Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan, Volume 2, Number 1, 2024, *Page*: 1-21

Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan *Work Life Balance* dengan Pelatihan Kerja Sebagai Variabel Moderasi terhadap Kepuasan Kerja Konsultan di DKI Jakarta

Pahrizal Sofyan [1]*, Farida Elmi[2]

[1,2]Universitas Mercubuana

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan kepuasan kerja pada karyawan akuntansi dan konsultan pajak di DKI Jakarta yang bekerja jarak jauh. Penelitian difokuskan pada tiga faktor utama yang mendukung kerja jarak jauh yaitu fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan pelatihan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode inferensial. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja sebagai konsultan akuntansi dan pajak di wilayah DKI Jakarta. Teknik pengambilan sampel adalah nonprobability dengan purposive sampling. Penentuan besar sampel mengikuti teori Tabachnick yang menyarankan pengambilan 5 sampai 10 kali lipat dari jumlah indikator. Penelitian ini memiliki 41 indikator, dan besar sampel yang diambil sebanyak 210 karyawan, dengan alat manajemen data menggunakan aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan pelatihan kerja memoderasi dan memperkuat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah mencari indikator alternatif yang paling lemah pengaruhnya terhadap masing-masing variabel fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan pelatihan kerja, serta memperluas cakupan wilayah penelitian.

Kata Kunci: Fleksibilitas Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja, Konsultan, DKI Jakarta.

DOI: https://doi.org/10.47134/jampk.v2i1.416
*Correspondence: Author Email: pahrizalzs@gmail.com,

Received: 07-07-2024
Accepted: 15-08-2024
Published: 02-09-2024

Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

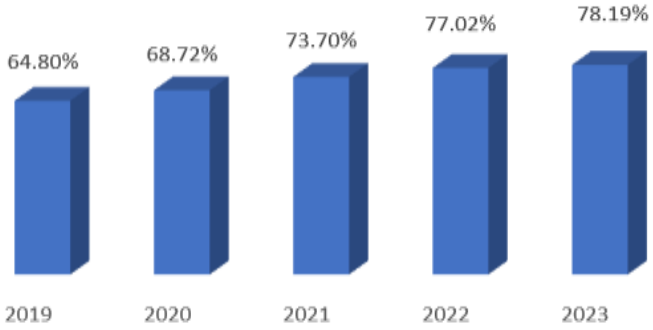
Abstract: *This research is motivated by the issue of job satisfaction among accounting and tax consultant employees in DKI Jakarta who work remotely. The study focuses on three main factors supporting remote work: work flexibility, work life balance, and job training. This is a quantitative study using inferential methods. The population consists of all employees working as accounting and tax consultants in the DKI Jakarta area. The sampling technique is non-probability with purposive sampling. The sample size determination follows Tabachnick's theory, which suggests taking 5 to 10 times the number of indicators. This study has 41 indicators, and the sample size taken is 210 employees, with data management tools using SmartPLS 4 aplikasi. The results of this study indicate that work flexibility, work life balance, and job training have a positive and significant impact on job satisfaction, and job training moderates and strengthens the effect of work flexibility on job satisfaction and the effect of work life balance on job satisfaction. Recommendations for future research include exploring alternative indicators that have the weakest influence on each variable of work flexibility, work life balance, and job training, as well as expanding the research coverage area*

Keywords: Work Flexibility, Work life balance, Work Training, Job Satisfaction, Consultants, DKI Jakarta.

Pendahuluan

Epidemi global COVID-19 telah mengubah lingkungan budaya di tempat kerja secara signifikan. Pemberlakuan work from home (WFH) awalnya merupakan upaya untuk memutus penularan virus sebagai respons terhadap peraturan pemerintah mengenai pembatasan sosial dan karantina wilayah. Hal ini menggiring perusahaan-perusahaan di seluruh dunia untuk merumuskan solusi kreatif guna menjaga kelangsungan bisnis

mereka, tetapi sekaligus mengurangi risiko penyebaran COVID-19. Penerapan WFH ini tidak hanya mempengaruhi cara perusahaan beroperasi, tetapi juga mengubah paradigma kerja konvensional. Seiring dengan berjalannya waktu, banyak manfaat tambahan muncul di aspek finansial ataupun non-finansial. Perusahaan merasakan manfaat efisiensi dari sisi biaya operasional kantor dan para karyawan dapat mengatur waktu kerja mereka lebih sesuai dengan kebutuhan pribadi dan profesional mereka. Selain itu, para karyawan memiliki kesempatan untuk menjelajahi lokasi baru atau bahkan bekerja dari lingkungan yang lebih nyaman, yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan dalam pekerjaan mereka. Selain gaji dan manfaat materi, fleksibilitas kerja menjadi salah satu faktor yang sangat dihargai oleh para karyawan. Pandemi COVID-19 telah mendorong perubahan signifikan dalam budaya kerja global, menggarisbawahi pentingnya adaptasi dan inovasi dalam menghadapi tantangan yang tidak terduga.



Gambar 1. Penetrasi Internet di Indonesia

Gambar diatas menunjukkan bahwa selama pandemi COVID-19 dari akhir tahun 2019 hingga akhir tahun 2022, terjadi peningkatan signifikan dalam penetrasi internet di Indonesia. Rata-rata kenaikan pertahunnya sekitar 4%. Pemerintah Indonesia pada awal pandemi COVID-19 mengeluarkan kebijakan untuk mewajibkan *work from home* (WFH) sebagai salah satu upaya untuk membatasi penyebaran virus. Keputusan ini memberikan tekanan yang signifikan pada infrastruktur internet, karena banyak karyawan dan perusahaan harus bergantung sepenuhnya pada koneksi internet untuk menjalankan pekerjaan. Namun, ketika pandemi COVID-19 mulai mereda pada tahun 2022 dan perlahan kembali ke kehidupan yang lebih normal pada tahun 2023, pertumbuhan penetrasi internet di Indonesia tidak lagi mengalami lonjakan yang sama seperti tahun-tahun pandemi COVID-19 melonjak. Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan WFH yang awalnya menjadi kebijakan darurat, telah membuka jalan bagi perusahaan memberikan fleksibilitas bekerja kepada para karyawan.

Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dalam konteks fleksibilitas kerja, *work life balance*, dan pelatihan kerja, sebagian besar berfokus pada perusahaan-perusahaan dalam sektor jasa dan teknologi informasi. Penelitian yang mengambil sampel dari profesi konsultan masih tergolong langka dalam literatur akademis. Kondisi ini menjadi subjek yang menarik untuk diteliti mengingat bahwa profesi konsultan telah menjadi representasi dari jenis pekerjaan yang saat ini dapat dilakukan sepenuhnya dari jarak jauh (*full remote*). Dalam era perubahan paradigma bekerja yang semakin menguat, memahami bagaimana

fleksibilitas kerja, *work life balance*, dan pelatihan kerja memengaruhi profesi konsultan menjadi relevan.

Dengan adanya fenomena dan *research gap* tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dan membahas mengenai "**Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan *Work life balance* dengan Pelatihan Kerja sebagai Variabel Moderasi terhadap Kepuasan Kerja Konsultan di DKI Jakarta**"

Metode Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan inferensial dan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini. Penelitian yang menghubungkan suatu variabel dengan variabel lain dan mengevaluasi suatu hipotesis disebut penelitian kuantitatif inferensial. Penelitian kuantitatif inferensial menghasilkan hasil yang tidak hanya menggambarkan suatu fenomena atau sekumpulan fakta, tetapi juga melakukan analisis menyeluruh dan menunjukkan bagaimana suatu variabel berhubungan dengan faktor lainnya. Untuk mengetahui pengaruh variabel fleksibilitas kerja (X1) dan variabel work-life balance (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y1) serta variasinya apabila dipengaruhi oleh variabel moderasi pelatihan kerja (X3), maka digunakan konsep dalam penelitian ini mengacu pada kajian konsep dan variabel terdahulu.

