

PENGARUH FLEXIBLE WORK, JOB SATISFACTION DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP INTENTION TO STAY KARYAWAN PT ARTA BOGA CEMERLANG (OT) SURABAYA

ELIKA DEWI LISTYANI
elikadewi20@gmail.com
Okto Aditya Suryawirawan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to analyze factors which affect the intention to stay at PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya. The independent variables were flexible work, job satisfaction, and work-life balance. While the dependent variable was job satisfaction and intention to stay. The research was quantitative. Moreover, the population was 59 employees at PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya. The data collection technique used a random sampling. Furthermore, the data were collected through Google Forms. The data analysis technique used Partial Least Square (PLS) with the WarpPLS software 5.0 version. The result showed that flexible work had a positive and significant effect on job satisfaction, Likewise, work-life balance had a positive and significant effect on job satisfaction. However, flexible work did not have a positive and significant effect on the intention to stay. Similarly, job satisfaction did not have a positive and significant effect on the intention to stay. On the other hand, the work-life balance had a significant effect on the intention to stay. In contrast, job satisfaction did not mediate the effect of flexible work on the intention to stay. Also, job satisfaction did not mediate the effect of work-life balance on the intention to stay.

Keywords: *Flexible Work, Job Satisfaction, Work-Life Balance, Intention To Stay*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *intention to stay* pada PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *flexible work*, *job satisfaction* dan *work-life balance* dan variabel dependen yang digunakan yaitu *job satisfaction* dan *intention to stay*. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya dengan jumlah sampel 59 responden. Teknik analisa menggunakan metode random sampling data dikumpulkan melalui *google form*. Metode analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software WarpPLS* Versi 5.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *flexible work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, *flexible work* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*, *job satisfaction* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*, dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*, *job satisfaction* tidak memediasi pengaruh *flexible work* ke *intention to stay*, *job satisfaction* tidak memediasi pengaruh *work-life balance* ke *intention to stay*.

Kata kunci: *Flexible Work, Job Satisfaction, Work-Life Balance dan Intention to Stay.*

PENDAHULUAN

Di penghujung tahun 2019, penduduk dunia dikejutkan dengan wabah penyakit yang pertama kali terdeteksi di Wuhan, China dan pertama kali dilaporkan ke organisasi kesehatan dunia (WHO) pada 31 Desember 2019. Wabah tersebut kemudian dikenal dengan nama *corona virus disease-19* (covid-19) yang disebabkan oleh virus SARS Cov-2. Indonesia menjadi salah satu negara dengan tingkat kasus infeksi covid-19 yang cukup tinggi di dunia, pemerintah mengambil langkah-langkah pembatasan aktivitas individu guna mengurangi dampak penyebaran virus. Untuk mengurangi risiko penularan virus corona, diantaranya langkah preventif yang telah diambil pemerintah adalah menghimbau agar bekerja dari rumah (*Work From Home* (WFH)), termasuk belajar dan beribadah di rumah bahkan belanja dari rumah. Langkah ini bertujuan untuk mendukung kebijakan selanjutnya yakni *social and physical distancing* (Syaharuddin, 2020).

Pada saat ini Indonesia telah memasuki era *post-covid* atau pasca *covid* di mana dampak ekonomi masih terasa. Perhatian pemerintah mengenai pengangguran seringkali dikecualikan. Itu tersirat dari skenario pemulihan ekonomi pasca pandemi *covid-19* yang tidak memungkinkan untuk menciptakan lapangan pekerjaan baru. Situasi ini sangat mengesankan persentase yang masih menganggur tetap tinggi. Tingginya tingkat pengangguran dan kemiskinan mengindikasikan bahwa peningkatan pertumbuhan ekonomi menjadi salah satu tujuan yang sangat penting dalam kehidupan (Rusmini *et al.*, 2023). Dampaknya tidak hanya dirasakan oleh masyarakat secara pribadi, tetapi juga berdampak pada semua aspek kehidupan, termasuk karyawan yang menghadapi pemutusan bekerja dalam suatu perusahaan cenderung akan berusaha untuk tetap mempertahankan pekerjaan mereka demi keamanan finansial dan stabilitas dalam situasi yang tidak pasti ini (Arafah, 2020).

Intention to stay memiliki faktor yang mempengaruhi karyawan untuk tetap bertahan (*intention to stay*) pada sebuah organisasi atau perusahaan memungkinkan karyawan untuk mengatur jam kerja mereka secara fleksibel, hal ini dapat meningkatkan keseimbangan kerja, produktivitas, keterlibatan dan daya tarik organisasi bagi bakat-bakat potensial, faktor ini berkontribusi pada niat karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Karyawan dengan fleksibilitas waktu dan tempat kerja cenderung lebih puas, memiliki keseimbangan kerja dan hidup yang baik dan memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi (Caillier, 2013). Karyawan merasa puas dengan pekerjaan (*job satisfaction*) cenderung memiliki niat lebih rendah untuk pindah (*turnover intention*), karena karyawan lebih kompeten, loyal, bekerja baik dan memiliki keseimbangan kerja yang baik (Al-ali *et al.*, 2019).

Keinginan pegawai untuk tetap bekerja di dalam satu organisasi menjadi salah satu hal yang menjadi harapan setiap organisasi. Kenyamanan kerja membantu membangun komitmen dan niat karyawan untuk tetap bekerja dalam organisasi, kinerja yang baik, hubungan positif, kesempatan pengembangan hidup kerja menjadi faktor utama dalam memperkuat hubungan karyawan dengan organisasi. Ketidaknyamanan pegawai di dalam organisasi dapat memicu setiap pegawai untuk meninggalkan organisasi. Hal tersebut dapat merugikan organisasi, karena hilangnya aset sumber daya manusia yang dimiliki. Keinginan setiap pegawai untuk tetap bekerja sangat berhubungan dengan menurunnya atau meningkatnya kinerja dari suatu organisasi.

