

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era *modern* ini, pekerjaan tidak lagi terikat pada waktu dan tempat tertentu. Kemajuan teknologi dan komunikasi membuat karyawan dapat dihubungi kapan saja dan di mana saja. Kebutuhan untuk selalu tersedia ini, baik karena tekanan dari manajemen maupun keinginan pribadi untuk terus produktif, telah membuat batas antara waktu kerja dan kehidupan pribadi semakin kabur. Kondisi ini sering kali membuat kita kehilangan waktu untuk keluarga, hobi, atau bahkan diri kita sendiri, hingga akhirnya kita merasa kelelahan baik secara fisik maupun mental. (Saputra & Masdupi, 2025).

Beberapa tahun terakhir, *work-life balance* menjadi isu yang banyak dibicarakan oleh pekerja di Indonesia. Kesadaran tentang pentingnya keseimbangan ini tumbuh seiring meningkatnya tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama sejak pandemi Covid-19 yang memaksa banyak orang bekerja dari rumah. Bagi sebagian besar pekerja, mengaburkan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi membawa tantangan baru, termasuk stres yang berlebihan, kelelahan mental, dan berkurangnya waktu untuk keluarga. Secara sederhana, *work-life balance* diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk membagi secara seimbang waktu dan energi antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Ini termasuk bagaimana seseorang menjaga batasan yang jelas antara kedua

aspek tersebut untuk mencegah kelelahan. Dampak positif dari *work-life balance* yang baik meliputi peningkatan kesehatan fisik dan mental, pengurangan stres, serta penciptaan rutinitas yang mendukung produktivitas (Kompasiana.com, 2024).

Fenomena perkembangan teknologi dan globalisasi memberikan dampak pada berbagai sektor, salah satunya adalah munculnya konsep *work-life balance* dalam ketenagakerjaan. Kedua fenomena ini mendorong berbagai perubahan dalam ranah ketenagakerjaan yang disebabkan oleh menipisnya batas antara pekerjaan dan keluarga, *re-engineering* atau rekayasa ulang dalam bisnis, tuntutan karena perubahan yang cepat dari sifat pekerjaan, karakteristik tenaga kerja dan tempat kerja serta lemahnya serikat pekerja. Perubahan-perubahan yang terjadi dapat memberikan dampak negatif pada pekerjaan yang harus dikerjakan, misalnya masalah jam kerja yang lebih panjang (Chandra, 2021).

Selaras dengan pendapat Saputra & Masdupi (2025), menjelaskan definisi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau yang sering disebut dengan *work-life balance* adalah kondisi di mana seseorang dapat menjalankan pekerjaannya secara efisien, namun tetap memiliki waktu dan energi yang cukup untuk menjalani kehidupan pribadinya. Keseimbangan ini memungkinkan kita untuk menikmati waktu bersama keluarga, bersosialisasi, menjaga kesehatan, serta mengejar tujuan hidup di luar pekerjaan. Sejalan dengan pendapat Ramdhani & Rasto (2021), menjelaskan *work life balance* merupakan bagaimana seorang karyawan

menjalankan tanggung jawab, tuntutan, dan peran yang dimiliki dalam pekerjaannya, dan dalam kehidupan pribadinya dengan seimbang.

Keseimbangan kerja dan kehidupan atau *work life balance* adalah kemampuan seseorang untuk memenuhi semua tanggung jawabnya di tempat kerja dan di rumah, tanpa mengorbankan kesehatan fisik dan mentalnya. Keseimbangan kerja dan kehidupan dapat dicapai ketika seseorang dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Hendra & Artha, 2023). Sama halnya dengan pendapat Rahmayati (2021), menjelaskan *work life balance* merupakan kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab atas *non* pekerjaan lainnya dan kegiatan. *Work life balance*, selain hubungan antara pekerjaan dan fungsi keluarga, juga melibatkan peran lain dalam bidang kehidupan lainnya.

