

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin berkembang zaman maka taraf bekerja akan meningkat juga, akan tetapi salah satu factor pendukung taraf bekerja bisa berhasil yaitu sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang penting dalam pelaksanaan kinerja dalam perusahaan maupun instansi karena dengan adanya sumber daya manusia maka tata kinerja yang sudah diterapkan akan terlaksana dengan baik sesuai dengan penataan yang ada tanpa adanya sumber daya manusia maka tidak bisa terlaksana dengan baik, karena pada dasarnya struktur instansi dan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan bidang yang telah ditentukan begitu sebaliknya tanpa adanya struktur diperusahaan dan instansi maka sumber daya manusia tidak akan bisa menjalankan dengan baik (Rahman, 2020) .

Sebuah organisasi harus memiliki kekuatan dalam menghadapi pesaing-pesaingnya. Salah satunya dengan mendukung pengembangan Sumber Daya Manusia yang mana dianggap sebagai investasi. Memang hasil dari pengembangan tersebut tidak akan tampak secara langsung akan tetapi secara perlahan melalui beberapa *step by step* yang harus dilalui oleh perusahaan dan instansi. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan investasi penting dan mahal, maka dalam penanganannya harus dilakukan

dengan seefektif mungkin. Diperlukan juga kesadaran dan penggunaan secara selektif dan dalam proses pengembangannya disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing serta tantangan yang akan dihadapi dimasa sekarang maupun masa depan (Rohmah, 2018).

Demikian maka di era sekarang Sumber Daya Manusia sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan maupun instansi yang mana dapat membantu mendukung kinerja pada masing-masing organisasi dengan kata lain kita harus bisa memperhatikan Sumber Daya Manusia yang ada disekitar kita apakah disekitar kita merupakan Sumber Daya Manusia yang produktif serta yang terbaik.

Melihat pandemic COVID yang melanda Indonesia banyak perusahaan mengalami dampak yang berkepanjangan Sumber Daya Manusia diuji dengan harus selalu produktif dengan memanfaatkan waktu serta tempat yang ada untuk mengerjakan pekerjaan yang sudah sesuai dengan bidang kemampuan yang dimiliki, mungkin awalnya terasa berat menjalankan pekerjaan secara *Work From Home* dengan beberapa sarana dan prasarana yang tidak memadai tetapi dengan seiring berjalannya waktu sudah mulai memadai sarana dan prasarana untuk menunjang pekerjaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang sudah diberikan (Hartono & Rahadi, 2021).

Work from home juga memberikan keuntungan tersendiri bagi karyawan pada perusahaan maupun instansi karena bisa memanajemen kegiatan antara dunia kerja dengan dunia keluarga yang mana tidak condong

ke salah satu saja akan tetapi bisa seimbang dengan baik. *Work from home* juga menjadi salah satu cara paling efektif untuk perusahaan ataupun instansi dalam mempekerjaan karyawannya sehingga pekerjaan yang sudah ada tidak akan terbengkalai. Sehubungannya dengan *Work from home* maka kita akan mengenai dengan Pengaturan kerja yang fleksibel, Kepuasan Kerja, Kinerja karyawan hingga *Work life balance* yang masih memiliki hubungan dengan *Work from home*.

Work from home merupakan system kerja yang dimana pekerja dapat melakukan pekerjaannya tanpa harus ke tempat kerja atau office dengan memberikan kemudahan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dimana saja seperti rumah, caffe, yang mana jam kerja dan tempat kerja tidak dibatasi oleh pimpinan hingga tempat bekerja. Awal munculnya *system* bekerja *Work from home* sendiri mungkin memberikan dampak yang sangat berarti dimana pekerja harus melakukan pertemuan hingga melakukan rapat menggunakan aplikasi seperti *Zoom*, *Microsoft teams*, *Google Metting* yang mana semua aplikasi itu diperuntuhkan untuk membantu orang untuk bertemu secara virtual dengan jarak yang jauh sehingga bisa melakukan pertemuan akan tetapi para karyawan juga harus belajar cara mengoperasikan aplikasi tersebut serta menyediakan biaya tambahan untuk paket data jaringan yang mungkin bisa terbantu dengan menggunakan Wifi sebagai fasilitas penunjang yang digunakan dalam melakukan *system* kerja *Work from home*. Menurut (Mateyka et al., 2012) memperkirakan prevalensi bekerja dari rumah, mereka menghitung bahwa

