Jurnal Global Ilmiah
Vol. 1, No. 4, Januari 2024
ISSN: 3026-5207

Pengaruh *Flexible Working Arrangement, Work Life Balance,* Terhadap *Job Satisfaction* yang dimediasi oleh *Work Engagement* pada Karyawan Milenial di PT Heintech Dwikarya Swapraja

Faras Cantika Nur Ahdianita[1] , Retno Purwani Setyaningrum[2]
[1,2]Universitas Pelita Bangsa, Bekasi, Jawa barat, Indonesia
farascantikana25@gmail.com[1] retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id[2]

Kata kunci:

flexible working arrangement
work life balance
work engagement
job satisfaction

Keywords:

flexible working arrangement
work life balance
work engagement
job satisfaction

ABSTRAK

Kepuasan kerja pada pegawai terhadap pekerjaan dapat diartikan, apakah pegawai merasa puas, nyaman, aman, dan tentram dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah 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 adalah karyawan PT. Heintech Dwikarya Swapraja dengan jumlah yaitu sebanyak 171 responden. Penelitian ini diolah dengan menggunakan software olah data SmartPLS dan pengumpulan data dilakukan melalui formulir Google. *Flexible Working Arrangement* berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Satisfaction, Flexible Working Arrangement* berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Engagement, Work-Life Balance* sangat berpengaruh terhadap *Job Satisfaction, Work Engagement* sebagai variabel mediasi sangat berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction,* sementara itu beberapa variable yang tidak berpengaruh diantara nya *Work Engagement* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Satisfaction, Work-Life Balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Engagement, Work Engagement* sebagai variabel mediasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

Job satisfaction among employees regarding their work can be interpreted as whether employees feel satisfied, comfortable, safe and at ease in carrying out or completing their work. The aim of this research is 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 sample size being employees of PT. Heintech Dwikarya Swapraja with a total of 171 respondents. This research was processed using SmartPLS data processing software and data collection was carried out via Google forms. Flexible Working Arrangement has a significant effect on Job Satisfaction, Flexible Working Arrangement has a significant effect on Work Engagement, Work-Life Balance has a significant effect on Job Satisfaction, Work Engagement as a mediating variable has a very significant effect on Job Satisfaction, meanwhile several variables have no effect among them. Work Engagement does not significantly influence Job Satisfaction, Work-Life Balance does not significantly influence Work Engagement, Work Engagement as a mediating variable does not significantly influence Job Satisfaction.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY-SA .
This is an open access article under the CC BY-SA license.

PENDAHULUAN

Indonesia adalah Negara berkembang dan kegiatan pembangunan ekonomi yang dilakukan bertujuan agar mengurangi permasalahan perekonomian yang ada. 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). Perusahaan dapat dikatakan berkembang itu kunci salah satunya adalah kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dengan cara memelihara serta mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan perusahaan (Farha et al., 2021).

Dalam mengelola sumber daya manusia didalam organisasi, akan lebih baik jika mengedepankan kesejahteraan karyawannya, terlebih dengan perasaan yang dirasakan karyawannya, karena satu hal diantaranya yang dapat menjadi hambatan ialah sikap para karyawan. Perlu dipahami bersama bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang paling banyak dibicarakan. Kepuasan kerja dilihat dan dipahami sebagai suatu hal atau sikap yang mencerminkan perasaan atau pegawai dalam menyukai pekerjaannya (Keseimbangan et al., n.d.).

Berdasarkan data Perbandingan tingkat kepuasan karyawan milenial berdasarkan kelompok usia pada PT. Heintech Dwikarya Swapraja 2023, Kepuasan kerja karyawan milenial berusia 18-25 tahun menjadi kekuatan yang harus diperhitungkan ditempat kerja. Hal yang membuat karyawan milenial tergerak dan membuat karyawan milenial bahagia yaitu, 75% generasi milenial merasa bahagia dengan pekerjaan mereka saat ini, 75% generasi milenial menggangap "memiliki pekerjaan yang bermakna" sebagai faktor terpenting dalam pekerjaan mereka, hanya 3 dari 10 generasi milenial yang mengatakan bahwa gaji adalah faktor terpenting dalam memilih menerima tawaran pekerjaan. Lebih dari separuh generasi milenial meninggalkan pekerjaan karena mereka merasa nilai-nilai perusahaan tidak sejalan dengan nilai-nilai mereka, 1 dari 2 generasi milenial menyatakan bahwa pekerjaan mereka berdampak negatif pada kesehatan mental mereka, 30% generasi milenial memprioritaskan perusahaan yang mengizinkan mereka berpegian sambil bekerja.

