

THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND WORK FLEXIBILITY ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE SOUTH TANGERANG CITY FIRE AND RESCUE DEPARTMENT

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PEMADAM KEBAKARAN KOTA TANGERANG SELATAN

Ghisa Wardamia¹, Angga Pratama²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

Keywords:

*Work-Life Balance,
Work Flexibility,
Job Satisfaction*

Abstract. The purpose of this study is to determine the effect of Work-Life Balance and Work Flexibility on Employee Job Satisfaction at the South Tangerang City Fire Department, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative method with a descriptive associative approach. The population of this study consisted of 203 employees, with a sample of 67 respondents determined using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive analysis, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing (t-test and F-test) with the assistance of SPSS version 27. The results of the classical assumption tests indicate that the data met the required assumptions for multiple linear regression analysis. The results of the analysis indicate that the Work-Life Balance variable (X1) has a positive and significant effect on Job Satisfaction (Y), as evidenced by a t-value of 3.149 > t-table value of 1.669 and a significance value of $0.002 < 0.05$. Therefore, H_{01} is rejected and H_{a1} is accepted. The Work Flexibility variable (X2) also has a positive and significant effect on Job Satisfaction (Y), as indicated by a t-value of 2.411 > t-table value of 1.669 and a significance value of $0.019 < 0.05$. Therefore, H_{02} is rejected and H_{a2} is accepted. Simultaneously, Work-Life Balance and Work Flexibility have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, leading to the rejection of H_{03} and the acceptance of H_{a3} . Thus, the regression model used is considered appropriate and capable

Corresponding author*

Email: ghisawardamia@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tangerang Selatan merupakan salah satu instansi dengan tingkat intensitas kerja tinggi. Instansi ini berlokasi di Jalan Komplek Villa Melati Mas, Pondok Jagung, Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15323, Indonesia, dan memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan penyelamatan jiwa, pemadaman kebakaran, penanganan bencana, serta layanan keadaan darurat lainnya. Karakteristik pekerjaan pemadam kebakaran menuntut kesiapan fisik yang kuat, ketangkasan, kecepatan respons, serta kesehatan mental yang stabil. Petugas harus mampu bekerja pada kondisi cuaca apa pun, menghadapi risiko kecelakaan kerja, dan siap menjalankan tugas kapan saja. Kondisi kerja seperti ini tentu dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja apabila tidak didukung oleh kebijakan internal yang memadai.

Salah satu faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau Work-Life Balance. Work-Life Balance merujuk pada kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi, keluarga, dan waktu istirahat. Ketika keseimbangan ini tidak terpenuhi, individu dapat merasakan tekanan berlebih akibat keterbatasan waktu pemulihan, berkurangnya interaksi keluarga, serta meningkatnya stres psikologis sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja. Pada petugas pemadam kebakaran, pola kerja bergilir yang panjang serta tingkat kesiapsiagaan tinggi sering kali mengakibatkan berkurangnya waktu istirahat yang memadai, sehingga Work-Life Balance menjadi salah satu tantangan utama dalam menjaga kepuasan kerja. Selain Work-Life Balance, fleksibilitas kerja juga berperan penting dalam membentuk kondisi kerja yang sehat. Fleksibilitas kerja mencakup pengaturan jadwal, pembagian shift yang proporsional, kemampuan melakukan pertukaran jadwal, serta kebijakan internal yang memberikan ruang adaptasi bagi pegawai. Ketika fleksibilitas kerja rendah, petugas tidak memiliki peluang untuk menyesuaikan kebutuhan pribadi dengan jadwal kerja, sehingga berpotensi menurunkan kepuasan kerja, mengurangi motivasi, dan mempengaruhi kualitas pelayanan di lapangan.

Fleksibilitas kerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tangerang Selatan berkaitan dengan pengaturan jadwal dan pembagian shift kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan operasional pelayanan selama 24 jam. Berdasarkan pengamatan awal, pegawai bekerja dalam sistem regu sehingga jadwal kerja telah ditentukan untuk memastikan ketersediaan personel dalam menangani kejadian kebakaran maupun penyelamatan. Kondisi tersebut menyebabkan penyesuaian jadwal kerja tidak selalu dapat dilakukan secara bebas karena harus mempertimbangkan kebutuhan personel pada setiap regu.