Dari beberapa penjelasan fenomena *work life balance* di atas dalam penelitian skripsi ini, peneliti telah mendapatkan fenomena *work life balance* yang terjadi di PT Bussan Auto Finance (BAF) Madiun. Peneliti juga mendapatkan data internal laporan *survey* di PT Bussan Auto Finance (BAF) Madiun. Data tersebut, seluruh karyawan diwajibkan mengisi *form* yang diberikan oleh PT Bussan Auto Finance (BAF) Madiun setiap 3 (tiga) bulan sekali dalam meninjau *work life balance* yang dirasakan karyawan. Akan tetapi, peneliti melihat bahwa *work life balance* yang dirasakan karyawan bagian telah menunjukkan banyak keterangan rendah. Adapun data tersebut yang disajikan dalam tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1. Penilaian *Work Life Balance* Karyawan PT Bussan Auto Finance (BAF) Madiun.

Aspek Penilaian	Kategori Penilaian	Skor Rata-Rata (1-5)	Keterangan
Waktu pribadi dan keluarga	Waktu untuk keluarga	2.4	Rendah
Pemisahan urusan kerja dan pribadi	Batas kerja dan kehidupan pribadi	2.1	Rendah
Keseimbangan beban kerja	Beban kerja	2.7	Sedang
Kualitas istirahat	Waktu istirahat	2.9	Sedang
Gangguan kerja di luar jam kerja	Gangguan pekerjaan	2.2	Rendah
Kepuasan keseimbangan hidup	Kepuasan terhadap WLB	2.5	Rendah- Sedang

Sumber: Laporan Internal PT Bussan Auto Finance (BAF) Madiun 2024.

PT Bussan Auto Finance (BAF) Madiun menggunakan skala penilaian untuk menginterpretasikan hasil tanggapan karyawan terhadap pernyataan dalam kuesioner yang diberikan kepada karyawannya. Skala ini bertujuan untuk mempermudah proses analisis data, sehingga setiap hasil perhitungan dapat dikategorikan dengan jelas sesuai dengan tingkat kecenderungannya. Adapun kategori penilaian tersebut dibagi menjadi empat tingkatan, yaitu skor 1.00 hingga 1.99 dikategorikan sebagai Sangat Rendah, skor 2.00 hingga 2.99 dikategorikan sebagai Rendah, skor 3.00 hingga 3.99 dikategorikan sebagai Sedang, dan skor 4.00 hingga 5.00 dikategorikan sebagai Tinggi. Dengan adanya skala ini, peneliti dapat mengetahui sejauh mana responden memberikan penilaian terhadap variabel yang diteliti, baik dalam kategori sangat rendah, rendah, sedang, maupun tinggi, sehingga hasil analisis menjadi lebih terarah dan mudah untuk diinterpretasikan.

Berdasarkan tabel dan penjelasan di atas, menjelaskan PT Bussan Auto Finance (BAF) Madiun telah melakukan penilaian *work life balance* terhadap karyawan mereka sendiri. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Bussan Auto Finance Madiun terhadap keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) berada pada kategori cukup rendah, dengan skor rata-rata keseluruhan sebesar 2.47. Pada aspek waktu pribadi dan keluarga, pernyataan memperoleh skor rata-rata sebesar 2.4, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasa kurang memiliki waktu berkualitas bersama keluarga. Hal ini juga diperkuat oleh rendahnya skor pada aspek pemisahan urusan kerja dan pribadi, menunjukkan bahwa batas antara waktu kerja dan waktu pribadi belum berjalan secara optimal.

