

Pengaruh Hybrid Working, Lingkungan Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Karyawan di PT. XY Sidoarjo

Mauliddiyah Elsa Afrianti¹, Nindya Kartika Kusmayati²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya, Indonesia

E-mail: mldelsaafnt0405@gmail.com¹, nindya.kusmayati@stiemahardhika.ac.id²

Article History:

Received: 07 Juni 2026

Revised: 02 September 2026

Accepted: 09 September 2026

Keywords: *Hybrid Working, Lingkungan Kerja, Work-Life Balance, Kepuasan Karyawan.*

Abstrak: *Perubahan pola kerja modern mendorong perusahaan mengimplementasikan sistem kerja yang tambah fleksibel guna mengoptimalkan kepuasan karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh hybrid working, lingkungan kerja, dan work-life balance terhadap kepuasan karyawan pada PT. XY Sidoarjo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data yang disebarkan melalui kuesoner kepada 80 karyawan dikumpulkan dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hybrid working dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, sedangkan work-life balance berpengaruh positif namun tidak signifikan. Ketiga variabel tersebut, secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Temuan ini menyatakan bahwa fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan kerja yang adaptif serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guna meningkatkan kepuasan karyawan.*

PENDAHULUAN

Berbagai perusahaan di dunia, termasuk di Indonesia, mulai menerapkan sistem *hybrid working* sebagai respons terhadap perkembangan teknologi digital dan meningkatnya kebutuhan akan fleksibilitas kerja yang muncul setelah pandemi COVID-19. Model kerja ini memadukan aktivitas kerja secara daring dan tatap muka dengan tujuan meningkatkan efisiensi organisasi sekaligus menjaga kinerja karyawan. Di Indonesia, penerapan *hybrid working* semakin banyak ditemukan terutama pada sektor teknologi, layanan digital, dan industri jasa. Menurut (Dwinugraha & Lastiati, 2025), penerapan sistem *hybrid working* dapat memberikan dampak positif terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan serta kesejahteraan karyawan apabila perusahaan mampu menyediakan dukungan kerja yang memadai. Sejalan dengan hal tersebut, (Sidik et al., 2024) menjelaskan bahwa fleksibilitas dalam menentukan waktu dan Lokasi kerja yang ditawarkan dalam sistem *hybrid working* berkontribusi menciptakan *work-life balance* yang lebih baik bagi karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa transformasi pola kerja modern telah menjadi isu

strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di Indonesia.

Perubahan pola kerja juga memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan yang merupakan salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Kepuasan kerja memiliki keterkaitan erat dengan produktivitas, kinerja, serta komitmen karyawan dalam jangka panjang. Penelitian (Ramadhan & Siti Rahmawati, 2024) menunjukkan bahwa fleksibilitas yang diberikan melalui sistem *hybrid working* mampu meningkatkan kepuasan kerja, khususnya pada kelompok pekerja generasi milenial dan generasi Z di Indonesia. Banyak pekerja profesional menilai kebijakan kerja yang fleksibel lebih menarik karena mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mengurangi kelelahan akibat perjalanan menuju tempat kerja. Meskipun demikian, penerapan *hybrid working* juga menghadirkan sejumlah tantangan, seperti kesulitan koordinasi, berkurangnya interaksi sosial antarpegawai, serta semakin kaburnya batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sistem *hybrid working* secara efektif agar manfaat fleksibilitas dapat diperoleh tanpa mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Sejalan dengan semakin berkembangnya praktik kerja modern di Indonesia, kajian mengenai hubungan antara *hybrid working*, *work-life balance*, dan kepuasan kerja terus mengalami peningkatan. Organisasi dituntut untuk menyesuaikan kebijakan serta strategi pengelolaan sumber daya manusia agar mampu mendukung pola kerja yang lebih fleksibel, sekaligus menjaga kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja. Kepuasan kerja menjadi indikator penting karena berkaitan langsung dengan motivasi, loyalitas, dan performa karyawan dalam jangka panjang. (Dwinugraha & Lastiati, 2025) menemukan bahwa penerapan *hybrid working* pascapandemi berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja melalui perbaikan *work-life balance* dan keterlibatan karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa fleksibilitas kerja dapat menjadi faktor yang mendukung kenyamanan dan kepuasan kerja apabila diterapkan secara tepat. Dengan demikian, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja agar mampu mengoptimalkan penerapan sistem kerja fleksibel di era kerja modern.

