

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan riset yang telah dilakukan terhadap 100 karyawan wanita yang bekerja pada perusahaan yang memiliki sistem kerja fleksibel di Pulau Jawa, dapat disimpulkan:

1. Pengaturan kerja fleksibel tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan wanita. Temuan ini mengindikasikan fleksibilitas waktu/tempat kerja saja belum cukup meningkatkan kepuasan bila aspek-aspek intrinsik pekerjaan (pengakuan, promosi, hubungan atasan-bawahan, dan beban kerja) serta dukungan organisasional belum terpenuhi.
2. Pengaturan kerja fleksibel berpengaruh signifikan dan positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan wanita. Fleksibilitas kerja memberi otonomi pengaturan waktu dan tempat yang membantu karyawan wanita mengelola tanggung jawab profesional dan domestik secara lebih baik.
3. Pengaturan kerja fleksibel tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kualitas kehidupan karyawan wanita. Pengaruh pengaturan kerja fleksibel terhadap kualitas kehidupan karyawan wanita lebih kompleks dan kemungkinan besar bekerja melalui jalur perantara (mis. keseimbangan kehidupan kerja) daripada melalui jalan langsung.
4. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan wanita. Pencapaian keseimbangan mengurangi

konflik peran, menurunkan stres dan meningkatkan keterlibatan serta kepuasan di tempat kerja.

5. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kualitas kehidupan karyawan wanita. Keseimbangan peran yang seimbang berkontribusi pada kesejahteraan fisik, psikologis, dan sosial yang lebih baik.
6. Keseimbangan kehidupan kerja memediasi secara penuh pengaruh pengaturan kerja fleksibel terhadap kepuasan kerja karyawan wanita. Fleksibilitas meningkatkan kepuasan kerja terutama saat keberhasilan memperbaiki keseimbangan kehidupan kerja pada jalur tidak langsung melalui mediasi lebih kuat daripada pengaruh langsung.
7. Keseimbangan kehidupan kerja memediasi secara penuh pengaruh pengaturan kerja fleksibel terhadap kualitas kehidupan karyawan wanita. Ketika terlebih dahulu meningkatkan kemampuan individu dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat beberapa rekomendasi praktis bagi organisasi dalam mengimplementasikan pengaturan kerja fleksibel secara optimal:

1. Perusahaan perlu menerapkan pengaturan kerja fleksibel sebagai kebijakan yang benar-benar mendukung keseimbangan kehidupan kerja, bukan sekadar sebagai fasilitas administrasi. Fleksibilitas jam kerja, lokasi kerja, dan penyesuaian beban kerja dapat membantu karyawan, khususnya tenaga kerja wanita dalam mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi

secara lebih seimbang. Organisasi/ perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, adaptif dan mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh.

2. Pihak manajemen perusahaan perlu menyadari mengenai pengaruh pengaturan kerja fleksibel terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui keseimbangan kehidupan kerja. Perusahaan tidak cukup hanya menyediakan komunikasi yang terbuka, pemberian otonomi dan pengawasan yang proposional, melainkan adanya dukungan organisasi yang baik akan membuat fleksibilitas lebih efektif dalam meningkatkan hasil kerja dan kesejahteraan karyawan.
3. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja secara luas, seperti pengakuan atas kinerja, hubungan yang baik dengan atasan serta rekan kerja, adanya sistem yang jelas mengenai jenjang karir, beban kerja yang seimbang. Peraturan kerja fleksibel diintegrasikan dengan praktik manajemen SDM yang lebih komperhensif agar dampak terhadap kepuasan kerja menjadi lebih optimal.
4. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan loyalitas, produktivitas, dan kualitas kehidupan karyawan. Perusahaan perlu menjadikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai peran ganda dalam pekerjaan dan keluarga. Jika organisasi/ perusahaan mampu mendukung keseimbangan tersebut, maka karyawan akan lebih puas, lebih bersemangat dan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki dua keterbatasan utama yang perlu diperhatikan.

1. Terdapat keterbatasan dalam perolehan jumlah responden, dikarenakan mayoritas target populasi di Indonesia masih menerapkan sistem kerja berbasis kantor (*Work from Office/WFO*). Kondisi ini menyebabkan jumlah karyawan yang benar-benar menjalani pengaturan kerja fleksibel atau *Work from Anywhere (WFA)* masih terbatas, sehingga distribusi kuesioner tidak dapat dilakukan secara merata dan berpotensi memengaruhi hasil data.
2. Keterbatasan penelitian terdapat pada cakupan industri responden yang terlalu luas dan beragam. Pengumpulan data yang melibatkan responden dari berbagai sektor industri menyebabkan hasil data analisis yang bersifat general. Akibatnya, penelitian ini tidak dapat menyimpulkan secara spesifik mengenai fenomena pengaturan kerja fleksibel terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan dengan keseimbangan kehidupan kerja pada sektor industri tertentu yang memiliki karakteristik khusus.

