

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact.....	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title.....	6
Author information.....	6
Abstract	6
Article content	7

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 21 No. 1 (2026): February

DOI: 10.21070/ijler.v21i1.1487

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Pangah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

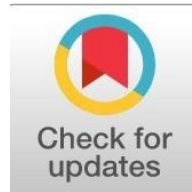
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Determinants of Job Satisfaction in Professional Notary Service Organizations: Faktor-Faktor Penentu Kepuasan Kerja pada Organisasi Jasa Notaris Profesional

Shaudatul Aslamia, mimia82sumenep@gmail.com (*)

Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Indonesia

Rachmad Hidayat, dr.rachmad.mt@gmail.com

Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Indonesia

Sri Rahayu, Rahayu.mahardhika@gmail.com

Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background: Job satisfaction is a key factor in improving employee performance and professionalism, particularly in professional service organizations. **Specific Background:** At the Verra Sumenep Notary Office, the implementation of Flexible Working Arrangements, employer engagement, and employee productivity is assumed to influence employees' job satisfaction. **Knowledge Gap:** Empirical studies examining these factors simultaneously in small notary offices remain limited. **Aims:** This study aims to analyze the effect of Flexible Working Arrangements, employer engagement, and employee productivity on employee job satisfaction at the Verra Sumenep Notary Office. **Results:** The results show that Flexible Working Arrangements, employer engagement, and employee productivity have a strong and significant positive effect on job satisfaction, indicating high levels of professionalism among employees. **Novelty:** This study provides evidence from a notary office context by integrating work flexibility, engagement, and productivity in a single research model. **Implications:** The findings suggest that improving work flexibility and employer engagement can enhance employee productivity and job satisfaction in professional service institutions.

Highlights:

- Focus on job satisfaction in a notary office
- Positive impact of flexible work arrangements, engagement, and productivity
- Evidence from a small professional service organization

Keywords: Flexible Working Arrangements, Employee Engagement, Employee Productivity, Job Satisfaction, Notary Office

Published date: 2026-02-24

Pendahuluan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tanggapan berupa perilaku yang mencerminkan apa yang telah dipelajari oleh karyawan atau jenis pelatihan yang diterima karyawan dan mencakup hasil dari kemampuan mental dan psikologis. Kinerja karyawan berkontribusi pada perbaikan keseluruhan proses organisasi khususnya dalam hal efisiensi dan produktivitas [1]. Kinerja karyawan juga memiliki keterkaitan dengan kegiatan dan tugas yang dilaksanakan karyawan secara efektif dan efisien, dan menentukan seberapa besar kontribusi karyawan kepada organisasi [2].

Pengaturan kerja yang fleksibel layak dipertimbangkan bagi Perusahaan dan kebijakan ini populer bagi karyawan, sehingga dapat mendorong hasil kinerja karyawan yang positif dan dapat meningkatkan kinerja terutama pada Kantor Notaris, yang menjalankan jasa pelayanan yang cukup rumit. Salah satu strategi yang semakin banyak diterapkan untuk menjawab tantangan tersebut adalah Flexible Working Arrangement (FWA) [3]. FWA merujuk pada pengaturan kerja yang memberikan fleksibilitas terkait lokasi, waktu, maupun cara bekerja. Dalam konteks kantor notaris, fleksibilitas ini dapat berupa penyesuaian jam kerja, kerja hybrid, atau fleksibilitas dalam penyelesaian dokumen legal [4]. Penerapan FWA dianggap dapat membantu mengurangi stres kerja, menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan (work-life balance), serta mendukung peningkatan motivasi. Namun, efektivitas penerapan FWA masih memerlukan penelitian lebih lanjut karena sifat pekerjaan notaris yang sering kali membutuhkan kehadiran fisik, koordinasi tim, serta kepatuhan terhadap standar operasional yang ketat [5].

Praktik flexible working arrangement biasanya diterapkan untuk memberi karyawan suatu tingkat pilihan atas berapa banyak (operational flexibility), kapan (time flexibility) dan dimana (location flexibility) karyawan harus bekerja, dan membantu karyawan mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang memuaskan [6]. Selain itu, dalam studinya menemukan bahwa Kantor Notaris harus menyadari pentingnya Work-life balance secara konsisten yang menyangkut produktivitas, kinerja karyawan, dan peningkatan kualitas hidup.

