

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Variabel Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Berdasarkan Permatasari (2024) kepuasan kerja adalah aspek mendasar dalam kehidupan setiap individu, terutama dalam mengelola karyawan dan memahami kebutuhan karyawan. Kepuasan kerja termasuk dalam unsur yang sangat penting dan mendorong terciptanya kesuksesan operasional perusahaan. Karyawan akan lebih loyal dan berkomitmen demi terciptanya keberhasilan operasional perusahaan saat mereka merasakan kepuasan kerja. Oleh karena itu, elemen utama bagi manajemen dalam mengevaluasi dan menaikkan suasana kerja untuk tercapainya kepuasan karyawan yang optimal.

Rivai et al. (2019) mendefinisikan kepuasan sebagai performa yang tidak termasuk dalam variabel yang tidak berdiri sendiri karena bergantung dengan sifat dari seseorang, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh kemampuan dan penghasilan. Kepuasan juga ditentukan pada lingkungan, keinginan dan kemampuan, sehingga karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka cenderung lebih mengutamakan pekerjaan itu sendiri dibandingkan dengan imbalan yang diterima. Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja bisa mempengaruhi prioritas karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Sulaimawan, 2020).

Ketika seseorang sudah merasa puas dengan pekerjaannya cenderung akan memberikan waktu dan tenaganya maksimal kepada perusahaan sebagai bentuk apresiasi (Faronsyah & Trisninawati, 2020). Rasa puas tersebut sering terjadi di lingkungan kerja yang dinamis, pengakuan atas hasil yang dicapai, dan kesempatan untuk promosi jabatan. Menurut Khaeruman et al. (2021) kepuasan kerja mempunyai makna dari kondisi perasaan emosional karyawan ketika

melihat dan menilai pekerjaannya, perasaan meliputi yang menyenangkan dan tidak menyenangkan.

Berdasarkan Nainggolan et al. (2022) kepuasan kerja terdiri dari 3 (tiga) jenis seperti kepuasan pada pekerjaan yakni kepuasan yang didapat dari pekerjaan, contohnya mendapat apresiasi atas kinerja hingga mendapati lingkungan kerja yang menyenangkan. Selanjutnya, kepuasan diluar pekerjaan misalnya nilai kompensasi yang didapat dan kepuasan kombinasi yakni keseimbangan sikap emosional antara kompensasi yang diterima dengan pelaksanaan pekerjaannya.

2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Berdasarkan Kreitner & Kinicki dalam Feri et al. (2020) variabel kepuasan kerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi kemunculannya, yakni sebagai berikut:

- a. Terpenuhinya kebutuhan (*Need fulfillment*), fleksibilitas kerja dapat membantu individu memenuhi kebutuhan pribadi dan profesional mereka, sehingga meningkatkan kepuasan kerja.
- b. Perbedaan (*Discrepancies*), yaitu fleksibilitas kerja dapat mengurangi perbedaan antara harapan dan kenyataan dalam pekerjaan, membantu karyawan merasa lebih puas jika mereka dapat menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi.
- c. Pencapaian nilai (*Value attainment*), jika individu dapat memenuhi nilai mereka yang berhubungan dengan rasa seimbang diantara kehidupan kerja dengan adanya fleksibilitas kerja dari perusahaan, dikarenakan meningkatkan kepuasan kerja.
- d. Keadilan (*Equity*), fleksibilitas kerja yang adil dan merata di antara karyawan dapat meningkatkan rasa keadilan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- e. Komponen genetik (*genetic components*), keyakinan akan sebuah kepuasan kerja merupakan sifat individu yang berperan sebagai faktor yang bersifat genetik. Meskipun lebih berkaitan dengan sifat pribadi, individu dengan

kecenderungan guna menghargai keseimbangan kehidupan kerja mungkin lebih merasa puas jika mereka memiliki fleksibilitas dalam pekerjaan.

