P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance),* Fleksibilitas Jam Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja *Redseller Reddoorz* Indonesia

[1]Firdaus Flamengo Siburian, [2]Hamka Halkam, [3]Maya Syafriana Effendi, [4]Mahmud

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indobesia YAI, Jakarta

E-mail: [1]firdaus.2214290050@upi-yai.ac.id, [2]hamka.halkam@upi-yai.ac.id, [3]maya.effendi@upi-yai.ac.id, [4] mahmud@upi-yai.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini mengupas hubungan *Work-Life Balance*, Fleksibilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja *RedSeller* PT Commeasure Solutions Indonesia (*RedDoorz*). Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 97 responden yang memberikan informasi melalui kuesioner. Data yang terkumpul selanjutnya diolah menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa *Work-Life Balance* memberikan pengaruh terhadap Kinerja *RedSeller* dengan jalur koefisien 0,270 dan P-Value 0,004. Fleksibilitas Kerja turut menunjukkan pengaruh dengan jalur koefisien 0,238 dan P-Value 0,001, sementara Kepuasan Kerja mencatat jalur koefisien 0,386 dengan P-Value 0,000. Di antara ketiga variabel tersebut, Kepuasan Kerja menempati urutan teratas dalam mendorong Kinerja *RedSeller*.

Kata kunci: *Work-Life Balance*, Fleksibilitas Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja *RedSeller*.

ABSTRACT

This study examines the relationship between Work-Life Balance, Work Flexibility, and Job Satisfaction and the Performance of RedSellers at PT Commeasure Solutions Indonesia (RedDoorz). A quantitative approach was employed, involving 97 respondents who provided information through questionnaires. The collected data were subsequently analyzed using the Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method with the assistance of SmartPLS. The results indicate that Work-Life Balance influences RedSeller Performance, with a path coefficient of 0.270 and a P-value of 0.004. Work Flexibility also demonstrates an influence, with a path coefficient of 0.238 and a P-value of 0.001, while Job Satisfaction records a path coefficient of 0.386 and a P-value of 0.000. Among the three variables, Job Satisfaction ranks highest in contributing to improved RedSeller Performance.

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538

DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

Keywords: *Work-Life Balance, Work Flexibility, Job Satisfaction, RedSeller Performance.*

1. PENDAHULUAN

Digitalisasi yang terus berkembang menjadi pemantik utama perubahan di berbagai sektor bisnis, termasuk industri perhotelan dan jasa akomodasi, yang menuntut perusahaan mengembangkan strategi pemasaran yang lebih adaptif untuk menghadapi persaingan dan perubahan perilaku konsumen (Meirayani & Korry, 2025). Berdasarkan laporan "Statistik Hotel dan Akomodasi di Indonesia 2025" data dari Badan Pusat Statiska (2025), Jumlah usaha hotel dan akomodasi di Indonesia pada 2025 mencapai 34.702 unit dengan pendapatan usaha jasa akomodasi tahun 2024 mencapai Rp258,31 menunjukkan potensi ekonomi yang besar sekaligus persaingan yang semakin tinggi.

PT Commeasure Solutions Indonesia atau RedDoorz memanfaatkan perkembangan ini melalui program RedSeller, yakni kemitraan penjualan resmi yang menjalankan aktivitas promosi dan distribusi kamar (Pramono & Febriana, 2023). RedSeller berperan sebagai tenaga penjualan freelance yang mempromosikan properti, memberikan informasi kepada calon konsumen, serta menghasilkan transaksi penjualan, dengan komisi yang diperoleh berdasarkan pencapaian masing-masing (RedDoorz, 2026). Kinerja RedSeller sendiri dapat dimaknai sebagai representasi hasil pelaksanaan pekerjaan yang menunjukkan taraf keberhasilan individu dalam memenuhi ekspektasi objektif, tercermin dari konsistensi promosi, kecepatan pelayanan, serta kemampuan menghasilkan transaksi. Hasil pra-survey menunjukkan mayoritas responden tidak setuju bahwa mereka selalu teliti dalam bekerja (43,3%), memberikan informasi yang benar kepada calon pelanggan (50%), dan hasil pekerjaannya sesuai standar RedDoorz (36,7%), mengindikasikan kinerja RedSeller belum optimal.

