

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. *Grand Theory*

Penelitian ini didasarkan pada *Boundary Theory* yang dikemukakan oleh Ashforth *et al.*, (2000). Teori ini menjelaskan bahwa setiap individu memiliki cara tersendiri dalam menciptakan, mengelola, dan mempertahankan batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dalam konteks ini, *work life balance* tercapai ketika individu mampu menjaga batasan yang sehat antara dua peran tersebut. *Boundary Theory* memiliki beberapa indikator utama yaitu:

a. *Segmentation*

Kemampuan individu untuk memisahkan secara tegas antara peran pekerjaan dan peran pribadi, misalnya dengan mengatur jadwal kerja yang jelas, memiliki ruang kerja khusus di rumah, atau menetapkan waktu tertentu untuk urusan pribadi dan pekerjaan.

b. *Integration*

Kemampuan individu dalam menggabungkan atau menyatukan peran pekerjaan dan peran pribadi secara fleksibel, contohnya dengan mengatur waktu kerja yang lebih adaptif atau melakukan pekerjaan sambil tetap memenuhi kebutuhan keluarga.

c. *Boundary Permeability*

Seberapa mudah batas antara kehidupan kerja dan pribadi dapat ditembus, baik secara fisik maupun psikologis. Semakin tinggi permeabilitas, semakin besar kemungkinan pekerjaan masuk ke ranah pribadi atau sebaliknya.

d. *Boundary Flexibility*

Kemampuan individu untuk menyesuaikan batasan peran sesuai situasi, misalnya saat ada keperluan mendesak baik dari pekerjaan maupun keluarga, individu dapat secara fleksibel mengatur prioritas.

Pada konteks *modern, remote work* memberikan fleksibilitas lokasi namun berpotensi menimbulkan kaburnya batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi jika tidak dikelola secara bijak. *Social support* atau dukungan sosial, baik dari atasan, rekan kerja, maupun keluarga, berperan penting dalam membantu individu menghadapi tekanan peran ganda serta memperkuat kemampuan mereka dalam menetapkan dan mempertahankan batas antar domain. Selain itu, *flexible work arrangement* memungkinkan individu untuk menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan pribadi. Hal ini, dalam kerangka *boundary theory*, membantu menciptakan batasan yang lebih adaptif dan mendukung terciptanya *work life balance*. Dengan demikian, teori ini menjadi dasar yang kuat untuk menjelaskan pengaruh *remote work, social support*, dan

flexible work arrangement terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi karyawan.

2. *Remote Work*

a. *Pengertian Remote Work*

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*. Sama halnya 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.

Selaras 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. Selain itu, Salsabila *et al.*, (2024), menjelaskan *remote work* adalah sistem kerja karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di luar kantor fisik

perusahaan, seringkali dari rumah atau lokasi lain yang terhubung dengan internet. Ini memungkinkan fleksibilitas lokasi, dan dalam beberapa kasus juga fleksibilitas waktu.

Berdasarkan uraian para ahli sebelumnya, dapat ditarik sebuah kesimpulan *remote work* merupakan model kerja fleksibel yang memungkinkan karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dari lokasi di luar kantor fisik perusahaan, tidak terbatas hanya dari rumah seperti konsep *work from home*. Remote work mencerminkan pergeseran paradigma dalam dunia kerja modern yang ditunjang oleh kemajuan teknologi komunikasi. Model ini tidak hanya memberikan fleksibilitas lokasi dan waktu, tetapi juga berpotensi meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta kesejahteraan karyawan, apabila didukung dengan kebijakan organisasi yang tepat dan pendekatan manajerial yang komprehensif.

b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi *Remote Work*

Menurut Alimuddin (2021), terdapat 5 (lima) faktor yang dapat mempengaruhi *remote work* sebagai berikut:

- 1) **Konsep perumusan sistem kerja.** Merujuk pada tahap awal dalam penerapan *remote work* yang mencakup perancangan struktur kerja, pembagian tugas, alur kerja, serta kebijakan dan prosedur yang mendukung pelaksanaan kerja jarak jauh secara efisien dan terukur.

- 2) **Pelaksanaan pelatihan manager.** Mengacu pada proses pengembangan kompetensi para manajer agar mampu memimpin tim jarak jauh secara efektif, termasuk keterampilan dalam manajemen waktu, komunikasi virtual, monitoring kinerja, serta pemberian dukungan secara psikologis dan profesional kepada anggota tim.
- 3) **Penguatan sistem komunikasi.** Merupakan upaya organisasi dalam membangun dan memelihara saluran komunikasi yang jelas, cepat, dan dua arah antara manajer dan karyawan, baik melalui platform digital maupun perangkat pendukung lainnya, guna memastikan keterhubungan dan koordinasi tetap terjaga dalam sistem kerja jarak jauh.
- 4) **Sosialisasi sistem alur pengenalan bekerja dari rumah.** Proses penyampaian informasi dan edukasi kepada seluruh karyawan terkait cara kerja, hak dan kewajiban, penggunaan teknologi, serta alur administratif yang berlaku dalam sistem remote work, agar tercipta pemahaman yang merata sebelum implementasi dimulai.
- 5) **Mengevaluasi efektivitas sistem penerapan.** Tahap penilaian terhadap keberhasilan penerapan sistem kerja jarak jauh berdasarkan indikator seperti produktivitas, kepuasan karyawan, efisiensi operasional, serta hambatan-hambatan yang muncul,

yang bertujuan untuk perbaikan dan pengembangan sistem ke depan.

Menurut Pekkala & Zoonen (2022), menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *remote work* di bawah ini:

- 1) **Aspek psikologis.** Berkaitan dengan kondisi mental dan emosional individu saat bekerja dari jarak jauh. Faktor seperti stres, kesepian, *burnout*, dan motivasi diri sangat mempengaruhi produktivitas dan kenyamanan kerja. Ketika karyawan memiliki ketahanan psikologis yang baik, mereka cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan pola kerja yang fleksibel dan tidak terganggu oleh isolasi sosial atau tekanan pekerjaan.
- 2) **Kebebasan bekerja.** Fleksibilitas dalam mengatur waktu, tempat, dan cara menyelesaikan tugas. *Remote work* memberi karyawan kontrol yang lebih besar atas cara mereka bekerja, yang bisa meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja. Namun, tanpa manajemen waktu dan tanggung jawab yang baik, kebebasan ini justru bisa menjadi hambatan bagi produktivitas.
- 3) **Kejelasan kriteria kerja.** Kejelasan dalam tugas, ekspektasi, tujuan, dan standar kinerja sangat penting dalam lingkungan kerja jarak jauh. Ketika karyawan tidak mendapatkan arahan yang jelas dari atasan, mereka bisa mengalami kebingungan dan menurunnya kinerja. Oleh karena itu, kejelasan peran dan target kerja menjadi faktor kunci keberhasilan *remote work*.

- 4) **Sosial.** Faktor sosial berkaitan dengan interaksi antar rekan kerja dan rasa memiliki terhadap tim atau organisasi. Dalam sistem kerja *remote*, keterbatasan interaksi langsung dapat menyebabkan penurunan rasa kebersamaan dan kolaborasi. Maka dari itu, komunikasi yang aktif, budaya perusahaan yang kuat, dan *platform* kolaboratif sangat diperlukan untuk menjaga hubungan sosial antar karyawan.
- 5) **Kepercayaan interpersonal.** *Remote work* sangat mengandalkan kepercayaan antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja. Kepercayaan ini mencakup keyakinan bahwa karyawan akan menyelesaikan tugas tanpa perlu diawasi secara langsung. Semakin tinggi tingkat kepercayaan interpersonal, semakin efektif kerja jarak jauh dapat dijalankan, karena mengurangi kebutuhan akan kontrol yang berlebihan.

Menurut Saputra & Hadi (2024), juga memberikan penjelasan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi *remote work* sebagai berikut:

- 1) **Fleksibilitas.** Fleksibilitas menjadi salah satu faktor utama yang mendorong efektivitas kerja jarak jauh. Dengan sistem kerja yang fleksibel, karyawan dapat mengatur waktu dan tempat kerja sesuai kebutuhan pribadi dan profesionalnya. Hal ini meningkatkan kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja,

serta produktivitas karena karyawan merasa lebih dipercaya dan tidak terikat secara kaku oleh jadwal kantor tradisional.