Tingkat *intention to stay* yang terjadi di PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya dapat dilihat dari hasil perhitungan *turnover rate* yang semakin meningkat setiap tahunnya dan secara langsung akan didapatkan hasil bahwa tingkat *intention to stay* pada PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya semakin menurun yang diduga terjadi karena faktor-faktor yang mempengaruhi *intention to stay* pada karyawan di perusahaan tersebut yaitu *flexible work*, *job satisfaction* dan *work-life balance*. Hal tersebut yang menjadi alasan peneliti memilih PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya sebagai objek penelitian. Berikut adalah data karyawan keluar dan masuk dari tahun 2018 - 2022 pada PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya yang tertera pada tabel 1 dan tabel 2, yaitu:

Tabel 1
Data Karyawan Keluar dan Masuk PT Arta Boga Cemerlang (OT)
Periode Tahun 2018 - 2022

Tahun	Jumlah Karyawan akhir tahun	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk
2018	741	450	732
2019	954	614	827
2020	804	763	613
2021	757	769	722
2022	689	1.138	1.070

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 2

**Hasil Perhitungan *Turnover Rate*
PT Arta Boga Cemerlang (OT)
Periode Tahun 2018 - 2022**

Tahun	<i>Turnover Rate</i>
2018	60,7%
2019	72,4%
2020	86,8%
2021	98,5%
2022	157,4%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari data karyawan keluar dan masuk PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya pada tabel 1 dan hasil perhitungan *turnover rate* pada tabel 2 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya jumlah karyawan yang keluar atau berhenti bekerja pada PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya. Menurut data karyawan yang keluar dengan hasil perhitungan yang tertinggi terjadi pada tahun 2022 yaitu sebanyak 1.138 orang dengan hasil *turnover rate* sebesar 157,4%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat *intention to stay* yang rendah pada PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya. Upaya - upaya yang dilakukan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya untuk mempertahankan karyawannya dengan cara berusaha memberikan gaji yang sesuai dengan ekspektasi karyawan, memberikan fasilitas - fasilitas umum (BPJS kesehatan, BPJS ketenagakerjaan dan tunjangan lainnya seperti tunjangan nikah, tunjangan duka, klaim pengobatan, klaim kacamata dan sebagai berikutnya).

Hasil penelitian empiris menemukan bahwa dengan fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengurangi absensi atau tingkat kemangkiran karyawan, tingkat stres karyawan, mengurangi *turnover* dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Ma, 2018). Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra *et al.*, (2020), menyatakan bahwa penerapan sistem kerja fleksibel pada karyawan perbankan selama pandemi *covid-19* bisa berdampak negatif terhadap kepuasan kerja kertebatasan interaksi, kesulitan koordinasi dan stres dapat menjadi konsekuensi dari fleksibilitas kerja yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan semakin besar penggunaan sistem *flexible working* justru akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Abednego *et al.*, (2018) menyatakan penerapan jadwal kerja fleksibel di Surabaya Plaza Hotel berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan dan hasil menurunkan tingkat keinginan untuk pindah kerja (*turnover*). Selain itu, terdapat riset dari Wilelipu (2019) menyatakan bahwa terdapat jam kerja fleksibel dengan meningkatkan keinginan berpindah kerja lebih tinggi dari jam kerja standar, karena kurangnya peluang pengembangan yang dinilai rendah, konflik profesional dalam jam kerja fleksibel.

Penelitian yang dilakukan Chandradewi (2018) menyatakan bahwa terdapat kepuasan kerja karyawan terhadap *intention to stay* sangat signifikan mempengaruhi intense karyawan untuk tetap bertahan, begitu sebaliknya. Ada pun penelitian dari Lambert *et al.*, (2017) menyatakan bahwa terdapat karyawan yang tidak puas atau kurang berkomitmen terhadap pekerjaan cenderung lebih tinggi untuk berhenti secara sukarela karena mereka mencari peluang yang lebih baik. Namun, Endeka *et al.*, (2020) menyatakan bahwa *work-life balance* berpotensi mengurangi kepuasan kerja, tetapi perubahan jam kerja yang tidak sesuai dengan preferensi karyawan bisa mempengaruhi dampak kurang baik.

Ada beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian dalam proses penelitian antara lain: Rusmini *et al.*, (2023), Arafah (2020), Caillier (2013), Al-Ali *et al.*, (2019), Ma (2018), Abednego *et al.*, (2018), Lambert *et al.*, (2017), Endeka *et al.*, (2020) menyatakan bahwa *flexible work, job satisfaction dan work-life balance* tidak berpengaruh signifikan *intention to stay*. Penelitian ini menggunakan populasi karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya, maka rumusan masalah penelitian adalah (1) Apakah *flexible work* berpengaruh terhadap *job satisfaction* karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya?; (2) Apakah keseimbangan kerja *work-life balance* berpengaruh terhadap *job satisfaction*

karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya?; (3) Apakah *flexible work* berpengaruh terhadap *intention to stay* karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya?; (4) Apakah kepuasan kerja (*job satisfaction*) berpengaruh terhadap *intention to stay* karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya?; (5) Apakah keseimbangan kerja (*work-life balance*) berpengaruh terhadap *intention to stay* karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Pengaruh *flexible work* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya; (2) Pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya; (3) Pengaruh *flexible work* terhadap *intention to stay* karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya; (4) Pengaruh *job satisfaction* terhadap *intention to stay* karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya; (5) Pengaruh *work-life balance* terhadap *intention to stay* karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Intention to Stay

Shalihah dan Azzuhri (2018), menyatakan bahwa terdapat *intention to stay* sebagai suatu niat bagi setiap anggota untuk tetap bertahan dan bekerja. Pernyataan ini didukung oleh Yao dan Huang (2018), menyatakan bahwa terdapat *intention to stay* yaitu sebagai evaluasi karyawan terhadap pekerjaannya setelah berinteraksi dengan lingkungan kerja hal ini mencakup identitas dengan tujuan organisasi dan kesediaan untuk tetap di posisi kerja saat ini. Menurut penelitian Noor *et al.*, (2020) menyatakan bahwa terdapat *intention to stay* yang telah menjadi faktor utama dalam manajemen dan perlu penekanan pada bagaimana mempertahankan karyawan berbakat dalam organisasi. Indikator menurut Putra (2012) yang digunakan dalam penelitian ini adalah: berpikiran untuk tinggal atau bertahan, memikirkan pekerjaan, berpikir untuk meninggalkan perusahaan, dan memikirkan tawaran pekerjaan.