6,6 persen dari seluruh karyawan bekerja secara eksklusif dari rumah atau bisa dikatakan mereka full melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dirumah. Setelah melakukan perhitungan tren kenaikan dalam melakukan pekerjaan jarak jauh dan didapatkan hasil bahwa 2,8 persen tersebut merupakan pekerja yang pernah melakukan system kerja campuran bilang didefinisikan mereka yang bekerja dirumah setidaknya 1 hari full penuh dalam seminggu akan tetapi juga bekerja di hari lain dilokasi diluar rumah mereka.

Work from home sendiri sudah dirancang sedemikian rupa sehingga bisa memberikan kemudahan yang berarti kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dimana saja untuk waktu dan tempat sehingga mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaan. *Work from home* juga memiliki kekurangan yg dimana karyawan bisa bekerja sampai larut malam dimana bisa melakukan meeting atau pertemuan pada malam hari dengan aplikasi bantuan dengan menggunakan waktu malam sebagai waktu istirahat untuk melakukan meeting atau pertemuan untuk membahas pekerjaan.

Pengaturan kerja yang fleksibel memiliki pengaruh yang besar pada sebuah Instansi atau Perusahaan. Dengan adanya pengaturan kerja yang fleksibel sangatlah membantu Instansi atau Perusahaan karena bisa meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga memberikan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan hasil kerja yang sudah ditetapkan. Pengaturan kerja yang fleksibel menurut pandangan karyawan sangatlah penting bagi mereka

karena mereka tidak merasa terbebani dengan jam kerja dengan waktu yang lama sehingga bisa memberikan waktu pada tubuh untuk beristirahat dengan cukup agar saat memulai pekerjaan keesokan harinya dengan badan yang fit dan bisa bekerja dengan maksimal tanpa harus terganggu dengan kelelahan yang melanda tubuh yang diakibatkan kurangnya waktu istirahat untuk tubuh guna memulihkan energi yang sudah habis dalam waktu bekerja (Albion, 2004).

Pengaturan kerja yang fleksibel dan Kepuasan kerja sangatlah memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja yang mana ada beberapa indicator seperti ketepatan pegawai menyelesaikan pekerjaannya, ruang yang diberikan perusahaan atau instansi saat bekerja, pekerjaan yang sudah sesuai dengan bidang dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri maka dengan adanya beberapa indicator tersebut maka kepuasan kerja sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai saat melakukan pekerja dengan tidak melibatkan permasalahan pribadi yang dihadapi oleh pegawai sehingga tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Dengan adanya *work life balance* memberikan bantuan sebagai jalan penengah yang sangatlah signifikan yang mana memberikan bantuan secara psikologis dengan memisahkan antara permasalahan pekerjaan dengan permasalahan pribadi yang dihadapi dengan contoh sebagai berikut seorang pegawai merasakan stress yang berkepanjangan yang dimana mereka dituntut dua sisi yaitu dari pekerjaan yang menuntut mereka menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tidak rasional sedangkan pegawai tersebut

harus bisa memberikan waktu untuk mengurus anak-anak yang mana juga sebagai prioritas dia sebagai orang tua dan tidak mengabaikan anak yang mana bisa menjadikan anak sebagai korban dari padatnya pekerjaan orangtua mereka dengan tidak memikirkan waktu bekerja dengan waktu mengurus anak dan menyebabkan anak sebagai korban *broken home* dimana kedua orang tua mereka bekerja secara bersamaan dan hanya diasuh oleh keluarga yang terdekat saja seperti kakek, nenek, paman, bibi yang mana mereka merasa kasih sayang yang diberikan belum cukup sementara mereka tidak merasakan kasih sayang orang tua secara penuh disaat masa pertumbuhan mereka yang mana masa-masa emas itu sangat membutuhkan kasih sayang orang tua (Clarke et al., 2004).

