

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengaturan Kerja Fleksibel

Pengaturan kerja yang fleksibel dapat diartikan sebagai pilihan sistem kerja yang memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk menentukan di mana dan/atau kapan karyawan menyelesaikan tugas pekerjaannya. Pengaturan kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan memiliki kontrol lebih besar terhadap waktu dan lokasi kerja (Berber et al., 2022). Penerapan pengaturan kerja fleksibel dapat membantu karyawan mencapai work life balance karena mereka memiliki kesempatan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, maupun sosial, fleksibilitas kerja juga berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa lebih nyaman, memiliki otonomi yang lebih besar, dan dapat bekerja dengan lebih efektif (Silminisa et al., 2025).

Pengaturan kerja fleksibel tidak hanya berperan dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja, tetapi juga menjadi faktor yang dapat mendorong munculnya kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Pengaturan kerja yang fleksibel berlaku secara khusus untuk perempuan yang memikul tanggung jawab pengasuhan dan tanggung jawab rumah tangga yang tidak proporsional. Berbagai studi membuktikan pengaturan kinerja yang fleksibel meningkatkan otonomi, mengurangi konflik antara lingkungan kerja dan keluarga dan meningkatkan kepuasan kerja (Davidescu et al., 2020 dalam Jamunarani & Syed, 2025). Pengaturan kerja fleksibel bisa

dikatakan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga menciptakan kesejahteraan umum serta mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Oleh karena itu pengaturan kerja fleksibel memberikan peluang yang menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan (Gašić et al., 2025).

Flexible Working Arrangement (FWA) merupakan mekanisme kerja yang memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam menentukan kuantitas, manajemen waktu, dan tempat bekerja (Spreitzer et al., 2017 dalam Egole et al., 2020). Konsep ini mencakup berbagai mekanisme, di antaranya pengelompokan tugas, kerja jarak jauh (*remote working*), dan penyesuaian jam kerja (Munanda & Surya Dwianto, 2024). Selain berdampak pada produktivitas, penerapan pengaturan kerja yang fleksibel juga memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan, karena fleksibilitas waktu dan tempat kerja dapat membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya, sehingga menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif bagi kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Lebih lanjut, pengaturan kerja yang fleksibel juga dinilai dapat mengurangi tingkat *turnover* dan perpindahan kerja, sebab durasi kerja yang berlebihan dapat menimbulkan berbagai permasalahan bagi karyawan (Azizah et al., 2023). FWA tidak hanya berperan sebagai sarana peningkatan efisiensi kerja, tetapi juga menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan, khususnya bagi generasi muda yang menempatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai prioritas dalam dunia kerja.

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perpaduan dari kondisi psikologis, fisiologis, dan faktor eksternal yang memengaruhi sikap emosional karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja karyawan. Kondisi psikologis berkaitan dengan perasaan, motivasi, dan persepsi seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sementara itu, kondisi fisiologis berkaitan dengan kondisi fisik yang mendukung kenyamanan dalam bekerja. Selain itu, faktor-faktor dari lingkungan luar, seperti kebijakan organisasi, dukungan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi tempat kerja, dapat memengaruhi seberapa puas seseorang dengan pekerjaan karyawan (Gašić et al., 2025). Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan emosional yang dirasakan karyawan ketika menilai sejauh mana pekerjaan dan peran yang karyawan lakukan mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan memberikan rasa nyaman di tempat kerja dan lingkungan sosial.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek utama dalam kesejahteraan kerja yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan, tingkat kelelahan kerja, serta keberlangsungan atau retensi karier seseorang (Wang et al., 2026). Kepuasan kerja, yang merujuk pada sejauh mana pekerja merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan, saling terkait dengan fleksibilitas tenaga kerja dan keseimbangan tenaga kerja. Menurut Gašić & Berber (2023) fleksibilitas tenaga kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberi pekerja lebih banyak kendali dan mengurangi tanggung jawab keluarga. Bagi wanita yang menyeimbangkan tugas profesional dan rumah, fleksibilitas peraturan kerja

seringkali membuat wanita bahagia. Ini membantu para wanita menghindari lebih banyak tugas atau ekspektasi.