Employee engagement yang turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Keterikatan merupakan ekspresi yang dikehendaki seseorang berkaitan dengan perilaku tugasnya, yang menghubungkan pekerjaannya dengan eksistensi personal (fisik, kognitif, dan emosional) dan peran diri secara utuh. Organisasi disarankan untuk membekali karyawan sehingga karyawan memiliki motivasi, keterikatan dan kreativitas di lingkungan kerja [7]. Employee engagement merupakan keterlibatan dan kepuasan individu dengan rasa antusias untuk pekerjaannya. Dengan kata lain employee engagement merupakan keterlibatan karyawan secara emosional, kognitif, dan fisik yang kemudian memotivasi dalam menyelesaikan tugas dengan rasa puas dan antusias [8].

Dengan demikian produktivitas karyawan menjadi indikator penting dalam menilai kinerja kantor notaris secara keseluruhan. Produktivitas mencerminkan kemampuan karyawan menyelesaikan tugas secara tepat waktu, akurat, dan efisien. Tingginya volume pekerjaan legal seperti penyusunan akta, verifikasi dokumen, dan pelayanan klien membuat produktivitas menjadi faktor kunci yang dapat memengaruhi reputasi kantor notaris [9]. Penerapan FWA dan tingkat employee engagement diyakini berperan penting dalam membentuk produktivitas karyawan [10], karena fleksibilitas dan keterikatan kerja dapat meningkatkan fokus, kreativitas, serta semangat kerja.

Ketiga faktor tersebut fleksibilitas kerja, keterikatan karyawan, dan produktivitas pada akhirnya berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian karyawan terhadap pengalaman kerjanya. Karyawan yang puas cenderung lebih loyal, lebih termotivasi, memiliki tingkat absensi yang rendah, dan berkontribusi lebih besar terhadap kualitas layanan kantor notaris [11].

Sebagaimana pada Kantor Notaris Verra Sumenep, dengan jumlah karyawan 45 karyawan, dengan berbagai pekerjaan yang cukup rumit yang terkadang menyita pikiran, sehingga karyawan terkadang bekerja dengan system kerja flexible working arrangement. Hal ini diberikan oleh Notaris, agar pikiran karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau survey lapangan lebih segar dalam bekerjanya.

Selain itu Kantor Notaris Verra Sumenep selain memberikan Flexible Working Arrangement tetapi tetap menerapkan employee engagement, dimana karyawan diberi keterikatan penuh dengan Kantor Notaris Verra Sumenep, agar karyawan mempunyai tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan, yang harus diselesaikan dengan tepat waktu dan sasaran, agar pengguna jasa Notaris Verra menjadi lebih baik dan produktif.

Sumber Daya Manusia (SDM) dan kebijakan organisasi, indikator dalam Flexible Working Arrangements (FWA), dan employee engagement, serta produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipahami sebagai alat ukur untuk menilai keberadaan atau intensitas praktik fleksibilitas kerja, melainkan juga sebagai refleksi dari kultur perusahaan, nilai dan strategi perusahaan dalam mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan karyawan. Indikator-indikator ini tidak hanya mencerminkan aspek formal dari kebijakan yang diterapkan, tetapi juga memperlihatkan sejauh mana organisasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang adaptif, inklusif dan berbasis kepercayaan [12].

Sisi lain dari Kantor Notaris Verra Sumenep, walaupun beban kerja yang cukup padat yang dilakukan karyawan terkadang harus kerja lembur untuk memenuhi target serta memenuhi pelayanan publik, akan tetapi tidak menerapkan adanya penambahan insentif atau tambahan hasil kerja dan kesejahteraan sosial karyawan terutama bila bekerja diluar jam kerja, karena biasanya pekerjaan sampai larut malam, ada tambahan penghasilan diluar gaji tetap, karena pekerjaan seperti ini karyawan berisiko mengalami kelelahan dan stres. Karyawan memberikan dasar yang kuat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, agar administrasi yang diterima publik menjadi puas.

Metode

Desain penelitian dengan pendekatan kuantitatif, karena terdapat beberapa variabel yang diperbandingkan dengan variabel terikat yang dihitung dengan statistik dan penggunaan aplikasi SPSS For Window 26. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, maka Populasi dalam penelitian adalah karyawan Notaris Verra Sumenep dengan jumlah populasi dan besarnya sampel dalam penelitian sebanyak 45 responden. Variabel penelitian, dapat dirinci guna mendapatkan hasil yang valid dari penelitian, adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independen Variable*)

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti

a. Variabel Bebas (*Independen Variable*)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah :

- 1) *Flexible Working Arrangement*, (X_1)
- 2) *Employee Engagement* (X_2)
- 3) Produktivitas Karyawan(X_3)

2. Variabel Terikat (*Dependen Variable*)

Adapun yang menjadi variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y) [13].