Selain faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Kreitner dan Kinicki dalam Hajani & Andani (2020) juga mengidentifikasi beberapa faktor penentu kepuasan kerja, sebagai berikut:

a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memperhatikan keterampilan khusus sepadan dengan bidang yang ditekuni. Tingkat kerumitan suatu pekerjaan bahwasanya diperlukan kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaan dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja, baik meningkatkan maupun sebaliknya.

b. Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten memiliki berhubungan yang erat pada kepuasan kerja, salah satunya melalui rasa saling menghargai (*consideration*). Hubungan yang efektif menunjukkan sejauh mana atasan dapat mendukung karyawan dalam memenuhi nilai-nilai penting yang mereka anggap relevan dalam pekerjaan. Didasarkan pada ketertarikan antar individu, yang membuat keduanya memiliki pandangan yang serupa, misalnya kepuasan kerja dengan atasan akan lebih tinggi apabila kedua hubungan ini berjalan dengan baik.

c. Rekan kerja (*workers*)

Rekan kerja merupakan elemen penting yang berhubungan antara karyawan dengan atasan dan rekan kerja lainnya, baik yang memiliki pekerjaan serupamaupun berbeda. Kualitas hubungan antar sesama karyawan juga mempengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan.

d. Promosi (*promotion*)

Promosi adalah elemen yang berkaitan pada peluang untuk mendapatkan kemajuan dalam peningkatan karir selama masa kerja. Kesempatan untuk naik jabatan ini sering kali menjadi indikator motivasi dan kepuasan kerja bagi karyawan.

e. Gaji atau upah (*pay*)

Upah artinya faktor yang berkaitan dengan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan secara layak. Besaran gaji yang diterima karyawan sangat berpengaruh terhadap persepsi mereka mengenai kesejahteraan dan kepuasan dalam pekerjaan.

3. Ciri-ciri karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi

Menurut Herzberg dalam Maharani et al. (2023), karyawan yang puas umumnya memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja, merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan, dan memiliki semangat tinggi. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas sering kali menunjukkan sikap enggan untuk pergi ke tempat kerja dan kurang bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya. Perilaku negatif seperti ini dapat mengakibatkan masalah bagi perusahaan, seperti tingginya tingkat absensi, keterlambatan, serta pelanggaran terhadap aturan disiplin lainnya. Sisi lain, karyawan yang merasa puas cenderung memberikan dampak positif yang lebih besar bagi perusahaan. Menurut Yakup et al. (2023) beberapa karakteristik karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi, sebagai berikut:

- a. Keyakinan bahwa organisasi akan memberikan kepuasan dalam jangka panjang.
- b. Menjaga kualitas hasil kerja.
- c. Memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.
- d. Menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi.

4. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hidayat et al. (2024) terdapat 5 (lima) yang menunjukkan indikator kepuasan kerja, antara lain:

- a. Pekerjaan terkait pada sifat dan tingkat kesulitan tugas yang dikerjakan, memberikan rasa nyaman, kepuasan, serta tantangan bagi karyawan. Dengan adanya fleksibilitas kerja memungkinkan karyawan untuk memilih

- tugas yang sesuai dengan kemampuan dan tantangan yang mereka inginkan, meningkatkan kepuasan dan rasa nyaman dalam pekerjaan.
- b. Pendapatan atau gaji, meskipun ini lebih berfokus pada kompensasi, fleksibilitas kerja yang optimal bisa meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Hal seperti ini sering membuat orang yang memiliki persepsi lebih positif terhadap gaji, terutama jika fleksibilitas berkontribusi pada keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional
 - c. Kesempatan promosi adalah fleksibilitas kerja dapat memberikan *opportunity* kepada karyawan guna mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk promosi, membantu mereka merasa lebih puas dengan jalur karir yang mereka pilih.
 - d. Gaya pengawasan dapat memengaruhi kepuasan kerja, gaya pengawasan yang mendukung fleksibilitas kerja bisa meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki suara dalam pengambilan keputusan, yang juga berkontribusi pada keseimbangan kerja hidup.
 - e. Rekan kerja adalah sesama karyawan dalam organisasi yang bekerja sama dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang fleksibel dapat memperkuat kolaborasi dengan rekan kerja, membuat suasana kerja yang positif dan mendukung, akibatnya meningkatkan kepuasan kerja.