Menurut kepuasan kerja merupakan respons emosional dan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan serta lingkungan tempat mereka bekerja. Karakteristik kepuasan ini tidak hanya tercermin melalui tingkat disiplin, antusiasme, dan performa di tempat kerja, tetapi juga memiliki keterkaitan erat dalam memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seseorang. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang optimal cenderung lebih mampu mengelola regulasi emosi dan memiliki motivasi intrinsik yang kuat, yang pada gilirannya membantu mereka meminimalkan konflik peran ganda, khususnya bagi pekerja wanita yang dituntut menyelaraskan tanggung jawab profesional dan domestik. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menjadi hambatan psikologis yang signifikan dalam pencapaian keseimbangan antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan personal. Pemenuhan aspek-aspek kepuasan kerja menjadi instrumen krusial bagi organisasi untuk mendukung terciptanya harmoni kehidupan personal sekaligus mempertahankan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

2.3 Kualitas Kehidupan

Kualitas kehidupan merupakan konsep multidimensional yang menggambarkan tingkat kesejahteraan individu yang mencakup berbagai aspek kehidupan, seperti kesehatan fisik, kondisi psikologis, hubungan sosial, serta kemampuan individu dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Dalam kajian kesehatan masyarakat, kualitas hidup sering dikaitkan dengan *health-related*

quality of life (HRQoL) yang menekankan pada bagaimana kondisi kesehatan memengaruhi fungsi dan kesejahteraan seseorang (Kaplan & Hays, 2026). Studi ini melihat hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja dengan kualitas kehidupan. Meningkatnya kualitas kehidupan ditunjukkan oleh keseimbangan positif antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Studi di negara berkembang menunjukkan fleksibilitas dalam pekerjaan dapat meningkatkan kesehatan mental dan kebahagiaan dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, penilaian kualitas kehidupan dalam lingkungan kerja yang fleksibel tidak hanya mencakup kinerja pekerjaan, tetapi juga serangkaian pengukuran kesejahteraan individu, khususnya bagi perempuan yang hidup dalam lingkungan sosial-profesional yang rumit (Jamunarani & Syed, 2025). Kesejahteraan bersifat lebih subjektif dibandingkan fungsi fisik, karena mencakup pengalaman emosional individu seperti kebahagiaan, kecemasan, depresi, maupun tingkat energi yang dimiliki seseorang dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Kualitas kehidupan dapat dipahami sebagai evaluasi menyeluruh individu terhadap kondisi kehidupannya yang dipengaruhi oleh faktor kesehatan, psikologis, sosial, dan lingkungan (Kaplan & Hays, 2026).

2.4 Keseimbangan Kehidupan Kerja

Konsep keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara selaras dan proporsional. Keseimbangan kehidupan kerja menggambarkan

kondisi ketika seseorang mampu mengelola waktu, energi, serta komitmen yang dimiliki sehingga tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi dapat terpenuhi secara seimbang (Wirtadipura & Sumarjo, 2025).

Adanya peningkatan perhatian secara global terhadap kajian *work life balance* karena pengaruhnya yang signifikan terhadap kepuasan kerja, kondisi kesehatan, serta kinerja profesional. Pencapaian *WLB* yang baik terbukti berkaitan dengan meningkatnya produktivitas organisasi, komitmen karyawan, kepuasan kerja, serta menurunnya tingkat absensi dan *turnover* (Abuhammad et al., 2025).

Menurut Silminisa et al., (2025) keseimbangan kehidupan kerja merupakan kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang memungkinkan individu menjalankan peran kerja serta peran non kerja secara selaras. Dalam konteks pengaturan kerja fleksibel, keseimbangan kehidupan kerja berperan sebagai mekanisme yang menjembatani pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja, karena keleluasaan dalam mengatur waktu, tempat, dan durasi kerja memberi kesempatan bagi karyawan untuk menyesuaikan aktivitas pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Ketika keseimbangan tersebut tercapai, karyawan cenderung mengalami penurunan konflik peran, stres kerja yang lebih rendah, serta rasa nyaman yang lebih tinggi dalam bekerja, sehingga kepuasan kerja ikut meningkat. Semakin baik penerapan pengaturan kerja fleksibel yang mampu mendukung keseimbangan kehidupan kerja, semakin besar pula peluang karyawan untuk merasakan kepuasan kerja yang positif. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja antara lain