Sistem kerja freelance memberikan kebebasan kepada RedSeller dalam menentukan waktu dan tempat kerja, namun juga menuntut kemampuan mengatur aktivitas agar tidak mengganggu kehidupan pribadi. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance)* mengindikasikan kondisi di mana individu mampu menyelaraskan ketentuan bekerja dengan aspek aktivitas personal serta sosialnya (Moore, 2007). Hasil pra-survey pada *Redseller Reddorz* menunjukkan mayoritas responden bersikap netral terhadap kemampuannya membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (70%) serta terhadap pengaruh tuntutan pekerjaan pada kehidupan pribadinya (50%).

Fleksibilitas jam kerja menjadi faktor yang relevan dengan karakteristik pekerjaan RedSeller, yakni independensi dalam mengorganisasikan jadwal dan waktu pelaksanaan kegiatan sesuai kebutuhan, yang menyorong pekerja kemitraan untuk mengurus pola kerja secara lebih adaptif (Anggrainie et al., 2025). Hasil pra-survey dari *Redseller Reddorz* menunjukkan mayoritas responden bersikap netral terkait kebebasan menentukan waktu mulai bekerja (46,7%) maupun memilih waktu yang paling sesuai untuk melakukan promosi (50%), mengindikasikan fleksibilitas tersebut belum dimanfaatkan secara maksimal.

Faktor lain yang turut berperan adalah kepuasan kerja, yang mencerminkan respons afektif individu terhadap pengalaman yang diperolehnya dalam pekerjaan dipengaruhi oleh komisi, kesempatan berkembang, serta dukungan dari perusahaan (Febriyani & Rosento, 2024). Hasil pra-survey dari *Redseller Reddorz* menunjukkan mayoritas responden bersikap netral terhadap

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

kesesuaian komisi dengan usaha yang dilakukan (50%) dan kepuasan terhadap hasil kerja yang diperoleh (53,3%), menunjukkan pemenuhan kebutuhan dan harapan responden belum berlangsung secara ideal.

Menurut Wibowo & Ahmadi (2024) dan Azhari et al. (2025) , Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan turut mendorong peningkatan kinerja pekerja, sejalan dengan Hulu (2026) dan Sihite et al. (2024) yang mengungkap bahwa keleluasaan kerja turut mendongkrak kinerja, serta Memon et al. (2023) dan Sidabutar et al. (2020) yang menemukan kepuasan kerja menjadi faktor strategis berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, fenomena yang ditemukan pada RedSeller justru menunjukkan kondisi yang belum selaras dengan temuan tersebut, di mana responden masih ragu dalam menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, belum memanfaatkan fleksibilitas jam kerja secara optimal, serta belum sepenuhnya puas terhadap komisi dan hasil kerja yang diperoleh, sementara kinerja RedSeller sendiri cenderung berada pada taraf yang rendah. Kesenjangan antara teori dan fenomena empiris tersebut, ditambah dengan kajian mengenai RedSeller sebelumnya yang lebih banyak membahas strategi komunikasi pemasaran dan kewirausahaan digital dibandingkan aspek sumber daya manusia, menunjukkan perlunya pengujian lebih lanjut mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja RedSeller. Sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh serta dilakukan untuk mengurai faktor-faktor yang berkaitan dengan capaian kerja RedSeller RedDoorz Indonesia.