Kepuasan kerja karyawan di perusahaan digital Indonesia dipengaruhi secara positif oleh *hybrid working* suasana kreatif (Arvienu et al., 2024) Kenyamanan dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat meningkat dalam lingkungan yang mendorong kreativitas Meskipun demikian, beberapa bisnis masih mengalami tantangan dalam menerapkan *hybrid working*, seperti komunikasi yang buruk, pengawasan kerja, dan adaptasi teknologi. Hal ini menunjukkan bahwa di era kerja fleksibel, kebahagiaan karyawan sangat bergantung pada kualitas tempat kerja. Lingkungan kerja memiliki dampak besar pada kepuasan kerja karyawan dan sistem *hybrid working* baik aspek fisik maupun non-fisik di tempat kerja dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas pekerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah stabilitas antara kehidupan pribadi dan profesional. Pekerja modern harus menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka karena tekanan kerja dan tuntutan produktivitas yang semakin meningkat. Selain itu, menurut (Maully Dina & Aulia, 2024), penerapan paradigma *hybrid working* di Indonesia dapat meningkatkan produktivitas pekerja dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Namun, karena kesulitan memisahkan waktu kerja dan pribadi serta meningkatnya intensitas kerja digital, sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa struktur *hybrid working* dapat mengakibatkan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Hasil penelitian yang saling bertentangan menunjukkan bahwa dampak keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional masih merupakan subjek empiris yang membutuhkan lebih banyak penelitian.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa sistem *hybrid working* dapat menimbulkan berbagai tantangan, seperti meningkatnya tekanan kerja, muncul konflik antara pekerjaan dan kehidupan

keluarga, dan berkurangnya interaksi sosial antarpegawai. Namun penelitian lainnya menunjukkan bahwa *hybrid working* justru meningkatkan kepuasan kerja karena memberikan fleksibilitas dalam mengatur waktu dan lokasi kerja serta mendukung terciptanya *work-life balance* yang lebih baik. Penelitian yang mengintegrasikan variabel *hybrid working*, lingkungan kerja, dan *work-life balance* dalam satu model penelitian juga masih terbatas, khususnya pada karyawan bekerja di berbagai Perusahaan di wilayah Sidoarjo. Kondisi ini menunjukkan masih terbukanya peluang untuk melakukan penelitian pada konteks organisasi yang berbeda guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi untuk bidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait penerapan sistem kerja yang fleksibel dan mendukung peningkatan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Hybrid Working

Sistem *hybrid working* berkembang sebagai respons terhadap perubahan pola kerja modern yang menuntut fleksibilitas, efisiensi, dan pemanfaatan teknologi digital. Sistem ini menggabungkan kerja langsung di kantor dengan kerja jarak jauh sehingga memberi kesempatan karyawan untuk mengatur jadwal kerja yang lebih fleksibel tanpa mengabaikan tanggung jawab pribadi. Fleksibilitas kerja dalam sistem *hybrid working* membantu karyawan mengelola keseimbangan kehidupan mereka (Hill, 2003) dalam (Ramadhan & Siti Rahmawati, 2024). Menurut penelitian ini (Rahmawati & Savitri Pusparini, 2023) pengaturan kerja fleksibel dapat meningkatkan kepuasan, produktivitas, kinerja, dan keterlibatan kerja karyawan karena memiliki kebebasan menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan masing-masing. Selain itu, (Simanjuntak et al., 2023), menemukan bahwa penerapan *hybrid working* berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karena membantu menciptakan keselarasan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi serta mengoptimalkan efisiensi waktu kerja. Hasil tersebut juga diperkuat oleh (Dwinugraha & Lastiati, 2025), bahwa *hybrid working* memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan sehingga dapat mengurangi stress kerja. Maka dengan ini, *hybrid working* adalah pendekatan kerja fleksibel yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara daring atau yang sesuai dengan tuntutan Perusahaan yang berpotensi meningkatkan kenyamanan, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja segala kondisi di sekitar karyawan yang bisa berdampak pada bagaimana mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di dalam organisasi. Menurut (Darmadi, 2020) dalam (Susanti, 2025) kondisi meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, suhu, tingkat kebisingan, tata letak ruang kerja, dan kelengkapan fasilitas kerja. Karyawan dapat bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan aman agar lebih berkonsentrasi agar dapat bekerja secara optimal dan karyawan memiliki semangat kerja. Sebaliknya, apabila tempat kerja yang kurang mendukung membuat karyawan merasa tidak nyaman dan kurang produktif. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja secara keseluruhan agar aktivitas kerja berjalan lancar dan kepuasan kerja karyawan meningkat. Sejalan dengan hal tersebut, menurut (Ni Made Fitria Rahayu, Made Yudi Darmita, 2024) lingkungan yang nyaman dan aman dan didukung fasilitas memadai, hubungan kerja yang baik, komunikasi antarpegawai dan atasan positif dapat meningkatkan kepuasan kerja pekerja sehingga dapat mendorong pengembangan kinerja yang lebih optimal.