Menganalisa data menggunakan teknik analisa kuantitatif yaitu melakukan pengukuran secara objektif dengan menghitung data secara statistik untuk mendapat data relevan dan valid, yaitu:

Analisis Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Biasanya digunakan menghitung korelasi antar setiap skor butir dengan skor total,

2. Uji Reliabilitas

Rumus yang digunakan dalam mengukur reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,60 dengan perhitungan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) For Windows 26.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini untuk menunjukkan adanya keakuratan data, yaitu :

1. Uji Normalitas

normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal, dengan melihat *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, yaitu:

- a. jika $\text{sig} > 0,05$ dinyatakan normal,
- b. jika $\text{sig} < 0,05$ dinyatakan tidak normal

2. Uji Multikolinieritas

Nilai *cuttoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF 0, atau nilai VIF antara 1 sampai dengan 10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Asumsi *homokedastisitas* dari *disturbance term error* adalah selisih atau spread (*scedacity*) sama atau varians variabelnya sama (σ^2), dengan Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatter Plot*.

4. Uji Linieritas

Pengujian linieritas dilakukan dengan menggunakan uji r [14], dengan Pengujian ini menggunakan *Test for Linearity*. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai signifikan (linierity) $> 0,05$ dan $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$.

Persamaan Regresi Linier Berganda

a. Perhitungan ini menggunakan rumus dengan formula persamaannya sebagai berikut [15]:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

b. Pengujian Hipotesis

1) Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas [16].

2) Uji t

$$t = \frac{d}{Sd / \sqrt{n}}$$

Rumus t-test yang digunakan untuk sampel berpasangan (*paired*) [17].

3) Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Rumus digunakan adanya korelasi antara prediktor-prediktornya berdasarkan yaitu :

a) jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima,

b) jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa *Flexible Working Arrangement*, *Employee Engagement*, dan Produktivitas Karyawan mempunyai tingkat pengaruh signifikan yang kuat terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Notaris Verra Sumenep, dengan nilai sama-sama positif, sehingga karyawan menunjukkan adanya profesionalitas yang tinggi dalam bekerja saat pekerjaan di rumah atau diluar kantor juga menunjukkan produktivitas kerja yang profesional, sehingga produktivitas kerja tinggi dengan menjunjung komitmen kerja yang telah ada di Kantor Notaris Verra Sumenep.

Komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu.

1. Pengaruh *Flexible Working Arrangement* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian dengan persamaan regresi linier menunjukkan bahwa *flexible working arrangement* terhadap kepuasan kerja mempunyai tingkat pengaruh yang signifikan kuat terlihat dari uji t_{hitung} sebesar 3,944 dan signifikansi 0,000, t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,67943, maka secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Notaris Verra Sumenep, berarti H_1 diterima

Kedua variabel independen (variabel bebas) berbanding lurus dengan variabel terikat dan mempunyai nilai positif yang kuat, sehingga antara variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai pengaruh yang signifikan kuat karena nilainya positif.

Flexible Working Arrangement (FWA) merupakan kebijakan pengaturan kerja yang memberikan fleksibilitas waktu, tempat, dan cara kerja kepada karyawan tanpa mengurangi tanggung jawab dan target pekerjaan. Dalam konteks kantor notaris, penerapan FWA bersifat terbatas dan selektif, mengingat adanya tuntutan kehadiran fisik, kerahasiaan dokumen, dan pelayanan langsung kepada klien.