Hasil dan Pembahasan

Deksripsi Karakteristik Responden

Deskripsi responden memberikan penjelasan mengenai atribut responden antara lain usia, jenis kelamin, gelar pendidikan, dan masa kerja. Di bawah ini adalah penjelasan deskripsi responden berikut ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
1	Laki - Laki	129	61.43
2	Perempuan	81	38.57
	Jumlah	210	100.00

Sumber: Data Primer Diolah, 2024.

Dalam jumlah responden sebanyak 210 orang, Sekitar 61,43% dari total responden atau 129 orang adalah laki-laki. Sebaliknya, sebanyak 81 responden atau sekitar 38,57% adalah perempuan. Dari data tersebut terlihat bahwa mayoritas responden yang bekerja di DKI Jakarta sebagai konsultan akuntansi dan pajak adalah laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Kategori Usia	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
1	21 tahun – 25 tahun	13	6.19
2	>25 tahun – 30 tahun	63	30.00
3	>30 tahun – 35 tahun	78	37.14
4	>35 tahun – 40 tahun	30	14.29
5	>40 tahun – 45 tahun	17	8.10

6	>45 tahun – 50 tahun	7	3.33
7	>51 tahun – 55 tahun	2	0.95
	Jumlah	210	100.00

Sumber: Data Primer Diolah, 2024.

Mayoritas dari responden yang merupakan konsultan akuntansi dan pajak di DKI Jakarta adalah dalam rentang usia 31 hingga 35 tahun, dengan total 78 balasan atau sekitar 37,14% dari total 210 responden. Diikuti oleh kelompok usia 26 hingga 30 tahun dengan 63 responden atau sekitar 30.00%. Jumlah responden terendah terdapat pada kelompok usia 51 hingga 55 tahun, hanya 2 responden atau sekitar 0.95% dari total responden. Dari data ini, disimpulkan bahwa mayoritas dari konsultan akuntansi dan pajak di DKI Jakarta berada pada usia produktif, yaitu antara 26 hingga 40 tahun, yang mungkin mencerminkan tingginya tingkat pengalaman dan keahlian dalam bidang mereka.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Kategori Jenjang Pendidikan	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
1	S1 (Strata-1)	132	62.86
2	S2 (Strata-2)	75	35.71
3	S3 (Strata-3)	3	1.43
	Jumlah	210	100.00

Sumber: Data Primer Diolah, 2024.

Dari data diatas, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan S1 (Strata-1) yang berjumlah 132 orang atau sekitar 62.86% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dari para konsultan akuntansi dan pajak di DKI Jakarta memiliki latar belakang pendidikan sarjana. Selain itu, terdapat juga sejumlah 75 responden atau sekitar 35.71% yang memiliki gelar Strata-2 (S2), menunjukkan bahwa sebagian besar juga telah mengejar pendidikan lanjutan hingga tingkat magister. Meskipun dalam jumlah yang lebih sedikit, namun ada juga sejumlah 3 responden atau sekitar 1.43% yang memiliki gelar Strata-3 (S3), menandakan adanya kehadiran responden yang telah menempuh pendidikan tingkat doktoral.

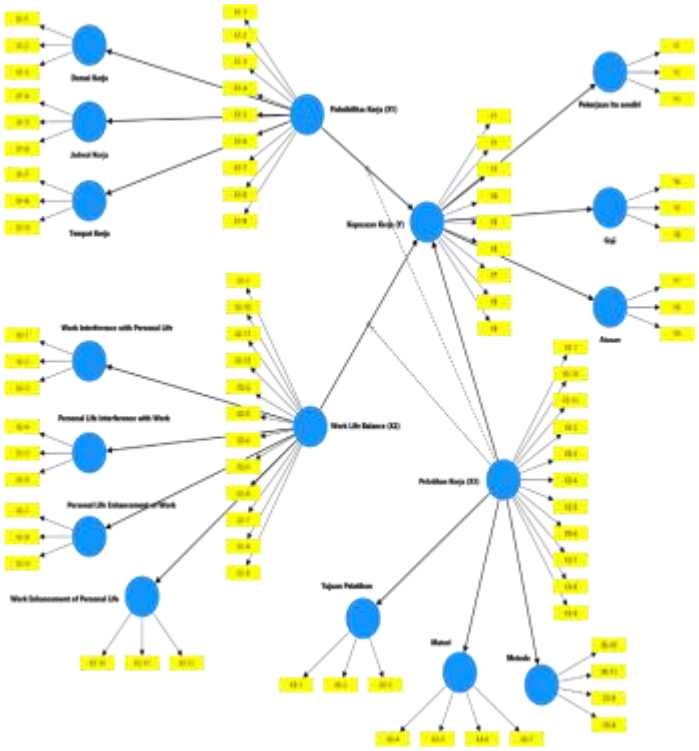
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Kategori Masa Kerja	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
1	>3 bulan - 1 tahun	8	3.81
2	>1 tahun - 3 tahun	32	15.24
3	>3 tahun - 5 tahun	114	54.29
4	>5 tahun - 10 tahun	49	23.33
5	>10 tahun	7	3.33
	Jumlah	210	100.00

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan karakteristik masa kerja, terdapat 8 responden atau 3.81% memiliki masa kerja antara 3 hingga 12 bulan, menunjukkan keberadaan sejumlah pemula yang baru yang sudah menjadi karyawan tetap dan lolos masa percobaan kerja. Sebanyak 32 responden atau 15.24% memiliki masa kerja antara 1 hingga 3 tahun. Mayoritas responden yakni 114 orang atau 54.29%, telah memiliki pengalaman kerja selama 3 hingga 5 tahun, menunjukkan bahwa industri ini membutuhkan karyawan dengan masa kerja yang cukup lama. Terdapat 49 responden atau 23.33% yang memiliki masa kerja antara 5 hingga 10 tahun, menandakan adanya kelompok yang telah mengumpulkan pengalaman yang signifikan dalam industri ini. Sebanyak 7 responden atau 3.33% telah memiliki pengalaman lebih dari 10 tahun, menunjukkan bahwa dalam industri ini terdapat juga mereka yang telah menjalani karir yang panjang dan mungkin telah mencapai posisi atau tingkat keahlian tertentu.

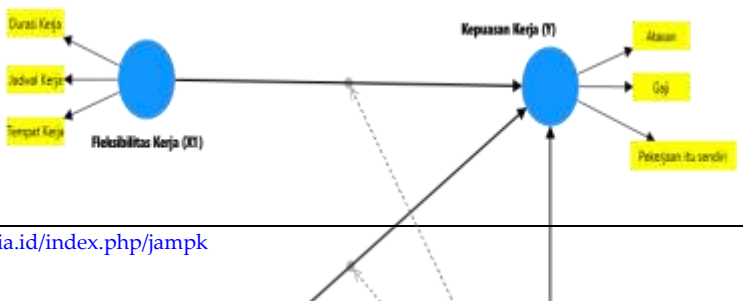
Analisis *First Stage* dari Analisis SEM_PLS The *Embedded Two Stage Approach*



Gambar 2. Path pada *First Stage*

Dengan memahami dan menguasai analisis *first stage*, peneliti akan memiliki landasan yang kuat untuk melanjutkan ke tahap berikutnya dalam metode SEM-PLS yaitu analisis *second stage* yang melibatkan pengujian pengaruh antar variabel dalam *model* struktural.

