

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

Dalam bab ini menyajikan hasil dari temuan yang sudah dikumpulkan, diproses, dan diuraikan menggunakan perangkat lunak statistik bernama SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Temuan ini mengandalkan data primer yang didapatkan melalui distribusi kuesioner online yang disebarakan melalui WhatsApp dan Instagram menggunakan *google form* kepada para responden. Tautan kuesioner disebarakan kepada 134 responden yang merupakan karyawan dari generasi Z yang bekerja di sektor jasa di wilayah Jabodetabek. Dalam penelitian ini, skala *likert* digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang terlibat pada studi ini.

Dalam konteks penelitian di sektor jasa, penggunaan 120 responden dapat dianggap cukup representatif meskipun populasi yang diteliti cukup luas. Beberapa penelitian mendukung hal ini, termasuk prinsip bahwa ukuran sampel yang lebih kecil namun dipilih dengan tepat dapat memberikan hasil yang valid dan akurat. Pendapat Hair et al. (2021) menentukan jumlah sampel minimal 100 responden dan melalui perhitungan dari perkalian indikator dengan 5-10, diupayakan perhitungannya memiliki jumlah sampel diatas 100 responden. Hasil perhitungannya 120, berarti minimal. Jika lebih sampelnya lebih baik, karena peneliti tidak tahu jumlah populasi, lebih banyak sampel, kemungkinan mewakili (representatif) dari jumlah populasi. Selain itu, teknik pengambilan sampel seperti *random sampling* membantu peneliti untuk memastikan bahwa setiap kelompok dalam populasi terwakili, sehingga karakteristik demografis yang beragam dalam sektor jasa dapat tercakup. Dengan pendekatan yang tepat dan pemilihan responden yang sesuai, 125 responden dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai populasi yang lebih besar, sehingga hasil penelitian tetap dapat diterapkan pada kelompok yang lebih luas secara efektif.

4.1.1 Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini merupakan generasi Z yang bekerja pada sektor jasa di wilayah Jabodetabek, dengan rentang usia antara 19 hingga 27 tahun. Setelah lebih dari seminggu penyebaran melalui media sosial, diperoleh 134 responden. Mengingat jumlah responden yang dibutuhkan berdasarkan perhitungan dengan menggunakan metode Hair et al. (2021) adalah 125 responden, dengan kuesioner yang terdiri dari 24 pernyataan, yakni 6 item untuk variabel X1, 8 item untuk variabel X2, dan 10 item untuk variabel Y. Maka dengan pertimbangan, peneliti memutuskan untuk mengeliminasi responden yang tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui platform media sosial karena generasi Z sangat terhubung dengan teknologi dan aktif menggunakan media sosial sebagai sarana berbagi informasi. Berdasarkan hasil kuesioner yang terkumpul, karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, status kepegawaian, domisili dan bidang sektor jasa, sebagai berikut:

1. Usia

Berikut ini adalah distribusi karakteristik responden berdasarkan usia yang didapatkan dari hasil distribusi kuesioner, yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4. 1 Data Usia Responden

Data Usia			
No	Usia	Responden	Persentase
1	19 tahun	5	4%
2	20 tahun	5	4%
3	21 tahun	11	8.8%
4	22 tahun	32	25.6%
5	23 tahun	27	21.6%
6	24 tahun	15	12%
7	25 tahun	10	8%
8	26 tahun	8	6.4%
9	27 tahun	12	9.6%
	Total	125	100%

Sumber: Olahan Data Primer, 2024

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 4.1, hasil menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di sektor jasa yakni rentang usia 22-23 tahun. Generasi Z sangat menghargai fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan pekerjaan dan pribadi. Selain itu, kemudahan akses teknologi memungkinkan mereka untuk bekerja dari mana saja, sehingga dapat memanfaatkan keterampilan digital yang mereka miliki untuk berkontribusi di sektor ini. Hal ini menjadi pembuktian hasil penelitian sebelumnya bahwa rentang usia 22-23 tahun lebih banyak bekerja di sektor jasa berdasarkan penelitian yang dilakukan (Mahardika et al., 2022).

2. Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini dikelompokkan ke dalam dua kategori jenis kelamin, yakni laki-laki dan perempuan. Berikut ini disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 4. 2 Data Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin		
No	Responden	Persentase
1	Laki-Laki	36 28.8%
2	Perempuan	89 71.2%
	Total	125 100%

Sumber: Olahan Data Primer, 2024

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel 4.2, di mana kuantitas responden perempuan yang lebih dominan, hasil analisis mengenai kepuasan kerja kemungkinan besar akan lebih mencerminkan perspektif dan pengalaman perempuan dalam dunia kerja. Hal ini karena perempuan memiliki tantangan dan prioritas yang berbeda dibandingkan dengan laki-laki, seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dominasi perempuan dalam posisi di berbagai sektor, termasuk bank, asuransi, dan sektor jasa lainnya, dapat disimpulkan bahwa perempuan kini semakin mampu menembus batasan gender di dunia kerja. Ini memperlihatkan bahwa perempuan yang berhasil mencapai

posisi puncak cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, karena mereka diakui atas kontribusinya pada perusahaan. Perempuan memiliki peluang setara dengan pria dalam meraih posisi strategis, yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja perempuan, terutama dalam sektor-sektor yang berpotensi memberikan lebih banyak kesempatan bagi mereka. Sesuai dengan penelitian dari Prakoswa dalam Nuraeni & Suryono (2021) yang menyatakan bahwa perempuan paling banyak bekerja di sektor jasa.

