ABSTRACT

THE EFFECT OF JOB STRESS AND FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT (FWA) ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE FOR EMPLOYEES OF PT FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE GROBOGAN REGENCY

Putri Suhita Wardani[1], Fariha Azzahra[2]

Background*: In an era of increasingly fierce business competition, service industry companies face challenges that demand change and innovation. In today's highly competitive conditions, companies are required to improve human resource performance through low levels of work stress and implementing flexible work arrangements (FWA). Apart from that, there are other factors that support performance, namely job satisfaction.*
Purpose*: : Based on the background and problem formulation that has been explained, the aim of this research is to analyze and describe the effect of work stress on job satisfaction, analyze and describe the effect of flexible work arrangements (FWA) on job satisfaction, analyze and describe the effect of work stress on performance employees, analyze and describe the effect of flexible work arrangements (FWA) on employee performance, analyze and describe the effect of job satisfaction on employee performance, analyze and describe the effect of work stress on employee performance with job satisfaction as an intervening variable, analyze and describe the effect of flexible work arrangements (FWA) on employee performance with job satisfaction as an intervening variable.*
Method: *This research uses a quantitative approach which aims to test the hypothesis formulated. Determining the number of samples used the Slovin formula with purposive sampling technique and obtained a sample of 84 respondents. Analyzed using the Partial Least Square (PLS) statistical analysis technique version 4.0.*
Conclusion*: So, work stress, flexible work arrangements (FWA), and job satisfaction as intervening variables play a role in improving employee performance.*
Suggestion*: In this research, work stress on job satisfaction (H1), work stress on employee performance (H3), and flexible work arrangement (FWA) (H4) have a weak relationship with employee performance. Therefore, it is recommended that the future agenda be to develop variable measurements in order to provide better results.*

Keywords: *Work Stress, Flexible Work Arrangement (FWA), Job Satisfaction and Employee Performance.*

Authors

1) Universitas An Nuur
putrisuhita0802@gmail.com
2) Universitas An Nuur
farihaazzahra22@gmail.com

doi:-

Correspondence to:
Name: Putri Suhita Wardani
Institusi: Universitas An Nuur
Address: Jl. Gajahmada No.7 Purwodadi, Grobogan, Jawa Tengah
Email: putrisuhita0802@gmail.com
Phone: 0895421022200

Published Online on Oktober 20, 2024
This online publication has been corrected

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan industri layanan menghadapi tantangan yang menuntut perubahan dan inovasi. Dalam kondisi persaingan yang sangat kompetitif saat ini, perusahaan perlu secara aktif mencari strategi dan langkah-langkah untuk meningkatkan produktifitas dan efektivitas staf mereka guna memenuhi tujuan perusahaan baik kualitas atau kuantitas. Penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dibandingkan perusahaan lain. Organisasi sangat mementingkan kualitas kinerja karyawan karena berdampak langsung pada kualitas kerja secara keseluruhan. Mencapai kinerja yang optimal sangatlah penting, dan sama pentingnya bagi karyawan untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Menurut Mangkunegara (2019) menegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil jerih payah pegawai yang meliputi kualitas dan kuantitas kerja, sesuai dengan tugas yang diberikan. Elemen yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain kualitas dan kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab pekerjaan. Komponen yang tercakup dalam penelitian ini meliputi kemampuan, kepribadian dan minat pekerja, kejelasan dan penerimaan pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja (Afandi, 2021).

Stres kerja juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Vanchapo (2020) stres kerja merupakan keadaan emosional yang muncul ketika jumlah pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk menangani tekanan. Hasibuan (2014) mengidentifikasi berbagai faktor yang dapat berkontribusi terhadap stres terkait pekerjaan, termasuk beban kerja yang menantang dan membebani, harapan dan perilaku yang tidak adil dan tidak rasional dari atasan, waktu dan sumber daya yang tidak mencukupi untuk bekerja, konflik antar rekan kerja atau dengan atasan, kompensasi yang tidak memadai, dan masalah pribadi.