kurangnya dukungan di tempat kerja, jadwal kerja yang padat, beban kerja yang tinggi, serta konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian Jamunarani & Syed (2025) dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengaturan kerja fleksibel (*flexible work arrangements/FWA*) terhadap kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance/WLB*), dan kualitas kehidupan perempuan profesional. Studi ini menggunakan metode *survey cross-sectional* terhadap 592 responden wanita di berbagai sektor perusahaan domestik di Bengaluru, India, dengan analisis data menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan peraturan kerja fleksibel memiliki dampak positif yang signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kualitas kehidupan subjek penelitian. Lebih lanjut, penelitian ini membuktikan keseimbangan kehidupan kerja berperan sebagai mediator parsial yang menghubungkan pengaturan kerja fleksibel dengan kepuasan kerja serta kualitas hidup, sementara variabel tuntutan pekerjaan (*job demands*) ditemukan memoderasi hubungan antara pengaturan kerja fleksibel dan keseimbangan kehidupan kerja. Temuan ini menekankan pentingnya fleksibilitas kerja dalam meningkatkan integrasi kehidupan-kerja dan kesejahteraan bagi pekerja perempuan di lingkungan kerja yang menuntut beban kerja tinggi.

Penelitian Gašić et al., (2025) menemukan mengenai penerapan *flexible work arrangements (FWA)* memiliki efek positif langsung terhadap kepuasan

kerja (*job satisfaction*) dan perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*) pada 109 manajer berpendidikan tinggi di UKM swasta Serbia, dengan kepuasan kerja berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan tersebut, dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Hasil ini menegaskan *FWA*, seperti kerja jarak jauh dan jadwal fleksibel, meningkatkan kepuasan kerja sebesar 6,6% dan perilaku inovatif sebesar 29,3%, yang relevan untuk konteks manajemen sumber daya manusia di era kerja modern. Studi ini merekomendasikan penelitian lanjutan dengan sampel lebih besar dan variabel tambahan seperti *work-life balance* untuk memperkuat generalisasi temuan.

Penelitian Berber et al., (2022) mengkaji peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara pengaturan kerja fleksibel (*Flexible Working Arrangements*) dan intensi pindah kerja (*turnover intentions*). Studi ini melibatkan 219 karyawan di Serbia dan menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan pengaturan kerja fleksibel memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan secara langsung berkontribusi pada penurunan intensi pindah kerja karyawan. Selain itu, ditemukan kepuasan kerja bertindak sebagai mediator yang memperkuat hubungan tersebut. Karyawan yang diberikan akses terhadap *FWAs* cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya secara signifikan menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini menegaskan implementasi *FWAs* yang tepat dapat menjadi strategi retensi talenta yang efektif, terutama

dalam menghadapi tantangan lingkungan bisnis modern dan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*).

Penelitian Silminisa *et al.*, (2025) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data primer melalui kuesioner skala Likert yang disebarakan kepada driver Gojek aktif di Kota Semarang yang telah memiliki masa kerja minimal 6 bulan, menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel minimum ditentukan melalui rumus Lemeshow (96 responden, dibulatkan menjadi 100), kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan *flexible working arrangement*, *work life balance*, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja driver Gojek, baik secara parsial maupun simultan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel yang memiliki pengaruh paling dominan, diikuti oleh *work life balance*, dan *flexible working arrangement*, sehingga dapat disimpulkan pengelolaan ketiga variabel tersebut secara optimal dapat mendorong driver untuk bekerja lebih produktif, loyal, dan profesional.