5.4 Saran Penelitian

1. Penelitian berikutnya disarankan untuk melakukan riset lebih mendalam pada perusahaan-perusahaan yang telah menerapkan sistem kerja *hybrid* atau WFA secara resmi, serta menjalin kerja sama langsung dengan pihak HRD perusahaan agar distribusi kuesioner dapat dilakukan secara lebih terstruktur, merata, dan hasilnya lebih terpercaya.

2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memfokuskan objek penelitian pada satu sektor industri yang spesifik saja (misalnya khusus pada industri perbankan, industri kreatif, manufaktur, atau startup teknologi). Dengan mempersempit cakupan responden pada satu industri yang homogen.



DAFTAR PUSTAKA

- Abuhammad, S., Alzoubi, K. H., Al-Azzam, S., Karasneh, R., Masadeh, M. M., & Alameddine, M. (2025). Work-life balance, job satisfaction, and burnout among nurses in Jordan: A cross-sectional study. *PLOS ONE*, 20(10 October). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0334603>
- Azizah, M. S., Soemaryani, I., & Sartika, D. (2023). *The Influence Of Flexible Working Arrangement On Job Satisfaction And Its Impact On Productive Behavior In Employees In Indonesian E-Commers Companies*. <https://journal.afebi.org/index.php/ambr/article/view/764>
- Badan Pusat Statistik (2026). Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin
- Berber, N., Gašić, D., Katić, I., & Borocki, J. (2022). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between FWAs and Turnover Intentions. *Sustainability (Switzerland)*, 14(8). <https://doi.org/10.3390/su14084502>
- Damara Gracia. (2023). *Job Satisfaction Sebagai Mediasi Terhadap Pengaruh Flexible Work Arrangements dan Organizational Justice dengan Turnover Intention Karyawan*
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-Implications for sustainable human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Direktorat Analisis dan Pengembangan Statistik (2025). Cerita Data statistik untuk Indonesia Female Breadwinners: Fenomena Perempuan Sebagai Pencari Nafkah Utama Keluarga
- Dudija N, Putri R, Kamila F. (2025). *Discovering Flexible Working Arrangement Implementation among Indonesian Workers at Digital Sector: The Mediation Role of Work Life Balance*
- Egole A, Ifeyinwa Stella, IHERIOHANMA, E. B. J, NWOKORIE, Chinedu. (2020). *Flexible Working Arrangments and Organizational Performance: An Overview. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*
- Gašić, D., & Berber, N. (2023). The Mediating Role of Employee Engagement in the Relationship between Flexible Work Arrangements and Turnover Intentions among Highly Educated Employees in the Republic of Serbia. *Behavioral Sciences*, 13(2). <https://doi.org/10.3390/bs13020131>
- Gašić, D., Jevtić, T., Berber, N., & Aleksić, M. (2025). Job Satisfaction, Flexible Work Arrangements and Innovative Work Behavior in Serbian SMEs. *International*