Analisis *Second Stage* dari Analisis SEM_PLS *The Embedded Two Stage Approach*



Gambar 3. ***Path*** **pada** ***Second Stage***

Analisis Data

Menyelidiki hubungan antara skor konstruk yang dihitung PLS dan skor item atau komponen adalah bagaimana model pengukuran dengan indikator refleksif menjalani penilaian validitas konvergen. Jika nilai korelasi suatu indikator lebih dari 0,50 maka dianggap valid. Tabel berikut menampilkan keluaran temuan korelasi antara indikator dan konstruksinya:

Tabel 5. ***Outer loading*** **pada** ***First Stage*** **dari Analisis SEM – PLS**
The Embedded Two Stage Approach

	X1-1	X1-2	X1-3	Fleksibilitas Kerja (X1)		Keterangan
X1-1-1	0.953			0.900		Valid
X1-1-2	0.957			0.916		Valid
X1-1-3	0.944			0.937		Valid
X1-2-1		0.631		0.513		Valid
X1-2-2		0.936		0.900		Valid
X1-2-3		0.926		0.936		Valid
X1-3-1			0.806	0.759		Valid
X1-3-2			0.918	0.909		Valid
X1-3-3			0.899	0.865		Valid
	X2-1	**X2-2**	**X2-3**	**X2-4**	***Work life balance* (X2)**	**Keterangan**
X2-1-1	0.874				0.809	Valid
X2-1-2	0.919				0.877	Valid
X2-1-3	0.926				0.875	Valid
X2-2-1		0.955			0.880	Valid
X2-2-2		0.949			0.882	Valid
X2-2-3		0.912			0.925	Valid
X2-3-1			0.942		0.932	Valid
X2-3-2			0.976		0.936	Valid
X2-3-3			0.981		0.939	Valid
X2-4-1				0.884	0.916	Valid
X2-4-2				0.894	0.768	Valid
X2-4-3				0.861	0.754	Valid
	X3-1	**X3-2**	**X3-3**	**Pelatihan Kerja (X3)**		**Keterangan**
X3-1-1	0.792			0.735		Valid
X3-1-2	0.879			0.805		Valid
X3-1-3	0.917			0.876		Valid
X3-2-1		0.922		0.896		Valid
X3-2-2		0.911		0.878		Valid
X3-2-3		0.943		0.905		Valid
X3-2-4		0.712		0.646		Valid
X3-3-1			0.937	0.885		Valid
X3-3-2			0.874	0.848		Valid
X3-3-3			0.958	0.911		Valid
X3-3-4			0.924	0.898		Valid

Sumber: data diolah dari PLS (2024)

Berdasarkan data pada Tabel 5, nilai dari *outer loading* setiap indikator dan dimensi masing-masing variabel penelitian pada analisa *first stage* memiliki nilai diatas 0,50 sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini valid terhadap dimensi ataupun indikatornya. Selanjutnya adalah pengujian *convergent validity* pada analisa *second stage.*

Tabel 6. *Outer loading* pada *Second Stage* dari Analisis SEM – PLS
The Embedded Two Stage Approach

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

	Fleksibilitas Kerja (X1)	*Work life balance* (X2)	Pelatihan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)	Keterangan
Durasi Kerja	0.95				Valid
Jadwal Kerja	0.97				Valid
Tempat Kerja	0.97				Valid
Work Interference with Personal Life		0.94			Valid
Personal Life Interference with Work		0.95			Valid
Personal Life Enhancement of Work		0.97			Valid
Work Enhancement of Personal Life		0.94			Valid
Tujuan Pelatihan			0.96		Valid
Materi			0.96		Valid
Metode			0.93		Valid
Pekerjaan itu sendiri				0.96	Valid
Gaji				0.88	Valid
Atasan				0.96	Valid

Berdasarkan data pada Tabel 6, analisis tahap kedua menunjukkan *outer loading* masing-masing variabel dan dimensinya di bawah 0,50, menunjukkan bahwa seluruh indikator, variabel, dan nilainya adalah asli.

Tabel 7. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE	Nilai Kritis	Keterangan
Fleksibilitas Kerja (X1)	0.927	0.5	Valid
Work life balance (X2)	0.903	0.5	Valid
Pelatihan Kerja (X3)	0.901	0.5	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0.873	0.5	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi Statistik SmartPLS 4, 2024.

Cara lain untuk membuktikan validitas konvergen adalah melalui teknik *Average Variance Extracted* (AVE). Menurut Hair (2020), pedoman umumnya adalah menargetkan skor AVE lebih besar dari 0,50. Nilai AVE keempat variabel lebih dari 0,50 seperti terlihat pada Tabel 7. Variabel fleksibilitas kerja mempunyai nilai terbesar yaitu 0,927, sedangkan variabel kepuasan kerja mempunyai nilai terendah yaitu 0,873. Dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut dianggap valid untuk mengukur variabel atau dimensi, dan variabel serta dimensi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas konvergen yang kuat.

Tabel 8. Hasil Uji Dimensi *Cross loading*

	Fleksibilitas Kerja (X1)	*Work life balance* (X2)	Pelatihan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y)	Pelatihan Kerja (X3) x Fleksibilitas Kerja (X1)	Pelatihan Kerja (X3) x *Work life balance* (X2)

Durasi Kerja	0.950	0.832	0.852	0.117	0.298	0.097
Jadwal Kerja	0.966	0.789	0.768	0.161	0.293	0.036
Tempat Kerja	0.973	0.829	0.851	0.172	0.111	0.116
Personal Life Interference with Work	0.810	0.948	0.834	0.094	0.047	0.243
Work Interference with Personal Life	0.784	0.944	0.837	0.123	0.047	0.293
Work Enhancement of Personal Life	0.772	0.937	0.749	0.122	0.071	0.247
Personal Life Enhancement of Work	0.845	0.968	0.879	0.129	0.047	0.218
Tujuan Pelatihan	0.776	0.802	0.958	0.218	0.301	0.049
Materi	0.805	0.842	0.957	0.199	0.119	0.168
Metode	0.880	0.846	0.934	0.125	0.111	0.042
Pekerjaan itu sendiri	0.201	0.170	0.228	0.964	0.025	0.007
Gaji	0.106	0.124	0.169	0.881	0.049	0.001
Atasan	0.128	0.056	0.156	0.956	0.075	0.079
Pelatihan Kerja (X3) x Fleksibilitas Kerja (X1)	0.308	0.083	0.103	0.052	1.000	0.609
Pelatihan Kerja (X3) x *Work life balance* (X2)	0.086	0.264	0.096	0.026	0.119	1.000

Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi Statistik SmartPLS 4, 2024.

Discriminant validity digunakan untuk menunjukkan apakah dimensi suatu variabel akan menghasilkan variabel yang nilainya lebih tinggi dibandingkan variabel lainnya. Hair (2020) menyatakan bahwa cross loading yaitu membandingkan korelasi antara indikator dengan dimensi variabel lain digunakan untuk menentukan apakah setiap dimensi variabel mempunyai diskriminan yang cukup. Pengaruh masing-masing dimensi terhadap suatu variabel harus lebih besar dibandingkan pengaruhnya terhadap variabel lain agar hasilnya dianggap sah. Dari hasil Tabel 8 terlihat bahwa validitas diskriminan terpenuhi karena nilai silang masing-masing dimensi pada dimensi variabel (nilai blok dan tebal) lebih besar dibandingkan pengaruhnya terhadap dimensi variabel lain yang nilainya di atas ambang batas, yaitu 0,7.