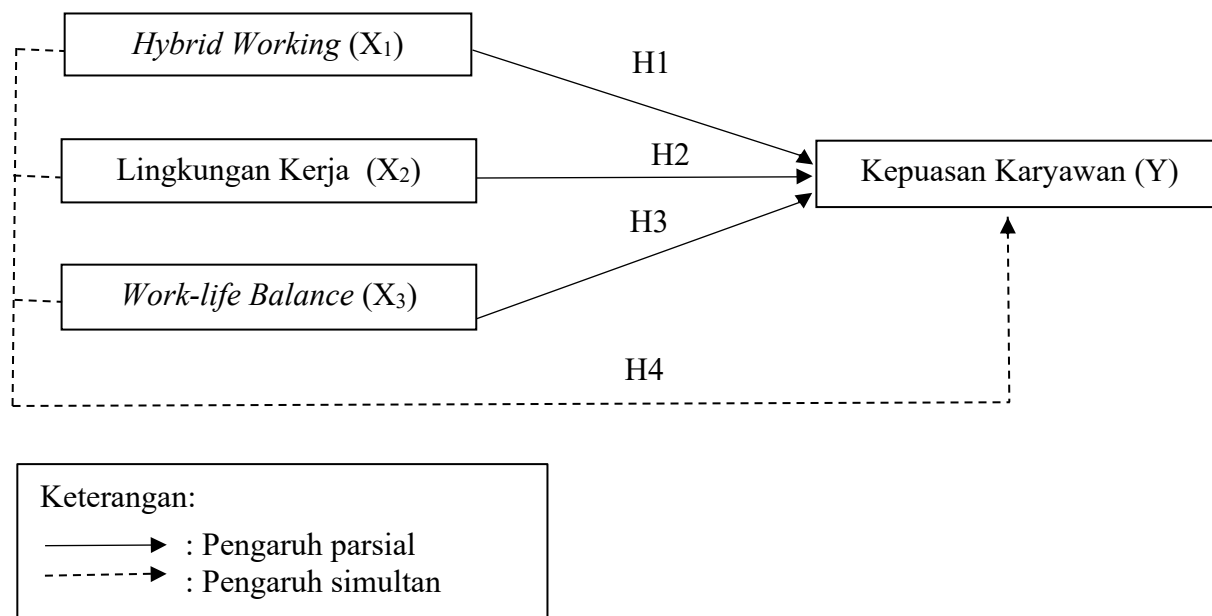
Work Life Balance

Work-life balance merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional yang menunjukkan kemampuan seseorang dapat mengelola waktu, kewajiban, dan peran pada kedua aspek tersebut. Keseimbangan ini penting karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, stress kerja, serta penurunan motivasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendukung terciptanya *work-life balance* bagi karyawan. Menurut (Princessa, 2024), *work-life balance* memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan karena mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, hal ini membuat tingkat stres lebih rendah serta mampu menjaga kondisi fisik dan psikologis dengan lebih baik. Sejalan dengan itu, (Maully Dina & Aulia, 2024), menjelaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi meningkatkan kepuasan kerja karena mampu mengurangi tingkat stres dan kelelahan kerja. *Work-life balance*, menurut (Kurniawan & Andriani, 2022), dapat meningkatkan kepuasan kerja membantu menyelaraskan kebutuhan pribadi dan professional karyawan. Dukungan Perusahaan melalui fleksibilitas kerja dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan yang nyaman. Dengan ini *work-life balance* menjadi faktor penting untuk meningkatkan motivasi, komitmen, dan kepuasan karyawan dalam suatu organisasi.

Kepuasan Karyawan

Kepuasan kerja menjadi faktor penting untuk organisasi karena dapat mempengaruhi motivasi, loyalitas dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas akan lebih bersemangat dan mampu berkerjasecara optimal, sedangkan ketidakpuasan kerja akan berdampak pada menurunnya semangat dan produktivitas kerja. Menurut (Rivai, 2015 dalam (Zahra & Siregar, 2023), kepuasan kerja sebagai evaluasi individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin perasaan gembira atau tidak senang, puas atau tidak puas saat melakukan pekerjaan. Sejalan dengan itu, (Robbins dan Judge 2015, dalam (Zahra & Siregar, 2023), menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka sebagai hasil dari penilaian dari berbagai aspek pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi memiliki sikap positif, semangat kerja dan rasa nyaman dalam bekerja. Selain itu, (Princessa, 2024), mengemukakan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan kedua aspek tersebut merasakan tenang, nyaman, dan kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya *work-life balance* untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019) dalam (Safiih & Waliyudin, 2024), hipotesis adalah asumsi awal terhadap suatu permasalahan penelitian yang perlu dibuktikan dengan bukti empiris. Oleh karena itu, berdasarkan kerangka teori, penelitian sebelumnya, dan model penelitian yang diusulkan, berikut adalah hipotesis penelitian ini:

H₁: Hybrid working berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. XY Sidoarjo.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. XY Sidoarjo

H₃: Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. XY Sidoarjo

H₄: Hybrid working, lingkungan kerja, dan work-life balance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. XY Sidoarjo

METODE PENELITIAN

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *hybrid working*, lingkungan kerja, dan *work-life balance* terhadap kepuasan karyawan pada PT. XY Sidoarjo digunakan metode kuantitatif. Menurut (Creswell, 2018) dalam (Harahap, 2025), penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji teori yang bersifat objektif dengan melihat hubungan antar variable. Variable tersebut diukur dengan alat atau instrumen penelitian kemudian dianalisis dengan statistik. Menurut (Sugiyono, 2019) dalam (Andi Sampura, Sukaria Darmawan, 2025), populasi didefinisikan sebagai suatu wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti, dianalisis, dan selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berperan sebagai responden penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah

purposive sampling. Menurut (Sugiyono, 2018 dalam (Sibarani, 2025), *purposive sampling* digunakan untuk memilih sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Jumlah sampel sebanyak 80 responden. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala *Likert* kemudian data dianalisis dengan program *IBM SPSS Statistics versi 26*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut (Fitria Dewi Puspita Anggraini et al., 2022) uji validitas bertujuan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti secara tepat sesuai dengan konsep yang hendak diukur. Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel *hybrid working* (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan *work-life balance* (X_3) memiliki keterkaitan yang memadai dengan variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis data menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics versi 26*, seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung masing-masing item berada di atas nilai r tabel sebesar 0,2199 pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini layak dijadikan instrumen penelitian karena mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara akurat. Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	<i>Hybrid Working</i>	X _{1.1}	0,584	0,2199	Valid
		X _{1.2}	0,247	0,2199	Valid
		X _{1.3}	0,432	0,2199	Valid
		X _{1.4}	0,563	0,2199	Valid
		X _{1.5}	0,599	0,2199	Valid
		X _{1.6}	0,398	0,2199	Valid
		X _{1.7}	0,421	0,2199	Valid
2.	Lingkungan Kerja	X _{2.1}	0,532	0,2199	Valid
		X _{2.2}	0,568	0,2199	Valid
		X _{2.3}	0,451	0,2199	Valid
		X _{2.4}	0,598	0,2199	Valid
		X _{2.5}	0,621	0,2199	Valid
		X _{2.6}	0,551	0,2199	Valid
		X _{2.7}	0,623	0,2199	Valid
3.	<i>Work-Life Balance</i>	X _{3.1}	0,583	0,2199	Valid
		X _{3.2}	0,527	0,2199	Valid
		X _{3.3}	0,472	0,2199	Valid
		X _{3.4}	0,486	0,2199	Valid
		X _{3.5}	0,249	0,2199	Valid
		X _{3.6}	0,297	0,2199	Valid
		X _{3.7}	0,479	0,2199	Valid
4.	Kepuasan Karyawan	Y _{1.1}	0,505	0,2199	Valid
		Y _{1.2}	0,4	0,2199	Valid

		Y _{1.3}	0,539	0,2199	Valid
		Y _{1.4}	0,586	0,2199	Valid
		Y _{1.5}	0,591	0,2199	Valid
		Y _{1.6}	0,595	0,2199	Valid
		Y _{1.7}	0,634	0,2199	Valid

Sumber: *Output SPSS versi 26 (2026)*

Uji Realibilitas

Menurut (Fitria Dewi Puspita Anggraini et al., 2022) untuk menilai tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian digunakan sebuah uji reliabilitas, sehingga hasil pengukurannya dapat dipercaya dan digunakan secara berulang. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics versi 26* menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,802, yang berada di atas batas minimum reliabilitas sebesar 0,60. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa seluruh 28 item pernyataan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Oleh karena itu, instrumen penelitian dinilai reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Dengan terpenuhinya kriteria reliabilitas, data yang diperoleh dari responden dapat digunakan sebagai dasar analisis penelitian secara konsisten dan terpercaya. Hasil lengkap pengujian reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Reabilitas

Reliability Statistic			
Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	N Items	Keterangan
0,802	>0,60	28	Reliabel