- Journal of Industrial Engineering and Management*, 16(1), 40–51.
<https://doi.org/10.24867/IJEM-369>
- Gea Hartini, S., Adhikara, F., & Hilmy, R. (2022). Penerapan Metode TAM (Technology Acceptance Model) dalam Aktualisasi Sistem Informasi Rumah Sakit (SIMRS). *Jurnal Health Sains*, 3(3), 495–503. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i3.455>
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair Josep F., G. Thomas M. Hult, & Christian M. Ringle. (2022). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. <http://www>.
- Ihwhayudin. (2023). Pemahaman Regulasi PP NO.22 Tahun 2021, Harga dan Kualitas Produk untuk meyakinkan Keputusan Pembelian Produk Alat Pengolahan Limbah B3 Medis Merek OX3MED KEPT. GLOSAMANI. *Jurnal Ilmiah Indonesia*.
- Jamalulel, I., & Chang, C.-L. (2025). Work-Life Balance and Career Development: How Job Satisfaction Mediates Their Impact on Turnover Intention Among Indonesian Generation Z? *International Journal of Business and Society*, 26(3), 907–926. <https://doi.org/10.33736/ijbs.8302.2025>
- Jamunarani, H. S., & Syed, R. (2025). Flexible work arrangements and their impact on women's job satisfaction and quality of life: The mediating role of work-life balance. *Problems and Perspectives in Management*, 23(3), 130–144. [https://doi.org/10.21511/ppm.23\(3\).2025.10](https://doi.org/10.21511/ppm.23(3).2025.10)
- Jonek-Kowska, I. (2025). Perceptions of Quality of Life Among Various Groups of Residents in Cities Aspiring to Be Smart in a Developing Economy. *Smart Cities*, 8(6). <https://doi.org/10.3390/smartcities8060189>
- Juliana, Syarifuddin Ondeng, & Ulfiani Rahman. (2026). *Konsep Dasar Penelitian Kuantitatif*. 10.
- Kaplan, R. M., & Hays, R. D. (2026). *Health-Related Quality of Life Measurement in Public Health Keywords*. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth>
- Kurniawan Alosius Aditya & Yohanes Arianto Budi Nugroho. (2024). *Pengaruh Sistem Kerja Hybrid Terhadap Job Satisfuction Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Swasta Yang berprofesi Sebagai Digital Marketing Officer Di Jakarta Selatan*.
- Lopies, Y. (2021). *Pengaruh Sponsor-Program Congruence dan Product Placement terhadap Brand Awareness dan Purchase Intention: Analisis Empiris dalam Konteks Sponsorship Drama Korea*.
- Mantiri Tiara Tesalonika. (2025). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di PT Andalan Pesik Internasional Menggunakan Skala Likert. *JURNAL Riset*

MANAJEMEN DAN EKONOMI (JRIME), 3(4), 254–266.
<https://doi.org/10.54066/jrime.v3i4.3560>

- Munanda, E., & Surya Dwianto, A. (2024). Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas: Analisa Pada Karyawan KCP Bank Syariah Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 5(1).
<http://ojs.cahayamandalika.com/index.php/JCM>
- Silminisa Nabila Zahra, Aris Puji Purwatiningsih, Agus Prayitno, & Sih Darmi Astuti. (2025). Flexible Working Arrangement, Work Life Balance, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Semarang.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
www.cvalfabeta.com
- Sulung Undari, & Muspawi Mohamad. (2024). Memahami Sumber Data Penelitian: Primer, Sekunder, dan Tersier. *Jurnal Edu Research*, volume 5.
- Sutarto, Auditya Purwandini; Shanti Wardaningsih; Wika Harisa Putri. (2021). Work from home: Indonesian employees' mental well-being and productivity during the COVID-19 pandemic . *International Journal of Workplace Health Management* (2021) 14 (4): 386–408., 14(4).
- Ugiwisa, A., & Ariffin, Z. (2024). *The Effect Of Flexible Working Arrangement On Job Satisfaction With Work Life Balance As An Intervening Variable In Women Workers At PT. Mas Arya Indonesia*. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>
- Wang, H., Han, J., Wang, J., Wu, Y., & Cai, H. (2026). The relationship between effort–reward imbalance and job satisfaction among primary care general practitioners in Gansu of China: the mediating role of public service motivation. *Human Resources for Health*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12960-025-01036-w>
- Wibisono Yogi, A., & Hendro Wibowo, D. (2024). Psychological Well-Being dan Burnout Pada Karyawan Produksi yang bekerja secara Monotoni. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 6(2), 209–218.
<https://http://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/PSIKOLOGI/index>
- Wirtadipura, D., & Sumarjo, W. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 59–74.
<https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i2.1017>
- Yarsasi, S., Tahyudin, I., & Hariguna, T. (2025). Analisis Validitas dan Reliabilitas Kuesioner dengan Metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling pada Aplikasi SMARTPLS. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Indonesia*, 5(7), 1905–1913. <https://doi.org/10.52436/1.jpti.885>

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER

Yth. Ibu/ Saudari

Perkenalkan, saya Margareta Lisa Cahyaningtyas, mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Saat ini, saya sedang melakukan penelitian skripsi di bawah bimbingan Ibu Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si. mengenai “Pengaruh Pengaturan Kerja Fleksibel terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan dengan Keseimbangan Kerja Kehidupan Sebagai Mediasi”. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana praktik kerja fleksibel memengaruhi kepuasan kerja dan kualitas hidup secara keseluruhan dari para profesional wanita. Saya ingin mengundang Saudara/i berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian ini.

Survei ini memerlukan responden yang memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan yang berjenis kelamin wanita,
2. Merupakan karyawan tetap,
3. Memiliki masa kerja minimal satu tahun pada perusahaan atau instansi saat ini.