Penerapan FWA memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor notaris karena:

a. Meningkatkan *Work-Life Balance*

Fleksibilitas waktu membantu karyawan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mengurangi stres kerja.

b. Mengurangi Tekanan dan Kelelahan Kerja

c. Pengaturan kerja yang fleksibel dapat menurunkan tingkat kelelahan, khususnya pada pekerjaan administratif yang bersifat rutin dan menuntut ketelitian tinggi.

d. Meningkatkan Rasa Kepercayaan dan Penghargaan

Pemberian fleksibilitas mencerminkan kepercayaan pimpinan (notaris) kepada karyawan, yang berdampak pada

meningkatkan rasa dihargai.

e. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Nyaman

Lingkungan kerja yang lebih manusiawi membuat karyawan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

Kenyataan yang ada pada karyawan Notaris Verra Sumenep menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi dalam bekerja, sehingga menunjukkan kepuasan dalam bekerja, dimana semua pekerjaan kantor tidak dicampur adukkan dengan pekerjaan lainnya, dimana karyawan Verra Notaris dalam bekerja untuk bisa menunjukkan profesionalitas kerja yang tinggi walaupun pekerjaan tersebut dilakukan dengan *Flexible Working Arrangement*.

2. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* terhadap kepuasan kerja pada Kantor Notaris Verra Sumenep mempunyai tingkat pengaruh yang signifikan kuat keadaan ini terlihat dari uji t yang menunjukkan t_{hitung} sebesar 5,438 dan signifikansi 0,000, t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,67943. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,438 > 1,67943$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Notaris Verra Sumenep, berarti H_2 diterima

Employee engagement merupakan tingkat keterikatan emosional, komitmen, dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang engaged tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan rasa memiliki terhadap kantor notaris, tetapi juga menunjukkan adanya profesionalitas dalam bekerja.

Employee engagement memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor notaris, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Meningkatkan Rasa Memiliki terhadap Pekerjaan

Karyawan yang *engaged* merasa pekerjaannya bermakna dan penting, sehingga lebih puas terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban.

b. Meningkatkan Hubungan Kerja yang Positif

Keterikatan emosional mendorong komunikasi dan kerja sama yang lebih baik antara karyawan dan notaris, sehingga menciptakan suasana kerja yang harmonis.

c. Menumbuhkan Pengakuan dan Apresiasi

Karyawan yang dilibatkan dalam pekerjaan dan pengambilan keputusan merasa dihargai, yang secara langsung meningkatkan kepuasan kerja.

d. Meningkatkan Motivasi dan Semangat Kerja

Tingginya engagement membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, sehingga mengurangi kejenuhan dan meningkatkan kepuasan

Secara nyata bahwa karyawan pada notaris Verra Sumenep memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi akan berperilaku berbeda di tempat kerja dibandingkan karyawan yang komitmen organisasinya rendah. Komitmen organisasi sangat berpengaruh pada beberapa komponen kunci perilaku kerja yaitu tingkat absensi yang rendah, tingkat keluar masuk karyawan yang rendah, keinginan yang kuat untuk berbagi dan berkorban serta konsekuensi positif untuk pribadi, karena semua itu telah menjadi budaya organisasi Notaris Verra dalam bekerja yang harus profesional.

3. Pengaruh Produktivitas Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas karyawan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Notaris Verra Sumenep mempunyai tingkat pengaruh yang signifikan kuat keadaan ini terlihat dari uji t yang menunjukkan t_{hitung} sebesar 3,651 dan signifikansi 0,000, t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,67943. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,651 > 1,67943$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Notaris Verra Sumenep, berarti H_3 diterima

Produktivitas karyawan adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pada kantor notaris, produktivitas berkaitan erat dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan administratif dan legal secara tepat waktu, teliti, dan sesuai dengan ketentuan hukum.

Produktivitas karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor notaris, dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Meningkatkan Rasa Kompeten dan Percaya Diri

Karyawan yang mampu bekerja secara produktif akan merasa mampu dan kompeten dalam menjalankan tugasnya, sehingga menimbulkan kepuasan terhadap pekerjaan.

b. Mendapatkan Pengakuan dan Apresiasi

Tingginya produktivitas biasanya diikuti dengan penghargaan atau pengakuan dari pimpinan (notaris), yang meningkatkan kepuasan kerja.

c. Mengurangi Tekanan dan Beban Kerja

Karyawan yang produktif dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga mengurangi tekanan, stres, dan konflik kerja.

d. Menumbuhkan Perasaan Berprestasi

Keberhasilan menyelesaikan pekerjaan dengan baik menimbulkan rasa pencapaian (*achievement*) yang berkontribusi pada kepuasan kerja.