- 2) **Pengurangan waktu perjalanan.** *Remote work* menghilangkan kebutuhan untuk melakukan perjalanan ke kantor setiap hari. Hal ini menghemat waktu, tenaga, dan biaya yang biasanya dikeluarkan untuk transportasi. Pengurangan waktu perjalanan ini juga berkontribusi pada peningkatan efisiensi kerja dan pengurangan stres, sehingga karyawan dapat mulai bekerja dengan kondisi mental yang lebih segar.
- 3) **Kemajuan teknologi.** Perkembangan teknologi, seperti penggunaan *cloud storage*, aplikasi kolaborasi (*Zoom, Google Meet, Microsoft Teams*), serta sistem manajemen proyek (*Trello, Asana*), memudahkan komunikasi dan koordinasi antar tim secara virtual. Tanpa kemajuan ini, *remote work* tidak akan seefektif saat ini. Teknologi memungkinkan akses data secara *real-time* dan mendukung produktivitas walaupun lokasi kerja berbeda.
- 4) **Kebijakan fleksibel.** Dukungan dari manajemen perusahaan dalam bentuk kebijakan kerja fleksibel sangat mempengaruhi keberhasilan *remote work*. Kebijakan ini mencakup peraturan mengenai jam kerja yang fleksibel, penilaian kinerja berbasis output, serta pemberian fasilitas pendukung seperti subsidi internet atau peralatan kerja di rumah. Ketika kebijakan ini

diterapkan dengan baik, karyawan akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan sistem kerja jarak jauh dan tetap mencapai target pekerjaan.

c. Indikator *Remote Work*

Menurut Drobniak & Jereb (2007), menjelaskan dalam mengukur *remote work* dapat digunakan indikator sebagai berikut:

- 1) ***Place of work***. Mengacu pada lokasi fisik di mana karyawan menjalankan pekerjaannya di luar kantor utama perusahaan. Lokasi ini bisa berupa rumah, kafe, ruang kerja bersama (*coworking space*), atau tempat lain yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara produktif dan nyaman.
- 2) ***Use of ICT***. Menggambarkan sejauh mana karyawan memanfaatkan perangkat teknologi seperti komputer, internet, perangkat lunak kolaborasi, dan aplikasi komunikasi (misalnya *Zoom, Slack, atau Microsoft Teams*) untuk menjalankan tugas, berkoordinasi, dan tetap terhubung dengan tim selama bekerja jarak jauh.
- 3) ***Duration of telework***. Menunjukkan frekuensi atau lamanya waktu karyawan bekerja secara *remote* dalam periode tertentu, baik secara penuh (*full-time remote*), paruh waktu (*part-time*), atau hanya pada hari-hari tertentu dalam seminggu/ bulan, tergantung pada kebijakan dan pengaturan kerja perusahaan.

Menurut Wang *et al.*, (2021), menyebutkan bahwa indikator utama keberhasilan *remote work* meliputi:

- 1) ***Autonomy***. *Autonomy* atau otonomi merujuk pada tingkat kebebasan dan keleluasaan yang dimiliki karyawan dalam mengatur cara dan waktu mereka menyelesaikan pekerjaan. Otonomi dalam konteks *remote work* sangat penting karena karyawan tidak berada dalam pengawasan langsung atasan, sehingga mereka memiliki kendali lebih besar terhadap proses kerja mereka.
- 2) ***Communication quality***. Menggambarkan seberapa efektif, jelas, dan responsif komunikasi yang terjadi antara karyawan dengan rekan kerja atau atasan dalam lingkungan kerja jarak jauh. Kualitas komunikasi yang baik mencakup kejelasan dalam menyampaikan informasi, adanya umpan balik yang tepat waktu, serta keterbukaan dalam berkomunikasi.
- 3) ***Workload management***. Adalah kemampuan karyawan dalam mengelola tugas-tugas pekerjaan secara efisien dan seimbang saat bekerja dari jarak jauh. Manajemen beban kerja mencakup penjadwalan waktu kerja, prioritas tugas, serta kemampuan menghindari kelebihan beban kerja yang dapat berdampak pada stres dan *burnout*.

Menurut Allen *et al.*, (2015), memberikan indikator dalam *remote work* di bawah ini:

- 1) ***Self discipline***. *Self discipline* atau disiplin diri merujuk pada kemampuan individu untuk mengatur perilaku dan waktu secara mandiri tanpa pengawasan langsung. Dalam konteks *remote work*, *self discipline* menjadi faktor kunci karena karyawan bekerja di luar lingkungan kantor yang terstruktur
- 2) ***Access to work resources***. Merupakan ketersediaan dan kemudahan dalam mengakses alat, teknologi, dan informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dari jarak jauh.
- 3) ***Motivation***. Mengacu pada dorongan internal yang mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan pekerjaan. Dalam lingkungan *remote*, motivasi sangat berpengaruh karena tidak adanya interaksi sosial langsung dan kurangnya pengawasan dapat menurunkan semangat kerja

3. ***Social Support***

a. ***Pengertian Social Support***

Menurut Nurmalasari (2019), *social support* merupakan bentuk dukungan yang diterima melalui hubungan formal dan informal dari orang lain, dukungan ini diperoleh dari keakraban sosial, serta dukungan berupa bantuan yang diberikan orang lain. Sama halnya dengan pendapat 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

Selaras 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. Selain itu, Cohen & Syme (2012), menjelaskan *social support* merupakan sumber- sumber yang disediakan orang lain terhadap individu yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu bersangkutan.

Berdasarkan uraian para ahli sebelumnya, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan *social support* merupakan bentuk dukungan yang diperoleh individu melalui hubungan sosial, baik formal maupun informal, seperti dari keluarga, teman, pasangan, maupun lingkungan sekitar. Dukungan ini mencakup bantuan emosional, informasi, maupun praktis yang diberikan oleh orang lain. Dukungan sosial dipersepsikan sebagai sumber yang dapat diandalkan dalam situasi sulit, serta berperan penting dalam menunjang kesejahteraan psikologis dan pemenuhan kebutuhan individu.

b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi *Social Support*

Menurut Stanley (2020), menjelaskan faktor yang dapat mempengaruhi *social support* yaitu:

- 1) **Kebutuhan fisik.** Adapun kebutuhan fisik meliputi sandang, pangan dan papan. Apabila seseorang tidak tercukupi kebutuhan fisiknya maka seseorang tersebut kurang mendapat dukungan sosial.
- 2) **Kebutuhan sosial.** Dengan aktualisasi diri yang baik maka seseorang lebih kenal oleh masyarakat daripada orang yang tidak pernah bersosialisasi di masyarakat. Orang yang mempunyai aktualisasi diri yang baik cenderung selalu ingin mendapatkan pengakuan di dalam kehidupan masyarakat. Untuk itu pengakuan sangat diperlukan untuk memberikan penghargaan.
- 3) **Kebutuhan psikis.** Dalam kebutuhan di dalamnya termasuk rasa ingin tahu, rasa aman, perasaan religius, tidak mungkin terpenuhi tanpa bantuan orang lain. Apalagi jika orang tersebut sedang menghadapi masalah baik ringan maupun berat, maka orang tersebut akan cenderung mencari dukungan sosial dari orang- orang sekitar sehingga dirinya merasa dihargai, diperhatikan dan dicintai

Menurut Reis (2014), memberikan penjelasan faktor yang dapat mempengaruhi *social support* di bawah ini:

- 1) **Keintiman.** Dukungan sosial lebih banyak diperoleh dari keintiman daripada aspek- aspek lain dalam interaksi sosial, semakin intim seseorang maka dukungan yang diperoleh semakin besar.
- 2) **Harga diri.** Individu dengan harga diri akan memandang bantuan dari orang lain merupakan suatu bentuk penurunan harga diri karena dengan menerima bantuan orang lain diartikan bahwa individu yang bersangkutan tidak mampu lagi dalam berusaha.
- 3) **Keterampilan sosial.** Individu dengan pergaulan yang luas akan memiliki jaringan sosial yang tinggi, sehingga akan memiliki jaringan sosial yang luas pula. Sedangkan individu yang memiliki jaringan sosial yang kurang luas maka akan memiliki keterampilan sosial rendah.

Menurut Myers (2011), mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga) faktor utama dalam mempengaruhi *social support* sebagai berikut:

- 1) **Empati.** Faktor ini turut meraskan kesusahan orang lain dengan tujuan mengantisipasi emosi dan motivasi tingkah laku untuk mengurangi kesusahan dan meningkatkan kesejahteraan orang lain.

- 2) **Norma- norma.** Selama dalam masa pertumbuhan dan perkembangan pribadi, individu menerima norma- norma dari lingkungan sebagai bagian dari pengalaman sosial seseorang.
- 3) **Pertukaran sosial.** Hubungan timbal balik perilaku sosial antara cinta, pelayanan, informasi. Keseimbangan pertukaran akan menghasilkan kondisi hubungan interpersonal yang memuaskan.

c. Indikator *Social Support*

Menurut Kusriani & Prihartanti (2014), menjelaskan dalam mengukur *social support* dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) **Dukungan emosional.** Merupakan bentuk perhatian kasih sayang, empati, dan pemahaman yang diberikan orang lain.
- 2) **Dukungan penghargaan.** Merupakan bentuk penguatan positif seperti pujian, dan pengakuan yang diberikan untuk meningkatkan harga diri.
- 3) **Dukungan instrumental.** Merupakan bantuan nyata dan langsung dalam bentuk tindakan.
- 4) **Dukungan informasi.** Merupakan bantuan dalam bentuk saran, nasehat, dan informasi yang diberikan.