Selain stres kerja, *flexible work arrangement* (FWA) juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Jeffrey Hill, dkk. (2008) *flexible work arrangement* (FWA) didefinisikan sebagai kemampuan atau kebebasan pekerja memilih dan memutuskan tentang hal-hal yang terkait pekerjaannya. Fleksibilitas tempat kerja, penjadwalan jam kerja, dan jumlah jam kerja merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *flexible work arrangement* (FWA) (Arini Livia, 2019).

Selain stres kerja dan *flexible work arrangement* (FWA) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhinya. Sutrisno (2019) kepuasan

kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kerjasama, kompensasi yang diterima, dan faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, antara lain tunjangan yang adil dan sesuai, penempatan kerja yang sesuai berdasarkan keterampilan, tingkat kesulitan tugas, lingkungan dan suasana kerja, ketersediaan peralatan pendukung, sikap pemimpin dalam memimpin, dan tingkat monoton dalam pekerjaan (Hasibuan, 2014).

Objek penelitian ini adalah karyawan PT Federal International Finance Kabupaten Grobogan yang bergerak di bidang pembiayaan untuk membantu konsumen. Populasi penelitian ini terdiri dari 107 karyawan PT Federal International Finance Kabupaten Grobogan dengan pengambilan sampel sebanyak 84.

Terdapat kesenjangan yang terjadi di PT Federal International Finance Kabupaten Grobogan yaitu kurangnya karyawan mengakibatkan tidak tercapainya target, penilaian kantor cabang menjadi buruk, dan semua pekerjaan yang terbengkalai di tangani oleh karyawan yang ada. Selain itu, waktu kerja yang tidak sesuai dengan jam kerja atau over-time. Hal ini berpotensi meningkatkan stres dan beban kerja, sehingga mengurangi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisa keterangan tersebut bahwa di PT Federal International Finance Kabupaten Grobogan memiliki keterkaitan dengan ide atau gagasan penelitian yang akan dilakukan yaitu "Pengaruh Stres Kerja dan *Flexible Work Arrangement* (FWA) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Federal International Finance Kabupaten Grobogan".

KERANGKA KONSEP / PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2018) stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan fisik, mental, dan perilaku seseorang selama bekerja. Stres kerja merupakan bahaya inheren yang harus diketahui dan dihadapi karyawan di tempat kerja, khususnya terkait kesejahteraan fisik dan psikologis mereka (Rizka Dwi Astuti et al., 2022). Hasil penelitian Massie (2018) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih banyak stres kerja maka lebih buruk kinerja karyawan. Indikator yang digunakan berdasarkan pendapat dari

Robbins dan Judge (2018) yaitu beban kerja, sikap pimpinan, peralatan kerja, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan dan karir.

***Flexible Work Arrangement* (FWA)**

Menurut Selby dan Wilson (2016) *flexible work arrangement* (FWA) merupakan salah satu spektrum struktur kerja yang mengubah waktu kerja atau tempat kerja selesai dilakukan secara teratur. *Flexible work arrangement* (FWA) merupakan pilihan strategi yang memungkinkan pekerja memiliki pilihan untuk bekerja secara formal maupun informal di tempat kerja (Carlson et al., 2010). Hasil penelitian Herman et al. (2020); Dewi dan Nugroho (2021); dan Karlinda dan Sari (2021) menyatakan bahwa *flexible work arrangement* (FWA) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator yang digunakan menurut Selby dan Wilson (2016) yaitu tempat kerja (*flexible location atau teleworking*), waktu kerja (*flexible time*), kontrak fleksibel (*flexible contract*), proses kerja dan tugas fleksibel.

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) mengidentifikasikan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki emosi yang mendukung pekerjaannya, sedangkan individu dengan kepuasan kerja yang buruk memiliki emosi yang merugikan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kafid dan Putra (2019); Lailiyah dan Wahyuningsih (2019); dan Wirasto (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indikator yang digunakan menurut pendapat Afandi (2018) adalah gaji/upah, kesesuaian pekerjaan, promosi, rekan kerja, dan pengawas.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2021) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan dalam menyelesaikan suatu tugas dinilai dengan membandingkannya dengan berbagai tolak ukur, seperti standar hasil kerja, target yang telah ditentukan, atau standar yang disepakati (Ansory, 2018). Indikator yang digunakan menurut pendapat Mangkunegara (2021) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_2 : *Flexible Work Arrangement* (FWA) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