2.1.2 Variabel Fleksibilitas Kerja

1. Pengertian Fleksibilitas Kerja

Nurafifah & Pasaribu (2023) memaparkan fleksibilitas dalam tempat kerja yaitu memberikan karyawan kesempatan untuk menentukan sendiri kapan, di mana, dan bagaimana mereka akan terlibat dalam tugas atau proyek. Makna fleksibilitas sering kali dikaitkan dengan konsep keseimbangan kehidupan kerja, budaya yang ramah, dan suasana yang santai. Dengan adanya fleksibilitas, karyawan bisa menumbuhkan produktivitas karena bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Oleh karena itu, fleksibilitas waktu dan lokasi kerja

bisa membawa keuntungan untuk perusahaan dan karyawan (Wibowo & Ancok, 2023).

Setyawan (2023) menambahkan bahwa fleksibilitas kerja dapat menjadi petunjuk bagi perusahaan untuk menambah produktivitasnya serta membuat menjadi semakin efisien, sembari menjaga SDM tetap berkualitas. Fleksibilitas mendukung seorang karyawan untuk menguasai tantangan kerja serta kehidupan kerja tetap seimbang. Fleksibilitas kerja bisa beragam, termasuk pengaturan jam kerja fleksibel, opsi bekerja dari mana saja atau dari rumah. Perusahaan harus memanfaatkan suatu teknologi terutama dalam memajukan fleksibilitas kerja melalui *telecommuting* serta bentuk kolaborasi online lainnya. Akan tetapi, perlu diingat bahwa fleksibilitas kerja menghadirkan beragam resiko dan tantangan untuk perusahaan serta pegawai (Sitorus & Siagian, 2023).

Menurut Carlson dalam Frydatama (2020) memberikan paparan mengenai *schedule flexibility* adalah sebuah sistem pengaturan jam kerja dengan fleksibel dimana melibatkan penyesuaian tempat dan waktu pelaksanaan pekerjaan, baik secara formal maupun non formal, akibatnya memungkinkan bagi para pekerja untuk menentukan lama waktu (*time flexibility*), waktu (*timing flexibility*), dan lokasi (*place flexibility*) Ketika ingin melakukan pekerjaan tidak di lingkungan kerja. Pada dasarnya ada 3 prinsip kerja fleksibel, sebagai berikut:

- a. Perjanjian kerja fleksibilitas, terkait persyaratan pada perjanjian kerja.
- b. Fleksibilitas yang spesial, hal ini berkaitan dengan kendali pegawai dan lokasi pekerjaan yang ditentukan.
- c. Fleksibilitas sementara, kaitannya dengan jam kerja yang dipilih pegawai.

2. Jenis Pengaturan Jam Fleksibilitas Kerja

Secara spesifik, ada beberapa pembagian pada aspek fleksibilitas yang umumnya dilakukan perusahaan, yakni:

- a. Tempat kerja (*remote working*), jenis ini tidak meminta karyawan menyelesaikan pekerjaannya dari kantor ataupun pada tempat yang ditentukan Perusahaan sebagai lokasi kerja.

- b. Waktu kerja (*flexible time*), merupakan tinjauan dari waktu kerja fleksibel yang terdapat rasa bebas kebebasan dari dalam diri karyawan, tentunya melalui persetujuan perusahaan untuk menentukan waktu selain dari jam kerja yang di tetapkan perusahaan.

Prinsip *flexible time* salah satunya pegawai karyawan diperkenankan datang dan pulang sesuai dengan kebutuhannya masing-masing, dan selama pekerjaan berlangsung jika merasa pekerjaan sudah selesai namun waktu yang digunakan telah sesuai dengan jumlah jam yang sudah disetujui dalam kontrak kerja.

3. Indikator yang mempengaruhi fleksibilitas kerja

Sesuai dengan Carlson et al. dalam Nurafifah & Pasaribu (2023) beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur fleksibilitas kerja, antara lain:

- a. *Time flexibility*, pegawai diperkenankan untuk modifikasi jam kerja. Kemampuan untuk memodifikasi jam kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyelaraskan waktu kerja dengan keperluan pribadi dan komitmen lain.
- b. *Timing flexibility*, fleksibilitas karyawan dalam menyesuaikan jadwal kerja mereka. Pilihan dalam menentukan jadwal kerja memberikan karyawan kebebasan untuk bekerja pada waktu yang paling produktif bagi mereka. Fleksibilitas ini dapat mengurangi stres dan meningkatkan keseimbangan mengenai pekerjaan dan urusan pribadi, yang berkontribusi pada kepuasan kerja.
- c. *Place flexibility*, fleksibilitas karyawan dalam menentukan lokasi kerjanya. Kemampuan untuk memilih tempat kerja, seperti *Work From Home* (WFH). Dapat meningkatkan kenyamanan serta produktivitas karyawan. Fleksibel tempat kerja ini dapat mengurangi tekanan perjalanan dan meningkatkan kualitas hidup, sehingga berimplikasi positif pada kepuasan kerja.