Flexible Work

Menurut Wicaksono (2019), menyatakan bahwa terdapat fleksibilitas kerja diberikan sebagai bentuk variasi ketika bekerja, sehingga membuat para pekerja tidak merasa bosan. Wicaksono (2019) menambahkan bahwa fleksibilitas adalah kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya atau pengaturan informal terkait dengan fleksibilitas di tempat kerja. *Schedule flexibility* sebagai pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi pekerja dalam kebijakan. Pemberian fleksibilitas kerja mempunyai keuntungan kepada pekerja terutama pekerja sampingan. *Flexible work* merupakan sistem kerja yang mengubah pola pekerjaan yang biasanya teratur, termasuk pengaruh pada waktu dan lokasi kerja (Sedaju *et al.*, 2020). Indikator menurut Carlson *et al.*, (2010) yang digunakan dalam penelitian ini adalah: fleksibilitas tempat kerja, fleksibilitas waktu, fleksibilitas penjadwalan waktu, fleksibilitas menyeimbangkan waktu, fleksibilitas pendapatan, fleksibilitas pengaturan waktu, fleksibilitas bertanggung jawab, fleksibilitas lingkungan kerja, fleksibilitas berdampak positif, fleksibilitas komitmen, fleksibilitas aturan waktu.

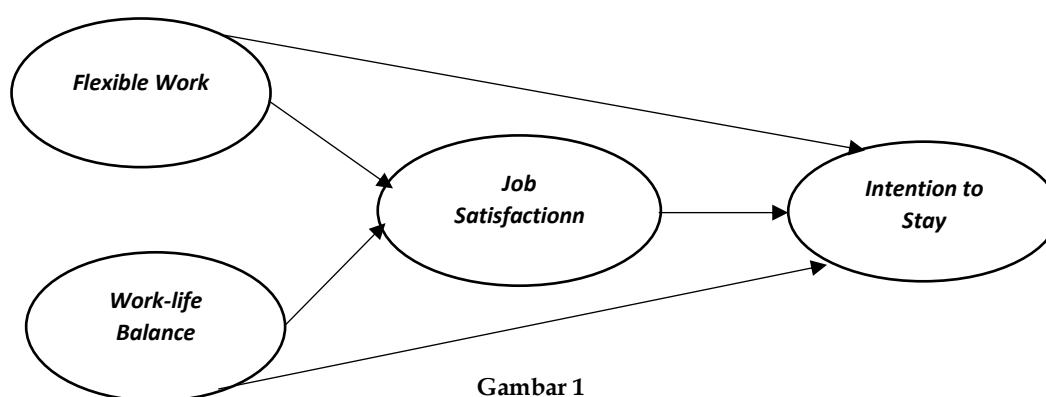
Job Satisfaction

Kepuasan kerja menurut Khuzaimah (2017), menyatakan bahwa terdapat mendukung yang signifikan terhadap pandangan bahwa pengalaman karyawan dan tingkat kepuasan kerja karyawan merupakan peran penting dalam pencapaian hasil kerja yang optimal, karyawan yang berpengalaman dan puas dengan pekerjaannya cenderung memberikan upaya maksimal untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Khuzaimah (2017), menyatakan bahwa terdapat sebagian orang percaya bahwa kepuasan kerja dapat diukur dari aspek-aspek berikut: gaji pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi jabatan, dan sikap pimpinan terhadap bawahan. Indikator menurut Hasibuan (2015:205) yang digunakan dalam penelitian ini adalah: komitmen, kemampuan, kejujuran, tingkat upah, kompensasi tidak langsung, lingkungan kerja.

Work-life Balance

Work-life balance merupakan kondisi seorang mampu mengatur waktu dengan baik atau mengharmonisasikan tugas di tempat kerja, kehidupan keluarga dan kepentingan pribadi (Lumunon *et al.*, 2019). Maslichah dan Hidayat (2017), menyatakan bahwa *work-life balance* untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang mencerminkan kepuasan individu dalam mengatur waktu dalam tanggung jawab pekerjaan serta kebutuhan pribadi, seperti keluarga dan lain sebagainya. *Work-life balance* merupakan suatu kondisi di mana seseorang mampu mengelola dan membagi waktu serta energi antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi, minimnya konflik antara keduanya (Pratiwi, 2021) *work-life balance* merupakan kondisi individu yang memiliki kemampuan untuk mengatur waktu dengan baik dan dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau kepentingan pribadi (Lumunon, 2019:341). Indikator menurut Nugraha *et al.*, (2020) yang digunakan dalam penelitian ini adalah: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, keseimbangan kepuasan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pada rerangka penelitian menggambarkan pengaruh 5 (lima) variabel *flexible work* terhadap *job satisfaction*, *work-life balance* terhadap *job satisfaction*, *flexible work* terhadap *intention to stay*, *job satisfaction* terhadap *intention to stay* dan *work-life balance* terhadap *intention to stay*. Gambar 1 menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang di mana variabel bebas terdiri dari *flexible work*, *job satisfaction* dan *work-life balance* dan variabel terikat terdiri dari *job satisfaction* dan *intention to stay*.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Flexible Work* terhadap *Job Satisfaction*

Possenriede dan Plantenga (2021), menyatakan bahwa terdapat fleksibilitas kerja meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena para pekerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan profesional kerja dan keluarga. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ma (2018), menyatakan bahwa fleksibilitas kerja dapat memiliki dampak positif terhadap karyawan dan organisasi di mana dapat mengurangi absensi dan tingkat kemangkiran karyawan, mengurangi tingkat stres, menurunkan *turnover*, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra *et al.*, (2020), menyatakan bahwa penerapan sistem kerja *flexible working* memberikan pengaruh negatif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan perbankan selama masa pandemi *COVID-19*. Hal ini menunjukkan semakin besar penggunaan sistem *flexible working* akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya maka ditemukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Job Satisfaction*

Aliya *et al.*, (2020), menyatakan bahwa *work-life balance* menghasilkan hubungan signifikan positif pada kepuasan kerja dikarenakan karyawan mampu menjaga keseimbangan keterlibatan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Asepta dan Maruno (2017), menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja di mana semakin meningkatnya *work-life balance* mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja secara nyata. Namun, menurut penelitian dari Endeka *et al.*, (2020), menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh pada kepuasan kerja dikarenakan jam kerja peningkatan *work-life balance* bisa meningkatkan kepuasan kerja, tetapi membuat jam kerja yang tidak sesuai dapat mempengaruhi ini.

