

ABSTRAK

Transformasi dalam ketenagakerjaan karena pandemi telah mendorong banyak perusahaan, terutama yang bergerak di bidang teknologi, untuk menerapkan praktik kerja yang lebih fleksibel termasuk *Flexible Working Arrangements* untuk memastikan produktivitas dan peningkatan kesejahteraan staf. Penelitian ini mengkaji dampak *Flexible Working Arrangements* terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan; peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara *Flexible Working Arrangements* dan kinerja juga diuji. Metode kuantitatif dan pendekatan cross-sectional dilakukan, data dikumpulkan dari 115 pekerja tetap di PT Timedoor Indonesia, sebuah perusahaan teknologi dengan sistem kerja hybrid dan jarak jauh. Data dianalisis menggunakan model PLS-SEM, berdasarkan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Temuan tersebut menyiratkan bahwa *Flexible Working Arrangements* berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Lebih lanjut, kepuasan kerja ditemukan sebagai anteseden kinerja dan memediasi sebagian hubungan antara *Flexible Working Arrangements* dan kinerja. Kapasitas prediktif model penelitian dapat diterima dengan nilai R^2 dan Q^2 yang tinggi, dan indeks Goodness of Fit (GoF) sebesar 0,784. Hasil ini konsisten dengan teori Job Demands-Resources (JD-R) dan Self-Determination Theory (SDT) yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan otonomi dan kesejahteraan psikologis pekerja, dan oleh karena itu, meningkatkan kinerja individu.

Kata kunci : *Flexible Working Arrangements*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Kerja Jarak Jauh, PLS-SEM, HRM Strategis, Indonesia.