Secara nyata bahwa karyawan pada notaris Verra Sumenep memiliki produktivitas kerja yang baik di tempat kerja. Kesetiaan karyawan pada Notaris Verra Sumenep sangat berpengaruh pada beberapa komponen kunci perilaku kerja yaitu tingkat absensi yang rendah, tingkat keluar masuk karyawan yang rendah, keinginan yang kuat untuk berbagi dan berkorban serta konsekuensi positif untuk pribadi, karena semua itu telah menjadi budaya organisasi Notaris Verra Sumenep dalam bekerja yang harus profesional.

4. Pengaruh *Flexible Working Arrangement*, *Employee Engagement* dan Produktivitas Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan *Flexible Working Arrangement*, *employee engagement*, dan produktivitas karyawan terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai yang sama-sama positif diantara variabelnya, terlihat dari Hasil uji – F_{hitung} sebesar 119,425 dengan sig. 0,000. nilai F_{tabel} 2,32 yang berarti sig uji – F yang lebih kecil (<) dari $\alpha = 0,05$ dan F_{tabel}, yang berarti H₄ diterima.

Secara simultan variabel *flexible working arrangement*, *employee engagement* dan produktivitas karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai F_{hitung} > F_{tabel}, yang berarti karyawan pada Notaris Verra Sumenep, dapat menunjukkan kinerja yang baik.

Kantor Notaris merupakan lembaga jasa profesional yang bergerak di bidang pelayanan hukum, khususnya pembuatan akta autentik, legalisasi dokumen, dan konsultasi hukum. Karakteristik kantor notaris antara lain: Beban kerja administratif yang tinggi, Tuntutan ketelitian, ketepatan waktu, dan akurasi dokumen, Interaksi intensif dengan klien dan tekanan tenggat waktu (*deadline*).

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti pada karyawan Notaris Verra Sumenep menunjukkan hasil yang signifikan, bahwa *Flexible Working Arrangement*, *Employee Engagement*, dan Produktivitas Karyawan mempunyai tingkat pengaruh signifikan yang kuat terhadap terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Notaris Verra Sumenep, dengan nilai sama-sama positif, yaitu:

1. Pengaruh *Flexible Working Arrangement* Terhadap Kepuasan Kerjapada Kantor Notaris Verra Sumenep mmempunyai tingkat pengaruh yang signifikan kuat terlihat dari uji t_{hitung} sebesar 3,944 dan signifikansi 0,000, t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,67943, maka secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Notaris Verra Sumenep,
2. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Notaris Verra Sumenep mempunyai tingkat pengaruh yang signifikan kuat keadaan ini terlihat dari uji t yang menunjukkan t_{hitung} sebesar 5,438 dan signifikansi 0,000, t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,67943. Nilai t_{hitung} > t_{tabel} (5,438 > 1,67943) dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05)
3. Pengaruh Produktivitas Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Notaris Verra Sumenep mempunyai tingkat pengaruh yang signifikan kuat keadaan ini terlihat dari uji t yang menunjukkan t_{hitung} sebesar 3,651 dan signifikansi 0,000, t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,67943. Nilai t_{hitung} > t_{tabel} (3,651 > 1,67943) dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) maka H₀ ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa produktivitas karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Notaris Verra Sumenep,

4. Pengaruh *Flexible Working Arrangement*, *Employee Engagement* dan Produktivitas Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja mempunyai nilai yang sama-sama positif diantara variabelnya, terlihat dari Hasil uji – F_{hitung} sebesar 119,425 dengan sig. 0,000. nilai F_{tabel} 2,32 yang berarti sig uji – F yang lebih kecil (<) dari $\alpha = 0,05$ dan F_{tabel}, Secara simultan variabel *flexible working arrangement*, *employee engagement* dan produktivitas karyawan secara simultan

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang berarti karyawan pada Notaris Verra Sumenep, dapat menunjukkan kinerja yang baik.