Penelitian Dunan *et al.*, (2025) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada pekerja generasi Z di Bandar Lampung, dengan teknik pengambilan sampel secara purposive berdasarkan kriteria usia dan domisili, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan *flexible working arrangement* dan *job satisfaction*

masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan generasi Z, baik secara parsial maupun simultan, sehingga perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan memberikan fleksibilitas kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kepuasan kerja, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model yang turut memengaruhi produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Penelitian Ugiwisa et al.,(2024) bertujuan untuk menganalisis pengaruh *flexible working arrangement* terhadap kepuasan kerja dengan *work-life balance* sebagai variabel *intervening* pada karyawan perempuan PT. Mas Arya Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksplanatori dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada karyawan perempuan tetap perusahaan, menggunakan teknik *non-probability* sampling dengan metode convenience sampling, serta dianalisis menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* melalui aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan *flexible working arrangement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan *work-life balance*, *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, serta *work-life balance* mampu memediasi pengaruh *flexible working arrangement* terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin tinggi fleksibilitas kerja yang diberikan perusahaan maka semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan perempuan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

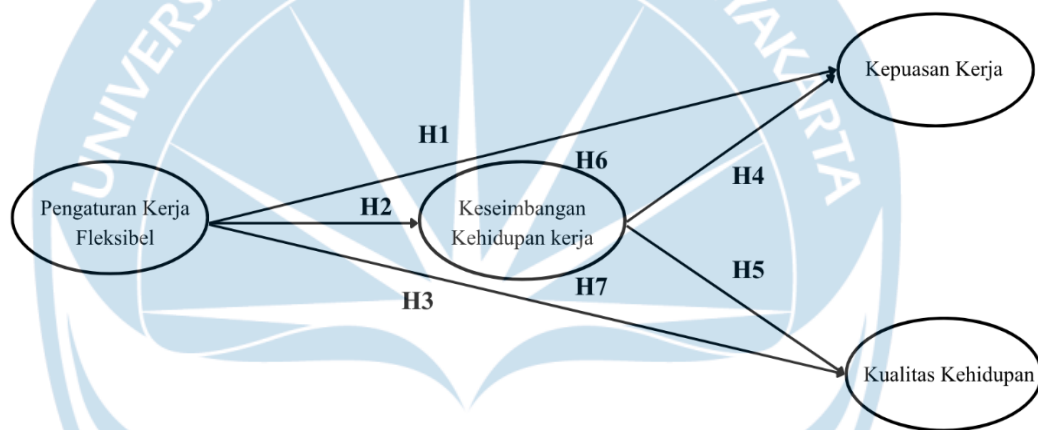
Judul dan penelitian	Metodologi penelitian	Hasil
<i>“Flexible work arrangement and their impact on women’s job satisfaction and quality of life: The mediating role of work life balance”</i> Jamunarani H. S, Rajeena Syed	<i>Purposive sampling</i> dengan <i>cross sectional survey</i> <i>meteodology</i>. Alat analisis menggunakan PLS-SEM di SmartPLS 4.	Pengaturan kerja fleksibel secara signifikan keseimbangan kehidupan kerja, kualitas hidup, dan kepuasan kerja menunjukkan relevansi pengaturan kerja fleksibel terhadap kesejahteraan karyawan.
<i>“Job Satisfaction, Flexible Work Arrangements and innovative Work Behavior in Serbian SMEs” -</i> D. Gašića, N. Berbera, T. Jevtićb, M. Aleksića	Penelitian empiris, dianalisis menggunakan PLS- SEM.	<i>Flexible work arrangements</i> (FWA) berpengaruh positif langsung terhadap kepuasan kerja dan perilaku kerja inovatif. Kepuasan kerja memediasi secara parsial hubungan antara FWA dan perilaku inovatif, dengan efek langsung FWA terhadap kepuasan kerja dan terhadap perilaku inovatif, serta efek tidak langsung melalui kepuasan kerja.