2. LANDASAN TEORI

Kinerja RedSeller

Kinerja mereflesikan taraf pencapaian individu dalam memenuhi ekspektasi dan objektif yang menjadi dasar pelaksanaan pekerjaan, yang tidak semata tercermin dari kuantitas output, tetapi juga dari mutu pekerjaan, ketepatan penyelesaian, efektivitas pelaksanaan, serta kapasitas individu dalam bekerja secara independen (Ángeles López-Cabarcos et al., 2022). Menurut Mangkunegara (2017), kinerja dapat dipahami sebagai representasi efektivitas individu dalam menghasilkan *work outcomes* sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Bernardin dan Russell (2013) mengutarakan bahwa kinerja merujuk pada rekaman raihan kerja individu yang menggambarkan hasil pelaksanaan aktivitas profesional dalam kurun waktu tertentu. Robbins & A. Judge (2017) menjelaskan kinerja menjadi representatif yang terbentuk melalui kontribusi pelaksanaan tugas dalam mendukung realisasi tujuan organisasi.

Menurut Bernardin dan Russell (2013), dimensi kinerja mencakup:

a. Kualitas

Mutu hasil kerja yang dicapai individu, tercermin dari ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan hasil pekerjaan, dan kesesuaian hasil dengan standar.

b. Kuantitas

Jumlah output yang berhasil dihasilkan individu, tercermin dari jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dan konsistensi dalam menghasilkan pekerjaan.

c. Ketepatan waktu

Kecakapan menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat yang ditentukan, tercermin dari kecepatan dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

d. Kebutuhan pengawasan

Kemampuan bekerja secara independen, tercermin dari kemampuan bekerja mandiri dan menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan langsung.

Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work-Life Balance*)

Work-Life Balance menjadi bentuk regulasi seseorang dalam menyelaraskan ekspektasi pekerjaan dengan komitmen di

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

selain pekerjaan agar kedua peran dapat berjalan secara selaras. Pandangan dari Greenhaus et al. (2003), *Work-Life Balance* menggambarkan harmonisasi antara tuntutan kerja serta kebutuhan kehidupan pribadi yang tercipta melalui pengelolaan peran secara efektif. Hudson (2005) merujuk keseimbangan kehdipan pada taraf kepuasan individu ketika menjalankan beragam peran kehidupan dengan mempertimbangkan kesesuaian antara dimensi pekerjaan dan ruang kehidupan pribadi. Fisher et al. (2009) menambahkan bahwa keseimbangan hidup menggambarkan dinamika interaksi antara domain pekerjaan serta kehidupan personal yang memiliki potensi menciptakan konflik maupun sinergi.

Menurut Fisher et al. (2009), dimensi keseimbangan hidup adalah sebagai berikut:

a. *Work Interference with Personal Life* (WIPL)
Invasi pekerjaan kepada ruang personal, tercermin dari pekerjaan yang mengurangi waktu untuk kehidupan pribadi dan mengganggu aktivitas pribadi.

b. *Personal Life Interference with Work* (PLIW)
Intervensi kehidupan personal terhadap ranah pekerjaan, tercermin dari masalah pribadi yang mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

c. *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW)
Penguatan kualitas ranah personal, tercermin dari kediupan yang mempertinggi semangat bekerja.

d. *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL)
Kontribusi kehidupan personal terhadap penguatan pekerjaan, tercermin dari pengalaman kerja yang memberikan manfaat bagi kehidupan pribadi.

Fleksibilitas Jam Kerja

Fleksibilitas jam kerja mencerminkan keleluasaan individu dalam mengoptimalkan pengelolaan waktu pelaksanaan pekerjaan secara adaptif. Menurut Selby dan Wilson (2003), fleksibilitas kerja merupakan kemampuan pekerja dalam menentukan pengaturan waktu kerja berdasarkan kebutuhan pribadi dan tanggung jawab pekerjaan. Muhtazib et al. (2023) merujuk fleksibilitas jam kerja pada kapabilitas seseorang dalam menentukan waktu mulai dan berakhirnya pekerjaan serta menyesuaikan jumlah waktu kerja berdasarkan kebutuhan. Carlson et al. (2010) menjelaskan fleksibilitas kerja sebagai kondisi yang membagikan kesempatan kepada peorangan untuk memutuskan waktu dan tempat dalam menyelesaikan tugas yang diemban.