Menurut Nadeem *et al.*, (2020), memberikan indikator yang bisa digunakan dalam mengukur *social support* di bawah ini:

- 1) ***Emotional support.*** Dukungan emosional merujuk pada bentuk bantuan yang diberikan kepada individu dalam bentuk perhatian,

empati, kasih sayang, dan rasa peduli. Dukungan ini biasanya datang dari rekan kerja, atasan, maupun keluarga yang menunjukkan kepedulian terhadap kondisi emosional seseorang. Dukungan emosional dapat membantu individu mengurangi stres, meningkatkan rasa percaya diri, serta memperkuat ikatan sosial di lingkungan kerja. Dalam konteks organisasi, dukungan emosional ditunjukkan melalui kemampuan untuk mendengarkan, memahami perasaan, serta memberikan motivasi atau penguatan secara psikologis kepada karyawan.

- 2) ***Informational support.*** Dukungan informasi adalah bentuk dukungan yang diberikan melalui penyampaian nasihat, bimbingan, arahan, atau informasi yang berguna bagi individu dalam menyelesaikan tugas atau mengambil keputusan. Informasi yang diberikan oleh rekan kerja, atasan, atau tim kerja dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan pekerjaan, mempercepat pemecahan masalah, dan mendorong peningkatan kinerja. Dukungan informasi menciptakan rasa kejelasan dan kepastian dalam pekerjaan yang pada akhirnya dapat memperkuat keterlibatan kerja dan menurunkan kecemasan.

Menurut Mattson (2011), memberikan indikator dalam mengukur *social support* sebagai berikut:

- 1) ***Emotional support***. Merupakan suatu bentuk dukungan yang diekspresikan melalui empati, perhatian, kasih sayang dan kepedulian terhadap individu lain. Bentuk dukungan ini dapat menimbulkan rasa nyaman, perasaan dicintai pada individu yang bersangkutan.
- 2) ***Esteem support***. Merupakan suatu bentuk dukungan yang terjadi melalui ekspresi seseorang dengan menunjukkan suatu penghargaan positif terhadap individu, dukungan tentang ide-ide (perasaan) dari individu tersebut dan perbandingan positif dari individu dengan orang lain yang keadannya lebih baik atau lebih buruk. Bentuk dukungan ini bertujuan membangkitkan perasaan berharga atas diri sendiri, kompeten dan bermakna.
- 3) ***Instrumental support***. Merupakan bentuk dukungan langsung yang diwujudkan dalam bentuk bantuan material atau jasa yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah-masalah secara praktis.
- 4) ***Information support***. Merupakan suatu dukungan yang diungkapkan dalam bentuk pemberian nasehat/ saran, penghargaan, bimbingan/ pemberian umpan balik, mengenai apa yang dilakukan individu, guna untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

5) *Network support*. Merupakan dukungan yang berasal dari jaringan ini merupakan bentuk dukungan dengan memberikan rasa kebersamaan dalam kelompok serta berbagi dalam hal minat dan aktivitas sosial.

4. *Flexible Work Arrangement*

a. *Pengertian Flexible Work Arrangement*

Menurut Azza & Hendriani (2023), menjelaskan *flexible work arrangement* merupakan hal yang paling dicari saat ini dengan pilihan lebih banyaknya otonomi memungkinkan karyawan untuk bekerja tidak dari kantor dan dapat dilakukan kapan saja. Sama halnya dengan pendapat Ridwan (2021), menjelaskan *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.

Selaras dengan pendapat 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. Selain itu, 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.

Berdasarkan uraian para ahli sebelumnya, dapat ditarik sebuah kesimpulan *flexible work arrangement* merupakan bentuk pengaturan kerja yang memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam menentukan waktu, durasi, dan lokasi kerja sesuai kebutuhan dan preferensi pribadi. Pengaturan ini memberikan otonomi yang lebih besar bagi karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi, serta bertujuan meningkatkan kenyamanan, produktivitas, dan *work-life balance*.

b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi *Flexible Work Arrangement*

Menurut Brewer & Hensher (2001), menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *flexible work arrangement* di bawah ini:

- 1) **Teknologi.** Ketersediaan dan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi menjadi faktor utama dalam mendukung penerapan FWA. Perangkat seperti laptop, internet stabil, aplikasi kolaboratif, dan sistem manajemen kerja memungkinkan karyawan untuk bekerja secara fleksibel dari lokasi manapun tanpa mengurangi produktivitas dan efektivitas kerja.
- 2) **Peraturan pemerintah.** Kebijakan atau regulasi dari pemerintah terkait ketenagakerjaan, jam kerja, keselamatan

kerja, serta hak dan kewajiban pekerja menjadi landasan hukum dalam pelaksanaan FWA. Dukungan regulatif ini memberikan legitimasi dan kepastian hukum bagi perusahaan dan karyawan dalam mengatur pola kerja fleksibel.

- 3) **Budaya organisasi.** Nilai, norma, dan praktik kerja yang berlaku dalam suatu organisasi sangat memengaruhi keberhasilan FWA. Budaya organisasi yang terbuka, mendukung fleksibilitas, dan menekankan pada hasil kerja (*result-oriented culture*) akan lebih mudah mengimplementasikan FWA dibandingkan budaya yang kaku dan hierarkis.
- 4) **Tipe pekerjaan.** Tidak semua jenis pekerjaan dapat dilakukan secara fleksibel. Pekerjaan berbasis digital atau administratif cenderung lebih mudah diadaptasikan ke dalam FWA, sementara pekerjaan yang membutuhkan kehadiran fisik langsung, seperti produksi atau pelayanan langsung, memiliki keterbatasan dalam penerapannya.
- 5) **Kebutuhan individu.** Preferensi, kondisi pribadi, dan kebutuhan keseimbangan kerja-hidup dari setiap karyawan menjadi pertimbangan penting dalam penerapan FWA. Misalnya, karyawan dengan tanggung jawab keluarga atau kondisi kesehatan tertentu mungkin membutuhkan pengaturan kerja yang lebih fleksibel.

6) **Leadership dan teamwork.** Gaya kepemimpinan yang suportif dan adanya kerjasama tim yang baik sangat penting untuk menjaga koordinasi dan kinerja dalam sistem kerja fleksibel. Pemimpin yang mampu memberikan kepercayaan dan arahan yang jelas, serta tim yang mampu berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik, akan mendukung efektivitas FWA secara keseluruhan.

Menurut Livia (2019), memberikan faktor- faktor yang bisa membengaruhi peraturan kerja fleksibel sebagai berikut:

- 1) **Fleksibilitas dalam penjadwalan jam kerja.** Merujuk pada kemampuan karyawan untuk menyesuaikan waktu mulai dan berakhirnya jam kerja sesuai dengan kebutuhan individu maupun tuntutan pekerjaan.
- 2) **Fleksibilitas *quantity* jam kerja.** Mengacu pada jumlah jam kerja yang dapat disesuaikan oleh karyawan berdasarkan kebutuhan dan kapasitas kerja masing-masing. Dalam model kerja fleksibel, karyawan tidak harus memenuhi jam kerja penuh seperti pada sistem kerja tradisional, melainkan dapat memilih untuk bekerja secara *part-time*, *freelance*, atau dengan sistem kerja berbasis hasil.
- 3) **Fleksibilitas di *place of work*.** Mengacu pada kebebasan karyawan untuk menentukan lokasi kerja yang tidak terbatas pada kantor fisik perusahaan. Bentuk yang umum dari

fleksibilitas ini adalah sistem kerja *remote* (jarak jauh), *hybrid working*, atau *work from anywhere* (WFA)

Menurut Fadhila & Wicaksana (2020), memberikan faktor dalam *flexible work arrangement* di bawah ini:

- 1) **Gender.** Merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi implementasi FWA dalam suatu organisasi. Perbedaan peran sosial dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan dalam kehidupan sehari-hari dapat memengaruhi preferensi dan kebutuhan terhadap sistem kerja yang fleksibel.
- 2) **Infrakstruktur dan teknologi.** Aspek krusial dalam mendukung pelaksanaan FWA, terutama pada sistem kerja jarak jauh atau kerja dari rumah (*remote working*). Ketersediaan perangkat keras seperti komputer, jaringan internet yang stabil, serta aplikasi kerja *daring* yang efisien sangat menentukan efektivitas kerja karyawan dalam sistem kerja fleksibel.
- 3) **Kepemimpinan dan manajerial.** Hal ini sangat menentukan dalam implementasi FWA. Gaya kepemimpinan yang terbuka, suportif, dan adaptif terhadap perubahan akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang fleksibel dan produktif. Pemimpin yang mampu memberikan kepercayaan dan otonomi kepada karyawan serta memiliki kemampuan dalam mengelola tim secara virtual akan lebih berhasil dalam menerapkan sistem kerja fleksibel. Sebaliknya, kepemimpinan yang kaku dan

kurang komunikatif cenderung menghambat efektivitas kerja fleksibel karena tidak mendukung otonomi dan kolaborasi jarak jauh.