3. Pendidikan

Karakteristik responden yang berkaitan dengan tingkat pendidikan didapatkan dari penyebaran kuesioner disajikan dalam tabel berikut, yang menggambarkan pendidikan terakhir responden:

Tabel 4. 3 Data Pendidikan

Data Pendidikan			
No	Pendidikan	Responden	Persentase
1	SMA/ SMK	35	28%
2	Diploma 1-3	17	13.6%
3	S1	45	36%
4	Sedang Kuliah	28	22.4%
	Total	125	100%

Sumber: Olahan Data Primer, 2024

Berdasarkan analisis data yang ditampilkan dalam tabel 4.3, dapat disimpulkan bahwa responden dengan kategori ini sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan minimal diploma atau S1, serta banyak yang sedang menjalani pendidikan tinggi, baik yang sudah menyelesaikan studi maupun yang masih aktif kuliah. Mengingat banyak mahasiswa dari generasi ini yang juga bekerja sembari menempuh pendidikan. Fenomena ini mencerminkan kecenderungan yang semakin meningkat di mana mereka mencari pengalaman kerja untuk mendukung studi dan mempersiapkan diri menghadapi dunia profesional. Dengan memahami bagaimana mahasiswa yang bekerja mengatur waktu dan tanggung jawab mereka, peneliti dapat

memperoleh wawasan lebih dalam mengenai kebutuhan dan harapan generasi Z terkait keseimbangan antara kehidupan kerja dan pendidikan. Selain itu, banyak studi menunjukkan bahwa generasi Z cenderung memilih jenis pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk tetap produktif tanpa mengorbankan kesehatan mental, menekankan pentingnya fleksibilitas dalam tempat kerja mereka. Hal ini menandakan bahwa mereka memiliki pemahaman yang baik terhadap pernyataan yang disampaikan oleh peneliti, sesuai dengan penelitian dari (Kalangi et al., 2021).

4. Status Kepegawaian

Karakteristik responden yang berkaitan dengan status pekerjaan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut, yang menunjukkan status kepegawaian responden:

Tabel 4. 4 Data Status Kepegawaian

Status Kepegawaian		
No	Responden	Persentase
1	Karyawan Kontrak	90 72%
2	Karyawan Tetap	35 28%
	Total	125 100%

Sumber: Olahan Data Primer, 2024

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 4.4, dapat disimpulkan jika sebagian besar karyawan yang bekerja pada sektor jasa paling banyak memiliki status kepegawaian sebagai karyawan kontrak dibandingkan dengan status kepegawaian sebagai karyawan tetap. Status kontrak sering kali dihadapkan pada ketidakpastian terkait masa depan pekerjaan karyawan. Karyawan kontrak menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan tetap. Hal ini menjadi pembuktian hasil penelitian sebelumnya bahwa

karyawan lebih banyak dengan status kontrak berdasarkan penelitian yang dilakukan (Julindrastuti & Karyadi, 2022).

5. Domisili

Karakteristik responden berdasarkan tempat tinggal yang didapat dari distribusi kuesioner dapat dilihat dalam tabel berikut, yang menunjukkan distribusi responden menurut domisili mereka.

Tabel 4. 5 Data Domisili

Status Domisili			
No	Responden		Persentase
1	Jakarta	51	40.8%
2	Bogor	9	7.2%
3	Depok	7	5.6%
4	Tangerang	51	40.8%
5	Bekasi	7	5.6%
	Total	125	100%

Sumber: Olahan Data Primer, 2024

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 4.5, sebagian besar karyawan generasi Z yang bekerja di sektor jasa berdomisili di Jakarta dan Tangerang. Hal ini menunjukkan bahwa Jakarta dan Tangerang sekitarnya, menjadi pilihan utama bagi para karyawan muda yang bekerja di sektor jasa. Hasil ini sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di sektor jasa berdomisili di Jakarta karena pertumbuhan sektor jasa di Jakarta dan bagaimana sektor ini berkontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja. Data menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di sektor jasa berasal dari Jakarta (Putri & Hisyam, 2014).

6. Bidang Sektor Jasa

Karakteristik responden berdasarkan sektor jasa yang didapat dari penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut, yang menunjukkan distribusi responden menurut bidang sektor jasa tempat mereka bekerja.