Tabel 9. Nilai *Fornell-Larcker Criterion*

	Fleksibilitas Kerja (X1)	***Work life balance* (X2)**	**Pelatihan Kerja (X3)**	**Kepuasan Kerja (Y)**
Fleksibilitas Kerja (X1)	**0.910**			
Work life balance (X2)	0.876	**0.845**		
Pelatihan Kerja (X3)	0.729	0.921	**0.873**	
Kepuasan Kerja (Y)	0.614	0.866	0.973	**0.953**

Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi Statistik SmartPLS 4, 2024.

Tabel terlampir menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai akar AVE yang lebih besar dibandingkan nilai korelasi dengan faktor lainnya. Karena itu, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel mempunyai validitas diskriminan yang kuat.

Tabel 10. Nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

	Fleksibilitas Kerja (X1)	***Work life balance* (X2)**	**Pelatihan Kerja (X3)**	**Kepuasan Kerja (Y)**
Fleksibilitas Kerja (X1)				

Work life balance (X2)	0.753		
Pelatihan Kerja (X3)	0.583	0.769	
Kepuasan Kerja (Y)	0.427	0.67	0.801

Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi Statistik SmartPLS 4, 2024.

Berdasarkan uji validitas menggunakan indikator HTMT, nilai semua indikator-indikator ini melebihi nilai minimum yang disyaratkan.

Tabel 11. *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

	Composite Reliability	***Cronbach's alpha***
Fleksibilitas Kerja (X1)	0.927	0.961
Work life balance (X2)	0.901	0.964
Pelatihan Kerja (X3)	0.901	0.947
Kepuasan Kerja (Y)	0.873	0.928

Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi Statistik SmartPLS 4, 2024.

Seluruh variabel memiliki nilai reliabilitas komposit di atas 0,7 dan nilai Cronbach's alpha di atas 0,7, sesuai dengan temuan pengukuran yang ditampilkan pada tabel di atas. Oleh karena itu, temuan ini menunjukkan bahwa ketergantungan penelitian memenuhi kriteria dan mempunyai nilai signifikan.

Hasil Pengujian Nilai R-*square*

Melihat nilai R-*square* yang merupakan uji *goodness-fit model*.

Tabel 12. Nilai R^2

	R-*Square*	**Adjusted R-*Square***	**Keterangan**
Kepuasan Kerja (Y)	0.771	0.745	Kuat

Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi Statistik SmartPLS 4, 2024.

Dalam penelitian ini menunjukan sebesar 0,771 atau 77,1% variasi kepuasan kerja konsultan di Faktor-faktor yang telah diamati dapat digunakan untuk menjelaskan DKI Jakarta. Faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini menyumbang 22,9% sisanya.

Hasil Pengujian *Effect Size f-Square* (f^2)

Tabel 13. Nilai f^2

	Kepuasan Kerja (Y)	**Keterangan**
Fleksibilitas Kerja (X1)	0.22	Moderat
Work life balance (X2)	0.24	Moderat
Pelatihan Kerja (X3)	0.23	Moderat
Pelatihan Kerja (X3) x Fleksibilitas Kerja (X1)	0.30	Moderat
Pelatihan Kerja (X3) x *Work life balance* (X2)	0.26	Moderat

Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi Statistik SmartPLS 4, 2024.

Variabel fleksibilitas kerja (X1) memiliki nilai f^2 sebesar 0,22 yang menunjukkan pengaruh moderat terhadap kepuasan kerja. Variabel *work life balance* (X2) dan pelatihan kerja (X3) masing-masing dengan nilai f^2 sebesar 0,24 dan 0,23, keduanya menunjukkan pengaruh moderat. Secara keseluruhan, penelitian ini menyatakan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki kontribusi moderat dalam mempengaruhi kepuasan kerja konsultan di DKI Jakarta.

Hasil Pengujian *Predictive Relevance* / *Q-Square* (Q^2)

Tabel 14. Nilai Q^2

	Q^2 prediksi
Kepuasan Kerja (Y)	0.400

Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi Statistik SmartPLS 4, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian, nilai Q^2 untuk kepuasan kerja konsultan di DKI Jakarta adalah sebesar 0.400. Mengingat nilai Q^2 lebih besar dari 0, hal ini menunjukkan bahwa model tersebut memiliki signifikansi prediktif yang kuat, menandakan bahwa variabel kepuasan kerja dapat diprediksi dengan baik oleh *model* yang digunakan.

Hasil Pengujian Hipotesis

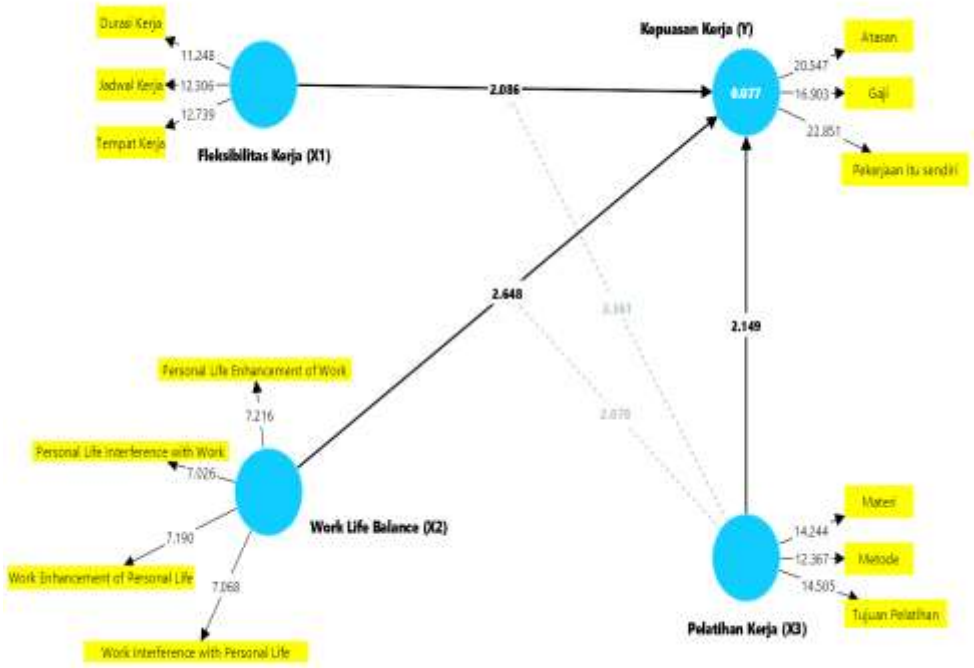
Pengujian hipotesis menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien jalur atau nilai t-statistik pengaruh antar variabel penelitian memberikan informasi tentang perhitungan yang dilakukan sepanjang proses pengujian hipotesis. Dengan membandingkan nilai uji t dengan nilai pada tabel t, maka statistik uji t dapat ditentukan dengan menggunakan alat statistik SmartPLS 4. Statistik t yang lebih besar dari 1,96 menunjukkan bahwa skor model atau koefisien rute lebih tinggi dari 5%, yang memungkinkan dilakukannya pengujian hipotesis dua sisi. disepakati. Tabel 4.15 memberikan penjelasan mengenai nilai koefisien rute yang diperoleh.