Kepuasan kerja semacam reaksi seorang karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja sering ditentukan berdasaran hasil kuantitas dan kualitas kerja, dan kepuasan kerja terkait dengan sikap dari setiap karyawan (Jurnal and Dhani Ramadhan 2016). Ketika kebutuhan seperti gaji, peluang, promosi, kesejahteraan dan tunjangan, kondisi pekerjaan, hubungan dekat dengan rekan kerja dan kebijakan organisasi cukup terpenuhi, mereka mengarahkan pada sikap positif terhadap pekerjaan seperti keterlibatan, kegembiraan dan minat terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Jurnal and Dhani Ramadhan 2016).

Job saticfaction menjadi penting karena memiliki efek positif seperti peningkatan produktivitas, kualitas, responsibiitas, dan pelayanan (Faridl et al., 2022; Jurnal & Dhani Ramadhan, 2016) hal tersebut tentu menjadi nilai yang positif baik untuk karyawan atau perusahaan. *Job satisfaction* juga telah ditemukan mengambil peran dalam dampak negatif seperti proses pergantian karyawan. Jika *job satisfaction* tidak segera diatasi, ke tidak puasan kerja dapat mengakibatkan *turnover intention* dan *turnover* (Faridl et al., 2022).

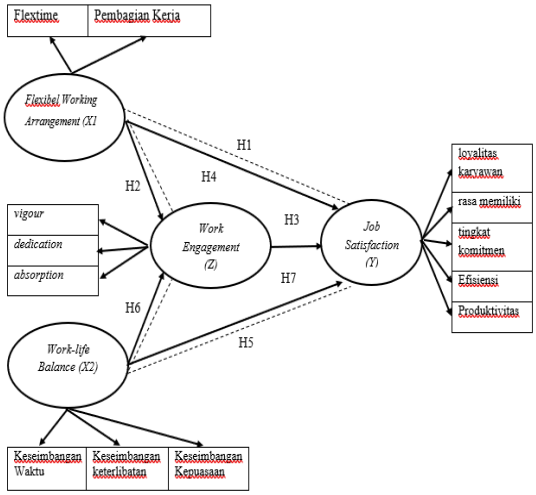
Job satisfaction dapat dipengaruhi oleh beberapa variable seperti *flexible working arrangement.* Penerapan Fwa dalam perusahaan dapat berupa *flexi time, home working dan flexi leave* (Pratama S. & Tanuwijaya, 2023) Hasil penelitian Pratama S. & Tanuwijaya (2023) menunjukan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan dengan penerapan Fwa. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama S. & Tanuwijaya (2023) mendapatkan hasil yang selaras, yaitu Fwa mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasn kerja. Tidak hanya itu, *Work life balance* juga menjadikan konstruk penting dalam psikologi organisasi, yaitu keadaan emosi positif yang muncul dari evaluasi keseluruhan pekerjaan (Limanta et al., 2023). Karyawan memiliki fleksibilitas dan otonomi dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, mereka cenderung lebih meningkatkan kepuasan kerjanya ketika organisasi mengizinkan mereka bekerja dari rumah, oleh karena itu *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Limanta, Prihanto, and Situmorang 2023).

Menurut Wiratama et al. (2022), Work engagement seperti serangkaian keadaan pikiran yang positif dan memuaskan terkait pekerjaan yang ditandai dengan gairah, dedikasi, dan penyerapan. Menurut Wiratama et al. (2022) *Work engagement* seperti desikasi,antusiasme dan daya serap dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan dan positif. keterikatan kerja yang dirasakan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang mempunyai keterikatan kerja yang rendah akan mengakibatkan tidak mempunyai kepuasan kerja (Wiratama et al., 2022).

Maka dari itu dilakukan penelitian pada PT. Heintech Dwikarya Swapraja dengan tujuan untuk melihat pengaruh timbal balik antara Flexible Working Arrangement, Worklife Balance, Work Engagement dan Job Satisfaction pada karyawan milenial di perusahaan tersebut.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dengan menggunakan metode regresi parsial dan simultan (Azdanal et al., 2021). Penelitian dilakukan di wilayah Kabupaten Bekasi, provinsi Jawa Barat dan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan September 2023 sampai dengan sekarang serta menggukan gambaran alur dari penelitian yang dilakukan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator
Flexible Working Arrangement (X1) (Saifullah, 2020)	*Flextime*
	Pembagian Kerja
Worklife Balance (X2) menurut (Puspa et al., 2021)	Keseimbangan Waktu
	Keseimbangan Keterlibatan
	Keseimbangan Kepuasaan
Job Satisfaction (Y) Menurut (Yelvita, 2022)	Loyalitas Karyawan
	Rasa Memiliki
	Tingkat Komitmen
	Efisiensi
	Produktivitas
Work Engagement (Z) (Setyawati & Nugrohoseno, 2019)	*Vigour* atau Semangat
	Dedication atau Dedikasi
	Absorpation atau Penyerapan

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Responden cukup memberikan tanda checklist atau tanda silang pada jawaban yang dipilih sesuai dengan pernyataan. Bobot penilaian skala likert terdapat pada Tabel 2.