H₂: Work-life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Satisfaction

Pengaruh Flexible Work terhadap Intention to Stay

Aziz *et al.*, (2022), menyatakan bahwa partisipan pada jam kerja fleksibel akan mempunyai keinginan untuk tetap tinggal di perusahaan yang lebih kuat daripada partisipan pada jam kerja standar dan konflik yang dialami juga menjadi lebih rendah. Abednego *et al.*, (2018), menyatakan bahwa *flexible working (schedule flexibility)* yang diterapkan di Surabaya Plaza Hotel secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan serta berpengaruh dalam menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Sedangkan penelitian dari Wilelipu (2019), menyatakan bahwa terdapat jam kerja fleksibel menyebabkan keinginan berpindah yang lebih tinggi dari pada jam kerja standar, karena kesempatan pengembangan diri dinilai rendah. Selain itu juga konflik yang dialami profesional pada jam kerja fleksibel lebih tinggi.

H₃ : Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intention to Stay

Pengaruh Job Satisfaction terhadap Intention to Stay

Mardanov (2020), menyatakan bahwa terdapat pekerjaan dapat meningkatkan kualitas, produktivitas, serta mempertahankan hubungan jangka panjang dengan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandradewi (2018), menyatakan bahwa terdapat kepuasan kerja karyawan dan niat untuk tetap memiliki hubungan yang kuat dan saling memengaruhi di mana karyawan merasa puas karyawan cenderung ingin bertahan dan begitu sebaliknya, keduanya memiliki peran penting dalam mempertahankan karyawan yang berkomitmen dan produktif. Ada pun penelitian dari Lambert *et al.*, (2017), menyatakan bahwa terdapat karyawan yang tidak puas atau tidak berkomitmen untuk pekerjaan mereka lebih memiliki kemungkinan besar akan berhenti secara sukarela.

H₄ : Job Satisfaction berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intention to Stay

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Intention to Stay

Saraswati *et al.*, (2020), menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh pada *intention to stay* secara signifikan. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki oleh karyawan, semakin besar minat karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan swasta di Jakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Sudibjo dan Suwarli (2020), menyatakan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif pada *intention to stay* dengan 52 guru di SMA XYZ Tangerang. Oleh karena itu, *work-life balance* dapat menimbulkan *intention to stay* para pekerja swasta di Jakarta. Di mana, jika semakin banyak tingkat keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan yang dirasakan pekerja pada perusahaan swasta, maka keinginan untuk menetap dalam perusahaan akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika semakin sedikit keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan yang dirasakan pekerja, maka akan semakin menurun keinginan untuk menetap di dalam sebuah perusahaan. Adapun penelitian dari Laksono dan Wardoyo (2019), menyatakan bahwa *work-life balance* yang rendah juga dapat berdampak negatif pada berbagai aspek dimana dengan keseimbangan yang buruk cenderung memiliki motivasi yang rendah dan tingkat ketidakhadiran tinggi, selain itu organisasi juga dapat mengalami turnover staf yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih rendah dan kualitas kerja yang kurang baik akibat kondisi tersebut menyatakan bahwa *work-life balance* yang rendah juga dapat menyebabkan karyawan mengalami

moralitas rendah dan ketidakhadiran yang lebih tinggi dan organisasi mengalami *turnover* staf yang lebih tinggi, produktivitas yang lebih rendah dan kualitas kerja yang lebih rendah.

H₅ : Work-life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intention to Stay

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan merupakan penelitian merupakan penelitian kausal dengan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:63) menyatakan bahwa terdapat penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat adanya pengaruh hubungan pada penelitian yang menghubungkan antar sebab dan akibat dari dua variabel atau lebih dan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat sehingga menjadi hubungan yang tidak langsung serta tidak dapat diukur dan sejauh mana hubungan tersebut signifikan terhadap pengaruh *flexible work*, *job satisfaction* dan *work-life balance* terhadap *intention to stay* karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya.

Teknik Pengambilan Populasi dan Sample

Dalam menentukan *sample* terdapat beberapa teknik dalam pengambilan *sample* menggunakan tabel 3 *sample hair statistical power*. Dalam menentukan *sample* terdapat beberapa teknik dalam pengambilan *sample* menggunakan tabel 3 *sample hair statistical power*.

Tabel 3
Sample Hair Statistical Power

Maximum Number of Arrow Pointing at a Construct	Significance Level											
	1%				5%				10%			
	Minimum R				Minimum R				Minimum R			
	0,10	0,25	0,5	0,75	0,10	0,25	0,50	0,75	0,10	0,25	0,50	0,75
2	158	75	47	38	110	52	33	26	88	41	26	21
3	176	84	53	42	124	59	38	30	100	48	30	25
4	191	91	58	46	137	65	42	33	111	53	34	27
5	205	98	62	50	147	70	45	36	120	58	37	30
6	217	103	66	53	157	75	48	39	128	62	40	32
7	228	109	69	56	166	80	51	41	136	66	42	35
8	238	114	73	59	174	84	54	44	143	69	45	37
9	247	119	76	62	181	88	57	46	150	73	47	39
10	256	123	79	64	189	91	59	48	156	76	49	41

Sumber: Data sekunder diolah, 2023

Berdasarkan pernyataan serangkaian penelitian terdahulu, R² yang dianggap cukup untuk menjelaskan sebuah variabel setidaknya memiliki nilai lebih dari 0,25 Hair *et al.*, (2014). Menurut penelitian sebelumnya, ukuran sample yang direkomendasikan agar tercapai *statistical power* 80% pada penelitian yang memiliki paling banyak 3 panah yaitu *flexible work* pada *intention to stay*, *work-life balance* pada *intention to stay*, *job satisfaction* pada *intention to stay* yang menuju tiga variabel di mana nilai (n = 59), sehingga untuk pengambilan data adalah 59 responden untuk tingkat signifikansi 0,5% dengan R² setidaknya 0,25. Maka setidaknya 59 responden dibutuhkan untuk melakukan pengujian.