Menurut Carlson et al. (2010), dimensi fleksibilitas jam kerja adalah:

a. Fleksibilitas waktu
Kebebasan individu dalam menentukan waktu kerja, tercermin dari kebebasan menentukan waktu mulai dan mengakhiri pekerjaan serta menyesuaikan durasi kerja.

b. Fleksibilitas penjadwalan
Kebebasan individu dalam menyusun jadwal kerja, tercermin dari kemampuan mengubah jadwal sesuai kebutuhan dan memilih waktu yang sesuai untuk bekerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mereflesikan situasi emosional individu yang muncul sebagai bentuk interpretasi terhadap kondisi, pengalaman, serta tuntutan pekerjaan. Robbins & Judge (2017) mengutarakan kepuasan kerja merujuk pada gambaran afektif positif individu yang muncul dari rangkaian penilaian bertahap terhadap berbagai atribut dan karakteristik pekerjaan. Menurut Luthans (2011), kepuasan kerja merupakan konstruksi psikologis yang merefleksikan tingkat penerimaan dan evaluasi positif individu terhadap pekerjaan berdasarkan pengalaman kerja yang telah dilalui. Hasibuan (2019) memaknai kepuasan kerja sebagai konstruksi emosional yang menunjukkan kecenderungan positif individu terhadap pekerjaan yang

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

kemudian teraktualisasi melalui perilaku disiplin, etos kerja, dan prestasi dalam aktivitas profesional.

Menurut Luthans (2011), dimensi kepuasan kerja mencakup:

a. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat ketertarikan dan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, tercermin dari kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan kesempatan menggunakan kemampuan dalam bekerja.

b. Gaji atau imbalan

Kesesuaian dan keadilan hasil yang diterima berdasarkan pekerjaan yang dilakukan, tercermin dari kesesuaian imbalan dengan pekerjaan dan kepuasan terhadap hasil yang diperoleh.

c. Kesempatan berkembang

Peluang memperoleh pengalaman dan meningkatkan kemampuan, tercermin dari kesempatan meningkatkan kemampuan dan pengalaman baru.

d. Pengawasan

Dukungan, arahan, dan bantuan yang diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan, tercermin dari kejelasan arahan dan bantuan dalam menyelesaikan kendala pekerjaan.

.

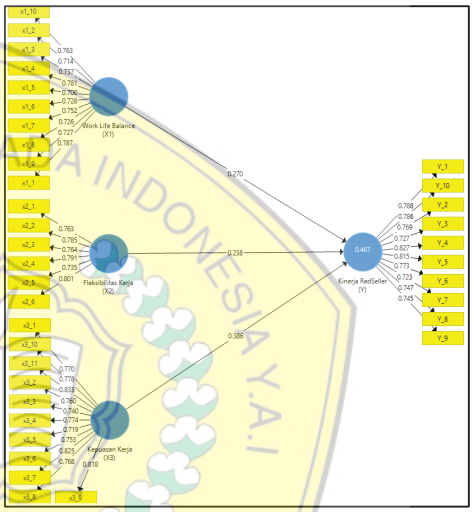
3. METODOLOGI

Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif berjenis explanatory research dengan metode SEM-PLS melalui SmartPLS. Populasi penelitian mencakup RedSeller RedDoorz Indonesia yang jumlahnya sulit dipatok karena sistem kemitraan freelance terus bergerak. Penentuan sampel mengacu pada rumus Lemeshow (1997), dengan tingkat kepercayaan 95% dan margin of error 10%, sehingga diperoleh 97 responden.

Data dikumpulkan melalui kuesioner Likert lima poin, observasi aktivitas kerja, dan dokumentasi pendukung. Pemeriksaan outer model dilakukan untuk menguliti validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk berdasarkan pandangan dari Hair et al. (2014). Adapun inner model ditelaah melalui R^2 dan F^2, sedangkan hipotesis diuji menggunakan *bootstrapping*. Pengujian GoF turut digunakan untuk membedah tingkat kecocokan model secara keseluruhan berdasarkan perhitungan Tenenhaus et al. (2005).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil



Gambar 1. Hasil Gabungan Outer Model dan Inner Model

Hasil *PLS Algorithm* menerangkan seluruh indikator pada variabel *Work-Life Balance* (X1) memiliki nilai outer loading mencakup rentang 0,706–0,787, variabel Fleksibilitas Kerja (X2) berada pada rentang 0,735–0,801, variabel Kepuasan Kerja (X3) berkisar 0,719–0,833, dan variabel Kinerja RedSeller (Y) berada kisaran 0,723–0,827. Nilai outer loading sudah melewati batas kelayakan sebesar 0,70, artinya setiap indikator mampu menempel kuat dalam merepresentasikan konstruknya.