Tabel 2. Pengukuran Variabel

No	Skala Pengukuran	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Purposive sampling adalah dimana sampel ditentukan dengan pertimbangan tertentu dengan cara menetapkan kriteria yang sesuai dengan tujuan penelitian (Lestari and Pardimin 2019). Dalam penelitian ini jumlah sampel ditentukan dengan Rumus Slovin dengan batas tingkat kesalahan sebesar 5 % dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:
n = Jumlah sampel
N = Jumlah populasi
e = Batas tingkat kesalahan sampel (sampling error) 5 %
Sehingga menghasilkan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{298}{1+298(0,05)^2} = 171$$

Jadi jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 171 responden.

Pengumpulan data dilakukan dengan metode penelitian lapangan dengan Penyebaran kuesioner ini difokuskan kepada karyawan PT. Heintech Dwikarya Swapraja, Observasi serta studi kepustakaan. Analisis data dilakukan dengan menguji hipotesis dan data menggunakan alat bantu pengolah data berupa software komputer yaitu program SmartPLS (*Partial Least Square*) versi 3.0. uji validitas dilakukan dengan Convergent Validity (dianggap valid apabila memiliki nilai outer loading di atas 0,70 di setiap instrumentnya, namun nilai outer loading sebesar 0,5 masih dianggap cukup) dan Discriminant Validity (tercapai apabila nilai AVE > 0,5) (Lestari and Pardimin 2019). Analisa Inner Model dapat dilihat dari besar nilai R Square. Analisa Hipotesis menggunakan metode Path Coefficient dengan kriteria Path Coefficient yaitu sebesar 5%, t = 1,96. Apabila nilai t-statistik lebih besar (>1,96), maka hipotesis tersebut signifikan atau H0 ditolak dan Ha diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

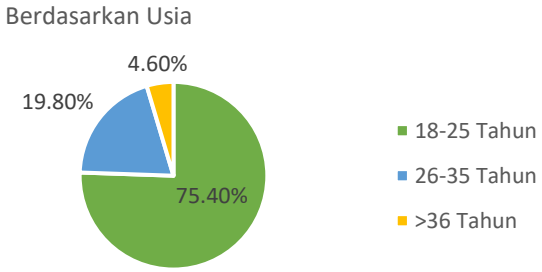
Analisis Data

Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan pengaruh *flexible working arrangement* dan *work-life balance* terhadap *job satisfaction* karyawan PT. Heintech Dwikarya Swapraja dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi atau intervening. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 171 (serratus tujuh puluh satu) responden yang berada di PT. Heintech Dwikarya Swapraja.

Profil Responden Berdasarkan Usia

Responden dalam penelitian ini berjumlah 171 (seratus tujuh puluh satu) responden dengan kriteria untuk usia adalah usia mulai dari usia 18-25 tahun, 26 – 35 tahun, dan >36 tahun. Berikut merupakan hasil profil responden penelitian ini berdasarkan usia:

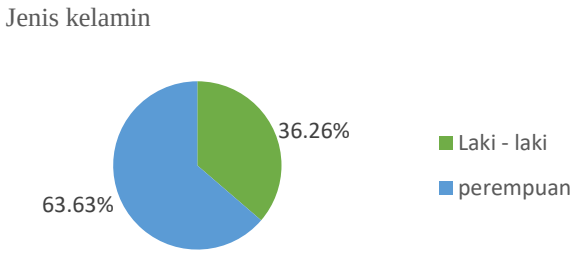


Gambar 2. Diagram Usia

Berdasarkan gambar 2 di atas, 75,4% responden berusia 18-25 tahun, selanjutnya 19,8% berusia 26-35 tahun, dan 4,6% berusia >36 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian responden yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah yang berusia 18-25 tahun.

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kriteria untuk jenis kelamin dalam kuesioner penelitian ini dibagi menjadi 2 (dua), yaitu jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Berikut merupakan hasil profil responden penelitian ini berdasarkan jenis kelamin:

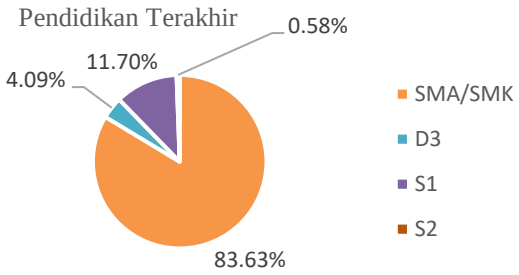


Gambar 3. Diagram Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 3 di atas, responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 36,26% dan responden berjenis kelamin perempuan sebesar 63,74%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian responden yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah responden yang berjenis kelamin perempuan.

Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kriteria untuk pendidikan terakhir dalam kuesioner penelitian ini dibagi menjadi 5 (lima), yaitu pendidikan yang dimulai dari SD, SMP, SMA/SMK, D3, S1, hingga S2. Berikut merupakan hasil profil responden penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir:



Gambar 4. Diagram Pendidikan Terakhir

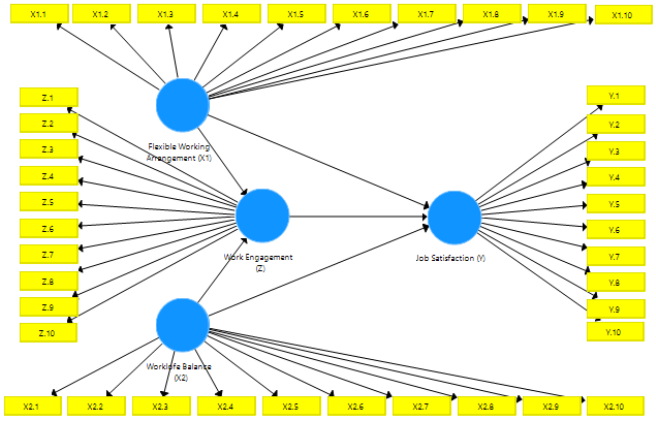
Berdasarkan gambar 4 di atas, responden untuk tingkat pendidikan SMA/SMK, 83,63%, responden untuk tingkat pendidikan D3, 4,09% responden untuk tingkat pendidikan S1, 11,70% dan untuk S2, 0,58%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian responden yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah yang tingkat pendidikannya SMA/SMK.

Hasil dan Analisis Penelitian

Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan program SmartPLS 4.

Merancang Path Outer Model

Rancangan Path Outer Model berfungsi untuk menghubungkan variabel independent, mediasi, dan juga dependent. Rancangan Path Outer Model pada penelitian ini dapat digambarkan dalam gambar berikut.



Gambar 5. *Path Outer Model*

Uji Validitas

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

Tabel 3. *Outer Loading*

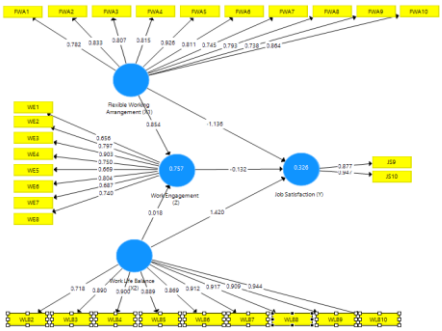
Variabel	Indikator	*Outer Loading*	Validitas
Flexible Working Arrangement	FWA1	0,777	Valid
	FWA2	0,866	Valid
	FWA3	0,829	Valid
	FWA4	0,806	Valid
	FWA5	0,815	Valid
	FWA6	0,925	Valid
	FWA7	0,812	Valid
	FWA8	0,745	Valid
	FWA9	0,795	Valid
	FWA10	0,743	Valid
Work Life Balance	WLB1	0,510	Tidak Valid
	WLB2	0,749	Valid
	WLB3	0,885	Valid
	WLB4	0,893	Valid
	WLB5	0,883	Valid
	WLB6	0,867	Valid
	WLB7	0,908	Valid
	WLB8	0,908	Valid
	WLB9	0,903	Valid
	WLB10	0,935	Valid
Work Engagement	WE1	0,664	Valid
	WE2	0,794	Valid
	WE3	0,905	Valid
	WE4	0,747	Valid
	WE5	0,669	Valid
	WE6	0,801	Valid
	WE7	0,679	Valid
	WE8	0,738	Valid
	WE9	0,079	Tidak Valid
	WE10	-0,015	Tidak Valid
Job Satisfaction	JS1	-0,382	Tidak Valid
	JS2	-0,179	Tidak Valid
	JS3	-0,302	Tidak Valid

	JS4	-0,481	Tidak Valid
	JS5	-0,039	Tidak Valid
	JS6	0,071	Tidak Valid
	JS7	0,175	Tidak Valid
	JS8	0,403	Tidak Valid
	JS9	0,783	Valid
	JS10	0,878	Valid