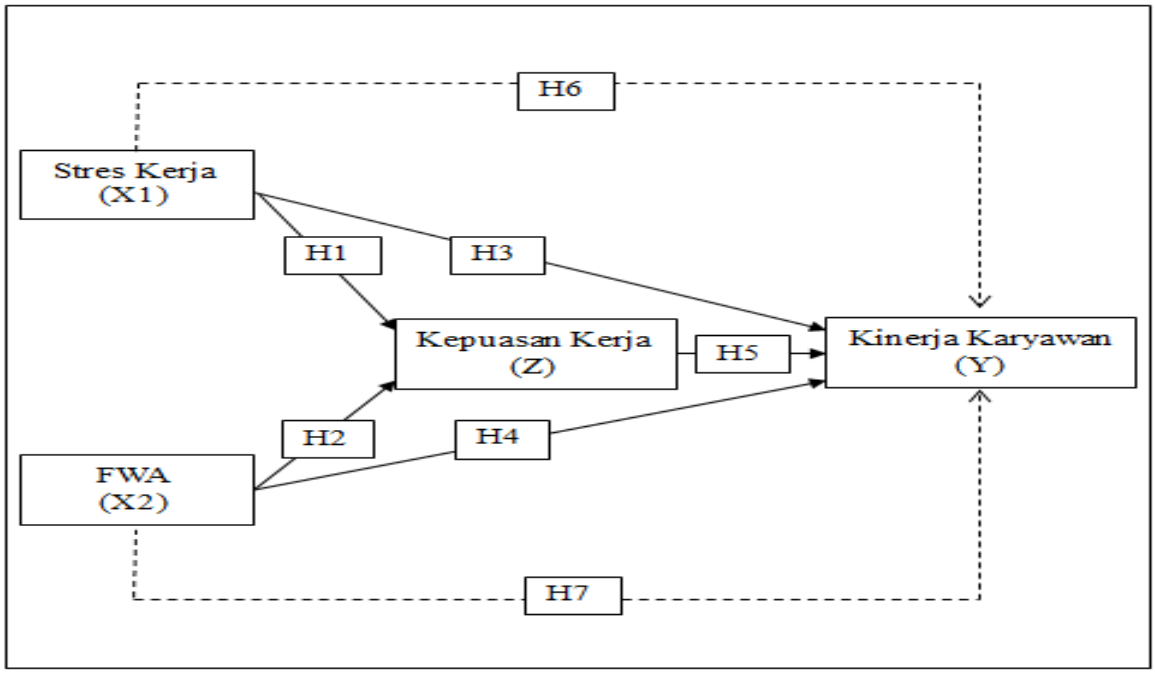
H_3 : Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terdadap kinerja karyawan.

H_4 : *Flexible work arrangement* (FWA) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_6 : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H_7 : *Flexible work arrangement* (FWA) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Imam Syaiful Wicaksono (2019); Findriyani dan Parmin (2021); dan Rocky P Rindorindo, dkk. (2019)

METODOLOGI

Peneliti memakai jenis penelitian yang disebut asosiatif kausal dengan menggunakan teknik kuantitatif. Metodologi penelitian ini berupaya menguji teori secara empiris untuk memvalidasi atau menantang teori tersebut. Sugiyono (2019) mendefinisikan penelitian

asosiatif kausal sebagai jenis penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan dua variabel atau lebih.

Penelitian ini dilakukan di PT Federal International Finance Kabupaten Grobogan dengan populasi sebanyak 107 karyawan. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan hasil 84. Teknik penentuan *non probability sampling* (*purposive sampling*) dipergunakan dalam penelitian ini. *Purposive Sampling* merupakan teknik dengan menggunakan pertimbangan tertentu untuk penetapan sampel (Sugiyono, 2015). Dengan kriteria lokasi penempatan kerja karyawan di purwodadi, kuripan, danyang dan grobogan. Rentang usia 20-60 tahun. Pendidikan minimal SMA/SMK sederajat. Lama bekerja minimal 1 tahun. Pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup dengan 5 skala likert dan kuesioner terbuka, analisis data menggunakan aplikasi *Smart*PLS versi 4.0.