<i>“The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between FWAs and Turnover Intentions”</i> Nemanja Berber, Dimitrije Gaši’c, Ivana Kati’c and Jelena Borocki.	Penelitian kuantitatif, metode <i>Partial Least Squares Structural Equation Modeling</i> (PLS-SEM).	Pengaturan kerja fleksibel memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan secara langsung berkontribusi pada penurunan intensi pindah kerja karyawan.
<i>“Flexible Working Arrangement, Work Life Balance, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek di Semarang”</i> Nabila Zahra Silminisa, Aris Puji Purwatiningsih, Agus Prayitno, Sih Darmi Astuti	Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik sampling menggunakan purposive sampling. Alat analisis menggunakan IBM SPSS Statistics 27.	<i>Flexible working arrangement, work life balance</i>, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja driver Gojek, baik secara parsial maupun simultan. Kepuasan kerja terbukti sebagai variabel dengan pengaruh paling dominan terhadap kinerja, diikuti oleh work life balance, dan flexible working arrangement.
<i>“Pengaruh Flexible Working Arrangement</i>	Penelitian menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan <i>flexible working arrangement dan</i>

<i>dan Job Satisfaction terhadap Produktivitas Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung”</i> Hendri Dunan, Amelia Nurhexsy Saputri	pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dengan teknik pengambilan sampel secara purposive. Alat analisis menggunakan software SPSS	<i>job satisfaction</i> masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan generasi Z, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini mengindikasikan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dengan memberikan fleksibilitas kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kepuasan kerja.
<i>“The Effect of Flexible Working Arrangement on Job Satisfuction With Work Life Balance As An Intervening Variable in Women Wrokers At PT. Mas Arya Indonesia”</i>	Penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel menggunakan <i>convenience sampling</i>.	<i>Flexible working arrangement</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan <i>work life balance</i>. <i>Work life balance</i> berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja serta memediasi hubungna antar variabel <i>flexible working arrgement</i> dan kepuasan kerja.

Amda Ugiwisa, Zakhyadi Ariffin	Dianalisis dengan PLS- SEM melalui SmartPLS	
-----------------------------------	--	--

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini menjelaskan pengaturan kerja fleksibel berperan sebagai variabel independen yang memengaruhi kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan kualitas hidup sebagai variabel dependen. Keseimbangan kehidupan kerja sebagai mediasi antara pengaturan kerja fleksibel dengan kepuasan kerja dan kualitas hidup.

Kemampuan untuk mengelola pekerjaan dan tanggung jawab pribadi secara efektif dan signifikan meningkat ketika ada hubungan antara pengaturan kerja fleksibel dan keseimbangan kehidupan kerja. Pengaturan kerja fleksibel

adalah komponen penting dalam menciptakan keseimbangan dalam kehidupan kerja.

Fleksibilitas kerja memberikan otonomi dalam pengaturan waktu dan tempat kerja sehingga membantu karyawan, khususnya perempuan, dalam menyeimbangkan peran profesional dan pribadi. Fleksibilitas dalam tempat kerja dapat meningkatkan kesehatan emosional dan fisik dengan mengurangi stres yang disebabkan oleh waktu. Penelitian oleh Jamunarani & Syed, (2025) membuktikan pengaturan kerja fleksibel berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan, serta keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan memediasi hubungan tersebut. Tuntutan pekerjaan memoderasi hubungan peraturan kerja fleksibel dan keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan dan positif menjadi lebih kuat seiring dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan.

Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan kualitas hidup. Karyawan yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres lebih rendah dan kesejahteraan yang lebih tinggi. Hal ini didukung oleh penelitian Wirtadipura & Sumarjo (2025) yang menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan.

2.7 Hipotesis

Pengaturan kerja yang fleksibel terbukti memberikan dampak positif secara langsung terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan serta mendorong munculnya perilaku kerja inovatif. Fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan

tempat kerja meningkatkan rasa kontrol dan kenyamanan dalam bekerja, yang pada akhirnya memperkuat kepuasan terhadap pekerjaan. Selanjutnya, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengaturan kerja fleksibel dengan perilaku kerja inovatif, di mana karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi untuk menghasilkan ide-ide kreatif dan inovatif dalam pekerjaannya Gašić et al., (2025). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Pengaturan kerja fleksibel berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaturan kerja yang fleksibel memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengatur waktu dan lokasi kerja sesuai kebutuhan pribadi sehingga mampu mengurangi konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan keluarga. Fleksibilitas tersebut meningkatkan persepsi kontrol individu terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya memperkuat keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Studi empiris dalam lima tahun terakhir Abuhammad et al., (2025) menunjukkan semakin tinggi tingkat fleksibilitas kerja yang diberikan organisasi, semakin baik kemampuan karyawan dalam mengelola tuntutan profesional dan tanggung jawab domestik secara seimbang. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Pengaturan kerja fleksibel berpengaruh signifikan dan positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja.