Sumber: *Output SPSS versi 26 (2026)*

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian mengikuti pola distribusi normal sebagai salah satu syarat dalam penggunaan analisis statistik parametrik. Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan aplikasi *IBM SPSS Statistics versi 26*. Menurut (Sari et al., 2023), data dapat ditetapkan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,278. Karena nilai tersebut melebihi batas signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05, maka residual data penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi sehingga data layak digunakan dalam tahapan analisis selanjutnya. Hasil pengujian normalitas secara rinci ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	1.66048772
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.093
	Negative	-.111
Kolmogorov-Smirnov Z		.993
Asymp. Sig. (2-tailed)		.278
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: *Output SPSS versi 26 (2026)*

Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi, karena hubungan yang terlalu tinggi dapat memengaruhi keakuratan hasil analisis. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *IBM SPSS Statistics versi 26*, variabel *hybrid working* (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan *work-life balance* (X_3) memiliki nilai VIF masing-masing sebesar 1,548; 1,646; dan 1,201. Sementara itu, nilai tolerance untuk masing-masing variabel adalah 0,646; 0,608; dan 0,833. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai toleran berada di atas 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolineritas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hasil uji multikolineritas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.300	2.679		1.232	.222		
	Hybrid Working	.379	.119	.324	3.184	.002	.646	1.548
	Lingkungan Kerja	.355	.097	.382	3.649	.000	.608	1.646
	Worklife Balance	.174	.106	.147	1.643	.104	.833	1.201
a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan								

Sumber: *Output SPSS versi 26 (2026)*

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara nilai residual dengan masing-masing variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini menggunakan metode Spearman Rho untuk memastikan bahwa varians residual bersifat konstan sehingga memenuhi asumsi klasik regresi. Model regresi dinyatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas apabila tidak terdapat korelasi yang signifikan antara residual dan variabel independen. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			X1	X2	X3	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Hybrid Working	Correlation Coefficient	1.000	.423**	.372**	-.139
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.001	.220
		N	80	80	80	80
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	.423**	1.000	.369**	-.036
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.001	.750
		N	80	80	80	80
	Work-Life Balance	Correlation Coefficient	.372**	.369**	1.000	.047
		Sig. (2-tailed)	.001	.001	.	.681
		N	80	80	80	80
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.139	-.036	.047	1.000
		Sig. (2-tailed)	.220	.750	.681	.
		N	80	80	80	80

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

Sumber: *Output SPSS versi 26 (2026)*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *hybrid working* (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2), dan variabel *work-life balance* (X_3) memiliki nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) masing-masing sebesar 0,220, 0,750, dan 0,681. Karena semua nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara residual dan variabel independen mana pun. Akibatnya, model regresi dalam penelitian ini dianggap memenuhi asumsi homoskedastisitas dan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis selanjutnya.

Analisis Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel *hybrid working* (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan *work-life balance* (X_3) terhadap kepuasan karyawan (Y). Metode ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antara beberapa variabel independen dengan satu variabel dependen, sekaligus menunjukkan arah hubungan yang terjadi, baik positif maupun negatif. Selain itu, analisis regresi juga digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap perubahan kepuasan karyawan. Pengujian dalam model regresi meliputi uji t untuk melihat pengaruh secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Seluruh proses pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics versi 26*.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3.300	2.679
	Hybrid Working	.379	.119
	Lingkungan Kerja	.355	.097
	Work-life Balance	.174	.106

Sumber: *Output SPSS versi 26 (2026)*

Persamaan regresi yang diperoleh dari temuan analisis regresi linier berganda dalam tabel adalah $Y = 3,300 + 0,379X_1 + 0,355X_2 + 0,174X_3 + \epsilon$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel *hybrid working*, lingkungan kerja, dan *work-life balance* diasumsikan bernilai konstan, maka nilai kepuasan karyawan berada pada angka 3,300. Koefisien regresi pada variabel *hybrid working* (X_1) sebesar 0,379 mengindikasikan bahwa tiap penambahan satu satuan pada variabel tersebut akan meningkatkan kepuasan karyawan sebesar 0,379 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki koefisien sebesar 0,355 yang menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka tingkat kepuasan karyawan juga akan meningkat sebesar 0,355 satuan. Sementara itu, variabel *work-life balance* (X_3) memperoleh nilai koefisien sebesar 0,174 yang mengindikasikan adanya hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki arah hubungan positif terhadap kepuasan karyawan. Namun demikian, variabel *hybrid working* merupakan faktor yang memberikan kontribusi paling besar dibandingkan variabel lainnya dalam model penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan bertujuan mengidentifikasi adanya pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan tingkat signifikansi dengan nilai t tabel yang diperoleh melalui bantuan aplikasi *IBM SPSS Statistics versi 26*. Nilai t tabel diperoleh dari rumus $t(\alpha/2; n-k-1)$, yaitu $t(0,025; 80-3-1) = t(0,025; 76)$ sebesar 1,992. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.300	2.679		1.232	.222
	Hybrid Working	.379	.119	.324	3.184	.002
	Lingkungan Kerja	.355	.097	.382	3.649	.000
	Work-life Balance	.174	.106	.147	1.643	.104