Tabel 4. 6 Data Bidang Sektor Jasa

Bidang Sektor Jasa			
No	Bidang	Responden	Persentase
1	Jasa transportasi	8	6.4%
2	Jasa perbankan	25	20%
3	Jasa asuransi	7	5.6%
4	Jasa kesehatan	22	17.6%
5	Jasa otomotif	18	14.4%
6	Jasa konsultan	20	16%
7	Jasa perhotelan	2	1.6%
8	Jasa keuangan	3	2.4%
9	Jasa detailing	1	0.8%
10	Jasa manajemen acara	2	1.6%
11	Jasa pendidikan	3	2.4 %
12	Jasa umum lainnya	9	7.2%
	Total	125	100%

Sumber: Olahan Data Primer, 2024

Berdasarkan data yang tercantum dalam tabel 4.6, memberikan gambaran tentang distribusi tenaga kerja di berbagai sektor jasa. Dapat disimpulkan jika sebagian besar karyawan generasi Z yang bekerja di bidang sektor jasa paling dominan yaitu jasa perbankan. Sektor perbankan sering kali menawarkan jenjang karir yang jelas dan stabil, dengan jalur karir terstruktur serta peluang pengembangan diri yang baik. Inovasi dalam program pelatihan digital juga menarik perhatian generasi Z, sehingga tidak mengherankan jika mereka menjadikan sektor jasa perbankan sebagai pilihan utama dalam berkarir. Perbedaan jumlah dari responden tersebut menandakan bahwa mayoritas karyawan generasi Z bekerja di sektor jasa perbankan dengan presentase 17.6% sebanyak sebanyak 25 karyawan. Peneliti membagi karakteristik responden dalam bidang jasa menjadi

enam kategori, dan juga memberikan pilihan bagi responden untuk mengisi informasi tambahan jika pilihan yang disediakan tidak sesuai.

4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode analisis yang digunakan untuk memaparkan data penelitian berdasarkan nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi (Ghozali, 2018).

4.1.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Fleksibilitas Kerja

Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif Fleksibilitas Kerja (X1)

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std Deviation</i>
FK1	125	1	5	3.26	1.206
FK2	125	1	5	3.40	1.283
FK3	125	1	5	3.10	1.263
FK4	125	1	5	2.95	1.402
FK5	125	1	5	3.83	1.083
FK6	125	1	5	3.74	1.144

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel 4.7, item pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*) tertinggi pada variabel fleksibilitas kerja (FK) adalah pernyataan FK5, yang memperoleh nilai 3.83. Ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja pada indikator *place flexibility*, yang diukur melalui pernyataan “Saya merasa nyaman bekerja dari lokasi yang berbeda”, mendapatkan penilaian paling tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Dengan kata lain, responden cenderung memberikan nilai lebih tinggi pada aspek fleksibilitas kerja yang berhubungan dengan bekerja dari lokasi yang berbeda. Sedangkan, nilai rata-rata terendah pada pernyataan FK4 “Saya memiliki kebebasan untuk menentukan jadwal kerja saya sendiri”, memperoleh nilai 2.95 yang menandakan bahwasanya responden menjawab netral.

Dalam hal standar deviasi, item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi adalah FK4 “Saya memiliki kebebasan untuk menentukan jadwal kerja saya sendiri” yaitu 1.402. Ini menyatakan bahwa terdapat variasi yang lebih besar dalam penilaian responden terhadap fleksibilitas kerja pada variabel FK4.

4.1.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Keseimbangan Kehidupan Kerja

Tabel 4. 8 Analisis Deskriptif Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std Deviation</i>
KKK1	125	1	5	4.16	0.919
KKK2	125	1	5	4.17	0.840
KKK3	125	1	5	3.92	0.964
KKK4	125	1	5	4.42	0.650
KKK5	125	1	5	4.20	0.823
KKK6	125	1	5	4.21	0.755
KKK7	125	1	5	3.72	0.989
KKK8	125	1	5	3.88	1.013

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan data yang tertera dalam tabel 4.8, terlihat bahwa responden umumnya memberikan penilaian yang lebih tinggi pada variabel keseimbangan kehidupan kerja (KKK) untuk KKK4. Ini menunjukkan bahwa pernyataan yang diukur pada KKK4 “Saya terbuka untuk menerima masukan selama bekerja” dengan nilai 4.42. Hal ini mengindikasikan bahwa responden setuju hingga sangat setuju mengenai pernyataan yang terkait dengan indikator *Work Enhancement of Personal Life*. Sementara, nilai rata-rata terendah pada pernyataan KKK7 “Kegiatan yang saya jalani di tempat kerja memberikan dukungan untuk mengatasi masalah pribadi yang saya hadapi”, memperoleh nilai 3.72 yang menandakan bahwasanya responden menjawab setuju.