Seluruh data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Saya sangat berterima kasih dan mengapresiasi waktu dan kontribusi ibu/ saudari dalam penelitian ini. Jika terdapat pertanyaan atau kendala, dapat menghubungi saya melalui kontak tertera (Email: margareta182004@gmail.com atau *WhatsApp*: 085869288268)

Terima Kasih atas Waktu dan Partisipasinya.

Salam hormat,

Margareta Lisa Cahyaningtyas

Informasi Demografi

Tujuan dari bagian ini adalah untuk mengetahui karakteristik dasar responden. Seluruh data dirahasiakan dan hanya digunakan untuk analisis. Mohon berikan jawaban yang tepat dan benar.

Kelompok usia (dalam tahun):

☐ Dibawah 25

☐ 25 – 34

☐ 35 – 44

☐ 45 – 54

☐ 55 keatas

Status perkawinan:

☐ Lajang

☐ Menikah

☐ Menikah sudah memiliki anak

☐ Janda

Lama kerja:

☐ 1 – 3 tahun

☐ 4 – 6 tahun

☐ 7 – 10 tahun

☐ Lebih dari 10 tahun

Sistem kerja apa yang saudara gunakan dalam menjalankan pekerjaan saat ini

☐ *Work form anywhere*

☐ *Hybrid* (di kantor dan *WFA*)

☐ di kantor

Domisili;

Konstruk dan item survei

Responden diharapkan menjawab pertanyaan yang telah disediakan dengan cara memberi tanda yang sesuai dengan pendapat responden. Silahkan memilih STS jika Sangat Tidak Setuju, TS jika Tidak Setuju, N jika Netral, S jika Setuju, atau SS jika Sangat Setuju.

Pengaturan Kerja fleksibel

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan saya memperbolehkan karyawannya mengambil pengurangan jam kerja mingguan.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya dapat memilih jam kerja yang fleksibel sesuai kebutuhan.	STS	TS	N	S	SS

3	Saya diperbolehkan bekerja dari rumah atau tempat lain jika diperlukan.	STS	TS	N	S	SS
4	Perusahaan saya memberikan fleksibilitas dalam pengaturan jadwal kerja atau shift.	STS	TS	N	S	SS

Kepuasan kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya merasa puas dengan peran atau posisi saya dalam pekerjaan saat ini.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya merasa pekerjaan saya memiliki arti atau makna bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya merasa memiliki tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS

Kualitas kehidupan

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa kondisi kesehatan fisik saya cukup baik untuk bekerja dengan efektif.	STS	TS	N	S	SS

2	Saya merasa kondisi emosi dan mental saya dalam keadaan baik.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya memiliki hubungan sosial yang baik dan saling mendukung dengan orang lain.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya merasa puas dengan lingkungan tempat saya tinggal dan bekerja.	STS	TS	N	S	SS

Keseimbangan kehidupan kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mampu membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya menjalani pola hidup yang sehat dan seimbang antara kerja dan kehidupan pribadi.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya dapat mengatur jadwal kerja sekaligus mengelola waktu untuk kehidupan pribadi.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya mampu menentukan prioritas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	STS	TS	N	S	SS

LAMPIRAN STATISIK DESKRIPTIF

Olah Data Fix		Indicators													
		Name	No.	Type	Missings	Mean	Median	Scale min	Scale max	Observed min	Observed max	Standard deviation	Excess kurtosis	Skewness	Cramér-von Mises p value
Indicators	2	PKF1	1	MET	0	3.730	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.999	0.255	-0.778	0.000
	2	PKF2	2	MET	0	4.260	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.832	2.355	-1.370	0.000
Samples	1	PKF3	3	MET	0	4.380	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.690	2.258	-1.229	0.000
	0	PKF4	4	MET	0	4.130	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.783	0.773	-0.870	0.000
Missing values	0	TP1	5	MET	0	3.720	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.826	-0.478	-0.190	0.000
	0	TP2	6	MET	0	4.020	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.735	0.209	-0.493	0.000
	0	TP3	7	MET	0	3.460	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.034	-0.329	-0.360	0.000
	0	TP4	8	MET	0	3.460	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.072	-0.900	-0.167	0.000
	0	TP5	9	MET	0	2.580	2.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.258	-0.838	0.596	0.000
	0	KuKe1	10	MET	0	4.240	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.634	5.540	-1.207	0.000
	0	KuKe2	11	MET	0	4.230	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.661	0.214	-0.505	0.000
	0	KuKe3	12	MET	0	4.440	5.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.622	1.081	-0.910	0.000
	0	KuKe4	13	MET	0	4.440	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.554	-0.920	-0.297	0.000
	0	KuKe1	14	MET	0	4.250	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.638	0.483	-0.512	0.000
	0	KuKe2	15	MET	0	4.030	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.854	-0.389	-0.547	0.000
	0	KuKe3	16	MET	0	4.220	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.642	0.420	-0.470	0.000
	0	KuKe4	17	MET	0	4.180	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.698	-0.933	-0.266	0.000
	0	KuKe1	18	MET	0	4.280	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.694	1.682	-0.992	0.000
	0	KuKe2	19	MET	0	4.160	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.796	0.280	-0.781	0.000
	0	KuKe3	20	MET	0	4.430	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.552	-0.930	-0.260	0.000
	0	KuKe4	21	MET	0	4.330	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.633	1.944	-0.891	0.000
	0	KuKe5	22	MET	0	4.380	4.000	2.000	5.000	2.000	5.000	0.613	0.945	-0.719	0.000