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: *Output SPSS versi 26 (2026)*

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel di atas dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh *Hybrid Working* (X_1) terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05 serta nilai t hitung sebesar 3,184 yang lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,992. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *hybrid working* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih rendah dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3,649 yang melampaui nilai t tabel sebesar 1,992. Oleh sebab itu, hipotesis kedua (H_{a2}) dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

3. Pengaruh *Work-life balance* (X_3) terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Hasil analisis pada variabel *work-life balance* memperlihatkan nilai t hitung sebesar 1,643 yang lebih rendah dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,992, dengan nilai signifikansi sebesar 0,104 yang lebih tinggi dari 0,05. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis ketiga (H_{a3}) tidak dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada penelitian ini.

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) dan *hybrid working* (X_1) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y). Variabel *work-life balance* (X_3) tidak memiliki dampak yang terlihat terhadap kepuasan karyawan (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan guna mengetahui kesesuaian semua variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki pengaruh sekaligus terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi *IBM SPSS Statistics versi 26* dengan membandingkan antara nilai F hitung, F tabel, dan tingkat signifikansi yang diperoleh. Dasar pengambilan keputusan pada uji F adalah apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai F hitung lebih besar dibandingkan F tabel, maka variabel independen secara simultan dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi melebihi 0,05 atau nilai F hitung lebih kecil daripada F tabel, maka pengaruh simultan tidak dapat dibuktikan. Nilai F tabel dalam penelitian ini diperoleh melalui rumus F ($k; n-k-1$), yaitu F (3; 80-3-1) atau F (3; 76), sehingga menghasilkan nilai sebesar 2,72. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh temuan sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.567	3	70.522	24.606	.000 ^b
	Residual	217.820	76	2.866		
	Total	429.388	79			
a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan						
b. Predictors: (Constant), <i>Work-life Balance</i> , <i>Hybrid Working</i> , <i>Lingkungan Kerja</i>						

Sumber: *Output SPSS versi 26 (2026)*

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 24,606, yang berarti lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 2,72. Selain itu, tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis penelitian dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa variabel *hybrid working* (X1), lingkungan kerja (X2), dan *work-life balance* (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y). Dengan demikian, ketiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terbukti memiliki kontribusi dalam menjelaskan tingkat kepuasan karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan perubahan atau variasi yang terjadi pada variabel dependen. Pengujian ini menjadi salah satu indikator penting dalam analisis regresi karena dapat menunjukkan tingkat kecocokan model penelitian terhadap data yang dianalisis.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.493	.473	1.69294
a. Predictors: (Constant), <i>Work-life Balance</i> , <i>Hybrid Working</i> , Lingkungan Kerja				

Sumber: *Output SPSS versi 26 (2026)*

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,493 atau setara dengan 49,3%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *hybrid working* (X₁), lingkungan kerja (X₂), dan *work-life balance* (X₃) secara simultan mampu menjelaskan 49,3% variasi yang terjadi pada kepuasan karyawan (Y). Sementara itu, sebesar 50,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Selain itu, nilai Adjusted R^2 yang diperoleh sebesar 0,473 mengindikasikan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel dan sampel penelitian, model regresi tetap memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti. Oleh karena itu, model penelitian ini dapat dikategorikan memiliki tingkat daya jelas yang memadai serta relevan untuk digunakan dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Hybrid Working* terhadap Kepuasan Karyawan

Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan regresi $Y = 3,300 + 0,379X_1 + 0,355X_2 + 0,174X_3 + \varepsilon$, di mana hal ini menunjukkan variabel *hybrid working* memiliki koefisien positif sebesar 0,379. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,184 > t tabel 1,992 menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa *hybrid working* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik penerapan sistem *hybrid working*, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *hybrid working*, dapat meningkatkan