Pada pathway model, tervisualisasi nilai koefisien jalur sebesar 0,270 untuk Work-Life Balance, 0,238 untuk Fleksibilitas Kerja, dan 0,386 untuk Kepuasan Kerja terhadap Kinerja RedSeller. Ketiganya mengarah pada pengaruh positif.

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

a. *R-Square* (R^2)

R-square (R^2) berguna sebagai parameter evaluatif dalam mengidentifikasi tingkat kapabilitas konstruk eksogen untuk menjelaskan variansi konstruk endogen pada model struktural. Interpretasi nilai R^2 menurut Hair et al. (2014), dikategorikan menjadi besar 0,75, sedang 0,50, dan lemah 0,25.

Tabel 1. *R-Square*

Variabel Endogen	*R-Square*	R-Square Adjuted	Kategori
Burnout (Y)	0,467	0,450	Sedang

R Square (R^2) sebesar 0,467 memberi gambaran variasi Kinerja RedSeller mampu diterangkan oleh variable independen / eksogen sebesar 46,7%, sehingga kekuatan penjelasan model berada pada tingkat sedang. Sementara itu, ruang sebesar 53,3% masih dihuni oleh aspek segi di luar jangkauan riset. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,450 turut memperlihatkan selepas model diselaraskan dengan jumlah variabel yang digunakan, kemampuan konstruk eksogen dalam menjelaskan Kinerja RedSeller

b. *F-Square* (F^2)

Effect Size (f^2) menjadi instrumen diagnostik dalam mengurai intensitas kontribusi konstruk-konstruk eksogen kepada konstruk endogen, sehingga mampu merepresentasikan tingkat substansi pengaruh suatu variabel dalam konfigurasi model riset. Pendapat dari Hair et al. (2012), Nilai f^2 sebesar 0,02 menandai pengaruh yang rendah, nilai 0,15 mencerminkan pengaruh yang cukup berarti, sedangkan nilai 0,35 atau lebih menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang kuat.

Tabel 2. *F-Square*

Variabel	*Kinerja Karyawan* (Y1)	Kategori
Work Life Balance (X1)	0,119	Kecil
Fleksibilitas Kerja (X2)	0,083	Kecil
Kepuasan Kerja (X3)	0,207	Sedang

Hasil pengujian effect size (f^2) menghasil nilai Kepuasan Kerja (X3) nilai 0,207 termasuk kategori efek yang sedang oleh hal itu kontribusinya dalam meningkatkan Kinerja RedSeller (Y) lebih dominan dibandingkan variabel independen lainnya dalam model penelitian.

C. Hasil Uji Hipotesis

Pandangan dari Hair et al. (2014), hipotesis memperoleh dukungan diterima apabila T-Statistics melampaui 1,96 dan P-Value berada di bawah 0,05. Jika padan tersebut tidak tercapai, hipotesis belum mendapatkan dukungan statistik. Rincian hasil pengujian dipaparkan berikut ini.

Tabel 3. Hasil *Path Coefficient, T-statics*, dan *P-Value*

Hipotesis	*Original Sample*	*T-Statistics*	*P-Value*
H1	0,270	2,922	0,004
H2	0,238	3,295	0,001
H3	0,386	4,273	0,000

H1: *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *RedSeller*

Work-Life Balance ikut mengangkat Kinerja RedSeller PT Commeasure Solutions Indonesia (RedDoorz), dengan

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

β = 0,270, T = 2,922, dan P = 0,004, sehingga H1 memperoleh hasil diterima.