2.1.3 Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja

1. Pengertian Keseimbangan Kehidupan Kerja

Pencapaian antara keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, perusahaan harus mengacu pada seberapa besar karyawan mampu pengelolaan beberapa peran dalam kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja ini berpedoman seberapa jauh karyawan merasakan kepuasan dan mampu setia pekerjaan dan keluarga serta menjaga keseimbangan terkait tuntutan keduanya (Reners et al., 2024). Pada pendapat Sari et al. (2021) menyatakan hal ini adalah konsep untuk menjadikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai prioritas yang bermanfaat untuk karir, ambisi dan gaya hidup. Menurut Afni & Amar (2019) keseimbangan kehidupan kerja merupakan konsep yang menyelaraskan tujuan karir dan ambisi dengan kesenangan, waktu luang, keluarga, dan perkembangan rohani, sehingga menciptakan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi.

Secara umum juga bisa diartikan dengan tidak munculnya konflik. Namun jika dipadukan dan dimasukan dengan makna keseimbangan kehidupan kerja, maka yang dihasilkan adalah efektivitas berfungsi dengan baik, mencapai kesuksesan, dan terlihat memberikan pengaruh positif bagi pekerjaan atau keluarga (Endeka et al., 2020). Keseimbangan kehidupan kerja merupakan susunan yang mempunyai berbagai dimensi terdiri dari penggunaan energi, pencapaian tujuan, waktu, serta pertentangan di tempat kerja dan dalam kehidupan masing-masing (Gunawan, 2019).

2. Manfaat Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Gunawan (2019) pelaksanaan keseimbangan kehidupan kerja memberikan berbagai keuntungan, antara lain:

- a. Menurunnya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan
- b. Meningkatnya produktivitas dan kinerja perusahaan.
- c. Terbangunnya komitmen dan rasa kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.
- d. Meningkatnya kepuasan dan retensi pelanggan.
- e. Berkurangnya tingkat perputaran karyawan (*turnover*).

Sementara, bagi karyawan pelaksanaan keseimbangan kehidupan kerja memberikan sejumlah manfaat, sebagai berikut:

- a. Meningkatnya kepuasan dalam pekerjaan yang mereka jalani.
- b. Semakin tinggi rasa aman terkait dengan pekerjaan (*job security*).
- c. Meningkatkan kontrol atas keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi.
- d. Berkurangnya tingkat stres kerja yang muncul akibat pekerjaan.
- e. Semakin meningkatnya kondisi kesehatan fisik dan mental karyawan.

3. Dimensi Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Sari et al. (2021) terdapat (4) empat aspek utama dari keseimbangan, yaitu:

- a. Pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi mengacu pada sejauh mana pekerjaan mempengaruhi kehidupan seseorang, termasuk kesulitan dalam mengelola waktu antara kewajiban pekerjaan dengan kegiatan di luar pekerjaan.
- b. Kehidupan pribadi yang mengganggu pekerjaan menggambarkan sejauh mana masalah pribadi memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Kehidupan pribadi yang mendukung pekerjaan merujuk pada sejauh mana kehidupan pribadi yang positif dapat mendukung atau memperbaiki kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Contohnya, karyawan yang merasa bahagia dalam kehidupannya cenderung juga merasa lebih puas dan produktif dalam pekerjaannya.
- d. Pekerjaan meningkatkan kehidupan individu menggambarkan sejauh mana pekerjaan memberikan kontribusi positif terhadap kehidupan pribadi, seperti misalnya perasaan dihargai atau mendapatkan penghargaan atas pencapaian dalam pekerjaan yang berdampak baik pada kehidupan individu tersebut.