Tabel 4. *Outer Loading 2*

Variabel	Indikator	*Outer Landing*	Validitas
Flexible Working Arrangement	FWA1	0,777	Valid
	FWA2	0,866	Valid
	FWA3	0,829	Valid
	FWA4	0,806	Valid
	FWA5	0,815	Valid
	FWA6	0,925	Valid
	FWA7	0,812	Valid
	FWA8	0,745	Valid
	FWA9	0,795	Valid
	FWA10	0,743	Valid
Work Life Balance	WLB2	0,749	Valid
	WLB3	0,885	Valid
	WLB4	0,893	Valid
	WLB5	0,883	Valid
	WLB6	0,867	Valid
	WLB7	0,908	Valid
	WLB8	0,908	Valid
	WLB9	0,903	Valid
	WLB10	0,935	Valid
Work Engagement	WE1	0,664	Valid
	WE2	0,794	Valid
	WE3	0,905	Valid
	WE4	0,747	Valid
	WE5	0,669	Valid
	WE6	0,801	Valid
	WE7	0,679	Valid
	WE8	0,738	Valid
Job Satisfaction	JS9	0,783	Valid
	JS10	0,878	Valid

Berdasarkan data tabel 4 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. Berikut merupakan gambar *outer loading* penelitian setelah dilakukan eliminasi:



Gambar 6. *Path Outer Model*

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 & Wardoyo, 2019).

Tabel 5. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	*Average Variance Extracted (AVE)*
Flexible Working Arrangement	0.661
Work life Balance	0.783
Work Engagement	0.569
Job Satisfaction	0.832

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 & Wardoyo, 2019).

Tabel 6. *Composite Reliability*

Variabel	*Composite Reliability*	Keterangan
Flexible Working Arrangement	0.951	Reliabel
Work life Balance	0.970	Reliabel
Work Engagement	0.913	Reliabel
Job Satisfaction	0.908	Reliabel

Berdasarkan tabel 6 di atas, 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*. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dengan *Cronbachs's Alpha*:

Tabel 7. *Cronbach Alpha*

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Flexible Working Arrangement	0.943	Reliabel
Work life Balance	0.965	Reliabel
Work Engagement	0.893	Reliabel
Job Satisfaction	0.806	Reliabel

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach's alpha* semua konstruk > 0,6 yang berarti semua konstruk memenuhi kriteria *cronbach's alpha* dan setiap konstruk dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Analisa 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 8. *R-Square*

Variabel	*R Square*	*R Square Adjusted*
Job Satisfaction	0,326	0,314
Work Engagement	0,757	0,754

Berdasarkan tabel 8 di atas, dihasilkan nilai *R-Square* sebesar 0.684, dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel *Flexible Working Arrangement* (X1), *Work Life Balance* (X2), dan *Work Engagement* (Z) terhadap *Job Satisfaction* (Y) memberi nilai sebesar 0.326, dengan interpretasi bahwa variabel konstruk *Job Satisfaction* dapat dijelaskan oleh variabel *Work Engagement* sebagai variabel mediasi antara *Flexible Working Arrangement dan work-life balance* terhadap *Job Satisfaction* dengan presentase yaitu sebesar 0,76%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 24% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Analisa Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel *Path Coefficient* yang berfungsi untuk menguji apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak. Kriteria *Path Coefficient* yaitu sebesar 5%, t = 1,96. Apabila nilai t-statistik lebih besar (>1,96), maka hipotesis tersebut signifikan atau H0 ditolak dan Ha diterima. Tabel *Path Coefficient* penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 9. *Path Cofficient*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Flexible Working Arrangement (X1) -> Job Satisfaction (Y)	-1,136	-1,155	0,188	6,045	0,000
Flexible Working Arrangement (X1) -> Work Engagement (Z)	0,854	0,864	0,086	9,940	0,000
Work Engagement (Z) -> Job Satisfaction (Y)	-0,132	-0,116	0,162	0,815	0,416
Work Life Balance (X2) -> Job Satisfaction (Y)	1,420	1,428	0,113	12,611	0,000
Work Life Balance (X2) -> Work Engagement (Z)	0,018	0,010	0,088	0,199	0,842

1) Hipotesis 1: Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Flexible Working Arrangement* (X1) -> *Job Satisfaction* (Y) memiliki nilai 6,045 maka dinyatakan signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa Ho1 ditolak dan Ha1 diterima.
2) Hipotesis 2: Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Flexible Working Arrangement* (X1) -> *Work Engagement* (Z) memiliki nilai 9,940 maka dinyatakan signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.
3) Hipotesis 3: Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Work Engagement* (Z) -> *Job Satisfaction* (Y) memiliki nilai 0,815 maka dinyatakan signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa Ho3 diterima dan Ha3 ditolak.
4) Hipotesis 4: Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Work-Life Balance* (X2) -> *Job Satisfaction* (Y) memiliki nilai 12,611 maka dinyatakan signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa Ho4 ditolak dan Ha4 diterima.
5) Hipotesis 5: Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Work-Life Balance* (X2) -> *Work Engagement* (Z) memiliki nilai 0,199 maka dinyatakan tidak signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa Ho5 diterima dan Ha5 ditolak.