Tabel 15. *Path Coefficient (Direct Effect)*

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (|O/STDEV|)	Nilai P (P *values*)
Fleksibilitas Kerja (X1) > Kepuasan Kerja (Y)	0.475	0.425	0.228	2.086	0.037
Work life balance (X2) > Kepuasan Kerja (Y)	0.610	0.564	0.231	2.648	0.008
Pelatihan Kerja (X3) > Kepuasan Kerja (Y)	0.335	0.348	0.156	2.149	0.032
Pelatihan Kerja (X3) x Fleksibilitas Kerja (X1) > Kepuasan Kerja (Y)	0.544	0.499	0.231	2.361	0.018
Pelatihan Kerja (X3) x *Work life balance* (X2) > Kepuasan Kerja (Y)	0.442	0.395	0.213	2.078	0.038

Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi Statistik SmartPLS 4, 2024.

Berikut adalah *model path coefficient* pada hasil *bootstrapping* dengan menggunakan aplikasi statistik Smart PLS 4.



Gambar 4. Hasil Boostraping Second Stage dari Analisis SEM_PLS

Berdasarkan hasil pengujian, dijelaskan bahwa dimensi yang memiliki pengaruh yang paling besar yaitu *work life balance* (2.648) terhadap kepuasan kerja konsultan di DKI Jakarta. Adapun dimensi dari variabel fleksibilitas kerja yang memiliki nilai terbesar yaitu tempat kerja (12.739) dan nilai terkecil yaitu durasi kerja (11.248), dimensi dari variabel *work life balance* yang memiliki nilai terbesar adalah *personal life enchancement of work* (7.216) dan nilai terkecil yaitu indikator *personal life interfance with work* (7.026). Variabel pelatihan kerja memiliki dimensi dengan nilai terbesar yaitu tujuan pelatihan (14.505) dan indikator dengan nilai terkecil adalah metode pelatihan (12.367). Pengaruh moderasi pelatihan kerja dalam memperkuat feksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja (2.361) dapat dikatakan lebih besar dibandingkan pengaruh moderasi pelatihan kerja dalam memperkuat *work life balance* terhadap kepuasan kerja (2.078).
Adapun hasil uji hipotesisnya adalah sebagai berikut.

Tabel 16. Hasil Pengujian Hipotesis

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (|O/STDEV|)	Nilai P (P values)	Keputusan
Hipotesis 1: Fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan Kerja	0.475	0.425	0.228	2.086	0.037	Diterima

Hipotesis 2: *Work life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan Kerja	0.610	0.564	0.231	2.648	0.008	Diterima
Hipotesis 3: Pelatihan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja	0.335	0.348	0.156	2.149	0.032	Diterima
Hipotesis 4: Pelatihan kerja memperkuat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja	0.544	0.499	0.231	2.361	0.018	Diterima
Hipotesis 5: Pelatihan kerja memperkuat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja	0.442	0.395	0.213	2.078	0.038	Diterima

Sumber: Hasil Olah Data Aplikasi Statistik SmartPLS 4, 2024.

Penjelasan dari tabel diatas sebagai berikut.

H1: Fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja konsultan.

Konsultan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi ketika diberi lebih banyak kelonggaran untuk memutuskan bagaimana dan kapan mereka menyelesaikan pekerjaannya. (asli sampel 0,475, t statistik 2,086, dan nilai probabilitas 0,037). Semakin fleksibel jadwal kerja mereka, semakin puas pula konsultan di DKI Jakarta terhadap pekerjaan mereka. Temuan ini menekankan bahwa pekerjaan yang dilakukan secara fleksibel meningkatkan efesiensi proses yang dilakukan para karyawan karena tanpa adanya kewajiban untuk datang ke kantor setiap harinya.

H2: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja konsultan.

Temuan analisis menunjukkan bahwa work-life balance mempunyai pengaruh positif dan substansial terhadap kepuasan kerja konsultan (asli sampel 0,610, t statistik 2,648, dan nilai probabilitas 0,008). Semakin banyak keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan oleh konsultan DKI Jakarta, semakin besar pula kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka. Hasil ini menyoroti betapa pentingnya mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional untuk meningkatkan kepuasan kerja. Konsultan yang berhasil menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesionalnya cenderung merasa lebih puas dalam perannya.

H3: Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja konsultan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja konsultan (asli sampel 0,335, t statistik 2,419, dan nilai probabilitas 0,032). Konsultan di DKI Jakarta melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi sehubungan dengan kualitas pelatihan yang mereka peroleh dalam pekerjaan. Hasil ini menyoroti pentingnya pelatihan di tempat kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja konsultan.

H4: Pelatihan kerja memperkuat pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja konsultan.

Temuan analisis menunjukkan bahwa dampak fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja konsultan lebih kuat jika dikaitkan dengan variabel pelatihan kerja (asli sampel 0,544, t statistik 2,361, dan nilai probabilitas 0,018). Hasil ini menyoroti pentingnya pelatihan kerja

dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan konsultan serta kemampuan mereka untuk meningkatkan hubungan positif antara fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja.

H5: Pelatihan kerja memperkuat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja konsultan.

Kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja lebih kuat dipengaruhi oleh variabel pelatihan kerja, menurut penelitian. (sampel asli 0.442, t statistik 2.078 dan nilai probabilitas 0.038). Temuan ini menyatakan bahwa konsultan yang mendapatkan pelatihan kerja cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya ketika mereka juga mampu mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut penelitian, fleksibilitas kerja secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Aspek fleksibilitas kerja yang paling signifikan mempengaruhi kebahagiaan kerja berdasarkan nilai korelasi antar dimensi adalah tempat kerja dengan indikator karyawan dapat memilih tempat di mana pun untuk bekerja. Hal ini mengungkapkan bahwa konsultan di DKI Jakarta tidak terikat untuk hadir di kantor setiap hari karena pekerjaan mereka dapat diselesaikan dari berbagai lokasi. Mayoritas responden dalam penelitian ini setuju bahwa dengan kebebasan dalam memilih lingkungan kerja dan tanpa harus ke kantor secara signifikan meningkatkan produktivitas mereka dalam menyelesaikan proyek klien dan menjadwalkan pertemuan dengan klien. Hal ini sangat relevan dengan kondisi wilayah di DKI Jakarta yang memiliki tingkat kemacetan lalu lintas sangat tinggi. Dengan tidak harus menghabiskan waktu di perjalanan menuju kantor, para konsultan memiliki lebih banyak waktu yang dapat dioptimalkan dengan baik. Selain itu, fleksibilitas tempat kerja memungkinkan konsultan untuk bekerja dalam lingkungan yang lebih nyaman dan kondusif, yang dapat meningkatkan kreativitas dan efektivitas kerja serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dimensi dari fleksibilitas kerja yang memiliki pengaruh terlemah adalah durasi kerja dengan indikator karyawan diberikan kebebasan mengatur ritme kerja. Hal ini dikarenakan bahwa karakteristik pekerjaan konsultan akuntansi dan pajak di DKI Jakarta yang sering kali mengikuti ritme kerja yang ditentukan oleh kebutuhan klien dan tenggat waktu yang ketat. Konsultan di bidang ini mungkin menghadapi periode kerja intensif selama musim pelaporan pajak atau saat ada audit yang perlu diselesaikan dalam waktu singkat. Oleh karena itu, meskipun kebebasan mengatur ritme kerja bisa bermanfaat, namun dalam praktiknya, konsultan tetap harus menyesuaikan diri dengan jadwal dan permintaan klien.