4. Strategi Keseimbangan Kerja

Menurut Fisher dalam Pratiwi (2021) terdapat lima pendekatan yang dapat diterapkan untuk menciptakan keseimbangan kehidupan kerja, sebagai berikut:

- a. *Alternating*, strategi ini dilakukan dengan cara mengatur kegiatan yang bersifat alternatif, seperti menyisihkan waktu untuk beristirahat atau penyegaran di tengah jadwal pekerjaan yang padat, guna mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan.
- b. *Outsourcing* adalah strategi yang diterapkan oleh seseorang untuk menangani berbagai tugas tambahan atau yang dianggap sebagai prioritas kedua, tanpa mengabaikan kewajiban utama mereka.
- c. *Bundling*, strategi ini melibatkan delegasi sebagian tugas yang kurang mendesak atau memiliki prioritas lebih rendah, sehingga individu dapat fokus pada pekerjaan utama mereka tanpa terbebani dengan tugas sampingan.
- d. *Tecflexing*, pendekatan ini memanfaatkan kemajuan teknologi untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan, yang memungkinkan individu untuk bekerja lebih efisien dan dengan waktu yang lebih fleksibel, sehingga dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi dengan lebih baik.
- e. *Simplifying*, strategi ini berfokus pada pengurangan beban kerja yang tidak terlalu penting, berdasarkan pada prioritas kebutuhan, nilai ekonomi, dan manfaat yang diperoleh, sehingga individu bisa fokus pada hal-hal yang lebih mendasar dan memberikan keuntungan jangka panjang.

5. Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja

Menurut Ricardianto (2018) terdapat menjadi 4 indikator keseimbangan kehidupan kerja, yaitu:

- a. WIPL (*Work Interference with Personal Life*), berfokus pada pekerjaan apakah bisa menimbulkan gangguan untuk kehidupan yang bersifat pribadi. Hal tersebut dapat mempengaruhi kehidupan sehari-hari karyawan. Misalnya, pekerjaan dapat mengganggu manajemen waktu pribadi.

- b. PLIW (*Personal Life Interference with Work*), dilihat berdasarkan dalam kehidupan pribadi akan ikut mengganggu juga kehidupan kerjanya. Contohnya, kehidupan pribadi karyawan mungkin mengganggu urusan pekerjaan mereka.
- c. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), merujuk dalam hal yang menyangkut kehidupan pribadi seseorang yang bisa memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja. Seperti, jika kehidupan pribadi seseorang membuatnya bahagia, maka hal itu akan menciptakan suasana hati yang positif.
- d. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*), fokus akan suatu pekerjaan yang juga berkontribusi dalam meningkatkan kehidupan masing-masing karyawan. Seperti, ilmu dan keterampilan yang karyawan yang dipelajari di tempat kerja dapat diterapkan dalam kehidupan pribadi dan kehidupan sehari-hari.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Penelitian Terdahulu Terkait Fleksibilitas Kerja

Pada Huda & Ekhsan (2023) mengenai variabel dari fleksibilitas kerja berdampak pada kinerja driver online yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dengan metode yang diaplikasikan yaitu pendekatan kuantitatif, hasilnya menyatakan bahwa fleksibilitas kerja terbukti memberikan dampak positif yang signifikan pada kepuasan kerja. Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mengelola kepuasan kerja.

Selanjutnya, Findriyani & Parmin (2021) menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif untuk memahami apa yang menjadi pengaruh *self efficacy* serta fleksibilitas kerja pada kinerja karyawan dengan menggunakan mediasi yaitu variabel kepuasan kerja. Temuan ini memberikan hasil positif dan signifikan pada pengaruh fleksibilitas kerja pada kepuasan kerja. Hasil penelitian Sofyan & Elmi (2024) menyatakan adanya pengaruh fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja dengan variabel moderasi pelatihan kerja.

Temuan tersebut dengan pendekatan kuantitatif dan metode inferensial menunjukkan hasil positif yang signifikan, yakni fleksibilitas kerja mempunyai pengaruh pada kepuasan kerja.