Teknik Pengambilan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui metode kuesioner. Menurut Handayani (2020) menggunakan *simple random sampling* yaitu teknik penelitian menyeleksi secara acak. Menurut Sugiyono (2018) kuesioner adalah teknik pengumpulan data

yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Terdapat 3 variabel independen yaitu: *flexible work*, *work-life balance* dan *job satisfaction*. Dan terdapat variabel dependen penelitian yaitu *job satisfaction* dan *intention to stay*.

Variabel Independen

Flexible Work

Flexible work dalam penelitian ini dapat diartikan yaitu fleksibilitas kerja karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya di mana fleksibilitas kerja karyawan dapat mencakup variasi dalam hal waktu kerja, lokasi kerja dan pola kerja diatur oleh karyawan dan perusahaan. Indikator *Flexible work* menurut Carlson *et al.*, (2010) yang digunakan dalam penelitian adalah: a) empat kerja, b) waktu, c) penjadwalan waktu, d) menyeimbangkan waktu, e) pendapatan, f) pengukuran waktu, g) tanggung jawab, h) lingkungan kerja, i) dampak positif, j) komitmen dan k) aturan waktu.

Job Satisfaction

Job satisfaction dapat diukur melalui tingkat kepuasan karyawan dengan jenis pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan merupakan suatu sikap karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan komitmen, kemampuan, kejujuran, kreativitas, upah, kompensasi, lingkungan. Indikator *job satisfaction* menurut Hasibuan (2015:205) yang digunakan dalam penelitian adalah: a) komitmen, b) kemampuan, c) kejujuran, d) kreatifitas, e) tingkat upah, f) kompensasi tidak langsung.

Work-life Balance

Work-life balance yang dijelaskan dalam penelitian ini mengenai kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya yang tidak berkaitan dengan pekerjaan merupakan suatu kondisi di mana seseorang dapat mengatur waktu, kepuasan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indikator *work-life balance* menurut Nugraha (2020:250) yang digunakan dalam penelitian adalah: a) waktu, b) keterlibatan, c) kepuasan.

Variabel Dependen

Intention to Stay

Intention to stay yang dijelaskan dalam penelitian ini mengenai kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya yang ingin tetap bertahan yang berkaitan dengan pekerjaan. Indikator *intention to stay* menurut Putra (2012) yang digunakan dalam penelitian adalah: a) berpikir untuk tinggal, b) memikirkan pekerjaan, c) berpikir untuk meninggalkan perusahaan, d) memikirkan tawaran pekerjaan.

Teknik Analisis Data

Analisis Partial Least Square (PLS)

Model PLS (*Partial Least Square*) digunakan atas beberapa pertimbangan, antara lain model digunakan adalah kausalitas antara variabel independen dan dependen apabila salah satu variabel atau keduanya memiliki satu atau lebih indikator dan benar-benar mengukur variabel bukan indikator, serta model yang dibangun terdapat hubungan moderasi yang meningkatkan atau melemahkan variabel independen terhadap variabel dependen.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas

Dalam validitas internal terdapat validitas kualitatif (evaluasi oleh ahli) dan validitas konstruk (sesuai dengan teori), yang keduanya membantu memastikan akurasi pengukuran instrumen penelitian. Dalam validitas konstruk ini terdiri atas 2 validitas yaitu: a) validitas konvergen,

memiliki keterkaitan dengan nilai yang besar, sehingga dapat diperoleh nilai dari outer loading dikatakan signifikan jika memiliki kriteria nilai *outer loading* > 0,5 begitu juga sebaliknya nilai *outer loading* dikatakan tidak signifikan jika kriteria nilai *outer loading* < 0,5 (Jogiyanto, 2011:70), b) validitas diskriminan, diskriminan dapat dikatakan valid saat *value loading cross* dalam setiap indikator memiliki nilai yang lebih tinggi daripada variabel lain selain variabel itu sendiri, melalui kriteria *value loading cross* > 0,7 maka dianggap valid. Sebaliknya jika *value loading cross* sebesar < 0,7 maka dianggap tidak valid (Jogiyanto, 2011:71).

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's Alpha*. Menurut Ghozali (2016:48) kriteria untuk menguji realibilitas jawaban pada kuesioner melibatkan konsistensi internal, stabilitas waktu, paralelisme, validitas konstruk dan ketidakjelasan pertanyaan, kriteria ini membantu sejauh mana data pada kuesioner dapat diandalkan dan konsisten sebagai berikut: a) Jika nilai *cronbach's Alpha* > 0,7 maka instrumen penelitian realibel, b) Jika nilai *cronbach's Alpha* < 0,7 maka instrumen penelitian tidak realibel.

Model Struktural (Inner Model)

R² adalah ukuran dari akurasi prediksi model dan karena itu nilai R² mengukur varian konstruk yang dijelaskan dengan model 0,75, 0,50 dan 0,25, masing-masing menggambarkan tingkat akurasi prediktif, moderat atau lemah (Hair *et al.*, 2014).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dapat dilakukan pada sistem PLS dengan menunjukkan simbol *P-value*, di mana *P-value* berfungsi sebagai keputusan pengujian statistik melalui perbandingan antara *P-value* terhadap α (*alpha*) = 0,05 atau 5%. Berikut penjelasan syarat dari uji hipotesis antara lain, sebagai berikut: a) Nilai P < nilai α , maka hipotesis dari penelitian tersebut dapat diterima. Hipotesis dari penelitian tersebut dapat diterima karena berpengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, b) Nilai P > nilai α maka hipotesis dari penelitian tersebut tidak dapat diterima. Hipotesis dari penelitian tersebut tidak dapat diterima karena tidak berpengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 4
Estimasi Outer Loading Factor Literasi Akhir

Indikator	<i>Flexible Work (FW)</i>	<i>Job Satisfaction (JS)</i>	<i>Work-life Balance (WLB)</i>	<i>Intention to Stay (IS)</i>	KESIMPULAN
FW1	0,633				Signifikan
FW2	0,653				Signifikan
FW3	0,760				Signifikan
FW4	0,811				Signifikan
FW5	0,549				Signifikan
FW6	0,810				Signifikan
FW7	0,500				Signifikan
JS1		0,832			Signifikan
JS2		0,807			Signifikan
JS3		0,794			Signifikan
JS4		0,849			Signifikan
JS5		0,638			Signifikan
JS6		0,858			Signifikan
JS7		0,722			Signifikan
WLB1			0,804		Signifikan

WLB2	0,867	Signifikan
WLB3	0,877	Signifikan
IS1	0,620	Signifikan
IS2	0,915	Signifikan
IS3	0,928	Signifikan
IS4	0,877	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan setiap indikator dari keseluruhan variabel yang dari *flexible work*, *job satisfaction*, *work-life balance* dan *intention to stay* yang berjumlah 21 item. Mempunyai nilai signifikan (2 tailed) > 0,05 yang berarti seluruh item pernyataan bisa dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Discriminant Validity

Berdasarkan hasil yang terdapat pada tabel 5, seluruh variabel memiliki nilai *discriminant validity* > 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam proses analisis setelah variabel telah dinyatakan valid.