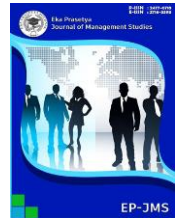
Selain itu, dalam kondisi tertentu pegawai perlu melakukan penyesuaian atau pertukaran jadwal dengan pegawai lain ketika terdapat kebutuhan pribadi yang bertepatan dengan jadwal kerja. Namun, penyesuaian tersebut tetap bergantung pada kondisi dan ketersediaan personel dalam regu. Kondisi ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tangerang Selatan masih berkaitan erat dengan tuntutan operasional dan kebutuhan pelayanan yang harus tetap berjalan selama 24 jam. Kondisi tersebut menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan karena keterbatasan dalam menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi dapat memengaruhi kenyamanan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan pada akhirnya berkaitan dengan Kepuasan Kerja.

Penelitian terdahulu mengenai Work-Life Balance, Fleksibilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja telah dilakukan pada berbagai jenis pekerjaan dengan karakteristik yang berbeda. Aliya dan Saragih (2020)



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



meneliti pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat, sedangkan Lumunon, Sendow, dan Uhing (2020) meneliti Work-Life Balance, kesehatan kerja, dan beban kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. Pada variabel Fleksibilitas Kerja, Fadila dan Rezeki (2024) meneliti pengaruh fleksibilitas kerja, kompensasi, dan iklim kerja terhadap Kepuasan Kerja driver GrabBike Cikarang Utara. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh Work-Life Balance dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja, meskipun hasil penelitian pada masing-masing objek tidak seluruhnya menunjukkan tingkat signifikansi yang sama.

Berbeda dengan penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini diterapkan pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tangerang Selatan yang memiliki karakteristik pekerjaan berbeda. Pegawai pemadam kebakaran bekerja dalam sistem regu dengan pelayanan yang berlangsung selama 24 jam serta memiliki tugas yang berkaitan dengan penanganan kebakaran, penyelamatan, dan keadaan darurat. Kondisi pekerjaan tersebut menyebabkan pengaturan waktu kerja, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta fleksibilitas dalam pelaksanaan jadwal kerja memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan karyawan perusahaan, pekerja telekomunikasi, maupun driver layanan transportasi.

Dengan demikian, research gap dalam penelitian ini terletak pada penerapan hubungan Work-Life Balance dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada konteks pekerjaan pemadam kebakaran, yang memiliki sistem kerja berbasis regu, tuntutan kesiapsiagaan, dan pelayanan selama 24 jam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai keterkaitan kedua faktor tersebut dengan Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tangerang Selatan.

Dalam pelaksanaan tugas operasional, masih ditemukan operasi darurat yang dilaksanakan dengan jumlah personel yang belum ideal. Meskipun persentase kondisi tersebut menunjukkan penurunan dari 12% pada tahun 2023 menjadi 10% pada tahun 2024 dan 8% pada tahun 2025, kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemenuhan jumlah personel dalam pelaksanaan operasi masih menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan (Data internal Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Tangerang Selatan, 2025), kondisi ini tetap menunjukkan adanya permasalahan dalam pengaturan personel.

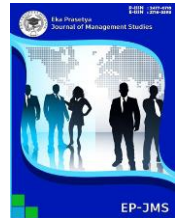
Kekurangan jumlah personel dalam pelaksanaan tugas operasional berpotensi memengaruhi efektivitas kerja tim serta meningkatkan beban kerja dan risiko keselamatan bagi pegawai di lapangan. Selain itu, kegiatan penyelamatan mendominasi lebih dari 70% total kasus setiap tahunnya, dengan intensitas kerja bulanan tertinggi terjadi pada tahun 2024 (Data internal Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Tangerang Selatan, 2025). Tingginya intensitas kegiatan tersebut menunjukkan bahwa pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi dan tidak selalu stabil, sehingga dapat membatasi waktu istirahat dan kesempatan untuk menjalankan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut berkaitan dengan pentingnya Work-Life Balance dalam membantu pegawai menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan di luar pekerjaan.