Kemudian penelitian oleh Fadila & Rezeki (2023) perihal pengaruh dari fleksibilitas kerja, kompensasi dan iklim kerja pada kepuasan kerja menemukan bahwa hasilnya signifikan antara fleksibilitas kerja pada kepuasan kerja yang dimediasi keseimbangan kehidupan kerja terhadap karyawan milenial dengan metode analisis deskriptif kuantitatif. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Listyani & Suryawirawan (2023) terkait dampak fleksibilitas kerja, kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pada *intention to stay* menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Jenis penelitian yang dipakai yaitu metode kuantitatif.

2.2.2 Penelitian Terdahulu Terkait Keseimbangan Kehidupan Kerja

Pada penelitian oleh Isa et al. (2024) menggunakan metode penelitian kuantitatif guna memahami dampak keseimbangan kehidupan kerja pada kepuasan kerja pegawai dan menyatakan jika keseimbangan kehidupan kerja berdampak pada kepuasan kerja pegawai secara signifikan. Selanjutnya, penelitian oleh Agustina et al. (2023) menerapkan analisis data kuantitatif untuk menghubungkan kelelahan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan. Hasil temuan tersebut, menyatakan jika keseimbangan kerja memiliki dampak positif yang signifikan pada kepuasan kerja.

Dalam penelitian Sofyan & Elmi (2024) fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja melalui pelatihan kerja menjadi variabel moderasi pada kepuasan kerja konsultan di wilayah Jakarta memanfaatkan metode kuantitatif memakai teknik pengambilan sampel yakni *non-probability* melalui *purposive sampling*, diperoleh hasil bahwa pekerjaan menunjukkan fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berdampak positif yang signifikan. Berikutnya, hasil dari penelitian Maharani et al. (2023) tentang dampak keseimbangan kehidupan kerja pada kepuasan kerja karyawan yang berada di wilayah Bintaro menerangkan

bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak langsung pada kepuasan kerja dengan penelitian kuantitatif.

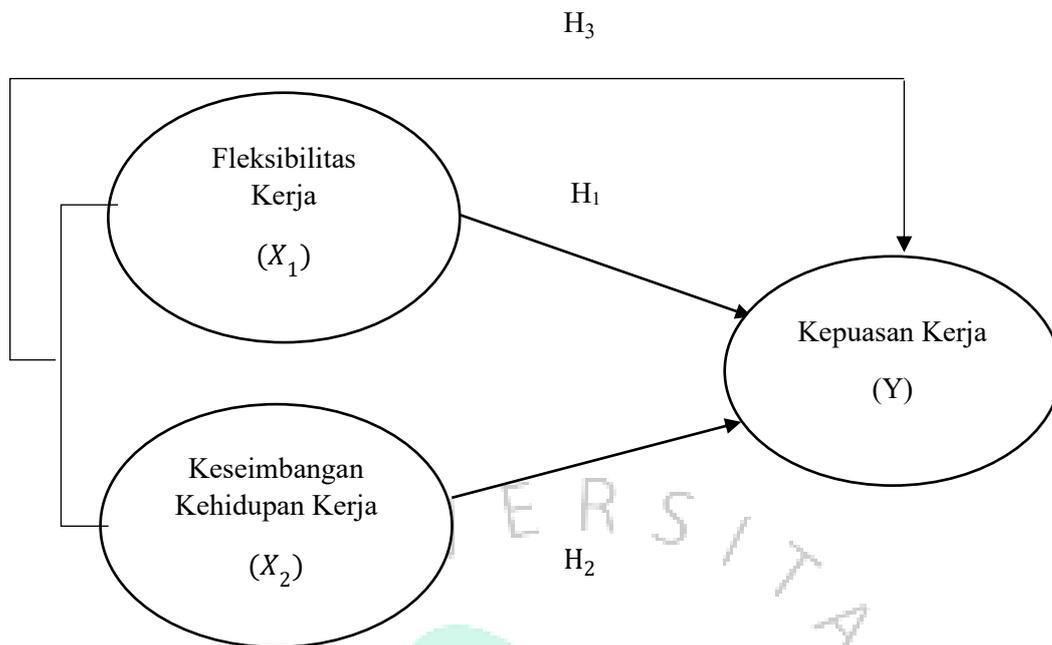
Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Pitoyo & Handayani (2022) terkait pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, ditemukan bahwa berdampak positif signifikan pada kepuasan kerja.