Pada item pernyataan KKK8 memiliki standar deviasi tertinggi yaitu 1.013. Standar deviasi yang tinggi menunjukkan bahwa terdapat variasi yang lebih besar dalam jawaban responden untuk KKK8 “Pekerjaan saya berkontribusi pada suasana

di rumah menjadi lebih positif”. Ini berarti bahwa persepsi responden memiliki pandangan paling beragam terhadap indikator yang diukur oleh KKK8, yang dibuktikan pada nilai *standard deviation* tertinggi dan paling menjauhi angka 0.

4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Tabel 4. 9 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Y)

	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std Deviation</i>
KK1	125	1	5	3.98	1.004
KK2	125	1	5	4.31	0.677
KK3	125	1	5	3.74	0.977
KK4	125	1	5	4.38	0.840
KK5	125	1	5	3.89	0.952
KK6	125	1	5	3.78	0.912
KK7	125	1	5	4.12	0.930
KK8	125	1	5	4.02	0.837
KK9	125	1	5	4.39	0.659
KK10	125	1	5	4.39	0.659

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan data yang tertera dalam tabel 4.9, terlihat bahwa nilai rata-rata tertinggi pada variabel kepuasan kerja (KK) yaitu 4.39, menandakan bahwasanya responden memberikan penilaian yang sangat tinggi terhadap pernyataan kepuasan kerja yang diukur oleh indikator KK9 “Saya mempunyai relasi yang baik dengan teman kerja” dan KK10 “Bekerja sama dengan rekan yang memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan”. Sementara, nilai rata-rata terendah pada pernyataan KK3 “Saya merasa pendapatan yang saya peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhan selama sebulan”, memperoleh nilai 3.74 yang menandakan bahwasanya responden menjawab setuju.

Pada standar deviasi, item pernyataan dengan nilai tertinggi pada KK1 sebesar 1.004. Hal ini menandakan adanya variasi yang agak besar dalam penilaian responden terhadap item pernyataan kepuasan kerja yang diukur oleh indikator

KK1 “Saya merasa puas dengan pekerjaan ini”. Artinya, pandangan responden mengenai indikator KK1 lebih beragam dibandingkan dengan indikator lainnya.

4.1.3 Hasil Uji Validitas

4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Variabel Fleksibilitas Kerja

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap seluruh data sampel yang melibatkan 125 responden, penyebaran dan pengumpulan data survei dilakukan melalui *google form*. Untuk menilai hasil dari uji validitas, dapat dilihat melalui Tabel R *Product Moment* atau r tabel. Instrumen dianggap valid jika kondisi r hitung melebihi r tabel, dimana nilai r tabel yang dipakai pada analisis ini adalah 0.174 dengan tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan hasil yang didapat menggunakan perangkat lunak SPSS 27, dapat diambil kesimpulan bahwa telah memenuhi syarat validitas, sehingga tidak diperlukan pengujian ulang.

Tabel 4. 10 Uji Validitas Fleksibilitas Kerja (X1)

	R Tabel	R Hitung	Keterangan
FK1	0.174	0.577	Valid
FK2	0.174	0.594	Valid
FK3	0.174	0.658	Valid
FK4	0.174	0.587	Valid
FK5	0.174	0.518	Valid
FK6	0.174	0.552	Valid

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, bisa disimpulkan bahwasanya hasil seluruh pernyataan item fleksibilitas kerja (X1) dapat diterima atau valid. Hal ini disebabkan oleh hasil pengujian nilai r hitung melebihi r tabel pada taraf signifikansi 5%.

4.1.3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja

Tabel 4. 11 Uji Validitas Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)

	R Tabel	R Hitung	Keterangan
KKK1	0.174	0.407	Valid
KKK2	0.174	0.360	Valid
KKK3	0.174	0.444	Valid
KKK4	0.174	0.377	Valid
KKK5	0.174	0.430	Valid
KKK6	0.174	0.487	Valid
KKK7	0.174	0.657	Valid
KKK8	0.174	0.609	Valid

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, bisa disimpulkan bahwasanya hasil seluruh pernyataan item keseimbangan kehidupan kerja (X2) dapat diterima atau valid. Hal ini karena dari hasil pengujian nilai r hitung melebihi r tabel pada taraf signifikansi 5%.

4.1.3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4. 12 Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

	R Tabel	R Hitung	Keterangan
KK1	0.174	0.652	Valid
KK2	0.174	0.351	Valid
KK3	0.174	0.654	Valid
KK4	0.174	0.367	Valid
KK5	0.174	0.641	Valid
KK6	0.174	0.562	Valid
KK7	0.174	0.600	Valid
KK8	0.174	0.506	Valid
KK9	0.174	0.387	Valid
KK10	0.174	0.384	Valid

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, bisa disimpulkan bahwasanya hasil seluruh pernyataan item kepuasan kerja (Y) dapat diterima atau valid. Hal ini karena dari hasil pengujian nilai r hitung melebihi r tabel pada taraf signifikansi 5%.