Di sisi lain, masih terdapat ketidakpuasan pada beberapa aspek Kepuasan Kerja, terutama pada aspek gaji, kesesuaian pekerjaan, dan dukungan atasan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tangerang Selatan masih perlu diperhatikan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang diduga memengaruhi Kepuasan Kerja pegawai, khususnya Work-Life Balance dan Fleksibilitas Kerja.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan work life balance pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran. Tingginya tuntutan pekerjaan dan jadwal kerja yang tidak menentu dapat memengaruhi kemampuan pegawai dalam mengelola waktu, menjaga kondisi fisik maupun psikologis, serta memenuhi tanggung jawab pribadi dan keluarga. Selain itu, beban kerja yang tinggi dan seringnya pegawai harus siap siaga dalam menghadapi kondisi darurat menyebabkan waktu untuk beristirahat maupun berkumpul bersama keluarga menjadi terbatas. Kondisi ini dapat menimbulkan kelelahan, stres kerja, serta berkurangnya kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Kepuasan Kerja

Untuk meningkatkan moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan, kepuasan kerja harus diusahakansebaik mungkin. Menurut para ahli, ada beberapa definisi kepuasan kerja: Menurut Wibowo & putra dalam Masitoh Dkk. (2025:60) Tingkat kepuasan karyawan merupakan indicator penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan sikap umum karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ketidakpuasan kerja dapat berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas, sehingga perlu menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kepuasan Kerja dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator, yaitu:

1. Work Itself (Pekerjaan Itu Sendiri), yaitu penilaian pegawai terhadap pekerjaan dan tugas yang dijalankan.
2. Pay (Gaji), yaitu penilaian pegawai terhadap imbalan yang diterima sebagai balas jasa atas pekerjaan.
3. Promotion (Promosi), yaitu penilaian pegawai terhadap kesempatan untuk memperoleh peningkatan jabatan atau pengembangan karier.
4. Coworkers (Rekan Kerja), yaitu penilaian pegawai terhadap hubungan dan kerja sama dengan rekan kerja.
5. Supervision (Pengawasan), yaitu penilaian pegawai terhadap dukungan, arahan, dan pengawasan dari atasan.

Kelima indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan tingkat Kepuasan Kerja pegawai berdasarkan aspek pekerjaan, imbalan, kesempatan pengembangan, hubungan kerja, dan pengawasan.

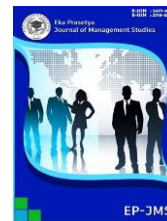
2.2. *Work-Life Balance*

Menurut Sarikit dalam Jamilah et al. (2023: 63), "Work-Life Balance dapat diukur melalui tiga indikator utama yang mencerminkan sejauh mana individu mampu menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi". Menurut Wardani dan Firmansyah, dalam Jufrizen (2024:98) "menyampaikan bahwa Work-Life Balance adalah keadaan dimana seseorang mampu meminimalkan dan menyeimbangkan konflik antara kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaannya".



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Work-Life Balance dalam penelitian ini diukur menggunakan tiga indikator menurut Wardani dan Firmansyah dalam Jufrizen (2024:98), yaitu:

1. Time Balance (Keseimbangan Waktu), yaitu kemampuan pegawai dalam membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan), yaitu kemampuan pegawai untuk tetap terlibat dalam pekerjaan tanpa mengabaikan keterlibatan dalam kehidupan pribadi.
3. Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan), yaitu tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai dalam menjalankan peran pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

Dengan demikian, Work-Life Balance dalam penelitian ini menggambarkan kemampuan pegawai dalam mengelola waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja. Lumunon, Sendow, dan Uhing (2020) meneliti Work-Life Balance, kesehatan kerja, dan beban kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance memiliki arah pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial. Sementara itu, Aliya dan Saragih (2020) menunjukkan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat.

Penelitian yang lebih baru dilakukan oleh Rampi, Lengkong, dan Wenas (2024) pada karyawan Hotel Sutanraja Amurang. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa Work-Life Balance merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Selain itu, Ardansyah dan Rachman (2026) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Generasi Z di Kota Bandar Lampung. Hasil penelitian terdahulu tersebut menunjukkan bahwa Work-Life Balance dapat menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan tingkat Kepuasan Kerja karyawan.