Berdasarkan pada *survei* dengan melakukan pengelompokan jam kerja penduduk indonesia yang berusia 15 tahun ke atas yang bersumber dari badan pusat statistika tahun 2021, menunjukkan data bahwa rata-rata penduduk indonesia memiliki jam kerja 35 jam – 44 jam per minggu, ini dengan ditunjukkan dari total hasil yang diperoleh yaitu sebesar 80.434.950 penduduk. Dengan ini maka penelitian akan melakukan pengujian mengenai pengaruh pengaturan kerja yang fleksibel dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan *work life balance* sebagai variable mediasi dengan objek pegawai yang bekerja pada semua bidang yang mana mereka bisa melakukan pekerja dengan fleksibel, disini yang dimaksud dengan fleksibel yaitu pegawai tersebut bisa mengerjakan pekerja bisa dari rumah (Monica et al., 2020).

Tabel 1. 1 *Survey* Kependudukan Tahun 2021

Kelompok umur	Penduduk 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Seminggu Terakhir dengan Jam Kerja - 0 jam	Penduduk 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Seminggu Terakhir dengan Jam Kerja - 1-14 jam	Penduduk 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Seminggu Terakhir dengan Jam Kerja - 15-34 jam	Penduduk 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Seminggu Terakhir dengan Jam Kerja - 35+ jam	Jumlah Penduduk 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Seminggu Terakhir dengan Jam Kerja
15-19	49.297	1.339.606	1.269.580	2.018.341	4.676.824
20-24	250.032	1.241.919	2.666.008	7.897.560	12.055.519
25-29	356.366	1.142.030	3.397.420	9.968.225	14.864.041
30-34	406.257	1.128.452	3.645.622	10.388.727	15.569.058
35-39	397.190	1.148.703	3.771.182	10.639.162	15.956.237
40-44	396.718	1.166.830	3.804.267	10.261.473	15.629.288
45-49	425.589	1.118.324	3.753.666	9.330.633	14.628.212
50-54	407.435	1.121.025	3.537.480	7.709.720	12.775.660
55-59	375.280	1.031.192	3.035.920	5.507.826	9.950.218
60+	760.255	2.271.379	5.200.549	6.713.283	14.945.466
Jumlah/total	3.824.419	12.709.460	34.081.694	80.434.950	131.050.523

Sumber : (*Statistika, 2022*)

Dengan hasil diataskan dapat disimpulkan bahwa jam kerja penduduk indonesia dengan kurung waktu 8 jam per hari yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang diatur dalam undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang keternagakerjaan. Namun, sisanya masih bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditentukan dalam perundang-undangan keternagakerjaan maka dengan hasil tersebut masih dibutuhkan penelitian mengenai pengaturan kerja yang fleksibel karena dengan melihat fenomena yang ada diindonesia

masih banyak perusahaan yang dirasa kurang atau belum mengerti dan menerapkan pengaturan kerja yang fleksibel. (Monica et al., 2020)

Dengan adanya isu tersebut membuktikan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel memberikan banyak pengaruh signifikan kepada kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang sudah dilakukan oleh karyawan itu sendiri dengan mempertimbangkan *work life balance* yang ada dimana memisahkan antara kegiatan individu pekerjaan dengan masalah pribadi yang dihadapi oleh pegawai itu sendiri dengan ini sangat bisa dikaitkan bahwa antara pengaturan kerja yang fleksibel, kinerja pegawai mempengaruhi kepuasan kerja dengan mempertimbangkan *work life balance* secara adil.

Pembagian waktu kerja sangatlah penting karena energy yang dimiliki oleh seorang karyawan hanya mampu bekerja dengan waktu yang sangat singkat yang mana sehari hanya bisa mampu bekerja dengan jangka waktu 9 jam dengan waktu istirahat saat bekerja 1 jam yang mana digunakan untuk melakukan ibadah serta makan dan minum dan memulihkan energy yang sudah berkurang dalam melakukan pekerjaan untuk waktu lembur sangat disarankan hanya 2 jam saja dan tidak berkepanjangan karena dengan adanya waktu lembur pun sudah diatur dengan sedemikian rupa dengan mempertimbangkan beberapa hal yang agar tidak merugikan pegawai.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja dan *work life balance* yaitu : 1). ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, 2). Pembagian waktu kerja yang tepat dengan mementingkan kebutuhan individu pegawai dengan kebutuhan