4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas dalam analisis ini, data yang digunakan melibatkan seluruh sebanyak 125 responden yang telah mengisi kuesioner. Sebuah instrumen dapat dianggap reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60, yang menunjukkan bahwa pemakaian instrumen tersebut dapat diterima dan tidak diperlukan pengujian kembali. Menurut hasil uji reliabilitas yang diperoleh menggunakan perangkat lunak SPSS 27, didapatkan hasil sebagai berikut:

4.1.4.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Fleksibilitas Kerja

Dengan mengukur reliabilitas untuk fleksibilitas kerja (X1) dilakukan melalui penyebaran kuesioner atas total data yang melibatkan sebanyak 125 responden, mencakup semua total sampel yang terdiri dari 6 item pernyataan.

Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas Fleksibilitas Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	6

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Temuan uji reliabilitas pada tabel 4.13 di atas, didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk fleksibilitas kerja sebesar 0.829 menunjukkan bahwa nilai > 0.60. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwasanya instrumen fleksibilitas kerja dianggap handal atau reliabel.

4.1.3.2 Hasil Uji Realibilitas Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja

Dengan mengukur reliabilitas untuk keseimbangan kehidupan kerja (X2) dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dengan total data yang melibatkan sebanyak 125 responden atau mencakup semua sampel yang terdiri dari 8 item pernyataan.

Tabel 4. 14 Uji Reliabilitas Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	8

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Temuan uji reliabilitas pada tabel 4.14 di atas, didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0.774 menunjukkan bahwa nilai > 0.60 . Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwasanya instrumen untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja dianggap handal atau reliabel.

4.1.3.3 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja

Dengan mengukur reliabilitas untuk kepuasan kerja (Y) dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dengan total data yang melibatkan sebanyak 125 responden atau mencakup semua sampel yang terdiri dari 10 item pernyataan.

Tabel 4. 15 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	10

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Temuan uji reliabilitas pada tabel 4.15 di atas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0.815 menunjukkan bahwa

nilai > 0.60. Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwasanya instrumen untuk mengukur kepuasan kerja dianggap handal atau reliabel.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Kolmogorov hanya digunakan untuk membuktikan apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka bisa dikatakan bahwa data tersebut normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0.05 maka distribusi data dianggap tidak normal.

Tabel 4. 16 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		125	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000	
	Std. Deviation	4.00044651	
Most Extreme Differences	Absolute	0.076	
	Positive	0.076	
	Negative	-0.068	
Test Statistic		0.076	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.070	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	0.069	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.062
		Upper Bound	0.075
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.			

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, hasil uji kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai sebesar 0.070, yang lebih besar daripada batas kesalahan yaitu > 0.05. Maka bisa disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan guna menentukan apakah terdapat hubungan antara variabel independen pada model regresi. Keberadaan multikolinieritas bisa diidentifikasi melalui nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Tolerance dimanfaatkan guna mengukur sejauh mana variabel independen tertentu dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Apabila nilai tolerance rendah, maka nilai VIF semakin tinggi, VIF dihitung sebagai $1/\text{tolerance}$, menandakan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai ambang batas yang umum digunakan yakni nilai tolerance 0.10 atau sama dengan VIF di bawah 10.

Tabel 4. 17 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.583	2.588		6.794	<.001		
Fleksibilitas Kerja	0.234	0.072	0.243	3.250	.001	0.857	1.166
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.767	0.112	0.512	6.846	<.001	0.857	1.166

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Ketentuannya adalah:

- a. Jika nilai *tolerance* > 0.10, tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi.
- b. Jika nilai VIF < 10, tidak ada multikolinearitas pada model regresi.

Berdasarkan perolehan dari pengujian multikolinearitas yang tercantum dalam tabel 4.17, diketahui bahwasanya nilai VIF untuk kedua variabel, yaitu fleksibilitas kerja (X1) dan keseimbangan kehidupan kerja (X2), masing-masing adalah $1.166 < 10$ dan nilai *tolerance* $0.857 > 0.10$. Dengan demikian, data tersebut

menerangkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen pada model regresi.

4.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan guna menentukan apakah terdapat ketidakseragaman varian pada pengamatan residual lainnya, apabila ada perbedaan hal ini disebut heteroskedastisitas. Untuk mengidentifikasi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi linear berganda, digunakan analisis korelasi Spearman. Jika nilai signifikansi atau probabilitas > 0.05 , maka variabel tersebut tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi atau probabilitas < 0.05 , maka terdapat heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 18 Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
			Fleksibilitas Kerja	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Fleksibilitas Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.356**	-0.043
		Sig. (2-tailed)		0.000	0.630
		N	125	125	125
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	Correlation Coefficient	.356**	1.000	-0.008
		Sig. (2-tailed)	0,000		0.928
		N	125	125	125
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-0.043	-0.008	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.630	0.928	
		N	125	125	125

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas pada gambar 4.18, terlihat bahwasanya nilai Sig. 2-tailed untuk variabel fleksibilitas kerja sebesar 0.630 dan variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0.928, kedua nilai tersebut lebih besar dari (>0.05). Berkesimpulan bahwasanya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0.05 (tingkat kepercayaan statistic 95% atau 0.05).