Penilaian keseimbangan beban kerja menunjukkan skor yang sedikit lebih tinggi yaitu 2.7, namun masih berada dalam kategori sedang. Artinya, beban kerja yang diterima oleh karyawan belum sepenuhnya seimbang dengan kapasitas waktu dan tenaga yang dimiliki. Sementara itu, pada aspek kualitas istirahat, karyawan memberikan skor rata-rata 2.9, yang menunjukkan bahwa waktu istirahat yang dimiliki berada pada ambang batas cukup, namun belum ideal. Skor yang cukup rendah juga ditemukan pada aspek gangguan kerja di luar jam kerja, dengan nilai rata-rata sebesar 2.2. Hal ini menunjukkan bahwa gangguan kerja seperti pesan dari atasan atau permintaan pekerjaan di luar jam kerja masih sering terjadi. Terakhir, aspek kepuasan terhadap *work life balance* memperoleh skor 2.5, yang

mencerminkan bahwa sebagian besar responden belum merasa puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Work life balance dapat dipengaruhi oleh faktor *remote work* di sebuah perusahaan ataupun organisasi. Hal ini diperkuat dengan temuan Putra *et al.*, (2020), yang menjelaskan *remote work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Menurut Hastini *et al.*, (2024), menjelaskan *remote work* merupakan sebuah model kerja yang dimana karyawan perusahaan bekerja di luar kantor fisik perusahaan, dan tidak selalu dari rumah seperti halnya *work from home*, serta tidak selalu dalam waktu jam kerja yang ditentukan seperti layaknya *work from home*.

Beberapa dekade terakhir, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk cara kita bekerja (Sudiantini *et al.*, 2023). Salah satu fenomena yang paling signifikan dari perubahan ini adalah meningkatnya adopsi *remote working* atau bekerja dari jarak jauh. *Remote working*, yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dari lokasi yang berbeda dari kantor pusat mereka, telah menjadi semakin populer seiring dengan kemajuan teknologi dan perubahan budaya kerja. Meskipun awalnya diterapkan secara terbatas, pandemi Covid-19 mempercepat adopsi *remote working* di banyak sektor industri, menunjukkan potensi dan tantangan yang terkait dengan praktik ini (Prasetya & Hanum, 2024).

Remote working menawarkan fleksibilitas yang signifikan bagi karyawan, memungkinkan mereka untuk menyeimbangkan kehidupan

pribadi dan profesional dengan lebih baik (Adiyanti & Sari, 2024). Di sisi lain, perusahaan juga melihat manfaat ekonomi dari pengurangan biaya operasional yang terkait dengan pemeliharaan ruang kantor fisik. Namun, meskipun manfaatnya jelas, implementasi *remote working* juga menghadirkan tantangan unik, termasuk masalah koordinasi, komunikasi, dan manajemen kinerja (Damayanti et al., 2024).

Untuk mencapai potensi penuh dari *remote working*, penting untuk mengatasi tantangan-tantangan yang ada (Kowalski & Ślebarska, 2022). Isu-isu seperti kesenjangan digital, keamanan data, dan kesejahteraan mental karyawan perlu ditangani dengan hati-hati. Kesenjangan digital, misalnya, dapat membatasi aksesibilitas *remote working* bagi sebagian populasi, terutama di daerah dengan infrastruktur teknologi yang kurang memadai. Selain itu, keamanan data menjadi perhatian utama mengingat meningkatnya risiko *cyber-attack* saat karyawan bekerja dari berbagai lokasi yang mungkin tidak seaman lingkungan kantor (Purbo, 2020).

Selaras dengan pendapat Saputra & Hadi (2024), menjelaskan *remote work* bukan sekedar *trend* sementara, tetapi sebuah perubahan paradigma dalam cara karyawan bekerja. Melalui penelitian yang mendalam, dan pendekatan kebijakan yang komprehensif, maka *remote work* dapat menjadi alat yang kuat untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Sejalan dengan pendapat Nurfadhlini et al., (2024), menjelaskan *remote work* merupakan gaya pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang secara khusus, atau hanya waktu

tertentu pada sebuah lokasi yang jauh dari kantor dan menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja.