   Untuk menguji hipotesa antara variabel *Flexible working arrangement* terhadap *Jobs satisfaction* dimediasi *Work engagement* dan variabel *work-life balance* terhadap *Jobs satisfaction* dimediasi *Work engagement*, maka dilakukan uji *Bootstrapping* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10. *Special Indirect effects*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Flexible Working Arrangement -> Work Engagement -> Job Satisfaction	-0,112	-0,098	0,139	0,809	**0,419**
Work-Life Balance- >Work Engagement -> Job Satisfaction	-0,002	-0,002	0,018	0,129	**0,897**

6) Hipotesis 6: Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Flexible Working Arrangement* (X1) -> *Work Engagement -> Job Satisfaction* memiliki nilai 0,809 maka dinyatakan signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa Ho6 diterima dan Ha6 ditolak.

7) Hipotesis 7: Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel *Work life balance* (X2) -> *Work Engagement -> Job Satisfaction* memiliki nilai 0,129 maka dinyatakan signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau dapat dinyatakan bahwa Ho6 diterima dan Ha6 ditolak.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Flexible Working Arrangement (X1) berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction (Y) pada karyawan pada karyawan PT. Heintech Dwikarya Swaprja. Hasil berdasarkan pengujian path coefficient pada inner model yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Flexible Working Arrangement yaitu sebesar 6,045 dan dinyatakan signifikan karena nilai t-statistik > 1,96 (6,045>1,96), maka uji hipotesa 1 dinyatakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya Flexible Working Arrangement sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan PT. Heintech Dwikarya Swapraja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Olivia W, Et all, 2022. Dengan judul "Peran job satisfaction dalam memediasi pengaruh flexible working arrangements terhadap employee performance selama masa pandemi covid-19" Terbit di Jurnal Manajemen Vol. 14 (4) 2022, 792. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi penuh pada pengaruh Flexible working arrangement terhadap kinerja. Dengan kata lain berarti bahwa flexible working arrangement yang diterapkan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan akan tetapi harus didukung dengan peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan karena kepuasan kerja memberi pengaruh tidak langsung pada pengaruh flexible working arrangement dan kinerja yang dibuktikan dari hasil penelitian. (Panjaitan et al., 2022).

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Flexible Working Arrangement (X1) berpengaruh signifikan terhadap Work Engagement (Z) pada karyawan PT. Heintech Dwikarya Swaprja. Hasil berdasarkan pengujian path coefficient pada inner model yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Flexible Working Arrangement yaitu memiliki nilai sebesar 9,940 maka dinyatakan signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau (9,940 > 1,96) dapat dinyatakan bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya Flexible Working Arrangement sangat berpengaruh terhadap Work Engagement pada karyawan PT. Heintech Dwikarya Swapraja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Reskina Winialda dan 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. Penelitian ini Secara simultan, terdapat pengaruh flexible working arrangement terhadap work engagement pada karyawan milenial perusahaan startup digital di Kota Bandung. (Winialda & Aslamawati, 2023).

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variable Work Engagement (Z) tidak berpengaruh terhadap Job Satisfaction (Y) pada karyawan PT. Heintech Dwikarya Swaprja, berdasarkan pengujian path coefficient pada inner model yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel Work Engagement (Z) memiliki nilai 0,815 maka dinyatakan tidak signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau (0,815 < 1,96) dapat dinyatakan bahwa Ho3 diterima dan Ha3 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nala Tri Kusuma, dkk, 2021. Dengan judul Mediasi Work Engagement Pada Perceived Organizational Support Yang Dirasakan Terhadap Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior. Yang terbit di Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol. 18. No.2 September 2021: 128-136. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja tidak memediasi persepsi organisasi dukungan terhadap perilaku kewargaan organisasi, tetapi hanya dimediasi oleh keterlibatan kerja antara persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. (Kusuma et al., 2021).

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Work-Life Balance (X2) sangat berpengaruh terhadap Job Satisfaction (Y) pada karyawan PT. Heintech Dwikarya Swaprja, berdasarkan pengujian path coefficient pada inner model yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variabel memiliki nilai 12,611 maka dinyatakan signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau (12,611 < 1,96) dapat dinyatakan bahwa Ho4 ditolak dan Ha4 diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Friane Livi Pangemanan, dkk, dengan judul Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja. Yang terbit di VOL. 5 NO. 003 (2017): Jurnal Administrasi Bisnis Unsrat. Temuan ini mengungkapkan kehidupan kerja keseimbangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (Tumbel, Tinneke M, Pangemanan, 2017).