4.1.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis regresi berganda dilakukan guna mengukur pengaruh fleksibilitas kerja (X1) dan keseimbangan kehidupan kerja (X2) pada kepuasan kerja (Y). Dari perolehan data yang ditampilkan dalam tabel di bawah ini, bisa diperoleh nilai koefisien regresi.

Tabel 4. 19 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.583	2.588		6.794	<.001
Fleksibilitas Kerja	0.234	0.072	0.243	3.250	.001
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.767	0.112	0.512	6.846	<.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 4.19, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$= 17.583 + 0.234 X_1 + 0.767 X_2$$

Dimana:

X1 = Fleksibilitas Kerja

X2 = Keseimbangan Kehidupan Kerja

Y = Kepuasan Kerja

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas maka dapat diterangkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 17.583 menunjukkan bahwasanya apabila Fleksibilitas Kerja (X1) dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) secara serentak atau bersama-sama tidak melalui perubahan atau sama dengan nol (0) maka Kepuasan Kerja (Y) akan bernilai 17.583.
2. Koefisien regresi untuk Fleksibilitas Kerja (X1) yakni 0.234 yang berarti variabel ini mempunyai pengaruh positif pada variabel Kepuasan Kerja (Y). Ini menandakan bahwasanya jika nilai Fleksibilitas Kerja (X1) meningkat, maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0.234, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi untuk Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) adalah 0.767, yang menunjukkan bahwa variabel ini juga memiliki pengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Artinya jika nilai Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) meningkat, maka Kepuasan Kerja (Y) akan bertambah sebesar 0.767.

4.1.7 Hasil Uji Hipotesis

4.1.7.1 Hasil Uji T (Parsial)

Pengujian signifikansi parsial dilakukan guna menentukan apakah variabel independen memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel dependen, sehingga bisa diidentifikasi variabel yang paling dominan. Dalam merepresentasikan nilai t tabel, digunakan nilai 0.025 dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel, H0 ditolak dan H1 diterima (berpengaruh).
2. Jika nilai t hitung $<$ t tabel, H0 diterima dan H1 ditolak (tidak berpengaruh).

Hasil dari pengujian statistik T (uji parsial) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 20 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.583	2.588		6.794	<.001
Fleksibilitas Kerja	0.234	0.072	0.243	3.250	.001
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.767	0.112	0.512	6.846	<.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

t tabel diperoleh sebagai berikut:

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1)$$

Keterangan:

α = tingkat signifikansi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

Maka diperoleh:

$$t \text{ tabel} = t (\alpha / 2 : n - k - 1)$$

$$t \text{ tabel} = t 0.05/2 ; 125 - 2 - 1$$

$$t \text{ tabel} = t 0.025 ; 122$$

Pada distribusi nilai t tabel, angka 122 dalam tingkat signifikansi 0.025 yakni 1.979.

Berdasarkan tabel di atas, perolehan uji hipotesis untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 : Fleksibilitas kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.20, diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$ dengan t hitung sebesar $3.250 > 1.979$ dan memiliki arah koefisien positif.

Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima. Ini berarti bahwa variabel fleksibilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Hipotesis 2 : Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.20, nilai signifikan yang diperoleh adalah $<.001$ kurang dari 0.05 dengan t hitung sebesar $6.846 > 1.979$ dan juga menunjukkan arah koefisien. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima. Ini menunjukkan bahwasanya variabel keseimbangan kehidupan kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan pada kepuasan kerja.

4.1.7.2 Hasil Uji F (Anova)

Pengujian F (anova) pada dasarnya bertujuan untuk menentukan apakah semua variabel independen yang dimasukkan pada model memiliki dampak secara simultan pada variabel dependen. Menurut penelitian ini, pengujian hipotesis secara bersamaan bertujuan guna memperkirakan sejauh mana dampak variabel independen (fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja) pada variabel dependen (kepuasan kerja).

Tabel 4. 21 Uji F (Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1408.549	2	704.275	43.298	<.001 ^b
	Residual	1984.443	122	16.266		
	Total	3392.992	124			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Keseimbangan Kehidupan Kerja, Fleksibilitas Kerja

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Pengujian terhadap temuan tabel 4.21, didapatkan nilai F hitung dengan tingkat signifikansi $.001$ lebih kecil dari (<0.05). Nilai F hitung adalah 43.298 artinya lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 3.07 . F tabel merupakan nilai acuan untuk menentukan apakah hasil pengujian F hitung signifikan atau tidak.

Demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini menandakan bahwasanya fleksibilitas kerja (X1) dan keseimbangan kehidupan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

4.1.7.3 Hasil Koefisien Determinasi

Dalam analisis terhadap temuan ini, koefisien determinasi digunakan guna memberikan gambaran mengenai seberapa baik model regresi sesuai pada data yang tersedia. Nilai *R-squared* yang tinggi membuktikan bahwa model mampu menerangkan sebagian besar variasi pada variabel dependen, sementara itu nilai yang rendah mengindikasikan bahwasanya model mungkin tidak sesuai pada data secara optimal.

Tabel 4. 22 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	0.415	0.406	4.033
a. Predictors: (Constant), Keseimbangan Kehidupan Kerja, Fleksibilitas Kerja				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Data olahan Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.22, nilai *Adjusted R Square* menerangkan bahwa fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memberikan kontribusi sebesar 40.6% pada kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, faktor-faktor lain yang tidak dianalisis pada penelitian ini bisa berkontribusi sebesar 59.4%.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan untuk mendapatkan hasil penelitian, berikut adalah pembahasan yang diperoleh:

4.2.1 Pengaruh Fleksibilitas Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menerangkan bahwasanya fleksibilitas kerja memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan generasi Z pada sektor jasa di Jabodetabek. Temuan ini memiliki konsistensi dengan penelitian yang dibangun oleh Nurafifah & Pasaribu (2023) yang menyatakan bahwa fleksibilitas dalam tempat kerja yaitu memberikan karyawan kesempatan untuk menentukan sendiri kapan, di mana, dan bagaimana mereka akan terlibat dalam tugas atau proyek. Hal ini menunjukkan bahwa individu memiliki berbagai tingkat kebutuhan, mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan untuk aktualisasi diri. Bagi generasi Z, fleksibilitas kerja tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar tetapi juga kebutuhan ego, yang mendorong mereka untuk memilih pekerjaan yang mendukung pengembangan pribadi dan profesional. Fleksibilitas kerja khususnya untuk kepuasan kerja pada kriteria generasi Z, bisa sebagai penentu mereka merasa puas terhadap pekerjaannya. Dengan adanya kebebasan dalam mengatur waktu dan tempat kerja, karyawan dapat menyesuaikan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, yang sangat penting bagi keseimbangan kehidupan kerja.

Jika dilihat dari perolehan uji statistik deskriptif yang telah dilakukan, indikator dari FK5 mendapatkan nilai rata-rata tertinggi, yaitu pada instrumen "Saya merasa nyaman bekerja dari lokasi yang berbeda". Artinya responden memilih jawaban ragu-ragu hingga setuju. Hal tersebut bisa terjadi dikarenakan sebagian besar responden merupakan karyawan dengan status kepegawaian kontrak, merasa positif terhadap fleksibilitas lokasi kerja yang mereka miliki. Karyawan kontrak sering kali menghadapi tantangan terkait keamanan kerja dan stabilitas. Status kepegawaian kontrak ini dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap fleksibilitas kerja. Meskipun mereka mungkin merasa nyaman dengan kebebasan lokasi kerja, kekhawatiran mengenai masa depan karir dan ketidakpastian pekerjaan dapat mengurangi dampak positif dari fleksibilitas tersebut.

Generasi Z dikenal sebagai generasi yang adaptif dan *tech-savy*, sehingga mereka lebih memilih lingkungan kerja yang ramah dan fleksibel

(Prasetyaningtyas et al., 2022). Fleksibilitas dalam bekerja memungkinkan mereka untuk menyesuaikan pekerjaan dengan gaya hidup mereka, serta memberikan kesempatan untuk terus belajar dan berkembang. Menurut penelitian oleh Rachmadini & Riyanto (2020) generasi Z lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kebebasan dan otonomi dalam bekerja, serta mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

Berdasarkan berdasarkan hasil penelitian ini, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan aspek fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan tempat kerja, karyawan merasa lebih puas dan dapat mengelola tanggung jawab pribadi serta profesional dengan lebih baik. Hal ini sejalan dengan tren yang diadopsi oleh banyak perusahaan saat ini, yang mulai menerapkan kebijakan kerja *hybrid* dan fleksibel untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Dengan fokus pada kesejahteraan karyawan, perusahaan tidak hanya bisa meningkatkan kepuasan dan retensi, tetapi juga akan mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan kontrak juga mendapatkan akses terhadap fleksibilitas ini agar tidak terjadi perbedaan pengalaman antara karyawan tetap dan kontrak. Oleh karena itu, langkah-langkah yang diambil oleh perusahaan saat ini mencerminkan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya mendukung keseimbangan kehidupan kerja sebagai bagian dari rencana manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Hasil penelitian searah dengan temuan terdahulu yang telah dilakukan oleh Sofyan & Elmi (2024), Kawiana et al. (2023), Listyani & Suryawirawan (2023), dan Ahdianita et al. (2024) mengatakan pada hasil penelitiannya bahwasanya variabel fleksibilitas kerja pada kepuasan kerja berpengaruh.