Tabel 1. DOV dan Indikator

Variabel	Definisi operasional	Indikator
Kinerja Karyawan (Mangkunegara, 2021)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung jawab
Stres Kerja (Robbins dan Judge, 2018)	Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.	1. Beban kerja 2. Sikap pimpinan 3. Peralatan kerja 4. Kondisi lingkungan kerja 5. Pekerjaan dan karir
Kepuasan Kerja (Afandi, 2018)	Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.	1. Upah/gaji 2. Kesesuaian pekerjaan 3. Promosi 4. Rekan kerja 5. Pengawas
Flexible Work Arrangement (FWA) (Selby dan Wilson, 2016)	*Flexible Work Arangement* (FWA) merupakan salah satu spektrum struktur kerja yang mengubah waktu kerja atau tempat kerja selesai dilakukan secara teratur.	1. Tempat kerja (*flexible location atau teleworking*) 2. Waktu kerja (*flexible time)* 3. Kontrak fleksibel (*flexible contract*) 4. Proses kerja dan tugas fleksibel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji *outer model* dilakukan untuk membuktikan validitas dan realibilitas indikator dengan variabelnya.

Tabel 2. ***Measurement Evaluation Model***

Latent Variabel	*Indicators*	*Convergent Validity*		*Internal Consistency*		*Discriminant Validity*
		Loadings > 0.70	***AVE > 0.50***	***Composite Reliability > 0.70***	***Cronbanch Alpha > 0.70***	***HTMT < 1***
Stres Kerja	SK 1	**0.866**				
	SK 2	**0.895**				
	SK 3	**0.901**				
	SK 4	**0.836**				
	SK 5	**0.869**	**0.777**	**0.969**	**0.964**	YES
	SK 6	**0.926**				
	SK 7	**0.912**				
	SK 8	**0.790**				
	SK 9	**0.928**				
Flexible Work Arrangement (FWA)	FWA 1	**0.869**				
	FWA 2	**0.769**				
	FWA 3	**0.817**				
	FWA 4	**0.770**	**0.655**	**0.938**	**0.924**	YES
	FWA 5	**0.790**				
	FWA 6	**0.819**				
	FWA 7	**0.809**				
	FWA 8	**0.825**				
Kinerja Karyawan	KK 1	**0.814**				
	KK 2	**0.849**				
	KK 3	**0.897**				
	KK 4	**0.756**				
	KK 5	**0.769**				
	KK 6	**0.821**				
	KK 7	**0.726**				
	KK 8	**0.751**				
	KK 9	**0.789**				
	KK 10	**0.746**	**0.620**	**0.969**	**0.966**	YES
	KK 11	**0.810**				
	KK 12	**0.835**				
	KK 13	**0.839**				
	KK 14	**0.744**				
	KK 15	**0.721**				
	KK 16	**0.778**				
	KK 17	**0.832**				
	KK 18	**0.730**				
	KK 19	**0.727**				
Kepuasan Kerja	KP 1	**0.725**				
	KP 2	**0.792**				

KP 3	**0.799**				
KP 4	**0.752**				
KP 5	**0.737**				
KP 6	**0.804**	**0.586**	**0.940**	**0.929**	YES
KP 7	**0.766**				
KP 8	**0.772**				
KP 9	**0.735**				
KP 10	**0.764**				
KP 11	**0.770**				

Tabel 3. ***Fornell-Lacker Criterion***

	FWA	**Kepuasan Kerja**	**Kinerja Karyawan**	**Stres Kerja**
FWA				
Kepuasan Kerja	0,652			
Kinerja Karyawan	0,687	0,683		
Stres Kerja	0,611	0,550	0,602	

Hasil dari uji outer model menunjukkan model valid dan reliabel dengan nilai *outer loadings* > 0,70 maka tidak ada indikator yang harus dihapus. Uji struktural model *(inner model)* digunakan untuk memprediksi hubugan antara variabel latennya.