- 4) **Jenis pekerjaan dan jabatan.** Hal ini juga memengaruhi sejauh mana FWA dapat diterapkan. Pekerjaan yang bersifat administratif, analitis, atau berbasis digital lebih mudah untuk dilaksanakan secara fleksibel dibandingkan pekerjaan yang menuntut kehadiran fisik, seperti produksi, pelayanan pelanggan langsung, atau pekerjaan lapangan. Selain itu, posisi jabatan yang lebih tinggi atau bersifat strategis biasanya memiliki fleksibilitas kerja yang lebih besar dibandingkan dengan posisi operasional.

c. Indikator *Flexible Work Arrangement*

Menurut Possenried & Platenga (2021), menjelaskan dalam mengukur *flexible work arrangement* dapat menggunakan indikator di bawah ini:

- 1) ***Time Flexibility***. Merupakan fleksibilitas karyawan dalam memodifikasi durasi kerja.
- 2) ***Timing Flexibility***. Merupakan fleksibilitas karyawan dalam memilih jadwal kerjanya.
- 3) ***Place Flexibility***. Merupakan fleksibilitas karyawan dalam memilih tempat kerjanya.

Menurut Wicaksono (2019), memberikan indikator dalam pengukuran *flexible work arrangement* sebagai berikut:

- 1) **Place.** Indikator *place* merujuk pada fleksibilitas lokasi di mana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya. Dalam konteks pengaturan kerja fleksibel (FWA), karyawan tidak harus selalu hadir secara fisik di kantor, melainkan dapat bekerja dari lokasi lain seperti rumah, *co-working space*, atau tempat lain yang mendukung produktivitas kerja.
- 2) **Time.** Indikator *time* mengacu pada fleksibilitas durasi atau jumlah waktu kerja yang diberikan kepada karyawan. Dalam FWA, perusahaan dapat memberikan opsi pengaturan jumlah jam kerja harian atau mingguan yang tidak kaku, selama total jam kerja tetap sesuai dengan ketentuan yang disepakati. Hal ini memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan beban kerja dengan ritme pribadi mereka.
- 3) **Timing.** Indikator *timing* mengacu pada fleksibilitas dalam memilih jam mulai dan jam selesai bekerja. Dalam sistem kerja fleksibel, karyawan dapat menentukan sendiri kapan mereka memulai dan mengakhiri pekerjaan dalam batas waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Carlson *et al.*, (2010), indikator *flexible work arrangement* di bawah ini:

- 1) **Tempat kerja.** Merujuk pada lokasi di mana karyawan dapat menjalankan pekerjaannya di luar kantor fisik perusahaan. FWA memungkinkan karyawan untuk bekerja dari rumah, *co-working space*, atau tempat lain yang sesuai, selama pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Kemampuan untuk menentukan tempat kerja yang fleksibel dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.
- 2) **Waktu.** Memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk menentukan jam kerja mereka sendiri, selama memenuhi target dan tanggung jawab yang diberikan. Fleksibilitas waktu ini membantu karyawan menyesuaikan jam kerja dengan kebutuhan pribadi atau keluarga, yang dapat berdampak positif pada keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja.
- 3) **Penjadwalan waktu.** Berkaitan dengan kebebasan karyawan dalam mengatur sendiri kapan dan berapa lama mereka bekerja dalam satu hari atau satu minggu. Dalam sistem FWA, perusahaan tidak menetapkan jam kerja yang kaku, melainkan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menjadwalkan waktu kerjanya secara mandiri, selama pekerjaan tetap selesai sesuai tenggat waktu yang ditetapkan.

- 4) **Menyeimbangkan waktu.** Mengacu pada kemampuan karyawan untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Indikator ini penting dalam FWA karena sistem kerja yang fleksibel diharapkan dapat mengurangi stres akibat tuntutan pekerjaan dan memberikan ruang untuk memenuhi kebutuhan pribadi, sosial, dan keluarga secara proporsional.
- 5) **Pendapatan.** Mencerminkan kekhawatiran atau harapan karyawan terhadap kompensasi yang adil meskipun bekerja dengan pola waktu dan tempat yang fleksibel. Sistem kerja fleksibel tidak seharusnya memengaruhi jumlah pendapatan secara negatif. Oleh karena itu, kejelasan sistem penggajian menjadi penting agar fleksibilitas tidak menjadi beban bagi karyawan dari sisi finansial.
- 6) **Pengukuran waktu.** Berhubungan dengan sistem yang digunakan perusahaan untuk memantau dan mengevaluasi jam kerja atau output karyawan dalam sistem kerja fleksibel. Meskipun jam kerja tidak selalu bersifat konvensional, pengukuran yang objektif dan transparan dibutuhkan untuk memastikan bahwa target pekerjaan tetap tercapai dan performa karyawan tetap terpantau dengan baik.

5. *Work Life Balance*

a. Pengertian *Work Life Balance*

Menurut Saputra & Masdupi (2025), juga menjelaskan 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.

Selaras dengan pendapat Hendra & Artha (2023), menjelaskan 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. 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-* pekerjaanlainnya dan kegiatan. *Work life balance*, selain hubungan antara pekerjaan dan fungsi keluarga, juga melibatkan peran lain dalam bidang kehidupan lainnya.

Berdasarkan uraian para ahli sebelumnya, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan *work life balance* merupakan kondisi di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi tanpa mengorbankan kesehatan fisik maupun mental. Keseimbangan ini tercapai ketika seseorang dapat menjalankan tanggung jawab kerja dan peran di kehidupan pribadi secara harmonis, sehingga tetap memiliki waktu, energi, dan kualitas hidup yang baik untuk keluarga, sosial, serta pengembangan diri di luar pekerjaan.

b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Wulansari (2023), menjelaskan faktor- faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* sebagai berikut:

- 1) **Karakteristik kepribadian.** Merujuk pada sifat atau ciri individu seperti kepribadian proaktif, kemampuan mengatur waktu, ketahanan terhadap stres, dan sikap terhadap pekerjaan. Individu yang memiliki kepribadian positif dan adaptif cenderung lebih mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

- 2) **Beban kerja.** Mengacu pada jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat mengganggu waktu istirahat, mengurangi waktu untuk keluarga atau kegiatan pribadi, dan menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.
- 3) **Alur kerja.** Menunjukkan seberapa efisien proses kerja diatur dalam organisasi, termasuk distribusi tugas, prosedur kerja, dan koordinasi antarbagian. Alur kerja yang terstruktur dan efisien dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu, sehingga memudahkan tercapainya WLB.
- 4) **Penjadwalan.** Berkaitan dengan pengaturan waktu kerja, termasuk fleksibilitas jam masuk dan pulang, shift kerja, atau kebijakan cuti. Penjadwalan yang fleksibel memberi kesempatan bagi karyawan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi, yang pada akhirnya mendukung terciptanya keseimbangan hidup.
- 5) **Kebijakan organisasi.** Merupakan aturan, program, atau fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mendukung kesejahteraan karyawan, seperti kebijakan kerja fleksibel, cuti keluarga, program kesehatan mental, atau fasilitas penitipan anak. Kebijakan ini memainkan peran penting dalam membantu

karyawan mengelola tuntutan kerja dan kehidupan pribadi secara seimbang.

Menurut Saputra & Masdupi (2025), menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* sebagai berikut:

- 1) **Beban kerja.** Beban kerja yang tinggi seringkali menjadi hambatan utama dalam mencapai *work life balance*.
- 2) **Fleksibilitas.** Kebijakan kerja yang fleksibel, seperti *remote working* atau jam kerja fleksibel, dapat meningkatkan *work life balance*. Dengan fleksibilitas ini, individu dapat menyesuaikan jadwal kerja mereka dengan kebutuhan pribadi.
- 3) **Dukungan organisasi.** Dukungan organisasi seperti adanya kebijakan *employee assistance program* atau cuti keluarga, memainkan peran penting dalam membantu karyawan mencapai *work life balance*.
- 4) **Gaya hidup.** Individu dengan gaya hidup yang sehat dan terorganisir lebih cenderung mampu mencapai *work life balance*.
- 5) **Tujuan hidup.** Prioritas individu terhadap pekerjaan atau keluarga juga mempengaruhi bagaimana mereka mencapai keseimbangan.
- 6) **Kepribadian.** Beberapa sifat kepribadian, seperti kemampuan manajemen waktu dan toleransi terhadap tekanan, berkontribusi pada kemampuan individu untuk mencapai *work life balance*.

- 7) **Dukungan keluarga.** Kehadiran anggota keluarga yang mendukung, seperti pasangan atau orang tua dapat membantu individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- 8) **Jaringan sosial.** Hubungan sosial yang positif, baik di tempat kerja maupun di luar memberikan dukungan emosional yang dibutuhkan untuk mencapai *work life balance*.
- 9) **Kebijakan tempat kerja.** Kebijakan yang memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, seperti cuti melahirkan atau hari libur tambahan, dapat memberikan dampak positif terhadap *work life balance*.

Menurut Poulouse (2014), memberikan faktor- faktor yang dapat mempengaruhi *work life balance* terdiri dari:

- 1) **Kepribadian.** Akumulasi dari berbagai cara seorang individu bereaksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian manusia terdiri dari beberapa faktor utama yaitu ekstrasversi (tingkat kesenangan terhadap hubungan), *agreeableness*/ keramahan (tingkat kepatuhan terhadap orang lain), kesadaran/sifat berhati-hati (ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan), neurotisme (ketahanan terhadap stres), dan keterbukaan terhadap pengalaman. Ekstrasversi, kesadaran, keramahan, dan keterbukaan terhadap pengalaman berkorelasi

negatif dengan *work-family conflict*, sedangkan neurotisme berkorelasi positif dengan *work-family conflict*.