Sesuai dengan hipotesis Pearson tahun 2019 yang menyatakan bahwa rasa kepuasan kerja seorang karyawan meningkat seiring dengan tingkat fleksibilitas kerjanya. Menurut Pearson (2019), fleksibilitas kerja telah terbukti memberikan peran yang sangat penting dalam membentuk persepsi karyawan terhadap tingkat kepuasan atas pekerjaan mereka. Menurut Schuler (2018), fleksibilitas kerja berkontribusi pada pengurangan tingkat stres dan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Menurut Hill (2017), penerapan fleksibilitas kerja dapat membantu dalam menarik dan mempertahankan talenta, mengurangi turnover

karyawan, dan meningkatkan citra perusahaan sebagai tempat kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Butarbutar (2022), Kowalski (2022), dan Irawanto (2021) semuanya menemukan bahwa fleksibilitas kerja secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga memperkuat temuan penelitian ini. Namun, bertentangan dengan anggapan umum, penelitian Budiman (2022) tidak menemukan korelasi antara fleksibilitas kerja dan kebahagiaan kerja.

Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keseimbangan kehidupan kerja, menurut penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pekerja merasa memiliki keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan profesional dan pribadi, mereka akan lebih bahagia dalam pekerjaannya. Meningkatkan kehidupan pribadi dalam bekerja dengan indikator dukungan keluarga merupakan aspek work-life balance yang mempunyai dampak paling besar terhadap kepuasan kerja. Dukungan keluarga sangat penting bagi konsultan akuntansi dan pajak DKI Jakarta karena pekerjaan mereka seringkali memerlukan jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat. Dukungan keluarga meredakan kecemasan dan memberikan rasa nyaman, sehingga memudahkan pekerja dalam mengatasi tekanan di tempat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Dimensi dari *work life balance* yang memiliki pengaruh terlemah adalah *personal life interference* with work dengan indikator waktu keluarga. Meskipun waktu bersama keluarga penting, dalam lingkungan kerja konsultan akuntansi dan pajak di DKI Jakarta, tuntutan pekerjaan yang tinggi dan jadwal yang ketat sering kali membuat alokasi waktu untuk keluarga menjadi lebih terbatas. Namun, karyawan di bidang ini mungkin sudah terbiasa dengan situasi tersebut dan lebih mengutamakan dukungan moral dari keluarga daripada kuantitas waktu yang dihabiskan bersama.

Selaras dengan teori Borders (2019) percaya bahwa pekerja akan lebih puas dengan pekerjaannya jika mereka memiliki fleksibilitas dan kebebasan dalam mengatur kehidupan pribadi dan profesionalnya. Sesuai Greenhaus (2020), sebuah organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya jika organisasi tersebut mempertimbangkan menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat bagi karyawannya. Pekerja yang mampu mencapai keseimbangan yang sehat antara kehidupan profesional dan pribadinya melaporkan lebih sedikit stres, lebih banyak produktivitas, dan secara keseluruhan memiliki kualitas hidup yang lebih tinggi (2018).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Budiman (2022), Aruldoss (2021), dan Rashmi (2021) semuanya menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan work-life balance terhadap kepuasan kerja, semakin mendukung temuan penelitian ini. Namun temuan penelitian Akinlade (2021) menunjukkan sebaliknya, yaitu kebahagiaan kerja tidak dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja

pelatihan kerja memiliki pengaruh yang baik dan besar terhadap kepuasan kerja, menurut penelitian. Berdasarkan nilai, aspek pelatihan kerja yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja korelasi antar dimensi adalah tujuan pelatihan dengan indikator relevansi tujuan dengan kebutuhan karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa relevansi tujuan pelatihan dengan kebutuhan konsultan akuntansi dan pajak di DKI Jakarta itu sangat penting. Para konsultan di bidang ini sering dihadapkan pada perubahan regulasi dan peraturan perpajakan yang dinamis, sehingga pelatihan yang relevan dengan kebutuhan mereka akan memberikan manfaat langsung dalam pekerjaan sehari-hari. Pelatihan yang relevan memungkinkan karyawan untuk mengaplikasikan pengetahuan baru secara praktis, meningkatkan efisiensi kerja, serta membantu mereka dalam memberikan solusi yang tepat kepada klien.

Dimensi dari pelatihan kerja yang memiliki pengaruh terlemah adalah metode pelatihan dengan indikator variasi metode yang digunakan, seperti ceramah, diskusi kelompok, dan simulasi. Variasi metode pelatihan bukan suatu hal fokus utama karena dalam pelatihan kerja yang menjad fokus utama dari konsultan adalah konten yang relevan dan dapat langsung diaplikasikan dalam pekerjaan mereka.

Selaras dengan teori Anderson (2021) bahwa karyawan yang mendapatkan pelatihan kerja secara optimal oleh perusahaan akan merasa lebih puas karena meningkatnya pengetahuan, kualitas, dan kinerja yang mereka miliki. Menurut Maslow (2020), pelatihan kerja dianggap sebagai salah satu fasilitas pembelajaran yang penting dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di berbagai organisasi, karena membantu karyawan memahami secara lebih mendalam tugas-tugas yang mereka lakukan serta meningkatkan kompetensi mereka dalam menjalankan tugas tersebut. Menurut Skinner (2020), pelatihan kerja tidak hanya berfungsi untuk mengisi kesenjangan keterampilan, tetapi juga sebagai sarana untuk adaptasi terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan pasar.

Temuan penelitian yang sama oleh Meidita (2022) dan Murwida (2022) Penelitian ini semakin didukung dengan data lain yang menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun temuan studi Steelyasinta pada tahun 2021 menunjukkan sebaliknya, yakni pelatihan kerja tidak banyak berpengaruh terhadap kebahagiaan kerja.

Pengaruh moderasi pelatihan kerja terhadap fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja

Karyawan yang diberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan akan merasa lebih puas ketika pekerjaan itu dilakukan secara *remote* atau jarak jauh. Temuan penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja meningkatkan dampak fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja konsultan di DKI Jakarta sejalan dengan hal tersebut. Menurut Anderson (2021), jika karyawan memiliki akses ke pelatihan yang memadai akan cenderung merasa lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan akan merasa lebih siap untuk menghadapi tantangan pekerjaan dan mampu untuk beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja.

Konsultan yang secara rutin mendapatkan pelatihan cenderung merasa lebih puas dalam bekerja karena pelatihan tersebut membantu mereka dalam menangani tugas-tugas yang dikerjakan secara fleksibel, baik dari segi keterampilan teknis maupun non-teknis. Pelatihan kerja yang diberikan dapat membantu mengatasi beberapa hambatan yang sering kali dihadapi oleh konsultan yang bekerja secara fleksibel. Misalnya, Kemampuan teknis yang diperkuat melalui pelatihan dapat membantu menurunkan tingkat ketegangan dan kecemasan yang mungkin timbul dari ketidakpastian saat mengelola tugas konsultasi yang sulit. Selain itu, karena mereka lebih berpengetahuan tentang bidang pekerjaannya, konsultan dengan pelatihan cenderung lebih percaya diri saat berbicara dengan klien dan profesional lainnya. Pemahaman karyawan dan keberhasilan penggunaan teknologi komunikasi digital dapat difasilitasi oleh pelatihan yang tepat, yang sangat penting dalam lingkungan kerja jarak jauh.