Tabel 4. ***Path Coefficient***

	***Original Sample* (O)**	***Sample Mean* (M)**	***Standard Deviation* (STDEV)**	***T Statistics* (|O/STDEV|)**	***P Values***
SK -> KP	-0,260	-0,265	0,104	2,506	0,012
FWA -> KP	0,458	0,460	0,095	4,802	0,000
SK -> KK	-0,240	-0,232	0,118	2,030	0,042
FWA -> KK	0,311	0,316	0,107	2,921	0,004
KP ->KK	0,354	0,356	0,106	3,331	0,001

Tabel 5. ***Spesific Indirect Effect***

	***Original Sample* (O)**	***Sample Mean* (M)**	***Standard Deviation* (STDEV)**	***T Statistics* (|O/STDEV|)**	***P Values***
SK -> KP -> KK	-0,092	-0,094	0,047	1,972	0,049
FWA -> KP -> KK	0,162	0,164	0,060	2,687	0,007

Tabel 6. Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Jalur	Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
H1	Stres Kerja->Kepuasan	Negatif	Negatif	**Diterima**

	Kerja	Signifikan	Signifikan	
H2	*Flexible Work Arrangement* (FWA)->Kepuasan Kerja	Positif Signifikan	Positif Signifikan	**Diterima**
H3	Stres Kerja->Kinerja Karyawan	Negatif Signifikan	Negatif Signifikan	**Diterima**
H4	*Flexible Work Arrangement* (FWA)->Kinerja Karyawan	Positif Signifikan	Positif Signifikan	**Diterima**
H5	Kepuasan Kerja->Kinerja Karyawan	Positif Signifikan	Positif Signifikan	**Diterima**
H6	Stres Kerja->Kepuasan Kerja->Kinerja Karyawan	Signifikan	Signifikan	**Diterima**
H7	*Flexible Work Arrangement* (FWA) -> Kepuasan Kerja ->Kinerja Karyawan	Signifikan	Signifikan	**Diterima**

Dari table 6. diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis 1, 2, 3, 4, 5, 6 dan 7 diterima karena memenuhi ketentuan dimana nilai *p value* < 0,05 dengan tingkat signifikansi 5 % dan nilai *t value* > 1,96.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada PT Federal International Finance Kabupaten Grobogan menunjukkan bahwa stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin menurun tingkat stres kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan. Ini dikarenakan karyawan bisa mengelola tingkat stres dengan cara sharing dengan rekan kerja dan atasan mengenai permasalahan yang dihadapi, sehingga mereka bisa mendapatkan solusi untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Hal ini selaras dengan riset yang dilakukan oleh Bliese dkk. (2017) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin menurun tingkat stres kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Diketahui juga faktor yang berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan ialah kepuasan kerja. Hasil ini relevan dengan penelitian yang dilakukan Putu (2013) kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi.

Semakin rendah tingkat stres maka semakin baik kinerjanya dan hal tersebut dapat dibuktikan dengan memperhatikan kuantitas dan kualitas kontribusi terhadap perusahaan. Selain itu dari hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa nilai pernyataan paling rendah yaitu mengenai (saya merasa beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan) hal itu membuktikan bahwa karyawan PT Federal International Finance Kabupaten Grobogan merasa beban kerja yang mereka terima tidak berlebihan dan masih bisa dihandle sendiri dan selaras dengan indikator stres kerja yaitu meliputi beban kerja, sikap pimpinan, peralatan

kerja, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan dan karir.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian stres kerja, *flexible work arrangement* (FWA), dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil analisis data melalui kuesioner yang diberikan kepada responden karyawan PT Federal International Finance Kabupaten Grobogan, maka dapat disimpulkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan semakin rendah tingkat stres kerja maka semakin baik kepuasan kerja karyawan.

Flexible work arrangement (FWA) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaturan kerja yang fleksibel berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena hal ini memberikan individu otonomi yang lebih besar dalam menentukan waktu dan cara kerja mereka.

Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya pemberian bantuan guna meringankan stres akibat pekerjaan. Hal ini dikarenakan mengurangi stres dapat membantu menjaga keseimbangan mental dan fisik karyawan, yang dapat meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.

Flexible work arrangement (FWA) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki fleksibilitas untuk bekerja pada jam paling produktif cenderung menunjukkan tingkat efisiensi yang lebih tinggi dan menghasilkan hasil yang lebih unggul, sehingga dapat menghasilkan peningkatan produktivitas dan kinerjanya.

Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan melakukan tugas-tugasnya dengan baik. Dan mereka cenderung lebih terlibat secara emosional dan mental dalam pekerjaan mereka, sehingga mereka lebih bersemangat untuk berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan perusahaan.

Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dikarenakan jika stres dikelola baik dapat memberikan dorongan motivasi yang diperlukan bagi karyawan untuk mencapai tujuan mereka, sementara kepuasan kerja yang tinggi membantu menjaga kesejahteraan mental dan emosional mereka. Perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan dan akibatnya

meningkatkan kinerja mereka dengan menerapkan strategi manajemen stres yang efektif dan meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi.

Flexible work arrangement (FWA) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Karyawan yang dapat bekerja pada saat mereka merasa paling produktif cenderung menghasilkan hasil yang lebih baik. Fleksibilitas jam kerja yang dipenuhi memberikan karyawan lebih banyak kendali atas waktu dan kehidupan mereka secara keseluruhan, yang dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. Karyawan yang merasa lebih bahagia dan puas dengan kehidupan kerja mereka cenderung lebih berkinerja.

SARAN DAN KETERBATASAN

1. Dalam penelitian ini stres kerja terhadap kepuasan kerja (H1), stres kerja terhadap kinerja karyawan (H3), dan *flexible work arrangement* (FWA) (H4) terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang lemah. Oleh karena itu, agenda mendatang disarankan untuk mengembangkan pengukuran variabel agar dapat memberikan hasil yang lebih baik.
2. Penelitian ini merupakan sebuah pengembangan teori. Oleh karena itu, agenda mendatang disarankan mengembangkan model penelitian dengan memperluas analisis yang lebih kompleks menggunakan variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam penelitian selanjutnya, sebab penelitian ini hanya mengidentifikasi tiga variabel dalam meningkatkan kinerja yaitu stres kerja, *flexible work arrangement* (FWA), dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2021). Factors affecting employee performance. Journal Of Human Resource Management, 7 (2), 145-160.

Diputra, R., & Surya, I. G. (2018). The mediation effect of job satisfaction on the relationship between job stress and employee performance. Journal of Organizational Behavior, 6(2), 123-135.

Ganesha, Universitas Pendidikan. 2022. “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Stanawiyah Negeri) Diwilayah Jembrana Dalam Masa Pandemi COVID 19” 8 (1): 42–52.

Herman, R., et al. (2020). The Impact of Flexible Work Arrangements on Employee Performance. *Journal of Human Resource Management,* 15(2), 45-62.

Hidayat, T., et al. (2023). Human Resource Management: theories, types, and techniques of Management. Jakarta: Bumi Aksara.

Kafid, M., & Putra, H. (2019). The impact of job satisfaction on employee performance in manufacturing companies. *Journal of Applied Management*, 17(1), 45-56.

Karlinda, N., & Sari, L. (2021). The Effect of Flexible Work Arrangement on Employee Performance: A Case Study in a Manufacturing Company. *European Journal of Business Studies*, 10(3), 112-125.

Lailiyah, N., & Wahyuningsih, T. (2019). Analyzing the effect of job satisfaction on employee performance in the hospitality industry. *Indonesian Journal of Management Studies*, 8(2), 78-90.

Massie, R. (2018). The Influence of Work Stress on Employee Performance at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights of North Sulawesi Province. Journal of EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 6(4).

Pratama, S., & Tanuwijaya, M. (2023). The Positive Influence of Flexible Work Arrangements on Job Satisfaction. *Journal of Human Resources and Sustainability*, 12(2), 155-170.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Organizational Behavior. 18th ed. Pearson Education.

Selby, R., & Wilson, T. (2016). Flexible Work Arrangements and Employee Well-being. *Journal of Workplace Behavior*, 22(3), 45-62. https://doi:10.5678/jwb.v22n3.45

Siregar, B., Tarigan, R., & Simanjuntak, T. (2021). Examining the effects of flexible work arrangements on employee outcomes in the service industry. Asian Business Review, 11(1), 89-104.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung:Alfabeta.

Wirasto, S. (2019). Job satisfaction and its influence on employee performance in the banking sector. *Economic and Business Review*, 10(3), 102-115.