- 2) **Psychological well being.** Mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan, dan optimisme. Psychological well-being berkorelasi positif dengan work-life balance. Pekerja dengan *psychological well-being* yang tinggi memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi.
- 3) **Kecerdasan emosi.** Kemampuan adaptif seseorang dalam mengenali emosi, mengekspresikan emosi, meregulasi emosi, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain.
- 4) **Peran.** Konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki andil yang besar dalam munculnya *work-life conflict*. Semakin tinggi kekacauan peran yang terjadi, semakin sulit pula tercapainya *work-life balance*

c. Indikator *Work Life Balance*

Menurut Saputra & Masdupi (2025), menjelaskan dalam mengukur *work life balance* dapat digunakan indikator di bawah ini.

- 1) **Time Balance.** Merupakan alokasi waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu dengan *time balance* yang baik mampu membagi waktu secara proporsional untuk aktivitas pekerjaan, keluarga, rekreasi, dan kebutuhan pribadi lainnya.

- 2) ***Involvement Balance***. Merupakan tingkat keterlibatan emosional yang seimbang dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini terjadi ketika seseorang mampu mengalokasikan perhatian dan komitmennya secara adil dalam kedua aspek tersebut.
- 3) ***Satisfaction Balance***. Merupakan kepuasan yang dirasakan dalam peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini terjadi ketika seseorang merasa puas dengan pencapaiannya di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadinya.

Menurut Rondonuwu *et al.*, (2018), menjelaskan indikator *work life balance* sebagai berikut:

- 1) ***Time balance***. Merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaan.
- 2) ***Involvement balance***. Merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal di luar pekerjaan.
- 3) ***Satisfaction balance***. Merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya dan keluarganya.

Menurut Ganapathi (2016), indikator *work life balance* sebagai berikut:

- 1) **Keseimbangan waktu**. Berhubungan dengan waktu yang digunakan untuk bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan

- 2) **Keseimbangan keterlibatan.** Merupakan suatu implikasi psikologis serta komitmen seorang individu dalam bekerja.
- 3) **Keseimbangan kepuasan.** Merupakan tingkat kepuasan kerja yang ada dirasakan individu saat bekerja dan hal-hal di luar pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis, namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian tertulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Hada, Fanggidae, Nursiani, 2020, <i>Flexible Working Arrangement</i> dan Pengaruhnya terhadap <i>Work Life Balance</i> pada <i>Resellers Online Shop</i> . Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis, dan	Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh <i>flexible working arrangement</i> terhadap <i>work life balance</i> .	X: <i>Flexible working arrangement</i> Y: <i>Work life balance</i>	Regresi sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>flexible work arrangement</i> memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i> .

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Manajemen, Vol. 10, No. 2.				
2.	Putra, Pratama, Linggautama, Prasetyaningtyas, 2020, <i>The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period.</i> <i>Journal of Business Management Review</i> , Vol. 1, No. 5.	Untuk mengetahui pengaruh <i>flexible working hours</i> dan <i>remote working</i> terhadap <i>employee satisfaction</i> dengan <i>work life balance</i> sebagai mediasi	X1: <i>Flexible working hours</i> X2: <i>Remote working</i> Y: <i>Employee satisfaction</i> Z: <i>Work life balance</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial <i>flexible working hours</i> dan <i>remote working</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee satisfaction</i> dan <i>work life balance</i> , kemudian <i>work life balance</i> juga berhasil menjadi peran mediasi.
3.	Hada, Fanggihda, Nursiani, 2020, <i>Flexible Working Arrangement</i> dan Pengaruhnya terhadap <i>Work Life Balance</i> pada <i>Resellers Online Shop.</i> Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen, Vol. 10, No. 2.	Untuk mengetahui pengaruh <i>flexible working arrangement</i> terhadap <i>work life balance</i> .	X: <i>Flexible working arrangement</i> Y: <i>Work life balance</i>	Regresi sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>flexible working arrangement</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>work life balance</i> .
4.	Maharani, Matulesy, Rini, 2020, <i>Kebersyukuran, Dukungan Sosial dan Work Life</i>	Untuk mengetahui pengaruh <i>kebersyukuran</i> dan <i>dukungan sosial</i> terhadap	X1: <i>Kebersyukuran</i> X2: <i>Dukungan sosial</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>kebersyukuran</i> dan <i>dukungan sosial</i> secara

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Balance</i> pada Asisten Apoteker Wanita. Jurnal Fenomena, Vol.29, No.1	<i>work life balance</i>	Y: <i>Work life balance</i>		parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i> .
5.	Harnum, 2020, Pengaruh Dukungan Sosial, Kelelahan Kerja, dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap <i>Work Life Balance</i> pada Wanita Bekerja. Jurnal Psikologi, No.3, Vol.2	Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial, kelelahan kerja, dan spiritualitas terhadap <i>work life balance</i> .	X1: Dukungan sosial X2: Kelelahan kerja X3: Spiritualitas Y: <i>Work life balance</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial, kelelahan kerja, dan spiritualitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i>
6.	Reyes, Carlier, Oliva, 2021, <i>Remote Work, Work Stress, and Work Life during Pandemic Times: A Latin America Situation</i> . MDPI: <i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i> , Vol. 1, No. 3.	Untuk mengetahui pengaruh <i>remote work</i> dan <i>work stress</i> terhadap <i>work life balance</i> .	X1: <i>Remote work</i> X2: <i>Work stress</i> Y: <i>Work life balance</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>remote work</i> tidak berpengaruh terhadap <i>work life balance</i> , sedangkan <i>work stress</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i> .
7.	Bagaskara, Hilmiana, Kamal, 2021, <i>Influence of Flexible Work Arrangement and Work Environment on Employee Performance</i>	Untuk mengetahui pengaruh <i>flexible work arrangement</i> dan <i>work environment</i> terhadap <i>employee performance</i>	X1: <i>Flexible work arrangement</i> X2: <i>Work environment</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil peneltiain ini menunjukkan bahwa <i>flexible work arrangement</i> dan <i>work environment</i> berpengaruh terhadap

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>through Work Life Balance.</i> AMBR. Vol.2, No.1	dengan <i>work life balance</i> sebagai peran mediasi.	Y: <i>Employee performance</i> Z: <i>Work life balance</i>		<i>employee performance</i> dan <i>work life balance</i> , sedangkan <i>work life balance</i> juga berhasil menjadi mediasi
8.	Tongam, Linardy, Saputra, Saputra, 2021, Meneropong <i>Work Life Balance</i> selama Covid-19: Studi Kasus Aparatur Sipil Negara di Jakarta Pusat. Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi, Vol.2, No.2	Untuk mengetahui pengaruh <i>flexible working arrangement</i> dan <i>telework ability</i> terhadap <i>work life balance</i>	X1: <i>Flexible working arrangement</i> X2: <i>Telework ability</i> Y: <i>Work life balance</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>flexible working arrangement</i> dan <i>telework ability</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i> .
9.	Thalib, 2021, Kontribusi Dukungan Sosial terhadap <i>Work Life Balance</i> pada Pekerja Wanita di Masa <i>Work From Home</i> . Jurnal Universitas Hasanuddin, Vol.1, No.2	Untuk mengetahui kontribusi dukungan sosial terhadap <i>work life balance</i> .	X: Dukungan sosial Y: <i>Work life balance</i>	Regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki kontribusi positif terhadap <i>work life balance</i> .
10.	Rañeses, Bacason, Nisa, Martir, 2022, <i>Investigating the Impact of Remote Working on Employee</i>	Untuk mengetahui pengaruh <i>remote working</i> terhadap <i>employee productivity</i>	X: <i>Remote working</i> Y1: <i>Employee productivity</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>remote working</i> secara parsial berpengaruh positif dan

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Productivity and Work Life Balance: A Study on the Business Consultancy Industry in Dubai, UAE.</i> <i>International Journal of Business and Administrative Studies.</i> Vol. 8, Issue. 2.	dan <i>work life balance</i> .	Y2: <i>Work life balance</i>		signifikan terhadap <i>employee productivity</i> dan <i>work life balance</i> .
11.	Chandraningtyas, 2022, Pengaruh <i>Psychological Well Being</i> dan Dukungan Sosial terhadap <i>Work Life Balance</i> pada Pekerja Wanita saat <i>Work From Home</i> Jurnal Psikologi Jakarta, No.2, Vol.1	Untuk mengetahui pengaruh <i>psychological well being</i> dan dukungan sosial terhadap <i>work life balance</i> .	X1: <i>Psychological well being</i> X2: Dukungan sosial Y: <i>Work life balance</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>psychological well being</i> dan dukungan sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i> .
12.	Ismail, Sekarsari, 2022, Produktivitas <i>Remote Working: Adaptasi Karyawan terhadap Technostress dan Work Life Balance</i> Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan. Vol. 5, No.2	Untuk mengetahui pengaruh <i>remote working</i> dan adaptasi karyawan terhadap <i>technostress dan work life balance</i>	X1: <i>Remote working</i> X2: Adaptasi karyawan Y1: <i>Technostress</i> Y2: <i>Work life balance</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan <i>remote working</i> dan adaptasi karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>technostress dan work life balance</i>