Pengaruh moderasi pelatihan kerja terhadap *work life balance* dan kepuasan kerja

Pekerja yang mampu mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesionalnya tentu akan menghadapi sejumlah tantangan yang dapat menurunkan tingkat kepuasan kerjanya. Temuan penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja meningkatkan dampak work-life balance terhadap kepuasan kerja konsultan di DKI Jakarta sejalan dengan hal tersebut. Perusahaan dapat membantu konsultan dalam mengatasi hambatan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka dengan sering menawarkan pelatihan di tempat kerja. Seperti yang diungkapkan Anderson (2021), pelatihan kerja yang berfokus pada pengembangan keterampilan manajemen waktu dan pengelolaan stres terbukti meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Pelatihan kerja yang efektif tidak hanya memberikan keterampilan baru kepada konsultan, tetapi juga memberikan mereka alat dan strategi untuk mengelola waktu mereka secara efisien. Dalam konteks *work life balance*, pelatihan kerja dapat membantu karyawan mengidentifikasi prioritas tugas, mengatur jadwal yang seimbang antara pekerjaan dan waktu luang, serta mengembangkan strategi untuk mengatasi stres dan kelelahan yang mungkin timbul akibat tuntutan dari kedua sisi kehidupan para konsultan.

Conclusion

Temuan penelitian berikut ini berdasarkan hasil yang telah dikemukakan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui "Pengaruh Work Flexibility dan Work Life Balance dengan Pelatihan Kerja sebagai Variabel Moderating Terhadap Kepuasan Kerja Konsultan di DKI Jakarta.": (1) Kebahagiaan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh fleksibilitas kerja. Hal ini menyiratkan bahwa pekerja akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya jika mereka diberikan fleksibilitas kerja yang lebih besar, atau sebaliknya. Karyawan jelas mengapresiasi lingkungan kerja yang fleksibel karena fleksibilitas tempat kerja merupakan komponen yang paling mempengaruhi kebahagiaan kerja. Faktor yang paling kecil pengaruhnya adalah waktu kerja. (2) Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh work-life balance. Hal ini menyiratkan bahwa kebahagiaan kerja pekerja meningkat seiring dengan persepsi mereka terhadap keseimbangan kehidupan kerja, atau

sebaliknya. Peningkatan kehidupan pribadi karyawan (peningkatan kehidupan pribadi kerja) merupakan faktor paling signifikan dalam skenario ini, sebagaimana dibuktikan oleh fakta bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja. Gangguan dari kehidupan pribadi seseorang di tempat kerja menempati peringkat paling rendah di antara faktor-faktor tersebut. (3) Pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kepuasan kerja. Artinya, jika pengusaha berinvestasi lebih banyak dalam pengembangan profesional karyawannya, maka karyawan tersebut akan lebih bahagia dalam kariernya, dan sebaliknya. Kepuasan kerja paling dipengaruhi oleh faktor tujuan pelatihan. Jelas bahwa terdapat tujuan yang jelas dalam program pelatihan. dan relevan bagi karyawan sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dimensi terlemah adalah materi pelatihan. (4) Pelatihan kerja berpengaruh memoderasi memperkuat pengaruh antara fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya ketika karyawan menerima pelatihan kerja yang memadai, Kebahagiaan kerja dipengaruhi secara positif oleh peningkatan fleksibilitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpotensi memperbaiki beberapa dampak negatif fleksibilitas kerja terhadap kebahagiaan karyawan dalam pekerjaan. Faktor terpenting yang mempengaruhi kepuasan kerja dan pengaruh moderatnya terhadap fleksibilitas kerja adalah dampak pelatihan kerja, menurut penelitian ini .(5) Pelatihan kerja memperkuat dampak kecil namun positif dari keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja yang sehat dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan bahwa pelatihan di bidang ini dapat memberikan pengaruh yang lebih besar. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja dapat mengatur waktu dan tugas mereka di tempat kerja serta kehidupan pribadi mereka secara lebih efektif dengan pelatihan kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

Adams, J. S. (2020). Equity Theory: A Psychological Perspective. Oxford University Press.

Akinlade, O., & Nwaodike, C. (2021). Work life balance and Job Satisfaction of Employees in Murtala Muhammed and Victor Attah International Airports in Nigeria. In KIU Journal of Social Sciences KIU Journal of Social Sciences Copyright©2021 Kampala International University (Vol. 7, Issue 2).

Ali, Mohamad 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. Universitas Mercu Buana Jakarta. https://ijssr.ridwaninstitute.co.id/index.php/ijssr/

Anderson, J. R. (2021). Learning and Memory: An Integrated Approach. Cambridge, MA: MIT Press.

Aruldoss, A., Kowalski, K. B., Travis, M. L., & Parayitam, S. (2021). The Relationship Between Work–Life Balance and Job Satisfaction: Moderating Role of Training and Development And Work Environment. Journal of Advances in Management Research.

Bellmann, L., & Hubler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work–life balance – robust or heterogeneous links? International Journal of Manpower, 42(3), 424–441. https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458

Borders, N. (2019). Work-Family Border Theory: Theory and Application. Routledge.

Budiman, N., Hidayat, N. K., & Basbeth, F. (2022). The Impact of Hybrid Working in the Post-Pandemic Covid19 on Employee Job Satisfaction through Work life balance and Workload in Indonesia Leading Heavy Equipment Company. Budapest International Research and Critics Institute-Journal, 29811–29826. https://doi.org/10.33258/birci.v5i4.7137

Butarbutar, M., Kurnia Lubis, A., & Tua Siregar, R. (2022). Implementation Of Work Stress In Moderating Work life balance And Flexible Work Arrangements For Job Satisfaction. In International Journal of Science. http://ijstm.inarah.co.id

Chaerudin, & Andi Suhendi, A. (2022). Managing Training and Development. Perahu Litera.

Chin, T. L., & Leow, H. (2022). Public Servants' Job Satisfaction During The Time Of Covid-19 In Maldives. Journal of Tianjin University Science and Technology. https://doi.org/10.17605/OSF.IO/GNBPS

Coopers, Pricewaterhouse (2022). How to prepare yourself for a return to the office. Harvard Business Review. https://hbr.org/2020/07/how-to-prepare-yourself-for-a-return-to-the-office

Damayanti, M. R., & Atmaja, D. R. (2022). Pengaruh Work from home, Work life balance, StresKerja, dan Employee Relations Terhadap Kepuasan Kerja. SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi, 1(4), 775–782. https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i4.423

Deloitte. (2023). Generasi Milenial dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman.

Elmi, Farida & Benedictus Martyas Pramusinto (2023). The Moderating Role of Employee Status on Training Satisfaction and Job Engagement on Turnover Intention. Universitas Mercu Buana Jakarta. https://doi.org/10.54099/ijibr.v2i2.666

Elmi, Farida & Fattahurafi Trisnawan (2021). The Influence of Career Development, Training, and Competence on Employee Performance at PT Angkasa Pura Logistic. Universitas Mercu Buana Jakarta. DOI 10.4108/eai.28-9-2020.2307497

Elmi, Farida & Muhamad Reza (2022). The Influence of Career Development, Training, and Competence on Employee Performance at PT Angkasa Pura Logistic. Universitas Mercu Buana Jakarta. DOI 10.4108/eai.28-9-2020.2307497

Gallup, I. (2023). Milenial: Generasi yang Mencari Pekerjaan. https://www.gallup.com/workplace/231587/millennials-job-hopping-generation.aspx

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (2020). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. Academy of Management Review, 25(1), 76-88.