LAMPIRAN HASIL UJI

	Kepuasan Kerja	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Kualitas Kehidupan	Peraturan Kerja Fleksibel
KKK1		0.781		
KKK2		0.705		
KKK3		0.755		
KKK4		0.711		
KeKe2	0.877			
KeKe3	0.873			
KuKe1			0.807	
KuKe2			0.850	
KuKe4			0.742	
PKF1				0.772
PKF2				0.786
PKF4				0.755

Outer Loadings

	VIF
KKK1	1.528
KKK2	1.337
KKK3	1.349
KKK4	1.380
KeKe2	1.396
KeKe3	1.396
KuKe1	1.420
KuKe2	1.556
KuKe4	1.345
PKF1	1.299
PKF2	1.452
PKF4	1.234

Variance Inflation Factors

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.695	0.695	0.868	0.766
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.722	0.725	0.827	0.546
Kualitas Kehidupan	0.721	0.734	0.843	0.642
Peraturan Kerja Fleksibel	0.661	0.660	0.815	0.594

Uji Reliabilitas dan Validity

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion				
	Kepuasan Kerja	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Kualitas Kehidupan	Peraturan Kerja Fleksibel
Kepuasan Kerja	0.875			
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.570	0.739		
Kualitas Kehidupan	0.541	0.624	0.801	
Peraturan Kerja Fleksibel	0.323	0.298	0.137	0.771

Fornell Lacker-Criterion

Discriminant validity - Cross loadings				
	Kepuasan Kerja	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Kualitas Kehidupan	Peraturan Kerja Fleksibel
KKK1	0.465	0.781	0.459	0.180
KKK2	0.403	0.705	0.447	0.183
KKK3	0.423	0.755	0.483	0.355
KKK4	0.392	0.711	0.454	0.143
KeKe2	0.877	0.539	0.539	0.172
KeKe3	0.873	0.459	0.408	0.394
KuKe1	0.409	0.519	0.807	0.144
KuKe2	0.436	0.548	0.850	0.119
KuKe4	0.468	0.421	0.742	0.059
PKF1	0.253	0.231	0.162	0.772
PKF2	0.234	0.198	0.025	0.786
PKF4	0.255	0.252	0.113	0.755

Diskriminant Validity

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix				
	Kepuasan Kerja	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Kualitas Kehidupan	Peraturan Kerja Fleksibel
Kepuasan Kerja				
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.803			
Kualitas Kehidupan	0.771	0.857		
Peraturan Kerja Fleksibel	0.474	0.417	0.189	

Heterotrait-Monotrait Ratio

R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.350	0.337
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.089	0.079
Kualitas Kehidupan	0.391	0.379

R-Square

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
Keseimbangan Kehidupan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.520	0.517	0.088	5.915	0.000
Keseimbangan Kehidupan Kerja -> Kualitas Kehidupan	0.639	0.646	0.069	9.329	0.000
Peraturan Kerja Fleksibel -> Kepuasan Kerja	0.168	0.170	0.101	1.658	0.097
Peraturan Kerja Fleksibel -> Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.298	0.312	0.102	2.905	0.004
Peraturan Kerja Fleksibel -> Kualitas Kehidupan	-0.053	-0.044	0.086	0.613	0.540

Path Coefficients untuk Direct Effect

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
Peraturan Kerja Fleksibel -> Keseimbangan Kehidupan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.155	0.159	0.056	2.771	0.006
Peraturan Kerja Fleksibel -> Keseimbangan Kehidupan Kerja -> Kualitas Kehidupan	0.190	0.201	0.068	2.786	0.005

Path Coefficients untuk Indirect Effect