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
13.	Wijaya, Nugroho, Fidyarani, Ninno, Lie, Pribadi, 2022, <i>Gambaran Work Life Balance Karyawan Multiple Careers yang Menerapkan Sistem Kerja Remote.</i> Jurnal Kajian Ilmiah Psikologi. Vol.21, No.1	Untuk mengetahui pengaruh sistem kerja <i>remote</i> terhadap <i>work life balance</i>	X: Sistem kerja <i>remote</i> Y: <i>Work life balance</i>	Regresi sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sistem kerja <i>remote</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i> .
14.	Aprida, Prastika, 2022, <i>Keseimbangan Kehidupan Kerja: Relevansi Dukungan Sosial.</i> Jurnal Ilmiah Psikologi, Vol. 10, No. 4.	Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap keseimbangan kehidupan kerja.	X: Dukungan sosial Y: Keseimbangan kehidupan kerja	Regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja.
15.	Suryadi, John, Manafe, 2022, <i>Employee Productivity Determination : In Work Life Balance (WLB), Work From Home (WFH), Information Technology (IT), and Work Flexibility</i> Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics	Untuk mengetahui pengaruh determinan <i>employee productivity</i> melalui <i>work life balance</i> , <i>work from home</i> , <i>information technology</i> dan <i>work flexibility</i> .	X1: <i>Work life balance</i> X2: <i>Work from home</i> X3: <i>Information technology</i> X4: <i>Work flexibility</i> Y: <i>Employee productivity</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa determinan <i>employee productivity</i> dipengaruhi positif dan signifikan melalui <i>work life balance</i> , <i>work from home</i> , <i>information technology</i> dan <i>work flexibility</i> .

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	(IIJSE), Vol. 5, No. 2.				
16.	Widi, Amini, 2022, Efikasi Diri dan Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan <i>Work Life Balance</i> Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta yang Bekerja. Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta, Vol.2, No.1	Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan dukungan sosial terhadap <i>work life balance</i>	X1: Efikasi diri X2: Dukungan sosial Y: <i>Work life balance</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan dukungan sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i>
17.	Masitha, 2022, Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> , <i>Workload</i> , dan <i>Social Support</i> terhadap <i>Work Life Balance</i> Pekerja Wanita. Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Vol.4, No.1	Untuk mengetahui pengaruh <i>emotional intelligence</i> , <i>workload</i> dan <i>social support</i> terhadap <i>work life balance</i> .	X1: <i>Emotional intelligence</i> X2: <i>Workload</i> X3: <i>Social support</i> Y: <i>Work life balance</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>emotional intelligence</i> , <i>workload</i> dan <i>social support</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i> .
18.	Kurtulus, Birel, Batmaz, 2022, <i>The Effect of Social Support on Work Life Balance: The Role of Psychological Well Being</i> .	Untuk mengetahui pengaruh <i>social support</i> terhadap <i>work life balance</i> dengan <i>psychological well being</i> sebagai mediasi.	X: <i>Social support</i> Y: <i>Work life balance</i> Z: <i>Psychological well being</i>	<i>Structural equation modeling</i>	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>social support</i> berpengaruh terhadap <i>work life balance</i> . 2. Hasil penelitian menunjukkan

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	IJCER: <i>International Journal of Conemporary Educational Research</i> , Vol. 10, No. 1.				bahwa <i>social support</i> berpengaruh terhadap <i>psychological well being</i> 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>psychological well being</i> berpengaruh sebagai mediasi dan terhadap <i>work life balance</i> .
19.	Kamiludin, 2022, Kemampuan Faktor <i>Work Life Balance</i> dan Manajemen Stres dalam Mempengaruhi Keputusan Generasi Milenial untuk Bekerja secara <i>Remote (Remote Working)</i> (Pada Komunitas <i>Remote Worker</i> Indonesia Bantul Yogyakarta). Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Vol.3, No.4	Untuk mengetahui pengaruh <i>remote work</i> terhadap <i>work life balance</i>	X; <i>Remote Work</i> Y: <i>Work life balance</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>remote work</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i> .
20.	Haryrizki, Afiati, 2022, Pilihan Karier dan Keluarga	Untuk mengetahui pengaruh dukungan	X: Dukungan sosial	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	pada Wanita: Studi Korelasi Dukungan Sosial dan <i>Work Life Balance</i> . Jurnal Sudut Pandang, Vol.2, No.12	sosial terhadap <i>work life balance</i>	Y: <i>Work life balance</i>		dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i> .
21.	Khatimah, Mardiana, Reni, 2022, <i>Analysis of Remote Working and Hybrid Working Models on Employee Performance Through Work Life Balance (WLB) at BKAD Barru District</i> . <i>The Scientia Journal of Economics Issues</i> , Vol. 1, No. 1.	Untuk mengetahui pengaruh <i>remote working</i> dan <i>hybrid working</i> terhadap <i>work life balance</i>	X1: <i>Remote working</i> X2: <i>Hybrid working</i> Y: <i>Work life balance</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>remote working</i> dan <i>hybrid working</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i> .
22.	Ashari, 2022, Pengaruh <i>Flexibility Time</i> dan Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh <i>Work Life Balance</i> . Jurnal Universitas Islam Sultan Agung, No.2, Vol.2	Untuk mengetahui pengaruh <i>flexibility time</i> dan dukungan sosial terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh <i>work life balance</i>	X1: <i>Flexibility time</i> X2: Dukungan sosial Y: Kepuasan kerja Z: <i>Work life balance</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>flexibility time</i> dan dukungan sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan <i>work life balance</i> , kemudian <i>work life balance</i> juga berhasil

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
					menjadi peran mediasi.
23.	Wibawa, Elfiswandi, Lusiana, 2022, Peran <i>Work Life Balance</i> dalam Memediasi Hubungan Beban Kerja, Dukungan Sosial, Penghargaan, dan <i>Burnout</i> pada Pegawai Bank Nagari. <i>Journal Publicuho</i> , Vol.8, No.2	Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, dukungan sosial, dan penghargaan terhadap <i>burnout</i> dengan <i>work life balance</i> sebagai peran mediasi.	X1: Beban kerja X2: Dukungan sosial X3: Penghargaan Y: <i>Burnout</i> Z: <i>Work life balance</i>	Analisis jalur	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, dukungan sosial, dan penghargaan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> dan <i>work life balance</i> , kemudian <i>work life balance</i> juga berhasil menjadi mediasi.
24.	Fatimah, 2023, Peran Dukungan Sosial dan Stress Kerja terhadap <i>Work Life Balance</i> pada Paramedis Keperawatan Wanita di Rumah Sakit Kota Medan. Jurnal Universitas Medan Area, Vol.1, No.3	Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial dan stres kerja terhadap <i>work life balance</i>	X1: Dukungan sosial X2: Stres Kerja Y: <i>Work Life Balance</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dan stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i>
25.	Widyanti, Dewi, 2023, <i>Flexible Work Arrangement</i> dan <i>Work Life Balance</i> pada Generasi Milenial.	Untuk mengetahui pengaruh <i>flexible work arrangement</i> terhadap <i>work life balance</i>	X: <i>Flexible work arrangement</i> Y: <i>Work life balance</i>	Regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>flexible work arrangement</i> berpengaruh positif dan signifikan

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Jurnal Psikologi Udayana, Vol.10, No.2				terhadap <i>work life balance</i>
26	Wulansari, 2023, <i>Narrative Literature Review: Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Work Life Balance. Psychopreneur Journal</i> , Vol. 7, No. 1.	Untuk mengetahui faktor- faktor yang dapat mempengaruhi <i>work life balance</i>	X1: Karakteristik kepribadian X2: Beban kerja X3: Budaya organisasi Y: <i>Work life balance</i>	<i>Simple narrative review</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan dalam mempengaruhi <i>work life balance</i> tidak ditemukan <i>social support</i> .
27.	Dudija, Putri, Kamila, 2023, <i>Discovering Flexible Working Arrangement Implementation among Indonesian Workers at Digital Sector: The Mediation Role of Work Life Balance Journal International Conference on Sustainable Collaboration in Business</i> . Vol.20, Issue.2	Untuk mengetahui <i>flexible working arrangement</i> terhadap <i>work life balance</i> dengan <i>job burnout</i> sebagai peran mediasi.	X: <i>Flexible working arrangement</i> Y: <i>Work life balance</i> Z: <i>Job burnout</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>flexible working arrangement</i> berpengaruh terhadap <i>work life balance</i> dan <i>job burnout</i> , sedangkan <i>job burnout</i> juga berhasil menjadi mediasi.
28.	Astriani, Muafi, 2023, <i>The Influence of Flexible Work Arrangements toward Loyalty and Innovative Work Behavior Mediated by</i>	Untuk mengetahui pengaruh <i>flexible work arrangement</i> terhadap <i>loyalty</i> dan <i>innovative work behaviour</i> dengan <i>work</i>	X: <i>Flexible work arrangement</i> Y1: <i>Loyalty</i> Y2: <i>Innovative</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>flexible work arrangement</i> berpengaruh terhadap <i>loyalty</i> , <i>innovative work</i>