4.2.2 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Temuan ini searah dengan penelitian oleh Isa et al. (2024), Sofyan & Elmi (2024), Listyani & Suryawirawan (2023), Reners et al. (2024b), dan Pitoyo & Handayani (2022) di

mana semakin baik keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan generasi Z yang bekerja di sektor jasa wilayah Jabodetabek, semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja mereka.

Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan konsep yang semakin penting, terutama bagi generasi Z, yang dikenal lebih menghargai kualitas hidup dan kesehatan mental. Generasi ini cenderung mencari pekerjaan yang tidak hanya memberikan kesempatan untuk berkembang secara profesional tetapi juga memungkinkan mereka untuk mengelola tanggung jawab pribadi dan akademis dengan baik. Penelitian Rachmadini & Riyanto (2020) menunjukkan bahwa generasi Z lebih memilih lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung, sehingga mereka bisa mencapai keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Apabila dilihat dari perolehan uji statistik deskriptif, indikator KKK4 mendapatkan nilai rata-rata tertinggi, yaitu pada instrumen pernyataan “Saya terbuka untuk menerima masukan selama bekerja”. Artinya karyawan memiliki persepsi yang sangat positif terhadap dukungan yang diberikan oleh kegiatan di tempat kerja dalam mengatasi masalah pribadi, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan. Dukungan dari rekan kerja dan atasan dalam menghadapi tantangan pribadi dapat meningkatkan rasa keterhubungan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Mayoritas responden yang termasuk dalam dalam kelompok usia muda, khususnya dari generasi Z, cenderung lebih mementingkan keseimbangan kehidupan kerja, terutama karena mereka sedang menjalani pendidikan tinggi atau telah menyelesaikan pendidikan S1. Karyawan muda sering kali mencari lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung, yang memungkinkan mereka untuk mengelola tanggung jawab akademis dan profesional dengan lebih baik. Dengan demikian, kebutuhan mereka akan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi prioritas utama dalam memilih karir dan tempat kerja.

4.2.3 Pengaruh Fleksibilitas Kerja (X1) Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan diberikan kebebasan dalam mengatur waktu dan lokasi kerja serta dukungan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Sektor jasa saat ini melakukan berbagai upaya perusahaan untuk terus menerapkan kebijakan yang mendukung fleksibilitas dan keseimbangan kehidupan kerja, seperti pengaturan jam kerja yang dapat disesuaikan dan opsi kerja jarak jauh, atau dengan melakukan evaluasi rutin terhadap kebijakan yang ada, perusahaan dapat memastikan bahwa kebijakan tersebut tetap relevan dengan kebutuhan karyawan, terutama untuk meningkatkan kepuasan karyawan generasi Z yang sangat menghargai fleksibilitas dan keseimbangan kehidupan kerja. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa karyawan yang memiliki kontrol lebih besar atas waktu dan cara mereka bekerja cenderung lebih puas dan produktif. Selain itu, perusahaan juga harus fokus pada pengembangan program kesejahteraan yang membantu karyawan mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang. Sehingga penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi rutin terhadap kebijakan yang ada untuk memastikan bahwa mereka tetap relevan dengan kebutuhan karyawan, terutama generasi Z yang menghargai fleksibilitas (Ahadi & Siahaan, 2024).

Jika dilihat dari analisis statistik deskriptif, indikator KK9 dan KK10 mendapatkan nilai rata-rata tertinggi, yaitu pada instrumen pernyataan indikator KK9 “Saya mempunyai relasi yang baik dengan teman kerja” dan KK10 “Bekerja sama dengan rekan yang memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan”. Ini mengindikasikan bahwa karyawan menyetujui pernyataan tersebut. Hubungan yang positif dengan rekan kerja dapat meningkatkan rasa keterhubungan dan dukungan sosial, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

Mayoritas responden yang bekerja di bidang sektor jasa, termasuk kesehatan, perbankan, dan konsultan, sering kali menawarkan peluang untuk fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja. Karyawan yang bekerja di sektor ini dapat merasakan manfaat dari kebijakan keseimbangan kehidupan kerja yang baik, seperti jam kerja yang fleksibel dan dukungan untuk memenuhi tanggung jawab pribadi. Hal ini dapat berkontribusi meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa lebih dihargai dan didukung oleh perusahaan dalam merancang kebijakan yang memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja bersama-sama berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan memberikan dukungan pada karyawan untuk memperoleh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta memberikan fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan lokasi kerja, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan secara keseluruhan. Hal ini tidak hanya berdampak positif pada individu tetapi juga pada produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Hasil temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rehman & Siddiqui (2020) dan Silminawati & Rachmawati (2022) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.