2.2.2 Penelitian Terdahulu Terkait Fleksibilitas Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian oleh Rehman & Siddiqui (2020) menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengetahui dampak fleksibilitas kerja serta keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pada kepuasan kerja, menyatakan jika fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Selanjutnya, temuan oleh Silminawati & Rachmawati (2022) menerapkan analisis data kuantitatif untuk menghubungkan fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Hasil temuan tersebut, menyatakan jika fleksibilitas kerja dan keseimbangan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Syahputri et al. (2023) mengemukakan bahwa kerangka konseptual yang umumnya dikenal dengan kerangka berpikir merupakan dasar untuk menyusun model penelitian dan mengembangkan hipotesis yang dianalisis. Penelitian ini disusun dengan 2 (dua) variabel yang akan dianalisis yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Menurut hubungan antara kedua variabel tersebut maka bisa diperhatikan pada gambar kerangka berpikir berikut ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Gambar 2.1 di atas, peneliti menetapkan variabel independen yakni fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Dengan adanya beragam jenis variabel peneliti bermaksud untuk mengkaitkan variabel yang satu dengan yang lainnya, dengan begitu hasil penelitian akan menunjukkan mana variabel yang menjadi penyebab serta variabel yang menjadi dampak. Tentunya dari empat (4) variabel ini memiliki peran dalam penyusunan hipotesis (jawaban sementara), agar hipotesis yang akan di ajukan dalam penelitian didasari oleh kajian teori dengan penalaran deduktif. Selain itu dalam suatu penelitian variabel juga memiliki peran penting sebagai sesuatu yang akan dinilai, dianalisis dan diamati hingga pada akhirnya akan membantu dalam memahami fenomena dan membuat kesimpulan yang tepat.

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara dari suatu analisis yang dirangkai peneliti didasari dengan rumusan

masalah penelitian yang berkaitan dan belum ditinjau berdasarkan data empiris sebagai hasil dari pengumpulan data.

2.4.1 Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Peneliti menyusun hipotesis yaitu bagaimana fleksibilitas kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian oleh Findriyani & Parmin (2021) menerangkan jika fleksibilitas kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini seiring dengan hasil yang diperoleh Sofyan & Elmi (2024) mengungkapkan ada juga dampak yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Proses penerapan kerja yang fleksibel menjadi salah satu aspek yang juga diinginkan karyawan karena bisa meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dengan adanya fleksibilitas, karyawan memiliki kebebasan dalam mengatur waktu dan tempat kerja sesuai kebutuhan pribadi mereka, yang berdampak positif pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Hal tersebut tidak hanya mengurangi stres, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kreativitas. Saat karyawan merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk menyesuaikan diri, mereka cenderung lebih loyal dan termotivasi dalam mencapai hasil terbaiknya. Oleh karena itu, fleksibilitas kerja bukan hanya dapat menjadikan suatu keuntungan untuk karyawan, akan tetapi juga perusahaan dalam membangun suatu lingkungan bekerja lebih produktif dan nyaman.

H1: Fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.4.2 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Peneliti menghipotesiskan keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak pada kepuasan kerja. Temuan oleh Agustina et al. (2023) menyatakan bahwasanya terdapat dampak signifikan keseimbangan kehidupan kerja pada kepuasan kerja karyawan.

Beberapa peneliti terdahulu menyatakan hasil penelitian yang sejalan, yaitu Reners et al. (2024b), Nurjana (2022), Respati (2023), Sabatini (2024), dan Idris &

Hasbiah (2023) yang juga menerangkan jika adanya pengaruh diantara keseimbangan kehidupan pada kepuasan kerja karyawan. Maka pada penelitian sebelumnya menjadi pendukung penelitian ini, keseimbangan kehidupan kerja bisa menggambarkan salah satu upaya yang dilakukan dalam menciptakan kepuasan kerja.

H2: Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.4.3 Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil yang ditemukan oleh Respati et al. (2023) ditemukan bahwa fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak pada kepuasan kerja. Temuan Maharani et al. (2023) juga mengungkapkan bahwasanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak positif yang signifikan pada kepuasan kerja.

H3: Fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.