Beberapa tahun terakhir ini, perubahan pola kerja menjadi lebih fleksibel telah menjadi *trend* yang diadopsi banyak perusahaan, termasuk PT Bussan Auto Finance (BAF) Madiun. Perusahaan ini turut merasakan dampak dari transformasi tersebut melalui penerapan sistem *remote work*. Karyawan PT Bussan Auto Finance (BAF) Madiun, sistem *remote work* diterapkan sebagai bagian dari adaptasi kerja fleksibel yang mendukung produktivitas di luar lingkungan kantor. Menurut Nurfadhlini *et al.*, (2024), menjelaskan *remote work* merupakan gaya pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang secara khusus, atau hanya waktu tertentu pada sebuah lokasi yang jauh dari kantor dan menggunakan media telekomunikasi sebagai alat kerja.

Aspek *place of work*, karyawan PT Bussan Auto Finance (BAF) Madiun diberikan keleluasaan untuk menyelesaikan pekerjaannya dari mana saja, baik dari rumah, kafe, maupun lokasi strategis lainnya yang memungkinkan mereka untuk berinteraksi langsung dengan calon konsumen. Mereka tidak diharuskan hadir di kantor setiap hari, selama pekerjaan dan target harian dapat dipenuhi. Kemudian, dari aspek *use of ICT (Information and Communications Technology)*, aktivitas kerja karyawan PT Bussan Auto Finance (BAF) Madiun sangat bergantung pada pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Karyawan menggunakan berbagai perangkat seperti *smartphone*, laptop, dan internet untuk menjalankan tugas-tugas harian. Aplikasi digital seperti *WhatsApp*, *Google*

Sheets, *Zoom*, dan sistem internal perusahaan menjadi sarana utama untuk pelaporan, komunikasi tim, serta pemantauan progres kerja secara *real-time*. Akan tetapi, penerapan *remote work* masih belum di semua divisi.

Aspek *duration of telework* dalam *remote work*, sebagian besar karyawan PT Bussan Auto Finance (BAF) Madiun menjalankan pekerjaan secara jarak jauh hampir sepanjang minggu, kecuali jika diperlukan kehadiran fisik untuk rapat penting atau evaluasi bulanan. Pekerjaan dilakukan dalam waktu yang fleksibel, namun intensitas dan frekuensinya tetap tinggi karena tuntutan target dan kebutuhan koordinasi yang terus berlangsung. Kondisi ini menyebabkan beberapa karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka berlangsung secara terus-menerus tanpa adanya pemisahan waktu yang jelas antara jam kerja dan waktu pribadi. Dengan demikian, meskipun *remote work* menawarkan fleksibilitas tempat dan waktu, kenyataannya sistem ini masih menyisakan tantangan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi

Berdasarkan temuan Rañeses *et al.*, (2022), menjelaskan bahwa *remote work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance* karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Cornelia & Nasution (2023), menjelaskan bahwa *remote work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance* karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Chairoel *et al.*, (2025), menjelaskan bahwa dalam mencapai *work life balance* karyawan dapat dilakukan *remote work* di sebuah perusahaan. Sebaliknya penelitian yang dilakukan Reyes *et al.*, (2021),

menjelaskan *remote work* tidak berpengaruh terhadap *work life balance* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *remote work* tidak selalu berpengaruh terhadap *work life balance*, dan dapat memberikan *research gap* pada penelitian ini.

Social support atau dukungan sosial juga dapat meningkatkan *work life balance* yang dirasakan karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Manggaharti & Noviati (2019), menjelaskan bahwa dukungan sosial pada pekerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Fenomena dukungan sosial terhadap work-life balance (WLB) di Indonesia menunjukkan bahwa dukungan sosial, baik dari keluarga, teman, maupun rekan kerja, berperan penting dalam membantu individu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu yang mendapatkan dukungan sosial yang positif cenderung memiliki WLB yang lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas mereka (Rohimah & Mulyani, 2022).