Pengaturan kerja yang fleksibel memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas hidup karyawan melalui peningkatan kesejahteraan

psikologis dan sosial. Fleksibilitas dalam mengatur waktu dan tempat kerja memungkinkan individu mengurangi tekanan kerja serta memiliki lebih banyak waktu untuk aktivitas pribadi dan keluarga, yang merupakan komponen penting dalam kualitas kehidupan. Penelitian tersebut menunjukkan karyawan yang memperoleh fleksibilitas kerja cenderung melaporkan tingkat kepuasan hidup, kesehatan mental, dan keseimbangan peran yang lebih baik (Jonek-Kowalska, 2025). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Pengaturan kerja fleksibel berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas kehidupan.

Kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis serta mengurangi tekanan kerja. Ketika individu mampu mengatur waktu, energi, dan tanggung jawab antara pekerjaan dan kehidupan personal secara proporsional, individu cenderung merasakan kenyamanan dan kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut membuat karyawan lebih termotivasi, memiliki sikap kerja yang positif, serta menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Penelitian Jamalulel & Chang (2025) menunjukkan *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Temuan tersebut menegaskan organisasi yang mendukung terciptanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kesejahteraan dan

kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan personal dapat meningkatkan kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial. Ketika karyawan mampu mengelola waktu serta energi secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah, memiliki kesehatan mental yang lebih baik, serta merasakan kepuasan dalam berbagai aspek kehidupan. Kondisi tersebut pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas hidup secara keseluruhan. Penelitian Jamunarani & Syed (2025) menunjukkan *work life balance* memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan, dimana keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memperbaiki kesejahteraan individu serta meningkatkan persepsi positif terhadap kehidupan secara keseluruhan. Hasil penelitian tersebut menegaskan semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kualitas kehidupan yang dirasakan oleh individu. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas kehidupan.

Pandangan fleksibilitas dalam pengaturan kerja, seperti fleksibilitas waktu dan tempat kerja, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengatur tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih seimbang. Ketika organisasi menerapkan sistem kerja yang fleksibel, karyawan memiliki kontrol yang lebih besar terhadap waktu kerja sehingga dapat mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini kemudian meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Penelitian Jamunarani & Syed (2025) menemukan *work-life balance* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *flexible work arrangements* dan *job satisfaction*, dimana penerapan pengaturan kerja yang fleksibel mampu meningkatkan kepuasan kerja melalui terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan semakin baik penerapan fleksibilitas kerja dalam organisasi, maka semakin tinggi tingkat *work-life balance* yang dirasakan karyawan sehingga berdampak positif terhadap kepuasan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: Keseimbangan kehidupan kerja memediasi pengaruh pengaturan kerja fleksibel terhadap kepuasan kerja.

Pemahaman fleksibilitas dalam pengaturan kerja, seperti fleksibilitas waktu dan tempat kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyesuaikan aktivitas pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi. Namun, pengaruh positif dari pengaturan kerja fleksibel terhadap kualitas hidup tidak selalu terjadi secara langsung, melainkan dapat diperkuat oleh kemampuan

individu dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika karyawan memiliki tingkat *work-life balance* yang baik, fleksibilitas kerja yang diberikan organisasi akan lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan, mengurangi stres kerja, serta memperbaiki kondisi fisik dan psikologis sehingga berdampak pada meningkatnya kualitas hidup secara keseluruhan. Penelitian Jamunarani & Syed, (2025) menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara *flexible work arrangements* dan kualitas kehidupan karyawan, dimana fleksibilitas kerja yang didukung oleh keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup individu secara lebih optimal. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7: Keseimbangan kehidupan kerja memediasi pengaruh pengaturan kerja fleksibel terhadap kualitas kehidupan.