2.3. Fleksibilitas

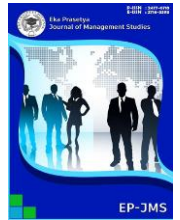
Untuk Mempertahankan para pekerja, strategi yang dilakukan organisasi adalah menyediakan fleksibilitas kerja bisa dikatakan familier disebut flexible work arrangement (FWA). Menurut moorthhead & Graffin (2013:157) "fleksibilitas kerja merupakan jadwal kerja yang telah disepakati sebelumnya, dimana pegawai dapat memperoleh waktu luang selama jam kerja normal, namun tetap mengikuti jadwal reguler yang sudah ditentukan pada hari mereka bekerja". Menurut Klaus Schwab dalam Noermijati et al., (2025:71) "Fleksibilitas Kerja merupakan kebutuhan prioritas bagi sebagian pekerja yang berkaitan dengan kebebasan dalam menentukan bagaimana, kapan, dan untuk berapa lama pekerjaan dilakukan". Fleksibilitas ini menunjukkan kemampuan individu untuk menyesuaikan waktu, tempat, dan metode kerja agar sesuai dengan kebutuhan pribadi maupun organisasi.

M.K. Tsen et al. dalam Noermijati et al. (2025:71) mengadaptasi fleksibilitas kerja melalui tiga indikator, yaitu:



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



1. Location Flexibility (Fleksibilitas Lokasi Kerja), yaitu keleluasaan dalam menentukan atau menyesuaikan lokasi pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan kondisi pekerjaan dan kebijakan organisasi.
2. Leave Flexibility (Fleksibilitas Cuti), yaitu kemampuan pegawai dalam menyesuaikan waktu cuti dengan kebutuhan pribadi dan keluarga sesuai dengan ketentuan organisasi.
3. Schedule Flexibility (Fleksibilitas Jadwal), yaitu kemampuan pegawai dan organisasi dalam menyesuaikan jadwal kerja dengan tetap memperhatikan ketentuan dan kebutuhan pekerjaan.

Dengan demikian, Fleksibilitas Kerja dalam penelitian ini menggambarkan adanya ruang bagi pegawai untuk menyesuaikan lokasi, cuti, dan jadwal kerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan maupun kebutuhan pribadi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja berkaitan dengan Kepuasan Kerja. Fadila dan Rezeki (2024) dalam penelitiannya mengenai fleksibilitas kerja, kompensasi, dan iklim kerja terhadap Kepuasan Kerja driver GrabBike Cikarang Utara menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Surbakti, Silalahi, dan Sihite (2025) juga menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Rumah Sakit Efarina Etaham Berastagi.

Selanjutnya, Cintani, Akhmad, dan Setianingsih (2025) menemukan bahwa Fleksibilitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja mitra GrabBike di Kota Pekanbaru, dengan nilai t hitung sebesar 2,416 dan signifikansi 0,017. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik fleksibilitas yang diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan, maka terdapat kecenderungan meningkatnya Kepuasan Kerja.

2.4. Hubungan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Work-Life Balance berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Pegawai yang mampu mengatur waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan lebih mampu menjalankan pekerjaan dengan kondisi yang lebih seimbang. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan tekanan serta mengurangi kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan.

Hubungan tersebut didukung oleh penelitian Aliya dan Saragih (2020) yang menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian Rampi et al. (2024) juga menunjukkan bahwa Work-Life Balance berkaitan dengan Kepuasan Kerja karyawan. Selanjutnya, penelitian Ardansyah dan Rachman (2026) menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Generasi Z di Kota Bandar Lampung.