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variable Work-Life Balance (X2) tidak berpengaruh terhadap Work Engagement (Z) pada karyawan PT. Heintech Dwikarya Swaprja, berdasarkan pengujian path coefficient pada inner model yang menunjukkan hasil t-statistik untuk variable Work-Life Balance (X2) memiliki nilai memiliki nilai 0,199 maka dinyatakan tidak signifikan (t tabel signifikansi 5% = 1,96) atau (0,199 < 1,96) dapat dinyatakan bahwa Ho5 ditolak dan Ha5 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Noerchoidah, 2022. Dengan judul "Hasil Work Engagement Dari Work Life Balance Karyawan Peran Mediasi Job Crafting" terbit di Jurnal Manejerial Vol 09 Nomor 03 Tahun 2022. Dalam penelitian ini menunjukan bahwa work life balance dapat meningkatkan work engagement Selain itu job crafting mampu

memediasi antara work life balance dan work engagement karyawan hotel di Surabaya. (Noerchoidah & Indriyani, 2022).

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Flexible Working Arrangement (X1) sebelum dimediasi oleh Work Engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction (Y) pada karyawan PT. Heintech Dwikarya Swapraja. Sedangkan hasil berdasarkan pengujian path coefficient pada inner model t- statistik hipotesa 6 setelah dimediasi oleh Work engagement yaitu sebesar 0,809 (0,809<1,96), maka uji hipotesa 6 dinyatakan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak dan dapat diartikan bahwa nilai pengaruh langsung yaitu sebesar 6,045 dan pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,809 yang berarti variabel Work Engagement sebagai variabel mediasi memperkuat variabel Flexible Working Arrangement terhadap Job Satisfaction karyawan secara Positif. Semakin tinggi Flexible Working Arrangement dan semakin rendahnya tingkat Working Arrangement yang dialami karyawan maka akan berpengaruh terhadap Job Satisfaction karyawan, dimana tingkat kepuasan kerja akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adinda Siska, 2022, menunjukkan bahwa flexible working arrangement, meskipun tidak secara langsung mempengaruhi job perforamce, memiliki beberapa efek ketika Employee Engagement diperkenalkan sebagai faktor mediasi. Temuan ini mengusulkan efek mediasi penuh dari Employee Engagement terhadap Job Performance. Selain itu, Employee Engagement juga ditemukan memediasi hubungan antara Work-Life Balance dan Job Performance. Oleh karena itu, pengenalan Employee Engagement sebagai variabel mediasi untuk Work-Life Balance dan Flexible Working Arrangement, akan meningkatkan varians Job Performance dalam penelitian ini. (Witriaryani et al., 2022).

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Work life balance (X2) sebelum dimediasi oleh Work Engagement sangat berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction (Y) pada karyawan PT. Heintech Dwikarya Swaprja, dengan nilai t-statistik yaitu sebesar 12,611. Sedangkan hasil berdasarkan pengujian path coefficient pada inner model t- statistik hipotesa 7 setelah dimediasi oleh burnout yaitu sebesar 0,129 (0,129<1,96), maka uji hipotesa 7 dinyatakan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak dan dapat diartikan bahwa nilai pengaruh langsung yaitu sebesar 12,611 dan pengaruh tidak langsung yaitu sebesar 0,129 yang berarti variabel Work Engagement sebagai variabel mediasi memperlemah variabel Work life balance. Penelitian 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.

KESIMPULAN

Flexible Working Arrangement berpengaruh secara signifikan terhadap Job Satisfaction pada karyawan pada karyawan PT. Heintech Dwikarya Swaprja, hal ini disebabkan oleh flexible working arrangement yang diterapkan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan akan tetapi harus didukung dengan peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan karena kepuasan kerja memberi pengaruh tidak langsung pada pengaruh flexible working arrangement.

Flexible Working Arrangement berpengaruh secara signifikan terhadap Work Engagement pada karyawan PT. Heintech Dwikarya Swaprja, hal ini disebabkan bahwa semakin meningkatnya Flexible Working Arrangement sangat berpengaruh terhadap Work Engagement pada karyawan PT. Heintech Dwikarya Swapraja.

Work Engagement tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Job Satisfaction pada karyawan PT. Heintech Dwikarya Swaprja, hal ini dikarenakan adanya yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja tidak memediasi persepsi organisasi dukungan terhadap perilaku kewargaan organisasi, tetapi hanya dimediasi oleh keterlibatan kerja antara persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja.

Work-Life Balance sangat berpengaruh terhadap Job Satisfaction pada karyawan PT. Heintech Dwikarya Swaprja, hal ini mengungkapkan kehidupan kerja keseimbangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Work-Life Balance tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Work Engagement pada karyawan PT. Heintech Dwikarya Swaprja, hal ini menunjukan bahwa work life balance dapat meningkatkan work engagement.

Work Engagement sebagai variabel mediasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Job Satisfaction pada karyawan PT. Heintech Dwikarya Swapraja, hal ini dikarenakan Work Engagement sebagai variabel mediasi memperkuat variabel Flexible Working Arrangement terhadap Job Satisfaction karyawan secara Positif. Semakin tinggi Flexible Working Arrangement dan semakin rendahnya tingkat flexible Working Arrangement yang dialami karyawan maka akan berpengaruh terhadap Job Satisfaction karyawan, dimana tingkat kepuasan kerja akan menurun.

