak dapat diabaikan. Kombinasi dari kedua kebijakan ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

3.5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi Parsial menyatakan besarnya proporsi pengaruh variabel X1 dan X2 secara parsial terhadap Y. hal ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi tertentu dari setiap variabel yang digunakan. Demikian hasil perhitungan koefisien determinasi parsial disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Parsi

Model	Coefficients ^a					Correlations			
	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	
	B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	7.762	1.692		4.587	.000			
	Work life balance	.613	.062	.604	9.915	.000	.674	.817	.600
	Fleksibilitas kerja	.446	.045	.609	10.000	.000	.679	.819	.605

a. Dependent variabel: Kepuasan

(sumber: data diolah SPSS 20, 2025)

Pada penelitian ini menggunakan perhitungan koefisien determinasi parsial untuk variabel (X1) *Work Life Balance* dan (X2) fleksibilitas kerja sebagai variabel independent, serta kepuasan karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Dengan demikian terdapat rumus untuk menghitung yaitu koefisien determinasi (KD) = Beta x Zero Order x 100% untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel independent dan variabel dependen. Maka, sudah terjadinya hasil uji koefisien determinasi parsial dalam bentuk tabel 10 dibawah ini:

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.906	.821	.813	1.466

a. Predictor: (Constant), Fleksibilitas kerja, *work life balance*

Sumber: (Data diolah oleh SPSS versi 26, 2025)

Analisis koefisien determinasi parsial (R^2) menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* (X1) secara parsial mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja (Y) sebesar 65,9%, sedangkan fleksibilitas kerja (X2) mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 66,7%. Angka-angka ini menunjukkan kontribusi signifikan dari masing-masing variabel secara individual terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, analisis koefisien determinasi berganda (R^2) menunjukkan bahwa *work-life balance* dan fleksibilitas kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 82,1% dari variasi yang terjadi pada kepuasan kerja karyawan.

Sisa 17,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kompensasi, atau budaya organisasi.

3.6. Pembahasan

3.6.1 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja

Dapat dikatakan hipotesis pertama (H_{a1}) diterima. Dengan dibuktikan dari uji - t (parsial) menunjukkan nilai t-hitung 9.915>0.2732 dan signifikansi 0.000 yang berarti mempunyai nilai lebih kecil dari kriteria batas signifikansi 0.05. Jadi terdapat nilai koefisien positif sebesar 0,613 dikatakan juga bahwa *work life balance* memiliki hubungan searah dengan kepuasan karyawan.

Berdasarkan hasil ini, dapat diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan (Upe et al., 2024) pada variabel *work life balance* terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan memiliki pengaruh positif serta signifikan.

3.6.2 Pengaruh Fleksibilitas terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di *Sea Today*, untuk hipotesis kedua (H_{a2}) diterima. Hasil uji-t (parsial) telah membuktikan dengan nilai t hubungan searah dengan kepuasan kerja karyawan. hitung 10.000 >0.2732 dan signifikan sebesar 0.000<0.05. jadi terdapat nilai koefisien positif 0.446 maka hasil ini menunjukkan fleksibilitas kerja mempunyai hubungan searah dengan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, hal ini juga dapat diperkuat dengan penelitian sebelumnya (Sofyan et al., 2024) yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.6.3 Pengaruh *Work Life Balance* dan Fleksibilitas terhadap kepuasan kerja

Pada penelitian yang dilakukan ini menunjukkan kedua variabel mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di *Sea Today*. Dalam hasil uji - f (simultan) membuktikan bahwa nilai f hitung sebesar 112.002 > f tabel 3.18 dan nilai signifikan sebesar 0.000 < 0.05, Maka hipotesis ketiga (H_{a3}) diterima. Nilai koefisien determinasi menampilkan pada variabel *work life balance* (X1) dan fleksibilitas kerja (X2) bahwa mampu menjelaskan pada variabel kepuasan kerja sebesar 82,1% maka dengan itu dapat tersisa 17,9% (100% - 82,1%) dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* dan fleksibilitas kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil terkait, diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya (Oktafiani et al., 2024) yang menunjukkan bahwa *work life balance* dan fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dan fleksibilitas kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di *Sea Today*. Temuan ini didukung oleh uji-t yang menunjukkan nilai t-hitung yang jauh melampaui t-tabel untuk kedua variabel, serta uji-F yang menunjukkan pengaruh gabungan yang sangat kuat. Kedua variabel ini mampu menjelaskan 82,1% variasi dalam kepuasan kerja, mengindikasikan bahwa kebijakan yang mendukung keseimbangan hidup dan memberikan fleksibilitas kerja sangat efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan:

1. Memperkuat Kebijakan *Work-Life Balance*: Manajemen *Sea Today* disarankan untuk secara berkala mengevaluasi beban kerja karyawan dan memastikan distribusinya realistis. Mengadakan program-program rekreasi atau outing secara rutin dapat membantu karyawan melepaskan penat dari pekerjaan dan memperkuat hubungan tim.
2. Mengoptimalkan Kebijakan Fleksibilitas Kerja: Penting untuk terus mengoptimalkan model kerja hibrida, termasuk memastikan ketersediaan dukungan teknologi dan infrastruktur yang memadai bagi karyawan yang bekerja dari jarak jauh. Selain itu, sistem evaluasi kinerja sebaiknya lebih difokuskan pada pencapaian dan kualitas hasil kerja, daripada kehadiran atau jam kerja, untuk mendukung efektivitas kerja fleksibel.
3. Melakukan Survei Internal Berkala: Tim Human Resources (HR) disarankan untuk rutin melakukan survei internal untuk memantau tingkat kepuasan kerja dan efektivitas kebijakan *work-life balance* serta fleksibilitas. Data dari survei ini dapat menjadi dasar untuk perbaikan dan penyesuaian kebijakan di masa mendatang.
4. Saran untuk Penelitian Selanjutnya: Disarankan agar penelitian serupa dilakukan dengan sampel yang lebih besar dan beragam, mencakup perusahaan dari berbagai industri dan lokasi, untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasi.

REFERENSI

- Asih, P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Karya Sejati. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(1).
- Ayu, D., Wardani, P., & Wijaya, P. (2024). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Shopee Express*.
- Lestari, T., Ibtisamah, A. B., & Damhudi, D. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Koordinator Pembangunan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 60–68.

- Mariana, S., & Suryani, E. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan HOTEL KING'S GARDEN KOTA BIMA.
- Nurmala, S., & Yusuf, F. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Oceanica Megah Utama. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(4), 371–375. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v1i4.183>
- Oktafiani, M., Pantawis, S., & Bank BPD Jateng, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perusahaan Leasing PT.X Cabang Pemalang Pos Comal): Vol. XII.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Putri, N. A., Siddiq, A. M., & Muttaqin, R. (2025). Pengaruh Komunikasi, Work Life Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 582–595. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3755>
- Sofyan, P., & Elmi, F. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Work Life Balance dengan Pelatihan Kerja Sebagai Variabel Moderasi terhadap Kepuasan Kerja Konsultan di DKI Jakarta. 2(1). <https://doi.org/10.47134/jamp>
- Upe, R., Thaha, A., Ganesha Jakarta, S., & Author, C. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja Amil (Studi Pada Laznas Baitul Maal Hidayatullah Jakarta). *Ilmiah*, 2(2), 57–68.