H2: Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *RedSeller*

Fleksibilitas Kerja menjadi salah satu pengungkit Kinerja RedSeller PT Commeasure Solutions Indonesia (RedDoorz), dengan β = 0,238, T = 3,295, dan P = 0,001. Angka-angka tersebut membuka jalan bagi H2 untuk lolos diterima.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *RedSeller*

Kepuasan Kerja menjadi pengaruh paling bertenaga dalam mendongkrak Kinerja RedSeller PT Commeasure Solutions Indonesia (RedDoorz), dengan β = 0,386, T = 4,273, dan P = 0,000. Hasil pengujian mengantarkan H3 pada status diterima, sekaligus menempatkan Kepuasan Kerja sebagai pemegang kendali terkuat dibandingkan variabel lainnya.

d. *Goodness of Fit* (GoF)

Goodness of Fit (GoF) menjadi instrumen artikulasi evaluatif dalam mengidentifikasi derajat kompatibilitas model struktural terhadap konfigurasi data empiris pada pendekatan PLS-SEM. Parameter ini diperoleh melalui proses agregasi nilai rerata Average Variance Extracted (AVE) dan R-square (R^2) sebagai representasi integratif antara kualitas pengukuran dan kemampuan eksplanatori model yang dihasilkan.Menurut Tenenhaus et al. (2005), GoF dikategorikan menjadi kecil 0,10, 0,25 sedang, dan 0,36 l*arge fit*. Nilai GoF diperoleh dari akar kuadrat hasil perkalian rata-rata AVE dan R-Square (R^2).

$$\mathbf{GoF = \sqrt{(AVE \times R^2)}}$$
$$\mathbf{GoF = \sqrt{(0{,}587 \times 0{,}467)}}$$
$$\mathbf{GoF = \sqrt{0{,}274}}$$
$$\mathbf{GoF = 0{,}524}$$

Goodness of Fit (GoF) yang mencapai 0,524 menunjukkan bahwa model penelitian berada dalam zona kecocokan yang kuat (large fit). Angka ini menandakan bahwa bangunan hubungan antarvariabel dalam model telah mampu menangkap pola data secara memadai.

Pembahasan

a. Pengaruh *Work-Life Balance* (X1) Terhadap Kinerja *RedSeller* (Y)

Work-Life Balance memiliki arah pengaruh terhadap Kinerja *RedSeller*, di mana makin baigus keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dirasakan, kian baik pula kinerja yang dapat ditunjukkan. Kondisi tersebut membantu *RedSeller* menangani beban pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadi, sehingga pekerjaan dapat dijalankan secara lebih optimal.

b. Pengaruh Fleksibilitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja *RedSeller* (Y)

Fleksibilitas Kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja *RedSeller*, di mana semakin besar keleluasaan dalam mengatur waktu dan cara menyelesaikan pekerjaan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Fleksibilitas memberikan ruang bagi *RedSeller* untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi yang dihadapi sehingga tugas dapat diselesaikan dengan lebih efektif.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja *RedSeller* (Y)

Kepuasan Kerja menjadi pemicu bagi RedSeller untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Rasa nyaman terhadap pekerjaan turut memperkuat tanggung jawab dan mendorong bentuk kerja yang lebih optimal.

5. KESIMPULAN

1. Work-Life Balance berkontribusi terhadap Kinerja RedSeller PT Commeasure Solutions Indonesia (RedDoorz) (β = 0,270; T = 2,922; P = 0,004), yang memperlihatkan

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

bahwa keseimbangan urusan pribadi dan pekerjaan turut mendukung hasil kerja.

2. Fleksibilitas Kerja membuka ruang bagi peningkatan Kinerja RedSeller (β = 0,238; T = 3,295; P = 0,001), karena keleluasaan mengatur pekerjaan membantu karyawan menjalankan tugas sesuai kebutuhan.
3. Kepuasan Kerja menjadi faktor yang turut mendorong Kinerja RedSeller (β = 0,386; T = 4,273; P = 0,000), sehingga pengalaman kerja yang memuaskan dapat berjalan seiring dengan pencapaian yang lebih baik.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persada Indonesia Y.A.I., Jakarta, atas dukungan dan fasilitas yang menunjang penyusunan artikel ini hingga selesai.