Menurut Rif'ati *et al.*, (2018), menjelaskan definisi lain dari *social support* yang merupakan bentuk dukungan untuk setiap individu bisa didapatkan dari lingkungan sosial baik itu dari keluarga, teman sebaya, pasangan hidup, dan orang lain yang memiliki hubungan dengan individu tersebut. Sejalan dengan pendapat Ibda (2023), menjelaskan *social support* adalah persepsi individu terhadap sejumlah orang yang dapat diandalkan saat individu membutuhkan bantuan. Dukungan sosial juga dikatakan

sebagai tingkatan kepuasan akan dukungan sosial yang diterima, berkaitan dengan persepsi individu bahwa kebutuhannya akan terpenuhi.

PT Bussan Auto Finance (BAF) Madiun juga berupaya memberikan dukungan sosial kepada karyawan sebagai bentuk perhatian terhadap kesejahteraan mereka di tengah beban kerja yang tinggi. Menurut Ibda (2023), menjelaskan *social support* atau dukungan sosial adalah persepsi individu terhadap sejumlah orang yang dapat diandalkan saat individu membutuhkan bantuan. Dukungan sosial juga dikatakan sebagai tingkatan kepuasan akan dukungan sosial yang diterima, berkaitan dengan persepsi individu bahwa kebutuhannya akan terpenuhi.

Salah satu bentuk dukungan sosial yang diberikan PT Bussan Auto Finance (BAF) Madiun adalah dukungan emosional, yaitu perhatian, empati, dan pemahaman dari atasan maupun rekan kerja. Hal ini tercermin dalam komunikasi informal yang terjalin melalui grup *whatsApp* atau sesi *sharing* secara *daring*, meskipun dalam praktiknya belum semua karyawan merasa benar-benar mendapatkan kepedulian emosional yang tulus, terutama saat menghadapi tekanan kerja. Selanjutnya, terdapat dukungan sosial berbentuk penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas pencapaian target yang diberikan oleh atasan, baik secara lisan maupun dalam bentuk bonus insentif. Meskipun penghargaan ini ada, beberapa karyawan merasa bahwa bentuk pengakuan tersebut lebih berfokus pada pencapaian angka dan kurang menekankan apresiasi atas proses kerja keras yang telah mereka lakukan.

Dukungan instrumental, PT Bussan Auto Finance (BAF) Madiun terkadang memberikan bantuan langsung seperti penyediaan materi promosi digital, alat komunikasi kerja, atau dukungan operasional lain yang dibutuhkan di lapangan. Bantuan ini dinilai bermanfaat secara langsung, namun masih terbatas untuk karyawan yang benar-benar terlihat aktif dan berprestasi. Terakhir, dalam bentuk dukungan informasi, PT Bussan Auto Finance (BAF) Madiun juga memberikan pengarahan, saran, dan pelatihan kerja secara berkala, baik melalui pertemuan langsung maupun media digital. Informasi tersebut mencakup strategi pemasaran, pendekatan konsumen, dan pemecahan masalah di lapangan. Meski demikian, beberapa karyawan mengeluhkan bahwa saran yang diberikan masih bersifat umum dan belum menyentuh tantangan khusus yang mereka hadapi secara personal.

Menurut Nurhabiba (2020), menjelaskan di dalam penelitiannya bahwa *social support* berpengaruh terhadap *work life balance* pada karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aprida & Prastika (2022), menjelaskan keseimbangan kehidupan kerja dapat ditingkatkan karena adanya *social support*. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Kurtulus *et al.*, (2022), menjelaskan bahwa *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance* pada karyawan.

Penelitian yang dilakukan Susilaningrum & Wijono (2023), menjelaskan bahwa dukungan sosial atau *social support* berpengaruh positif

dan signifikan terhadap *work life balance*. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Chasanah (2025), menjelaskan bahwa peran *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Sebaliknya penelitian yang dilakukan Wulansari (2023), menjelaskan bahwa *work life balance* pada karyawan menjadi baik tidak dipengaruhi oleh *social support* atau dukungan sosial. Hal ini menunjukkan bahwa *social support* tidak selalu berpengaruh terhadap *work life balance* karyawan, dan dapat memberikan *research gap* pada penelitian ini.