kepuasan kerja melalui fleksibilitas dalam memilih lokasi dan jadwal kerja. Fleksibilitas ini memungkinkan karyawan menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi sehingga meningkatkan kenyamanan psikologis, mengurangi resiko kelelahan akibat mobilitas kerja yang tinggi dan menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hasil dalam penelitian ini selaras dengan (Arvienu et al., 2024), yang menunjukkan bahwa *hybrid working* secara signifikan dan positif memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, fleksibilitas kerja dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan kebahagiaan kerja karyawan, menurut penelitian tentang pengaturan kerja fleksibel (Rahmawati & Savitri Pusparini, 2023). Penelitian tentang *work-life balance* dan *hybrid working* (Dwinugraha & Lastiati, 2025), yang menyatakan bahwa sistem *hybrid working* dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan meningkatkan *work-life balance* dan motivasi karyawan. Namun, keberhasilan penerapan sistem *hybrid working*, tetap memerlukan dukungan teknologi yang memadai, komunikasi yang efektif dan pengawasan yang adaptif. Oleh karena itu, *hybrid working* harus dipandang sebagai strategi kerja modern yang dapat meningkatkan kepuasan kerja apabila diterapkan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Pengaruh *Work-life balance* terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dikerjakan, variabel *work-life balance* tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini dapat dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 1,643, yang lebih kecil dibandingkan t tabel sebesar 1,992, dan nilai signifikansi 0,104, yang berada di atas batas signifikansi 0,05. Meskipun koefisien regresi *work-life balance* bernilai positif sebesar 0,174, pengaruh yang ditimbulkan tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan tidak dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* belum menjadi faktor utama yang menentukan kepuasan kerja karyawan di PT. XY Sidoarjo. Kondisi ini diduga karena sebagian besar karyawan masih mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya dengan baik, sehingga aspek tersebut belum dirasakan sebagai faktor yang secara langsung memengaruhi kepuasan dalam bekerja. Selain itu, karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi yang diterapkan perusahaan diduga telah memberikan ruang yang cukup bagi karyawan untuk mengelola waktu dan tanggung jawabnya secara efektif. Dibandingkan dengan *work-life balance*, faktor lain seperti *hybrid working* dan lingkungan kerja tampak memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan lebih mempertimbangkan fleksibilitas kerja, kenyamanan lingkungan kerja dan kesempatan pengembangan diri dalam menilai kepuasan terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini belum sepenuhnya sejalan dengan temuan (Maully Dina & Aulia, 2024), dan (Princessa, 2024) serta (Ardiansyah et al., 2024) yang menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *work-life balance* bersifat kontekstual dan dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, kondisi organisasi, serta kemampuan individu dalam mengelola peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Oleh karena itu, meski *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, perusahaan tetap harus memperhatikan *work-life balance* sebagai bagian dari kesejahteraan karyawan.

Pengaruh *Hybrid Working*, Lingkungan Kerja, dan *Work-life balance* terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *hybrid working*, lingkungan kerja, dan *work-life balance* secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji ANOVA yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai F hitung sebesar 24,606 yang melampaui nilai F tabel sebesar 2,72. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen memiliki kontribusi yang signifikan secara simultan dalam menjelaskan tingkat kepuasan karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja bukan hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi terbentuk dari variasi berbagai aspek yang saling berhubungan seperti fleksibilitas pola kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Meskipun variabel *work-life balance* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial, keberadaannya tetap memberikan kontribusi dalam model penelitian secara keseluruhan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa *work-life balance* berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat pengaruh variabel lain terhadap kepuasan kerja. Selain itu, hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,493 menunjukkan bahwa sebesar 49,3% variasi kepuasan karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *hybrid working*, lingkungan kerja, dan *work-life balance* sedangkan sisanya sebesar 50,7%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, maupun faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Arvienu et al., 2024) yang menjelaskan bahwa penerapan *hybrid working* dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Temuan tersebut juga didukung oleh penelitian (Setiawan & Siddiq, 2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian (Hussein et al., 2026) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan *work-life balance* secara simultan mampu meningkatkan kepuasan kerja melalui terciptanya rasa nyaman, stabilitas, serta fleksibilitas dalam bekerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada era kerja modern dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, terutama fleksibilitas sistem kerja, kualitas lingkungan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara terpadu untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sistem *hybrid working* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT. XY Sidoarjo. Penerapan *hybrid working* memberikan fleksibilitas yang lebih besar kepada karyawan dalam mengatur pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif turut berperan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung peningkatan kepuasan karyawan. Sementara itu, variabel *work-life balance* menunjukkan arah pengaruh yang positif, namun belum memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik. Meskipun demikian, secara simultan ketiga variabel, yaitu *hybrid working*, lingkungan kerja, dan *work-life balance*, terbukti berkontribusi terhadap tingkat kepuasan karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *hybrid working* dan lingkungan kerja memiliki peran yang lebih dominan dalam membentuk kepuasan karyawan dibandingkan *c*. Hasil ini memperlihatkan bahwa kepuasan karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, tetapi juga oleh adanya fleksibilitas