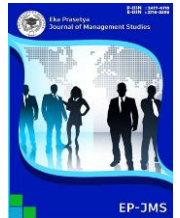
Berdasarkan uraian tersebut, Work-Life Balance yang semakin baik dapat berkaitan dengan meningkatnya Kepuasan Kerja pegawai. Oleh karena itu, hubungan antara Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja dalam penelitian ini dirumuskan dalam hipotesis sebagai berikut:

H1: Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tangerang Selatan.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



2.5. Hubungan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Fleksibilitas Kerja memberikan ruang bagi pegawai untuk menyesuaikan pelaksanaan pekerjaan berdasarkan lokasi, cuti, dan jadwal kerja sesuai dengan ketentuan organisasi. Adanya fleksibilitas dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, sehingga dapat mendukung kenyamanan dalam bekerja.

Hasil penelitian Fadila dan Rezeki (2024) menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Surbakti et al. (2025) juga menemukan bahwa Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selain itu, Cintani et al. (2025) menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja mitra GrabBike di Kota Pekanbaru.

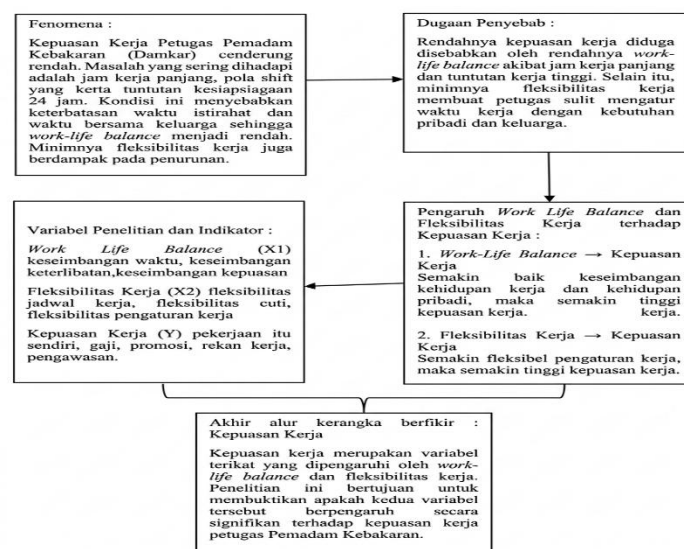
Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, fleksibilitas dalam pelaksanaan pekerjaan dapat memberikan ruang bagi pegawai untuk menyesuaikan kebutuhan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Kondisi tersebut dapat berkaitan dengan meningkatnya Kepuasan Kerja pegawai. Oleh karena itu, hubungan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dirumuskan dalam hipotesis sebagai berikut:

H2: Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tangerang Selatan.

2.6. Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini menjelaskan hubungan antara Work-Life Balance dan Fleksibilitas Kerja sebagai variabel independen dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen. Work-Life Balance dan Fleksibilitas Kerja diduga memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, baik secara parsial maupun secara simultan.

Kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

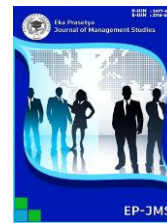


Gambar1. Kerangka Berfikir



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Sumber: Diolah oleh peneliti berdasarkan teori dan penelitian terdahulu (2026).

Keterangan gambar:

X1: *Work-Life Balance*

X2: Fleksibilitas Kerja

Y: Kepuasan Kerja

→: Pengaruh Secara Parsial

→: Pengaruh Secara Simultan

2.7. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tangerang Selatan.

H2: Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tangerang Selatan.

H3: *Work-Life Balance* dan Fleksibilitas Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tangerang Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif asosiatif. Penelitian dilaksanakan selama 9 bulan, dimulai dari bulan September 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 203 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 67 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling*, yaitu memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi responden penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada 67 pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tangerang Selatan. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen dan data pendukung yang berkaitan dengan objek penelitian.