Flexible work arrangement atau pengaturan kerja yang fleksibel juga dapat mempengaruhi *work life balance* pada karyawan. *Flexible work arrangement* menjadi hal yang paling dicari saat ini dengan pilihan lebih banyaknya otonomi memungkinkan karyawan untuk bekerja tidak dari kantor dan dapat dilakukan kapan saja (Azza & Hendriani, 2023). Sejalan dengan pendapat Ridwan (2021), menjelaskan bahwa *flexible work arrangement* merupakan jadwal yang memungkinkan karyawan dapat mengatur fleksibilitas jam kerjanya dengan tanggung jawab pribadi mereka misalnya berapa lama, dimana, dan kapan mereka mulai bekerja.

Menurut Faradila (2024), *flexible work arrangement* merupakan suatu bentuk pengaturan kerja yang memberikan fleksibilitas kepada karyawan dalam menentukan waktu dan lokasi kerja sesuai dengan kebutuhan mereka. Kebijakan ini dirancang untuk menyesuaikan kondisi kerja dengan preferensi individu guna meningkatkan kenyamanan dan produktivitas. Sejalan dengan hal tersebut, Farhan (2024) menyatakan

bahwa *flexible work arrangement* adalah konsep kerja yang memungkinkan karyawan memiliki keleluasaan dalam memilih kapan dan di mana mereka bekerja, sehingga menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pengaturan kerja fleksibel menjadi salah satu kebijakan yang diterapkan oleh PT Bussan Auto Finance (BAF) Madiun sebagai bentuk adaptasi terhadap kebutuhan zaman. Menurut Ridwan (2021), menjelaskan bahwa *flexible work arrangement* merupakan jadwal yang memungkinkan karyawan dapat mengatur fleksibilitas jam kerjanya dengan tanggung jawab pribadi mereka misalnya berapa lama, dimana, dan kapan mereka mulai bekerja. Kemudian hal *time flexibility*, PT Bussan Auto Finance (BAF) Madiun memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk memodifikasi durasi kerja mereka sesuai dengan kebutuhan. Artinya, selama target dan *output* pekerjaan tercapai, perusahaan tidak terlalu ketat dalam mengatur berapa jam seorang karyawan harus bekerja. Karyawan PT Bussan Auto Finance (BAF) Madiun dapat memilih untuk bekerja lebih lama di hari tertentu dan mengambil waktu istirahat lebih banyak di hari lainnya. Namun, fleksibilitas ini sering kali justru membuat jam kerja menjadi tidak menentu karena beban pekerjaan yang harus segera diselesaikan

Aspek *timing flexibility*, karyawan PT Bussan Auto Finance (BAF) Madiun diberikan kebebasan dalam memilih waktu mulai dan berakhirnya pekerjaan setiap harinya. Mereka tidak terikat dengan jam kerja konvensional seperti pukul 08.00 sampai 17.00, sehingga bisa

menyesuaikan jadwal kerja dengan aktivitas pribadi mereka. Meski demikian, banyak karyawan merasa tetap harus siap sedia di luar jam kerja karena adanya komunikasi dari atasan atau klien yang tidak mengenal batas waktu, sehingga fleksibilitas ini sering kali berujung pada beban kerja yang tersebar tidak menentu sepanjang hari.