perusahaan atau instansi, 3). Pemberian fasilitas yang memberikan kenyamanan kepada pegawai sehingga menciptakan rasa kepuasan akan yang diterima oleh pegawai dari perusahaan atau instansi. Menurut (Albion, 2004) penggunaan opsi kerja fleksibel (FWO) sebagai sarana untuk mencapai keseimbangan ini, dan akan melihat faktor-faktor yang memfasilitasi atau menghambat penggunaannya dan mempengaruhi kepuasan kerja dari pegawai.

Berikut merupakan *Gap Research* dari penelitian pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. 2 Gap Research

Hubungan antar variable	Judul penelitian	Hasil penelitian
pengaturan kerja yang fleksibel terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. (Altindag & Siller, 2014) <i>Effects of flexible working method on employee performance: an empirical study in turkey.</i> 2. (Kelliher & Anderson, 2008) <i>For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality.</i> 3. (Oshagbemi, 1997) <i>Job satisfaction and dissatisfaction in higher education</i> 4. (M. Kim et al., 2019) <i>The role of grit in enhancing job performance of frontline employees: the moderating role of organizational tenure.</i> 5. (Bysted, 2013) <i>Innovative employee</i> 	Bahwa pengaturan kerja yang fleksibel berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

	<i>behaviour the moderating effects of mental involmenment and job satisfactions on contextual variables</i>	
	<p>6. (Kattenbach et al., 2010) <i>Flexible working times: effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance</i></p> <p>7. (Carlson et al., 2010) <i>The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface.</i></p>	Pengaturan kerja yang fleksibel tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
<i>work life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</i>	<p>1. (Greenhaus & Beutell, 1985) <i>sources of conflict between work and family roles</i></p> <p>2. (Saina & Dkk., 2016) pengaruh <i>work life balance</i> dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO wilayah suluttenggo area manado</p> <p>3. (Dina, 2018) Pengaruh <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan di KUD minatani brondong lamongan</p> <p>4. (Fisher et al., 2009) <i>Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement</i></p> <p>5. (Clarke et al., 2004) <i>The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit</i></p>	<i>Work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</i>
	6. (Soedarso et al., 2019) Pengaruh Kemampuan,	<i>Work life balance berpengaruh</i>

	Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur	negative terhadap kinerja karyawan.
kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. (Ramli, 2019) <i>Compensation, job satisfaction and employee performance in health services.</i> 2. (Indrawati, 2013) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar. 3. (Barlian Noer, 2010) Pengaruh tipe kepribadian, kontrak psikologis, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior (OCB)</i> dan kinerja karyawan dan kinerja karyawan di rumah sakit paru kabupaten jember 	bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawani.
	4. (Kristine, 2017) Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai alih daya (outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa	Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dipengaruhi oleh factor <i>self-esteem</i>
	5. (Bataneh, 2019) <i>Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance</i>	Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja terhadap <i>Work life balance</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. (MasMachuca et al., 2016) <i>Journal of Managerial Psychology Worklife balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction.</i> 2. (Aryee et al., 2005) <i>Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents</i> 	Bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Work life balance</i>
	<ol style="list-style-type: none"> 3. (Lucy Wambui et al., 2017) <i>Effects of Work life Balance on Employees' Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University</i> 	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap <i>work life balance</i>
<p><i>Work life balance</i> memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. (Dina, 2018) Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan di KUD minatani brondong lamongan 2. (Clarke et al., 2004) <i>The work-family interface: Differentiating balance and fit</i> 	<i>Work life balance</i> bisa menjadi variable mediasi untuk kedua variable
	<ol style="list-style-type: none"> 3. (Lucy Wambui et al., 2017) <i>Effects of Work life Balance on Employees' Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University</i> 	<i>Work life balance</i> tidak mampu menjadi variable mediasi untuk kedua variable