Tabel 5
Uji Discriminant Validity

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Flexible Work</i>	0,529
<i>Job Satisfaction</i>	0,723
<i>Work-life Balance</i>	0,623
<i>Intention to Stay</i>	0,713

Sumber: Data primer diolah, 2023

Uji Reliabilitas

Dalam pengujian menggunakan *inner model* diketahui pada nilai *R-Square* (R^2), yang artinya semakin tinggi nilai R^2 maka dikatakan semakin baik kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6
Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
<i>Flexible Work</i>	0,869
<i>Job Satisfaction</i>	0,887
<i>Work-life Balance</i>	0,920
<i>Intention to Stay</i>	0,907

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil yang terdapat pada tabel 6, diketahui bahwa pada hasil uji *Composite reliability* variabel *flexible work*, *job satisfaction*, *work-life balance* dan *intention to stay* memiliki nilai > 0,07, maka variabel yang digunakan dapat dikatakan reliabel karena nilai *composite reliability* > 0,07.

Hasil Uji Hipotesis

Nilai Hipotesis (Pengaruh Langsung)

Pengujian pengaruh langsung terhadap versi struktural dilakukan untuk menilai dampak variabel terhadap variabel lainnya secara langsung, hal ini melibatkan variabel yang tidak memihak, variabel intervensi dan variabel ditetapkan, serta melibatkan pencarian dan analisis dalam mengevaluasi hubungan langsung antar variabel.

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Pengaruh Langsung		
Hubungan Antar Variabel	Path Coefficient	p-value
FW-> JS	0,352	0,002
WLB-> JS	0,627	< 0,001
FW-> IS	-0,045	0,362
JS-> IS	-0,134	0,143
WLB-> IS	0,422	< 0,001

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7 hasil pengujian nilai pengaruh langsung (a) pengaruh *flexible work* terhadap *job satisfaction* memiliki nilai *p-value* sebesar 0,002, dimana nilai pada *p-value* $\leq 0,05$ yang berarti pengaruh *flexible work* terhadap *job satisfaction* dikatakan signifikan dan pengaruh signifikan ini memiliki arah yang positif. (b) pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* memiliki nilai *p-value* sebesar $< 0,001$, dimana nilai pada *p-value* $\leq 0,05$ yang berarti pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction* dikatakan signifikan dan pengaruh signifikan ini memiliki arah yang positif. (c) pengaruh *flexible work* terhadap *intention to stay* memiliki nilai *p-value* sebesar 0,362, dimana nilai pada *p-value* $> 0,05$ yang berarti dapat dikatakan *flexible work* tidak berpengaruh terhadap *intention stay*. (d) pengaruh *job satisfaction* terhadap *intention to stay* memiliki nilai *p-value* sebesar 0,143, dimana nilai pada *p-value* $> 0,05$ yang berarti dapat dikatakan *job satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *intention to stay*. (e) pengaruh *work-life balance* terhadap *intention to stay* memiliki nilai *p-value* sebesar $< 0,001$, dimana nilai *p-value* $\leq 0,05$ yang berarti memiliki pengaruh *work-life balance* terhadap *intention to stay* dikatakan signifikan dan pengaruh signifikan ini memiliki arah yang positif.

Nilai Hipotesis (Pengaruh Tidak Langsung)

Pengujian model struktural pengaruh tidak langsung merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai pengaruh antar variabel *multipath*. Kriteria dinilai *original sample* pengaruh tidak langsung antar variabel *multipaht* dinyatakan berpengaruh positif yaitu sama dengan $> 0,07$. Berarti hasil pada pengujian menggunakan *software* WarpPLS versi 5.0 :

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Tidak Langsung		
Hubungan Antar Variabel	Path Coefficient	p-value
FW-> JS-> IS	-0,047	0,302
WLB-> JS-> IS	-0,084	0,176

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8 hasil pengujian dan pemasaran nilai pengaruh tidak langsung (a) Pengaruh *flexible work*, *job satisfaction* dan *intention to stay*. Hasil dari pengujian pengaruh tidak langsung terdapat nilai koefisien sebesar -0,047 dan nilai *p-value* sebesar 0,302 $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya mediasi *job satisfaction* pada pengaruh *flexible work* terhadap *intention to stay*. (b) Pengaruh *work-life balance*, *job satisfaction* dan *intention to stay*. Hasil dari pengujian pengaruh tidak langsung terdapat nilai koefisien sebesar -0,084 dan nilai *p-value* sebesar 0,176 $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya mediasi *job satisfaction* pada pengaruh *work-life balance* terhadap *intention to stay*.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Flexible Work* terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* maka hipotesis satu (H_1) diterima. Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh terhadap *job satisfaction* karena fleksibilitas kerja dapat memiliki dampak positif terhadap karyawan dan organisasi di mana dapat mengurangi absensi dan tingkat kemangkiran karyawan, mengurangi tingkat stres, menurunkan *turnover* serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Ma, 2018).

Fleksibilitas kerja meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena para pekerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan profesional kerja dan keluarga (Possenriede dan Plantenga, 2021). *Flexible work* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya merasa bila adanya *flexible work* maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut lebih merasa puas dengan adanya jam kerja yang fleksibel.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Job Satisfaction

Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis menunjukkan bahwa *work-life balance* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* maka hipotesis dua (H_2) diterima. Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja di mana semakin meningkatnya *work-life balance* mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja secara nyata (Aseptia dan Maruno, 2017).

Work-life balance menghasilkan hubungan signifikan positif pada kepuasan pada kepuasan kerja dikarenakan karyawan mampu menjaga keseimbangan keterlibatan (Aliya et al., 2020). *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya merasa bila adanya keseimbangan kerja maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut lebih merasa puas dengan adanya keseimbangan kerja di perusahaan tersebut.