References

1. P. C. Susanto, S. Supardi, A. Suhendra, A. Soeprpto, and H. Saepudin, "Productivity Employee: Analysis of Employee Behavior, Competence, Task Performance, and Work Motivation," *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, vol. 5, no. 5, pp. 883–891, 2024, doi: 10.38035/dijdbm.v5i5.
2. H. S. Ndruru, F. Abadi, and U. E. Unggul, "The Influence of Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance with Work Passion as Moderation," *International Journal of Management and Marketing*, vol. 5, no. 4, pp. 1244–1264, 2024, doi: 10.61194/ijjm.v5i4.1350.
3. D. Harjanti, E. Harryman, A. R. Rossitika, B. Management, and P. Christian, "The Influence of Flexible Working Arrangement on Employee Performance with Work Life Balance as a Mediation," *Journal of Applied Business and Management*, vol. 6, no. 1, pp. 1–8, 2025, doi: 10.37802/jamb.v6i1.1034.
4. M. Allif, A. Abu, N. Aliju, S. Pinjaman, and S. M. Amirul, "Employees' Performance in the Sabah Public Service: The Role of Flexible Work Arrangements, Work-Life Balance, and Job Satisfaction," *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, vol. 9, no. 2454, pp. 3140–3149, 2025, doi: 10.47772/IJRISS.
5. H. A. Pradipta and F. Martdianty, "Effect of Flexible Working Arrangement on Employee Performance: Mediating Role of Work Engagement and Supervisor Support in Indonesia Digital Startup," *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, vol. 9, no. 2, pp. 512–522, 2023, doi: 10.17358/jabm.9.2.512.
6. "Pengaruh Flexible Working Arrangement terhadap Employee Performance dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Jambi," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 12, no. 4, pp. 176–186, 2024, doi: 10.22437/jdm.v12i04.36049.
7. D. U. Gede and A. T. Huluka, "Effects of Employee Engagement on Organizational Performance: Case of Public Universities in Ethiopia," *Future Business Journal*, vol. 10, no. 1, pp. 1–15, 2024, doi: 10.1186/s43093-024-00315-7.
8. T. R. Risma Kencanamurtia, "The Mediating Role of Employee Engagement in the Relationship Between Perceived Organizational Support and Motivation with Employee Performance," *Coastal Economics, Entrepreneurship and Entrepreneurship Journal*, vol. 6, pp. 2129–2143, 2025, doi: 10.37385/ceej.v6i4.8945.
9. M. Ahmadi, A. Gholipoursoleimani, K. Shahrodi, and R. Branch, "Employee Experiences with Flexible Work Arrangements and Their Impact on Productivity," *Journal of Research in Management and Development Economics*, vol. 3, no. 1, 2024, doi: 10.61838/kman.jrmde.3.1.5.
10. R. Mishra and J. Jaya, "The Impact of Flexible Work Arrangements on Employee Productivity at Ravi Infrabuild Projects Limited," *Journal of Industrial Engineering Research*, vol. 5, no. 1, pp. 3843–3856, 2025. [Online]. Available: <https://jier.org/index.php/journal/article/view/2409>
11. A. D. G. R. W. Rosani, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bidang Sekretariat Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Surabaya," *Abdimas 45: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, no. 1, 2025, doi: 10.30640/abdimas45.v4i1.4019.
12. N. P. Onyekwelu, E. F. Monyei, and U. S. Muogbo, "Flexible Work Arrangements and Workplace Productivity: Examining the Nexus," *International Journal of Financial, Accounting, and Management*, vol. 4, no. 3, pp. 303–314, 2022, doi: 10.35912/ijfam.v4i3.1059.
13. D. Hossan, Z. D. Mansor, and N. S. Jaharuddin, "Research Population and Sampling in Quantitative Study," *International Journal of Business and Technology*, vol. 13, no. 3, 2023, doi: 10.58915/ijbt.v13i3.263.
14. R. Handayani and S. Maulidah, "Pengaruh Harga terhadap Keputusan Pembelian Kosmetik Wardah di Toko Ranum Kosmetik Amuntai," *Indonesian Journal of Applied Business and Economics*, vol. 3, no. 1, 2021, doi: 10.36658/ijan.3.1.80.
15. K. Kenalemang and T. Molosiwa, "Innovation and Technology in Medicinal Cannabis and Hemp Value Chains: Opportunities and Perception Challenges for SME Development in Botswana," *Modern Economy*, vol. 16, no. 3, pp. 419–432, 2025, doi: 10.4236/me.2025.163020.
16. I. N. T. Maidarti, M. Azizah, and E. Wibowo, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Saraka Mandiri Semesta Bogor," *Jurnal Manajemen*, vol. 16, no. 1, pp. 127–145, 2022, doi: 10.24127/jm.v16i1.799.
17. M. F. H. M. N. Syuhada and Risnawati, "Analisis Uji T-Student Dua Sampel Berpasangan dalam Evaluasi Perubahan Individu," *Indonesian Research Journal of Education*, vol. 5, pp. 419–422, 2025, doi: 10.31004/irje.v5i4.2898.