<p><i>Work life balance</i> memediasi pengaruh pengaturan kerja yang fleksibel terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1. (Carlson et al., 2010) <i>The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface</i></p>	<p>Pengaturan kerja yang fleksibel tidak berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan <i>Work life balance</i> sebagai variable mediasi</p>
	<p>2. (Kattenbach et al., 2010) <i>Flexible working times: effects on employees exhaustion, work-nonwork conflict and job performance</i></p>	<p>Pengaturan kerja yang fleksibel tidak berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan <i>work life balance</i> sebagai variable mediasi</p>
	<p>3. (Saina & Dkk., 2016) Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Wilayah SulutTenggo Area Manado.</p>	<p><i>work life balance</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan kebutuhan penting setiap karyawan yang dapat mempengaruhi suasana hati, fokus pikiran, dan tindakan dalam bekerja oleh karena itu semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap <i>work life balance</i> semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan.</p>

Kepuasan kerja sendiri merupakan hasil yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan apakah sudah sesuai dengan standar yang

ada atau tidak pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut (Bysted, 2013) Kepuasan kerja digambarkan sebagai keadaan internal yang diekspresikan oleh afektif dan/atau evaluasi kognitif pengalaman kerja. Dan menurut (Bysted, 2013) Hubungan antara prestasi kerja dan kepuasan pekerjaan telah dipertanyakan oleh para peneliti, tetapi dalam penganalisanya baru-baru ini menyimpulkan bahwa rata-rata korelasi yang benar antara kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Yang mana disini bisa dikatakan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan bisa diukur dari mana dia melakukan pekerja yang telah diberikan oleh atasan untuk diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan apakah itu dengan jangka waktu pendek maupun jangka waktu yang panjang. Menurut (Ngozi, 2015) kinerja karyawan adalah titik fokus dalam pendirian apa pun. Setiap kebijakan harus diarahkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Maka bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengaturan kerja yang fleksibel dan kepuasan kerja. *Work life balance* merupakan fenomena yang sangat penting yang menjadi perhatian besar bagi berbagai karyawan di sektor swasta dan public. *Work life balance* sebagai penengah diantara pengaturan kerja yang fleksibel, kepuasan kerja maupun kinerja pegawai yang memberikan pengaruh positif signifikan dengan melihat pengaturan kerja yang fleksibel ada campur tangan dari *work life balance* itu sendiri. Dengan ini bisa disimpulkan bahwa pengaruh pengaturan kerja yang fleksibel dan kepuasan kerja terhadap kinerja

pegawai dengan *work life balance* sebagai variable mediasi memiliki hasil yang positif.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pengaturan kerja yang fleksibel berpengaruh positif terhadap *work life balance*.
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *work life balance*.
3. Apakah pengaturan kerja yang fleksibel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Apakah pengaturan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Apakah *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6. Apakah *work life balance* memediasi pengaruh pengaturan kerja yang fleksibel terhadap kinerja karyawan.
7. Apakah *work life balance* memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaturan kerja yang fleksibel terhadap *work life balance*.
2. Menganalisis kepuasan kerja terhadap *work life balance*.
3. Menganalisis *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

4. Menganalisis pengaturan kerja yang fleksibel terhadap kinerja karyawan.
5. Menganalisis *work life balance* terhadap kinerja karyawan.
6. Menganalisis peranan *work life balance* sebagai variable mediasi pengaturan kerja yang fleksibel terhadap kinerja karyawan.
7. Menganalisis peranan *work life balance* sebagai variable mediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Sebagai syarat menyelesaikan studi Strata 1
2. Sebagai bentuk pengabdian mahasiswa tingkat akhir dan menguji kreativitas dan kualitas diri sendiri.
3. Sebagai motivasi atau penyemangat diri dalam menyelesaikan tugas yang seberat apapun.
4. Sebagai referensi kepada teman-teman mahasiswa dalam melakukan penelitian dengan konteks yang sama yaitu mengenai pengaruh pengaturan kerja yang fleksibel dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi.
5. Sebagai bentuk sumber dan sebagai bahan masukkan kepada para penulis mengenai penulisan dan percobaan (*eksperimen*) mengenai pengaruh pengaturan kerja yang fleksibel dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *work life balance* sebagai variabel mediasi.