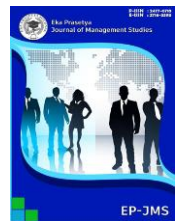
Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Kurang Setuju (KS) diberi skor 3, Setuju (S) diberi skor 4, dan Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari *Work-Life Balance* (X1), Fleksibilitas Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y). *Work-Life Balance* diukur menggunakan tiga indikator, yaitu Time



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Balance (Keseimbangan Waktu), Involvement Balance (Keseimbangan Keterlibatan), dan Satisfaction Balance (Keseimbangan Kepuasan), yang mengacu pada Wardani dan Firmansyah dalam Jufrizen (2024:98). Fleksibilitas Kerja diukur menggunakan tiga indikator, yaitu fleksibilitas lokasi kerja (*location flexibility*), fleksibilitas cuti (*leave flexibility*), dan fleksibilitas jadwal (*schedule flexibility*), yang mengacu pada M.K. Tsen et al. dalam Noermijati et al. (2025:71). Kepuasan Kerja diukur menggunakan lima indikator, yaitu pekerjaan itu sendiri (*work itself*), gaji (*pay*), promosi (*promotion*), rekan kerja (*coworkers*), dan pengawasan (*supervision*), yang mengacu pada Luthans dalam Edward dan Yusuf Ronny (2022:9).

Sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda, data terlebih dahulu melalui pengujian instrumen dan pengujian asumsi klasik. Pengujian instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui ketepatan dan konsistensi instrumen kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal, uji multikolinearitas untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antarvariabel independen, uji heteroskedastisitas untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual, dan uji autokorelasi untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi residual antarobservasi.

Setelah seluruh pengujian persyaratan terpenuhi, data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh Work-Life Balance dan Fleksibilitas Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 27.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variable *Work-Life Balance* (X1) Dan Fleksibilitas Kerja (X2) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

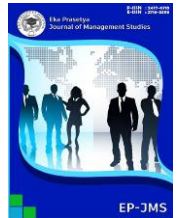
Model Summaryb				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840a	0,705	0,696	4,32422
a. Predictors: (Constant), Fleksibilitas kerja, <i>Work-Life Balance</i>				
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja				

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,840. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *Work-Life Balance* dan Fleksibilitas Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat, karena berada pada rentang 0,80 – 1,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat dan memberikan kontribusi yang besar terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Hubungan yang sangat kuat tersebut menunjukkan bahwa kondisi keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta fleksibilitas dalam pelaksanaan pekerjaan memiliki keterkaitan dengan Kepuasan Kerja pegawai. Pada lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tangerang Selatan, pegawai melaksanakan tugas dalam sistem kerja regu dengan pelayanan selama 24 jam. Karakteristik tersebut membuat pengaturan waktu, keterlibatan dalam pekerjaan, serta penyesuaian pelaksanaan tugas menjadi aspek yang penting dalam mendukung kondisi kerja pegawai.

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variable *Work-Life Balance* (X1) Dan Fleksibilitas kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840a	0,705	0,696	4,32422
a. Predictors: (Constant), Fleksibilitas kerja, <i>Work-Life Balance</i>				
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja				

Berdasarkan diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,705 Hal ini berarti bahwa variabel *Work-Life Balance* (X1) dan Fleksibilitas Kerja (X2) secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 70,5%, Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki kemampuan yang cukup besar dalam menjelaskan perubahan Kepuasan Kerja.

Besarnya kontribusi tersebut menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan Fleksibilitas Kerja merupakan dua aspek yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja pegawai pada objek penelitian. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu pegawai dalam mengelola tuntutan pekerjaan, sedangkan fleksibilitas kerja dapat memberikan ruang penyesuaian dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan ketentuan organisasi. Kedua aspek terse

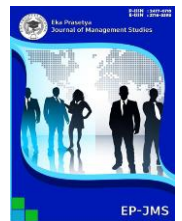
Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel *Work-Life Balance* (X1) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,280	2,705		2,322	0,023
	<i>Work-Life Balance</i>	0,477	0,151	0,488	3,149	0,002
	Fleksibilitas kerja	0,368	0,153	0,374	2,411	0,019
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas pada tabel tersebut, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,149 yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,669. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Artinya, semakin baik penerapan *Work-Life Balance* yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin meningkat pula tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut.

Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu aspek yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja pegawai. *Work-Life Balance* dalam penelitian ini mencakup *Time Balance*, *Involvement Balance*, dan *Satisfaction Balance*. Ketiga aspek tersebut berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam mengatur waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Kondisi tersebut relevan dengan karakteristik pekerjaan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tangerang Selatan yang memiliki pelayanan selama 24 jam dan dilaksanakan dalam sistem regu. Pengaturan waktu dan keterlibatan dalam pekerjaan menjadi penting agar tuntutan pekerjaan dapat berjalan dengan tetap memperhatikan kehidupan pribadi pegawai. Keseimbangan tersebut dapat mendukung kondisi kerja yang lebih baik sehingga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Aliya dan Saragih (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian Lumunon, Sendow, dan Uhing juga menunjukkan adanya hubungan antara *Work-Life Balance* dengan Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu mengenai pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Fleksibilitas kerja (X2) Terhadap Kepuasan kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,280	2,705		2,322	0,023
	<i>Work-Life Balance</i>	0,477	0,151	0,488	3,149	0,002
	Fleksibilitas kerja	0,368	0,153	0,374	2,411	0,019

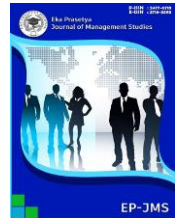
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas tersebut, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,411 yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,669. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Fleksibilitas Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat fleksibilitas kerja yang diberikan oleh organisasi, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Fleksibilitas Kerja dalam penelitian ini mencakup fleksibilitas lokasi, fleksibilitas cuti, dan fleksibilitas jadwal kerja. Ketiga aspek tersebut berkaitan dengan ruang penyesuaian yang dimiliki pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan ketentuan organisasi. Fleksibilitas dalam pengaturan pekerjaan dapat membantu pegawai menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kondisi yang dihadapi sehingga dapat mendukung kenyamanan dalam bekerja.

Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tangerang Selatan, pelayanan berlangsung selama 24 jam dengan sistem kerja regu. Oleh karena itu, pengaturan jadwal dan pelaksanaan tugas menjadi bagian penting dalam kegiatan operasional. Fleksibilitas yang dapat diterapkan sesuai dengan kebutuhan organisasi dapat memberikan ruang penyesuaian bagi pegawai, sehingga dapat mendukung Kepuasan Kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Fadila dan Rezeki yang menunjukkan adanya pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu bahwa Fleksibilitas Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi Kepuasan Kerja.

Tabel 5. Hasil Pengelolaan Data Pengujian (Uji F) Simultan *Work life balance* (X1) dan Fleksibilitas kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y)

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2866,318	2	1433,159	76,644	.000b
	Residual	1196,727	64	18,699		
	Total	4063,045	66			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Fleksibilitas kerja, <i>Work-Life Balance</i>						

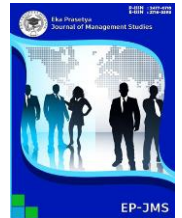
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 76,644 yang lebih besar dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,14. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel *Work-Life Balance* (X1) dan Fleksibilitas Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Pengaruh secara simultan tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan kemampuan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga berkaitan dengan fleksibilitas dalam pelaksanaan pekerjaan. *Work-Life Balance* membantu pegawai dalam mengatur waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sedangkan Fleksibilitas Kerja memberikan ruang penyesuaian dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan kondisi dan ketentuan organisasi.

Kedua variabel tersebut menjadi relevan pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tangerang Selatan karena pekerjaan dilaksanakan melalui sistem regu dengan pelayanan selama 24 jam. Kondisi tersebut membutuhkan pengaturan pekerjaan yang dapat mendukung keseimbangan kehidupan pegawai sekaligus kelancaran pelaksanaan tugas.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Dengan demikian, *Work-Life Balance* dan Fleksibilitas Kerja secara bersama-sama dapat mendukung peningkatan Kepuasan Kerja pegawai.

Hasil tersebut juga didukung oleh nilai R Square sebesar 0,705 yang menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan Fleksibilitas Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 70,5% terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan 29,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. (Data diolah, SPSS 27, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tangerang Selatan, 2026)

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab V penulis Menyimpulkan sebagai berikut: *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji Hipotesis (t), dimana variabel *Work-Life Balance* memperoleh nilai t hitung sebesar $3,149 > t$ tabel 1,669 dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, maka semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja yang dirasakan. Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji t, dimana variabel Fleksibilitas Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar $2,411 > t$ tabel 1,669 dengan nilai signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Artinya, semakin baik penerapan fleksibilitas kerja dalam pengaturan waktu maupun cara kerja, maka semakin meningkat pula Kepuasan Kerja pegawai. *Work-Life Balance* dan Fleksibilitas Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji F, dimana diperoleh nilai F hitung sebesar $76,644 > F$ tabel 3,14 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan Kepuasan Kerja pegawai.