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Work-Life Balance</i> . Jurnal Telaah Bisnis, Vol.24, Issue.2	<i>life balance</i> sebagai mediasi.	<i>work behaviour</i> Z: <i>Work life balance</i>		<i>behaviour</i> , dan <i>work life balance</i> . Begitu juga <i>work life balance</i> juga berhasil menjadi mediasi.
29.	Akbar, 2023, Pengaruh <i>Flexible Work Arrangement</i> , Dukungan Sosial, Gender, dan Kategori Pekerjaan terhadap <i>Work Life Balance</i> pada Pekerja Generasi Z. Jurnal Universitas Islam Negeri. Vol.3, No.2	Untuk mengetahui pengaruh <i>flexible work arrangement</i> , dukungan sosial, <i>gender</i> dan kategori pekerjaan terhadap <i>work life balance</i>	X1: <i>Flexible work arrangement</i> X2: Dukungan sosial X3: Gender X4: Kategori pekerjaan Y: <i>Work life balance</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>flexible work arrangement</i> , dukungan sosial, <i>gender</i> dan kategori pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i>
30.	Cornelia, Nasution, 2023, <i>The Influence of Remote Work on The Performance of Remote Workers: The Mediating Role of Work Family Conflict and Work Life Balance</i> . Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 12, No. 1.	Untuk mengetahui pengaruh <i>remote work</i> terhadap <i>performance</i> serta <i>work family</i> dan <i>work life balance</i> berperan sebagai mediasi.	X: <i>Remote work</i> Y: <i>Performance</i> Z1: <i>Work family</i> Z2: <i>Work life balance</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial <i>remote work</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>performance</i> , <i>work family</i> , dan <i>work life balance</i> . Kemudian <i>work family</i> dan <i>work life balance</i> juga berhasil menjadi peran mediasi.
31.	Susilaningrum, Wijono, 2023,	Untuk mengetahui pengaruh	X: Dukungan sosial	Regresi sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Dukungan Sosial dengan <i>Work Life Balance</i> pada Pekerja Wanita yang Telah Menikah di PT X Yogyakarta. Jurnal Inovasi Penelitian, Vol. 3, No. 8.	dukungan sosial terhadap <i>work life balance</i> .	Y: <i>Work life balance</i>		bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i> .
32.	Nathaniel, Suharnomo, 2023, Pengaruh Pengaturan Kerja yang Fleksibel terhadap <i>Work Life Balance</i> dan Kinerja Pekerja Wanita di Daerah Jakarta pada Masa Pandemi Covid- 19. Jurnal Univesitas Diponegoro, Vol. 12, No. 2.	Untuk mengetahui pengaruh pengaturan kerja fleksibel terhadap <i>work life balance</i> dan kinerja pekerja.	X: Pengaturan kerja fleksibel Y1: <i>Work life balance</i> Y2: Kinerja pekerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaturan kerja fleksibel berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i> dan kinerja pekerja.
33.	William, Singh, 2024, <i>The Impact of Work Life Balance and Flexible Work Arrangement on Non-Financial Organizational Performance</i> . <i>Journal International Management Sciences</i> , Vol. 3, Issue. 1.	Untuk mengetahui pengaruh <i>flexible work arrangement</i> terhadap <i>work life balance</i> dan <i>non-financial organizational performance</i> .	X: <i>Flexible work arrangement</i> Y1: <i>Work life balance</i> Y2: <i>Non-financial organizational performance</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>flexible work arrangement</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i> dan <i>non-financial organizational performance</i>

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
34.	Chaniago, 2024, Pengaruh Kerja Jarak Jauh dan Keterlibatan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan dengan <i>Work Life Balance</i> sebagai Variabel Intervensi. <i>Journal Doctoral Dissertation Universitas Kristen Satya Wacana, Vol. 2, No. 1</i>	Untuk mengetahui pengaruh kerja jarak jauh dan keterlibatan kerja terhadap keterikatan karyawan dengan <i>work life balance</i> sebagai variabel intervensi	X1: Kerja jarak jauh X2: Keterlibatan kerja Y: Keterikatan karyawan Z: <i>Work life balance</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerja jarak jauh dan keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap keterikatan karyawan dan <i>work life balance</i> , kemudian <i>work life balance</i> juga berhasil menjadi peran intervensi.
35.	Maimunah, Kadiyono, Nugraha, 2024, Reliabilitas dan Validitas Konstruk <i>Work Life Balance</i> pada <i>Remote Working Employee</i> di Indonesia. Tekmapro: <i>Journal of Industrial Engineering and Management, Vol. 19, No. 1</i>	Untuk mengetahui pengaruh <i>remote work life balance</i>	X: <i>Remote work</i> Y: <i>Work life balance</i>	Regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>remote work</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i> .
36.	Ristiana, Bantam, 2024, Hubungan Dukungan Sosial Suami terhadap <i>Work Life Balance</i> pada Ibu Bekerja yang	Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap <i>work life balance</i>	X: Dukungan sosial Y: <i>Work life balance</i>	Regresi sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Memiliki Anak Usia Dini. Jurnal Pshimphoni, Vol.5, No.2				sosial dengan <i>work life balance</i>
37.	Alfina, Najwa, 2024, Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pengaturan Kerja Fleksibel pada Ibu Bekerja di Perusahaan X. IJPS: Indonesia <i>Journal of Psychological Studies</i> . Vol.2, No.1	Untuk mengetahui hubungan keseimbangan kehidupan kerja dan pengaturan kerja fleksibel.	X: Pengaturan kerja fleksibel Y: Keseimbangan kehidupan kerja	Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala <i>work life balance</i> , dan skala <i>work life arrangement</i> (FWA).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja
38.	Nurfauzi, 2024, Pengaruh Dukungan Sosial dan <i>Flexible Work Arrangement</i> terhadap <i>Deviant Workplace Behaviour</i> dengan <i>Work Life Balance</i> sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada Karyawan Startup di Yogyakarta).	Untuk mengetahui dukungan sosial dan <i>flexible work arrangement</i> terhadap <i>deviant workplace behaviour</i> dengan <i>work life balance</i> sebagai mediasi.	X1: Dukungan sosial X2: <i>Flexible work arrangement</i> Y: <i>Deviant workplace behaviour</i> Z: <i>Work life balance</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial dan <i>flexible work arrangement</i> terhadap <i>deviant workplace behavior</i> dan <i>work life balance</i> , sedangkan <i>work life balance</i> juga berhasil menjadi mediasi.
	Jurnal Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam				

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Indonesia. Vol.5, No.1				
.39.	Ramadhan, 2024, Hubungan Dukungan Sosial dengan <i>Work Life Balance</i> pada Pegawai Wanita di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Universitas Medan Area, No.2, Vol.2	Untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan <i>work life balance</i> .	X: Dukungan sosial Y: <i>Work life balance</i>	Regresi sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan dukungan sosial memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan <i>work life balance</i> .
40	Az-Zahra, Purwana, Suherdi, 2024, <i>Flexible Working Arrangement on Job Performance Mediated by Work Life Balance among Employees</i> . Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi, Vol. 5, No. 1	Untuk mengetahui pengaruh <i>flexible working arrangement</i> terhadap <i>job performance</i> dengan <i>work life balance</i> sebagai mediasi.	X: <i>Flexible working arrangement</i> Y: <i>Job performance</i> Z: <i>Work life balance</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial <i>flexible working arrangement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job performance</i> dan <i>work life balance</i> . Kemudian <i>work life balance</i> juga berhasil menjadi peran mediasi
41.	Chairoel, Hastini, Fitri, 2025, <i>Perilaku Work Life Balance pada Pekerja Remote Working</i> :	Untuk mengetahui pengaruh <i>remote work</i> terhadap <i>work life balance</i> .	X: <i>Remote work</i> Y: <i>Work life balance</i>	Regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>remote work</i> berpengaruh positif dan signifikan

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Upaya dan Harapan terhadap Kebijakan Perusahaan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas, Vol. 27, No. 1.				terhadap <i>work life balance</i> .
42.	Chasanah, 2025, Peran Dukungan Sosial terhadap <i>Work Life Balance</i> Perempuan Pekerja. <i>Journal Scientific of Mandalika</i> , Vol. 6, No. 1.	Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap <i>work life balance</i> .	X: Dukungan sosial Y: <i>Work life balance</i>	Regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i> .
43.	Oktarina, Rahmat, Seswandi, 2025, Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan <i>Work Life Balance</i> sebagai Pemediasi. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol.3, No.2	Untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja dengan <i>work life balance</i> sebagai mediasi	X: Fleksibilitas kerja Y: Kepuasan kerja Z: <i>Work life balance</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan <i>work life balance</i> , kemudian <i>work life balance</i> juga berhasil menjadi mediasi.
44.	Wilyningsih, Yuliana, Makiah, Febriana, 2025, Meningkatkan Kepuasasn Kerja: Peran	Untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja dan budaya kerja dalam meningkatkan	X1: Fleksibilitas kerja X2: Budaya Kerja	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan budaya kerja secara parsial