Work Engagement sebagai variabel mediasi sangat berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction pada karyawan PT. Heintech Dwikarya Swaprja, hal ini dikarenakan variabel Work Engagement sebagai variabel mediasi memperlemah variabel Work life balance.

REFERENSI

Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi Dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, *2*(2), 235–248. https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.95

Dewandaru, B., Sudjiono, S., Purnamaningsih, N., & Susilaningsih, N. (2022). Pengaruh Sektor Industri Pengolahan Terhadap PDRB Kabupaten Kediri Periode Tahun 2015-2019. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, *10*(2), 108–113. https://doi.org/10.26740/jupe.v10n2.p108-113

Farha, Y. A., Setiadi, I. K., & Nawir, J. (2021). The Effect of Flexible Working Arrangement and Work Satisfaction on Employee Performance In Directorate Head Office Ditjen Pajak. *Visionida*, *8*(1), 23–33.

Faridl, M., Erinda, D., & Sukmana, D. (2022). Pengaruh work life balance terhadap job satisfaction dimediasi oleh affective commitment Psychological Journal. *Psychological Journal SCIENCE AND PRACTICE*, *10*(2), 72–78. https://doi.org/10.22219/pjsp.v2i1.19953

Jurnal, L., & Dhani Ramadhan, N. (2016). *Volume 11 Nomor 3 Halaman 783-796 Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh self efficacy dan work engagement terhadap employee performance melalui job satisfaction*. *11*, 783–796.

Keseimbangan, P., Stres, K. D. A. N., Yusvia, N. F., & Nugrohoseno, D. (n.d.). *FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN*. *2*.

Kusuma, N. tri, Soni kurniawan, I., & Herawati, J. (2021). Mediasi Work Engagement Pada Perceived Organizational Support Yang Dirasakan Terhadap Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *18*(2), 128–136. https://doi.org/10.31849/jieb.v18i2.5664

Lestari, B., & Pardimin, P. (2019). Manajemen Kemitraan Sekolah Dengan Dunia Usaha dan Industri untuk Meningkatkan Kompetensi Lulusan SMK. *Media Manajemen Pendidikan*, *2*(1), 113. https://doi.org/10.30738/mmp.v2i1.3652

Limanta, A. L., Prihanto, Y. J. N., & Situmorang, R. (2023). Analysis of the Influence of Work-Life Balance, Work Stress, and Job Satisfaction When Working from Home on the Implementation of Permanent Telework Culture in Legal Business. *Journal of Business and Management Review*, *4*(1), 001–016. https://doi.org/10.47153/jbmr41.5922023

Noerchoidah, N., & Indriyani, R. (2022). Hasil Work Engagement dari Work Life Balance karyawan: Peran Mediasi Job Crafting. *Jurnal Manajerial*, *9*(03), 264. https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i03.4265

Panjaitan, O. W. O., Tambunan, D., & Sulistiyowati, L. H. (2022). Peran job satisfaction dalam memediasi pengaruh flexible working arrangements terhadap employee performance selama masa pandemi covid-19. *Jurnal Manajemen*, *14*(4), 792–800.

Pratama S., K. I., & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh Flexible Work Arrangement (FWA), Compensation, dan Career Development terhadap Job Satisfaction dan Pengaruhnya terhadap Turnover Intention dan Job Performance. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, *12*(2), 546. https://doi.org/10.30588/jmp.v12i2.1151

Puspa, I., Agussalim M, Puspa, I. ;, Adawiyah, D., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. *Matua Jurnal*, *3*(4), 618–631.

Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, *8*(1), 29. https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762

Setyawati, S. M., & Nugrohoseno, D. (2019). Nomor 3-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *7*, 619–628.

Tumbel, Tinneke M, Pangemanan, F. L. (2017). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. 1–8.

Winialda, R., & Aslamawati, Y. (2023). Pengaruh Flexible Working Arrangement terhadap Work Engagement pada Karyawan Milenial Perusahaan Startup Digital di Kota Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, *3*(2), 768–775. https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i2.7362

Wiratama, B., Wijaya, A. P., Hayu, R., Karti, N., Dewi, S., & Wijanarti, W. (2022). The Role of Work Engagement in Determining Job Satisfaction: Examining Work-Family Conflict and Work Stress. *Jurnal Dinamika Manajemen*, *13*(2), 294–304.

Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., Mohd, T., & Abdullah, K. (2022). Pengaruh Work-life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, *4*(7), 932–947.

Yelvita, F. S. (2022). No Titleהכי קשה לראות את מה שבאמת לנגד העינים. In *ארץ*(Issue 8.5.2017).