Aspek *place flexibility*, karyawan karyawan PT Bussan Auto Finance (BAF) Madiun dapat memilih sendiri lokasi kerja yang mereka anggap paling efektif, baik itu di rumah, kafe, lapangan, atau tempat-tempat strategis lainnya yang mendukung aktivitas pemasaran. Mereka tidak diwajibkan untuk hadir secara fisik di kantor setiap hari. Fleksibilitas tempat ini sangat membantu karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang berbasis lapangan, seperti menjangkau calon nasabah atau menyebarkan informasi produk secara langsung. Namun, karena sering bekerja secara mandiri tanpa pengawasan langsung, beberapa karyawan merasa kurang terhubung dengan tim, dan kadang mengalami kendala koordinasi saat dibutuhkan secara cepat.

Penelitian yang dilakukan Ghimire (2020), menjelaskan bahwa *flexible work arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Sama halnya penelitian yang dilakukan Hada *et al.*, (2020), menjelaskan bahwa *flexible work arrangement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Hal ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan Stefanie *et al.*, (2020), menjelaskan bahwa *flexible work*

arrangement atau pengaturan kerja yang fleksibel secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*.

Menurut Nathaniel & Suharnomo (2023), di dalam penelitiannya menjelaskan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel berpengaruh langsung dengan hasil positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Sejalan dengan penelitian William & Singh (2024), menjelaskan *flexible work arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Sebaliknya penelitian yang dilakukan Putra (2020), menjelaskan bahwa dalam meningkatkan *work life balance* yang dirasakan itu tidak diperlukan faktor *flexible work arrangement*. Hal ini menunjukkan bahwa *flexible work arrangement* tidak selalu berpengaruh terhadap *work life balance*, dan penelitian terdahulu ini dapat memberikan *research gap* pada penelitian ini.

Berdasarkan fenomena menurunnya *work life balance* karyawan PT Bussan Auto Finance Madiun yang berpotensi menurunkan kinerja perusahaan, serta ditemukannya berbagai faktor yang memengaruhi *work life balance*, ditambah dengan adanya *research gap* yang masih terlihat dalam beberapa hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan temuan yang beragam, maka peneliti memandang penting untuk melakukan kajian lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul **“Pengaruh *Remote Work*, *Social Support*, dan *Flexible Work Arrangement* terhadap *Work Life Balance* (Studi Kasus pada PT Bussan Auto Finance Madiun)”** untuk memberikan rekomendasi strategis bagi pengelolaan sumber daya manusia di PT Bussan Auto Finance Madiun.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, maka peneliti memberi batasan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan di PT Bussan Auto Finance Madiun.
2. Variabel penelitian ini akan dibatasi pada masalah *remote work* (X_1), *social support* (X_2), *flexible work arrangement* (X_3), dan *work life balance* (Y).

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah dijelaskan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *remote work* berpengaruh terhadap *work life balance* di PT Bussan Auto Finance Madiun?
2. Apakah *social support* berpengaruh terhadap *work life balance* di PT Bussan Auto Finance Madiun?
3. Apakah *flexible work arrangement* berpengaruh terhadap *work life balance* di PT Bussan Auto Finance Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan yang ada di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk memberikan bukti empiris pengaruh *remote work*, *social support*, dan *flexible work arrangement*

terhadap *work life balance* terhadap karyawan PT Bussan Auto Finance Madiun.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini, peneliti berharap bisa memberikan manfaat yang baik secara praktis maupun teoritis yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Kegunaan Praktis

Mampu memberikan informasi tambahan dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan PT Bussan Auto Finance Madiun. Kemudian penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah wawasan yang bisa dijadikan untuk bahan informasi dan pengetahuan bagi para mahasiswa yang akan melakukan penelitian terkait produktivitas kerja serta peneliti berharap dapat memberikan kontribusi pada pengembangan studi di masa mendatang.

2. Kegunaan Teoritis

- a. Pengembangan ilmu terkait *remote work*, *social support*, dan *flexible work arrangement* terhadap *work life balance*.
- b. Diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran atau sumber referensi bagi peneliti yang nantinya akan memberikan hasil perbandingan dalam melaksanakan penelitian di masa mendatang.