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Work Life Balance</i> dalam memediasi Fleksibilitas Kerja dan Budaya Kerja. Jurnal Akademik, Vol. 5, No. 2.	kepuasan kerja dengan <i>work life balance</i> sebagai peran mediasi.	Y: Kepuasan kerja Z: <i>Work life balance</i>		berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan <i>work life balance</i> . Kemudian <i>work life balance</i> juga berhasil menjadi peran mediasi.
45.	Hijanti, Harryman, Noerchoidah, Rossitika, 2025, <i>The Influence of Flexible Working Arrangement on Employee Performance with Work Life Balance as a Mediation</i> . <i>Journal of Applied Management and Business</i> . Vol.6. No.1	Untuk mengetahui pengaruh <i>flexible working arrangement</i> terhadap <i>employee performance</i> dengan <i>work life balance</i> sebagai peran mediasi.	X: <i>Flexible working arrangement</i> Y: <i>Employee performance</i> Z: <i>Work life balance</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>flexible working arrangement</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i> dan <i>work life balance</i> , sedangkan <i>work life balance</i> tidak menjadi mediasi.
46.	Widyasana, 2025, Pengaruh <i>Remote Working</i> terhadap Komitmen Organisasi Karyawan dengan <i>Work Life Balance</i> sebagai Mediator. <i>Journal Doctoral Universitas Medan Area</i> , Vol. 3, No. 2	Untuk mengetahui pengaruh <i>remote work</i> terhadap komitmen organisasi dengan <i>work life balance</i> sebagai mediator	X: <i>Remote work</i> Y; Komitmen organisasi Z: <i>Work life balance</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial <i>remote work</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan <i>work life balance</i> , kemudian <i>work life balance</i> juga berhasil menjadi peran mediator.

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
47.	Sari, Yuniasanti, 2025, Hubungan Antara <i>Flexible Working Arrangements</i> dengan <i>Work Life Balance</i> pada Karyawan Milenial. Jurnal Psikologi, Vol. 21, No. 1	Untuk mengetahui hubungan <i>flexible working arrangement</i> dengan <i>work life balance</i>	X: <i>Flexible working arrangement</i> Y: <i>Work life balance</i>	Regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>flexible working arrangement</i> dengan <i>work life balance</i> memiliki hubungan yang positif dan signifikan.
48.	Kusumo, 2025, Pengaruh Kecerdasan Emosi, <i>Digital Leadership</i> , dan Dukungan Sosial terhadap <i>Work Life Balance</i> pada Karyawan <i>Hybrid Working</i> . Jurnal Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Vol. 2, No. 1	Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi, <i>digital leadership</i> , dan dukungan sosial terhadap <i>work life balance</i> .	X1: Kecerdasan emosi X2: <i>Digital leadership</i> X3: Dukungan sosial Y: <i>Work life balance</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi, <i>digital leadership</i> , dan dukungan sosial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work life balance</i> .
49.	Harjanti, Harryman, Noerchoidah, Rossitika, 2025, <i>The Influence of Flexible Working Arrangement on Employee Performance with Work Life</i>	Untuk mengetahui pengaruh <i>flexible working arrangement</i> terhadap <i>employee performance</i> dengan <i>work life balance</i>	X: <i>Flexible working arrangement</i> Y: <i>Employee performance</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>flexible working arrangement</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee</i>

No.	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit	Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	<i>Balance as a Mediation.</i> <i>Journal of Applied Management and Business,</i> Vol. 6, No. 1	sebagai peran mediasi.	Z: <i>Work life balance</i>		<i>performance dan work life balance.</i> Kemudian <i>work life balance</i> juga berhasil menjadi peran mediasi.
50.	Firdausi, Indiyati, 2025, <i>The Impact Of Flexible Working Arrangements On Employee Productivity: The Mediating Role Of Work-Life Balance.</i> <i>International Journal of Science, Technology & Management,</i> Vol. 6, Issue. 4	Untuk mengetahui pengaruh <i>flexible working arrangement</i> terhadap <i>employee productivity</i> dengan <i>work life balance</i> sebagai peran mediasi.	X: <i>Flexible working arrangement</i> Y: <i>Employee productivity</i> Z: <i>Work life balance</i>	<i>Partial least square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>flexible working arrangement</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee productivity</i> dan <i>work life balance</i> . Kemudian <i>work life balance</i> juga berhasil menjadi peran mediasi.

Sumber: Data diolah (2025).

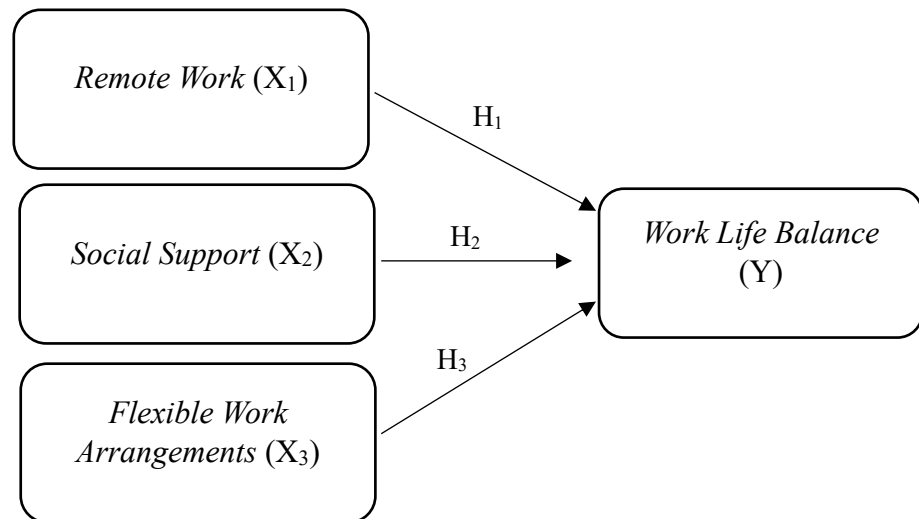
C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir memegang peranan krusial dalam suatu penelitian karena berfungsi sebagai landasan konseptual yang mengarahkan proses analisis dan menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Melalui kerangka berpikir, peneliti dapat menyusun alur logika secara sistematis, mulai dari konsep yang bersifat umum hingga menuju pada fokus yang lebih spesifik. Selain itu, kerangka ini juga berfungsi sebagai pedoman dalam merumuskan hipotesis serta mendukung proses pengolahan dan

interpretasi data (Sekaran & Bougie, 2016). Pada penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri atas *remote work*, *social support*, dan *flexible work arrangement*, yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu *work life balance*.

Pemilihan variabel tersebut didasarkan pada temuan dan kerangka konseptual dari beberapa penelitian sebelumnya yang relevan, seperti yang dilakukan oleh Raness *et al.*, (2022), Kurtulus *et al.*, (2023), William & Singh (2024). Temuan Raness *et al.*, (2022), memberikan hasil bahwa *remote work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance* karyawan *Consultancy Industry in Dubai, UAE*. Selanjutnya temuan Kurtulus *et al.*, (2023), memberikan hasil *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. Kemudian, temuan dari William & Singh (2024), memberikan hasil *flexible work arrangement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*.

Berdasarkan ketiga penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *remote work*, *social support*, serta *flexible work arrangement* dengan *work life balance*. Temuan ini menjadi dasar dalam penyusunan kerangka berpikir penelitian, yang dirancang untuk memperlihatkan keterkaitan antarvariabel secara lebih jelas dan sistematis. Adapun hubungan tersebut dapat dilihat secara visual pada gambar kerangka berpikir berikut.



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

Sumber: Penelitian yang dilakukan Rañeses *et al.*, (2022), Kurtulus *et al.*, (2022), William & Singh (2024).

Keterangan

—————> : Hubungan Langsung (*Direct*)

D. Hipotesis Penelitian

1. *Remote Work* terhadap *Work Life Balance*

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. Kemudian, 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.

Penelitian yang dilakukan 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 Chairuel *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. Maka dari itu, dalam penelitian ini dapat ditarik sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₁: *Remote work* berpengaruh terhadap *work life balance* karyawan PT Bussan Auto Finance Madiun.

2. *Social Support* terhadap *Work Life Balance*

Menurut 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. Kemudian Hendra & Artha (2023), menjelaskan

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.

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. Maka dari itu, dalam penelitian ini dapat ditarik sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₂: *Social support* berpengaruh terhadap *work life balance* karyawan PT Bussan Auto Finance Madiun.

3. *Flexible Work Arrangement* terhadap *Work Life Balance*

Menurut Azza & Hendriani (2023), menjelaskan *flexible work arrangement* merupakan hal yang paling dicari saat ini dengan pilihan lebih banyaknya otonomi memungkinkan karyawan untuk bekerja tidak dari kantor dan dapat dilakukan kapan saja. Kemudian, Rahmayati (2021), menjelaskan *work life balance* merupakan kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab atas *non-* pekerjaanlainnya dan kegiatan. *Work life balance*, selain hubungan antara pekerjaan dan fungsi keluarga, juga melibatkan peran lain dalam bidang kehidupan lainnya.

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

H₃: *Flexible work arrangement* berpengaruh terhadap *work life balance* karyawan PT Bussan Auto Finance Madiun.