DAFTAR PUSTAKA

Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, *140*, 361–369. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006

Anggrainie, L., Putra, C. I. W., & Fikri, A. W. N. (2025). Pengaruh motivasi kerja, fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja mitra pengemudi gojek di cikarang barat kabupaten bekasi. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, *3*(1), 111–122.

Azhari, E., Sutrisna, A., & Arif. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PT Pernas. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *4*(11), 2624–2631. https://doi.org/10.56799/jim.v4i11.12045

Badan Pusat Statiska. (2025). *Statistik Hotel dan Akomodasi di Indonesia 2025*. *40*.

Bernardin, J. H., dan Russel, J. E. A. 2013. Human Resource Management. (An. Experimental Approach International Edition). New York: Prentice Hall.

Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Michele Kacmar, K. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. Journal of Managerial Psychology, 25(4), 330–355. https://doi.org/10.1108/02683941011035278

Febriyani, A., & Rosento. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Mitra Investa Depok. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, *2*(4), 292–309. https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i4.2533

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. Journal of Occupational Health Psychology, 14(4), 441–456. https://doi.org/10.1037/a0016737

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3), 510–531. https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8

Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, *26*(2), 106–121. https://doi.org/10.1108/EBR-10-

P-ISSN : 2654-4946
E-ISSN : 2654-7538
DOI 10.37817/ikraith-ekonomika.v10i2

2013-0128

Hudson. (2005). The Case of Work Life Balance. Australia: Hudson Highland Group.

Hulu, A. (2026). ANALISIS PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA (HYBRID WORK) TERHADAP KINERJA KARYAWAN : PERAN MEDIASI KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (WORK- LIFE BALANCE). *JUKONI: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, *3*(1), 44–49.

Luthans, F. (2011) Organizational Behaviour: An Evidence-Based Approach. New York: McGraw-Hill.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya

Meirayani, K. S., & Korry, P. D. P. (2025). Transformasi Pemasaran Digital Di Industri Perhotelan: Analisis Perilaku Digital Karyawan Hotel Berdasarkan Generasi Dan Keterampilan Digital Di Departemen Pemasaran. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, *14*(04), 2093–2107. https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/view/51285

Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan. *Sustainability*, *15*(11), 1–21. https://www.mdpi.com/2071-1050/15/11/8699

Moore, F. (2007). Work-life balance: Contrasting managers and workers in an MNC. *Employee Relations*, *29*(4), 385–399. https://doi.org/10.1108/01425450710759217

Muhtazib, Mattarima, & Uweng, M. A. H. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Turnover Karyawan PT . Tri Jaya Tunggal Makassar. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, *1*(3), 43–59.

Pramono, M. B., & Febriana, P. (2023). ANALYSIS INTEGRATED MARKETING COMMUNICATION REDDOORZ EAST JAVA 1 IN REDSELLER APPLICATION. *Jurnal Spektrum Komunikasi (JSK)*, *11*(2), 207–220.

Robbins, S. P., & A. Judge, T. (2017). Organizational Behavior. *Pearson*, 290.

Selby, & Wilson. (2003). Handbook of flexible working. New York: Plenum Press

Sidabutar, E., Syah, T. Y. R., & Anindita, R. (2020). The impact of design components and job satisfaction on employee performance. *Joma Journal OF Multidisciplinary Academics*, *4*(1), 1–5. https://doi.org/10.3923/ibm.2016.4907.4916

Sihite, M., Perkasa, D. H., Magito, M., Yuliana, L., & Dwianto, A. S. (2024). Kinerja Karyawan: Peran Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Fleksibilitas Kerja. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, *17*(2), 2164–2176. https://www.jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/655

Wibowo, S. W., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z. *Jurnal Media Akademik (Jma)*, *2*(12), 3031–5220.