Pengaruh Flexible Work terhadap Intention to Stay

Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* maka hipotesis tiga (H_3) tidak diterima. Hasil penelitian ini telah menyatakan bahwa *flexible work* tidak berpengaruh terhadap *intention to stay*. Menurut hasil penelitian sebelumnya bahwa terdapat jam kerja fleksibel menyebabkan keinginan berpindah yang lebih tinggi dari pada jam kerja standar, karena kesempatan pengembangan diri dinilai rendah. Selain itu juga konflik yang dialami profesional pada jam kerja fleksibel lebih tinggi (Wilelipu, 2019). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya didapatkan hasil yang tidak berpengaruh antara *flexible work* terhadap *intention to stay* yang disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu faktor ekonomi karyawan dan sulitnya mencari pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya memilih untuk tetap bertahan pada perusahaan tersebut.

Pengaruh Job Satisfaction terhadap Intention to Stay

Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* maka hipotesis empat (H_4) tidak diterima. Hasil penelitian ini telah menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *intention to stay*. Menurut hasil penelitian sebelumnya bahwa terdapat karyawan yang tidak puas atau tidak berkomitmen untuk pekerjaan mereka lebih memiliki kemungkinan besar akan berhenti secara sukarela (Lambert et al., 2017).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya didapatkan hasil yang tidak berpengaruh antara *job satisfaction* terhadap *intention to stay* dikarenakan tidak adanya kepuasan karyawan yang disebabkan beberapa faktor, yaitu lingkungan kerja dan faktor karyawan dengan karyawan lainnya. Tetapi, adanya faktor ekonomi

dan sulitnya mencari pekerjaan maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memilih untuk tetap bertahan dan bekerja pada perusahaan tersebut.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Intention to Stay*

Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay* maka hipotesis lima (H_5) diterima. Hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara *work-life balance* terhadap *intention to stay*, artinya jika semakin banyak tingkat keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan yang dirasakan pekerja pada perusahaan swasta, maka keinginan untuk menetap dalam perusahaan akan semakin meningkat (Sudibjo & Suwarli, 2020).

Work-life balance memiliki pengaruh pada *intention to stay* secara signifikan. Artinya, semakin besar keseimbangan pekerjaan dengan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki oleh karyawan, semakin besar minat karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan swasta di Jakarta (Saraswati *et al.*, 2023). *Work-life balance* berpengaruh positif terhadap *intention to stay*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya merasa apabila adanya keseimbangan kerja maka keinginan untuk tetap bertahan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa adanya keseimbangan kerja di perusahaan maka niat karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut meningkat.

Pengaruh *Flexible Work*, *Intention to Stay* terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis menunjukkan bahwa hasil dari pengujian *flexible work*, *intention to stay* terhadap *job satisfaction* tidak terdapat hubungan mediasi antara *job satisfaction* terhadap *flexible work* dan *intention to stay* pada karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya.

Pengaruh *Work-Life Balance*, *Intention to Stay* terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis menunjukkan bahwa hasil dari pengujian *work-life balance*, *intention to stay* terhadap *job satisfaction* tidak terdapat hubungan mediasi antara *job satisfaction* terhadap *work-life balance* dan *intention to stay* pada karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari penjelasan teori dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian adalah sebagai berikut: (1) Berdasarkan *flexible work* (FW) berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* (JS) di mana fleksibilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karena fleksibel kerja, meningkatkan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan karyawan antara pekerjaan dan keluarga; (2) Berdasarkan *work-life balance* (WLB) berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* (JS) di mana keseimbangan memberikan hasil yang memuaskan di perusahaan sehingga karyawan merasa kurang puas dalam bekerja; (3) Berdasarkan *flexible work* (FW) tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* (IS) dimana fleksibilitas kerja yang menyebabkan keinginan untuk berpindah di perusahaan yang di mana dari standar jam kerja dan konflik juga rendah; (4) Berdasarkan *job satisfaction* (JS) tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* (IS) di mana kepuasan kerja terdapat karyawan yang tidak puas atau tidak berkomitmen untuk pekerjaan memiliki niat untuk berhenti secara sukarela. (5) Berdasarkan *work-life balance* (WLB) berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay* (IS) keseimbangan kerja di mana tidak mempertahankan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Ketebatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, berdasarkan fenomerna di atas. Adapun beberapa keterbatasan dalam penyusunan penelitian ini, anantara lain: (1) Penelitian ini menerapkan pada hasil metode survei yang di mana menggunakan penyebaran kuesioner dimana jawaban dari responden tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya; (2) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel diantaranya *flexible work*, *job satisfaction* dan *work-life balance* di mana menjelaskan variabel *intention to stay*; (3) Penelitian ini menggunakan 59 responden pada karyawan PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya dengan keadaan yang sesungguhnya.

Saran

Berdasarkan dari hasil yang di dapat maka disampaikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Bagi manajemen PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya agar meningkatkan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan agar dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, (2) Bagi manajemen PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya dapat memberikan keseimbangan di perusahaan sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja di perusahaan tersebut, (3) Bagi manajemen PT Arta Boga Cemerlang Surabaya (OT) Surabaya dapat memberikan fleksibilitas waktu sehingga karyawan merasa dihargai dan ingin tetap bertahan di perusahaan, (4) Bagi manajemen PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya dapat memberikan kepuasan kerja sehingga tidak ada keinginan karyawan untuk berpindah dari perusahaan tersebut, (5) Bagi manajemen PT Arta Boga Cemerlang (OT) Surabaya dapat memberikan keseimbangan antara pekerjaan dan urusan pribadi sehingga karyawan akan tetap ingin bertahan di perusahaan, (6) Bagi para peneliti selanjutnya, disarankan untuk mencoba menggunakan metode penelitian lain agar lebih mendapatkan hasil yang lebih valid, (7) Bagi para peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan lebih banyak variabel untuk menjelaskan *intention to stay*, (8) Bagi para peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan jumlah *sample* yang lebih banyak agar hasil yang didapatkan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abednego, K. S., E. A. Gunawan, D. C. Widjaja. 2018. *Pengaruh Schedule Flexibility Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara di Surabaya Plaza Hotel*. Skripsi pada Manajemen Perhotelan. Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Al-ali, H. A., Khalid Qalaja, L., & Abu-Rumman, A. 2019. *Justice in organizations and its impact on Organizational Citizenship Behaviors: A multidimensional approach*. *Cogent Business and Management*, 6(1).
- Aliya, G. R., & Saragih, R. 2020. *Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat*. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84-95. Retrieved from.
- Arafah, M. 2020. *Pola Transformasi Pelaku Ekonomi Di Era Transisi Pandemi Ke New Normal*. *AITsarwah*, 3(2), 164-181. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i4.342.1>
- Asepta, U. Y., S. H. P. Maruno. 2017. *Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkomsel., Tbk Branch Malang*. *Jurnal JIBEKA*. Vol. 11(1).
- Aziz, R., Parwoto, M. A. Iqbal. 2022. *The Influence of Flexible Working Arrangements On Turnover Intention and Productivity Through Job Satisfaction On The Millennial Generation of Private Companies in Jakarta in 2022*. *International Journal of Social, Service and Research*, 2(10), 863-880.
- Caillier, J. G. 2013. *Do Employees Feel Comfortable Blowing the Whistle When Their Supervisors Practice Transformational Leadership?* *International Journal of Public Administration*.

- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Michele Kacmar, K. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330–355. <https://doi.org/10.1108/02683941011035278>.
- Chandradewi, Rininta. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Untuk Tinggal pada PT. Lukindari Permata*. Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Endeka, R.F., W. Rumawas, T. Tumbel. 2020. *Worklife Balance dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu*. *Jurnal Productivity*. Vol. 1(5).
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi Kedelapan. Cetakan Kedelapan, Badan Perbitan Universitas Diponegoo, Semarang
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. 2011. PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152. DOI: <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>.
- Handayani, R. 2020. *Metologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. hlm 202.
- Jogiyanto.2011. *Konsep dan Aplikasi Structural Equantion modeling Berbasis Variab dalam Penelitian Bisnis*. STIM YKPN Yogyakarta.
- Khuzaimah Siti, 2017, *Pengaruh Pengembangan Karir Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru*, *Jurnal Online Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Laksono, B.F.W., P. Wardoyo. 2019. *Pengaruh Work-life Balance, Kepuasan Kerja dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions dengan Mentoring sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Hotel Dafam Semarang*. Tesis pada Magister Manajemen. Universitas Semarang.
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Klahm, C., & Smith, B. 2017. Job Stress, Job Involvement, Job satisfaction and Organizational Commitment and Their Associations with Job Burnout Among Indian Police Officers: a Research Note. <https://doi.org/10.1007/s11896-017-9236-y>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. 2019. *Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Administrasi (EMBA)*, 7(4), 4671–4680
- Ma, Xuejiao. 2018. *The Effect Mechanism of Work Flexibility on Employee Job Satisfaction*. *Journal of Physics: Conference Series*, 1053(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1053/1/012105>
- Mardanov, I. 2020. *Intrinsic and extrinsic motivation, organizational context, employee contentment, job satisfaction, performance and intention to stay*. *Evidence-Based HRM*, 9(3), 223–240. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-02-2020-0018>.
- Maslichah, N., & Hidayat, K. 2017. *Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016)*. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 49(1), 60–68.
- Noor, A., Zainuddin, Y., Panigrahi, S. K., & Rahim, F. binti T. 2020. *Investigating the Relationship among Fit Organization, Organization Commitment and Employee's Intention to stay: Malaysian Context*. *Global Business Review*, 21(1), 68–87.
- Nugraha., Y ,Gunawan, G., Sulastiana, M., & Harding, D. 2019. *Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work Life Balance di Indonesia*. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–90.
- Possenriede, D. S., dan Plantenga, J. 2021. *Temporal and Locational Flexibility of Work, WorkingTime Fit, and Job Satisfaction*. *SSRN Electronic Journal*, 8436.

- Pratiwi, I. W., 2021. *Work Life Balanced Pada Wanita Karir Yang Telah Berkeluarga*. Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi, Vol 10.
- Putra, K. C., T. A. Pratama, R. A. Linggautama. S. W. Prasetyaningtyas. 2020. *The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period*. Journal of Business Management Review. Vol. 1(5). 341-353.
- Putra, M. S. 2012. *Pengaruh Nepotisme Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Stay: Studi pada Karyawan Hotel Melati di Denpasar*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Rusmini, M. , Cahyono, D. N., & Putr, K. 2023. *Bangkitnya Perekonomian Indonesia Pasca Covid-19*. EKONOMI BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN, 12(1), 59-75.
- Saraswati, K. D. H., & Lie, D. 2020. *Psychological Well-Being: The Impact of Work-Life Balance and Work Pressure*. Proceedings of the 2nd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities, 478, 580-587.
- Sedaju, A., Haryono, S., & Anisahwati, N. 2020. *Flexible Work Arrangement in Manufacturing during the Covid- 19 Pandemic: An Evidence-Based Study of Indonesian Employees*. International Journal of Advanced Science and Technology, 29(6), 3914- 3924.
- Shalihah, M., & Azzuhri, M. 2018. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Intention to stay Relawan di Organisasi Non-Profit (Studi pada TurunTangan Malang)*. Jurnal Ilmian Ekonomi Bisnis, 6(2), 1-15.
- Sudibjo, N., M. dan B. N. Suwarli. 2020. *Job Embeddedness and Job Satisfaction as a Mediator between Work-Life Balance and Intention to Stay*. International Journal of Innovation, Creativity and Change. Vol. 11, Issue 8.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif. kualitatif. dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Syahrudin, S. 2020. *Menimbang Peran Teknologi dan Guru dalam Pembelajaran di Era COVID-19*. Menimbang Peran Teknologi dan Guru dalam Pembelajaran di Era COVID-19.
- Wicaksono, I. S. 2019. *Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Yogyakarta: Imam Syaiful Wicaksono.
- Wilelipu, Monica. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Flexitime Terhadap Kinerja Karyawan PT. Formulatrix Indonesia*. Skripsi pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Yao, C., & Huang, P. (2018). *Effects of Leadership Style on Job satisfaction and Intention to stay in Shipping Industry*. Journal of Coastal Research, 83, 796-801.
<https://doi.org/10.2112/SI83-130.1>