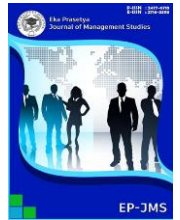
DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2019. *Analisis Regresi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. 2nd ed. BPFE-Yogyakarta.
- Aliya, Ghinayati Rodhiyatu, and Romat Saragih. 2020b. "Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat." *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 4(3).
- Anhar, Reisyia Aulia, Adhila Suryaningsih, and Raysha Naya Putri Fadillah. 2025. "Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi* 3(1):233–43.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)

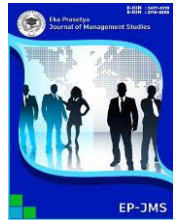


- Ardansyah, and Maulana Fadil Rachman. 2026. "Analisis Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z Di Kota Bandar Lampung." *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.
- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Creswell, John W., and J. David Creswell. 2022. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 6th ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Cintani, Lidya Julian, Ikhbal Akhmad, and Rahayu Setianingsih. 2025. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Fleksibilitas Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Grab Bike Di Kota Pekanbaru." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA* 4(1).
- Edward, Yusuf Ronny. 2022. *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Fadila, Radiatul, and Fitri Rezeki. 2024a. "Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi." *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* 118.
- Fadila, Radiatul, and Fitri Rezeki. 2024b. "Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi." *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 9th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, and others. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Jufrizen, and Azrina Utami Nasution. 2024. *Peran Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja*. Medan: UMSU Press.
- Lumunon, Renaldo R., Greis M. Sendow, and Yantje Uhing. 2019. "Pengaruh *Work-Life Balance*, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi." *Jurnal EMBA* 7(4):4671–80.
- Moorhead, Gregory, and Ricky W. Griffin. 2013. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. 10th ed. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Noermijati, and others. 2025. *Membangun Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Gen Z*.
- Pratama, Angga. 2022a. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan Dari Teori Ke Praktik)*. Edited by A. T. Putranto. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Pratama, Angga. 2022b. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan Dari Teori Ke Praktik)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Pratama, Angga. 2023. *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unsam Press.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Pratama, Angga, Ading Sunarto, and Sam Cay. 2023. *Perencanaan SDM*. Edited by M. Yanuarti and A. S. Rahman. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rampi, Sevia Ester, Viktor P. K. Lengkong, and Rudy Steven Wenas. 2024a. "Pengaruh *Work-Life Balance*, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sutanraja Amurang." *Jurnal EMBA* 12(1):943–53.
- Salwa, Nailah, Mohammad Amas Lahat, and Dani Chandra Utama. 2025. "Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Fleksibilitas Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Sea Today." *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi* 2(1).
- Santoso, Singgih. 2020. *Panduan Lengkap SPSS 26*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Schuler, Randall S., Peter J. Dowling, John P. Smart, and Val Huber. 1993. *Human Resource Management*.
- Sholekha, Deviana Nurul. 2024. "Pengaruh *Work-Life Balance*, Fleksibilitas Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Departemen Produksi 4 PT XYZ." *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*.
- Solimun, Armanu, and A. A. R. Fernandes. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Perspektif Sistem: Mengungkap Novelty Dan Memenuhi Validasi Penelitian*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Surbakti, Denada Daratista Br, Sahat Parulian Remus Silalahi, and Mislan Sihite. 2025. "Pengaruh Budaya Organisasi, Fleksibilitas Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Efarina Etaham Berastagi." *Journal Economic and Strategy (JES)* 6(1).
- Tantina, Lukmanul Hakim, and M. Hasan Ma'ruf. 2025a. "Pengaruh *Work-Life Balance*, Fleksibilitas Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada ISP Swasta Di Bandar Lampung)." *EDUNOMIKA* 09(03).
- Wardani, L. M. I., and R. Firmansyah. 2021. *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Bojong Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.