Gustina, A. (2022). Work life balance di Era Pandemi: Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja. UPY Business and Management Journal (UMBJ), 1(2), 43–49. https://doi.org/10.31316/ubmj.v1i2.3094

Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (2020). Multivariate Data Analysis. Prentice Hall International Inc.

Harris, C. (2020). Social Adjustment and Work-Life Balance: Insights from Recent Research. Psychology Today, 15(4), 122-134.

Hartomo, N. K., & Saleh, B. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), 1.

Hashim, R., Bakar, A., Noh, I., & Mahyudin, H. A. (2021). Employees' Job Satisfaction and Performance through working from Home during the Pandemic Lockdown. Environment-Behaviour Proceedings Journal, 5(15), 461–467. https://doi.org/10.21834/ebpj.v5i15.2515

Herzberg, F. (2020). The Motivation to Work. Routledge.

Hill, E. J., O'Neill, S. M., & Reilly, A. C. (2017). Work and Family: Research Informing Practice. Wiley-Blackwell.

Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. Economies, 9(3). https://doi.org/10.3390/economies9030096

Kahnweiler, J. M. (2018). The Introverted Leader: Building on Your Quiet Strength. Amacom.

Kahn, W. A. (2020). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. Academy of Management Journal.

Kasmir. (2022). Pengantar Metodologi Penelitian. Rajawali Pers.

Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2020). The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development (8th ed.). Routledge.

Kowalski, K. B., Aruldoss, A., Gurumurthy, B., & Parayitam, S. (2022). Work-From-Home Productivity and Job Satisfaction: A Double-Layered Moderated Mediation *Model*. Sustainability (Switzerland), 14(18). https://doi.org/10.3390/su141811179

Lakhawat, D., & Singh, P. (2021). An Empirical Analysis Of Work From Home Practice And Its Impact On Job Satisfaction During Covid-2019 Pandemic. https://ssrn.com/abstract=3813261

Madarip, F. P., & Tajib, E. (2022). Pengaruh Work from home (WFH) Terhadap Kepuasan Bekerja Di PT Moka Teknologi Indonesia (Gojek Grup – Goto Financial) Dengan Work life balance (WLB) Dan Work Stress Sebagai Variabel Mediasi. Journal Scientific Of Mandalika (JSM), 1030–1042.

Makridis, C. A., & Schloetzer, J. D. (2022). Does Working from Home Increase Job Satisfaction and Retention? Evidence from the COVID-19 Pandemic.

Markovits, Y., Davis, A., & Kallis, S. (2018). Role Balance and Life Satisfaction: Theoretical Insights and Empirical Evidence. Journal of Occupational Health Psychology, 23(3), 379-391.

Maslow, A. H. (2020). Motivation and Personality. New York: Harper & Row.

Meher, J. R., Mishra, R., & Vihar, J. (2021). Work life balance: A Way To Employee Satisfaction (Vol. 5). www.ijbmas.in

Meidita, A. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(2), 226–237. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772

Murwida, H., Rizal, S., & Rosalina, E. (2022). Pengaruh Work- life balance Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Seminar Nasional Riset Terapan Administrasi Bisnis Dan MICE, 10(1), 417–426.

Nawangsari, Lenny Ch. & Aris Setiyani & Djumarno & Setyo Riyanto. (2019). The Effect of Work Environment on Flexible Working Hours, Employee Engagement and Employee Motivation. Universitas Mercu Buana Jakarta. International Review of Management and Marketing ISSN: 2146-4405.

Nawangsari, Lenny Ch. & Riana Dewi & Veithzal Rivai Zainal. (2022). Manajemen Mutu Peserta Training. Universitas Mercu Buana Jakarta. DOI:10.36418/comserva.v2i6.399

Nawangsari, Lenny Ch. & Reisha Setyo Hartanto (2024). The Influence of Talent Management and Work Life Balance on Employee Engagement with Job Satisfaction as Intervening Variable. Universitas Mercu Buana Jakarta. International Journal of Education, Business and Economics Research (IJEBER) Vol. 4 (1), pp. 127-138.

Nurhasanah & D. R. Iskandar (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Era Digital. Jakarta: Universitas Terbuka Press.

Pearson, C. M., & McFadden, A. D. (2019). Managing Workplace Flexibility. Palgrave Macmillan.

Pratama, H., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work- life balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup di Jakarta. Business Management Analysis Journal (BMAJ), 4(2), 25–39. https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602

Priyangaa, Y., & Wickramaratne, M. A. P. D. P. (2021). The Impact of Work from Home on Employee Job Satisfaction and Performance: A Study of a Selected IT Company in Sri Lanka.

Rashmi, K., & Kataria, A. (2021). The Mediating Role of Work life balance on The Relationship Between Job Resources and Job Satisfaction: Perspectives From Indian Nursing Professionals. International Journal of Organizational Analysis.

Riyanto, Setyo. (2023). Pengaruh Work From Home dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja dengan Peran Moderasi Lingkungan Kerja. Universitas Mercu Buana Jakarta.

Rusdha, M. M. F., & Edirisooriya, W. A. (2021). Does Workfrom Home Increase Employee Job Satisfaction? Evidence from Information Communication Technology Industry in Sri Lanka. International Journal of Engineering and Management Research, 11(6). https://doi.org/10.31033/ijemr.11.6.3

Rozaq Firdaudy Arifin (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi dan Work From Home Terhadap Kepuasan Kerja. IKRAITH-EKONOMIKA Vol 7 No 1. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i1

Safira, Nurmalitasari. (2021). Pengaruh Pelatihan, Penggembangan Karier, Work Life Balance Terhadap Ritensi Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr

Schuler, M. A., Jackson, S. E., & Gowan, M. J. (2018). Strategic Human Resource Management. Routledge.

Setyabudi, C., Sanderson Marieerra, & Joko Ariawan. (2022). Effect Of Selection System And Training Program On Competence to Quality Of Work And Job Satisfaction.

Simbolon, H. H., & Riyanto, S. (2023). Analysis of the Effect Work from Home and Work life balance on Job Satisfaction with the Moderation Role of the Work Environment. In International Journal of Innovative Science and Research Technology (Vol. 8, Issue 6). www.ijisrt.com1328

Skinner, B. F. (2020). The Behavior of Organisms: An Experimental Analysis. New York: B. F. Skinner Foundation.

Steelyasinta, Pareraway (2021). The Effect of Environtmental Work, Training and Empowerment of Human Resoures on Employees Job Satisfaction PT PLN Region Suluttenggo. Jurnal EMBA Vol.6 No.3 Juli 2021, Hal. 1828 – 1837

Suryaningtyas, D., Wilujeng, S., & Firdaus, R. M. (2022). Peran mediasi work life balance di antara work from home dan kepuasan kerja. MBR (Management and Business Review), 6(1), 138–152. https://doi.org/10.21067/mbr.v6i1.7026

Ucho, A., Garos Ngbea, A., & Akor, H. (2022). Work-From-Home, Job Satisfaction and Performance among Teachers in Nigeria. Nigerian Psychological Association. www.npa-journals.org

Vroom, V. H. (2020). Work and Motivation. Wiley.

Works, Arkadia & Vinoti (2022). Workplace Preference After Pandemic. https://www.arkadiaworks.com/workplace-preference-after-pandemic.