kerja serta lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, antara lain jumlah responden yang relatif terbatas serta karakteristik responden yang belum sepenuhnya mewakili berbagai bidang pekerjaan. Selain itu, terdapat faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan karyawan, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan peluang pengembangan karier yang belum dianalisis dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan responden, menambah jumlah sampel, serta memasukkan variabel lain yang relevan agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam merancang kebijakan kerja yang fleksibel dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung guna meningkatkan kepuasan karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Ardiansyah, F., Andriani, D., & Kusuma, K. A. (2024). *Jurnal E-Bis : Ekonomi Bisnis Gaya Kepemimpinan*. 8(1), 25–38.
- Arvienu, G. N. B., Transformasional, K., & Kerja, K. (2024). Pengaruh Hybrid Work Dan Kepemimpinan Transformasional Variabel Mediasi Pada Pt Semesta the Effect of Hybrid Work and Transformational Leadership on Job Satisfaction With Creative Environment As a Mediation Variable At Pt Semesta. *Journal of Young Entrepreneurs*, 3(3), 49–66. <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/jye>
- Darmadi. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang*. 3(1), 240–247.
- Dwinugraha, E., & Lastiati, A. (2025). The effect of hybrid working after COVID-19 pandemic on job satisfaction with the mediation of work life balance and work motivation (study on workers in Jakarta, Bogor, Tangerang). *Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(1), 318–328.
- Fitria Dewi Puspita Anggraini, Aprianti, & Vilda Ana Veria Setyawati, A. A. H. (2022). Jurnal basicedu. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3(2), 524–532. <https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/971>
- Harahap, I. (2025). Penelitian Gabungan (Mixed Methods Research): Sebuah Pendekatan Komprehensif dalam Metodologi Penelitian. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2), 21584–21589. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/29999/19798>
- Hussein, M. R., Hendrawan, K., Manajemen, P. S., & Luhur, U. B. (2026). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Beban Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT . Mutiara Nusantara Globalindo)*. 4(2).
- Kurniawan, B., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 8(2), 1–15.
- Maully Dina, Lady, & Aulia, L. A.-A. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Outsourcing PT. X. *Psychopreneur Journal*, 8(1), 57–66. <https://doi.org/10.37715/psy.v8i1.4175>
- Ni Made Fitria Rahayu, Made Yudi Darmita, L. O. (2024). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Ciomas Adisatwa di Kabupaten Badung)*. 2(1), 306–312.
- Princessa, S. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja PT. X. *Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(11), 254–265. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>

-
- Rahmawati, D., & Savitri Pusparini, E. (2023). Pengaruh Flexible Working Arrangements dan Perceived Supervisor Support terhadap Work Engagement dan Employee Performance: Studi Empiris pada Organisasi Keuangan Pemerintah di Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(4), 322–342. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i4.47409>
- Ramadhan, N. R., & Siti Rahmawati. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hybrid Working Generasi Z dan Milenial pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 15(3), 336–347. <https://doi.org/10.29244/jmo.v15i3.59303>
- Safiih, A. R., & Waliyudin, A. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kerta Mulya Sejahtera Di Rumpin Bogor. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 1384–1394. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Sari, N., Ahmadi, N., & Rahmani, B. (2023). Volume . 19 Issue 3 (2023) Pages 702-712 *INOVASI : Jurnal Ekonomi , Keuangan dan Manajemen* ISSN : 0216-7786 (Print) 2528-1097 (Online) Pengaruh kepercayaan , harga dan ease of use terhadap perilaku konsumtif produk halal pada pengguna e-commerce The. 3(3), 702–712.
- Setiawan, S. B. A., & Siddiq, A. M. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. FA Chemical. *ECo-Buss*, 8(1), 447–460. <https://doi.org/10.32877/eb.v8i1.2775>
- Sibarani, M. T. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian di Indomaret. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 2(2), 111–118. <https://doi.org/10.70052/juma.v2i2.552>
- Sidik, I. M., Firmansyah, Y., Mukaram, & Ciptagustia, A. (2024). Implementation of Hybrid Work System in Supporting Employees' Work-Life Balance. *Journal of Global Business and Management Review*, 6(2), 253–259. <https://doi.org/10.37253/jgbmr.v6i2.9978>
- Simanjuntak, N., Maarif, M. S., & Kuswanda, H. (2023). Scenario Planning of Hybrid Working Model Effectivity (Work From Home & Work From Office) at PT. XYZ. *Business Review and Case Studies*, 4(2), 173–182. <https://doi.org/10.17358/brcs.4.2.173>
- Susanti, E. K. D. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan mulyorejo surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 14(1), 1–18. <file:///C:/Users/sitim/Downloads/6225-Article Text-20230-1-10-20250505>
- Zahra, D., & Siregar, O. M. (2023). 8. Zahra, D., & Siregar, O. M. (2023) - Copy. 2(01), 1–15.