

Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pengaturan Kerja Fleksibel Pada Ibu Bekerja di Perusahaan X

Irma Alfina¹, Syarifah Safira Najwa²
Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
e-mail: irma.alfina@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Work Life Balance* dengan *flexible work arrangement* pada ibu bekerja. Semakin tingginya jumlah partisipasi ibu yang bekerja pada sebuah perusahaan membuat banyak perusahaan berupaya membuat kebijakan yang mengacu pada metode kerja yang dapat memfasilitasi adanya keseimbangan kehidupan kerja karyawannya. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana cara kerja yang fleksibel berkaitan dengan keseimbangan ibu dalam mengatur pekerjaan dan keluarganya. *Work Life Balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karier dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Sistem kerja hibrida adalah pengaturan kerja fleksibel yang memungkinkan karyawan berbasis kantor, jarak jauh, dan berpindah-pindah untuk hidup berdampingan. Karyawan bebas memilih bagaimana dan di mana mereka ingin bekerja, sehingga menjadikan mereka lebih produktif. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work life balance* (WLB) oleh Fisher, Bulger dan Smith (2009) dan skala *work life arrangement* (FWA) oleh Legesse Bekele dan Mohammed (2020). Subjek penelitian penelitian ini adalah 28 orang partisipan yang merupakan karyawati yang juga berstatus ibu pada sebuah perusahaan jasa pengiriman. Hasil dari uji korelasi antara *Work Life Balance* dengan *Fleksible Work Arrangement* menunjukkan bahwa ada nilai $r=0,396$ dan nilai $p=0,037$ ($p>0,05$) yang berarti bahwa terdapat hubungan antara *work life balance* dengan *flexible work arrangement* pada ibu bekerja.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Flexible Work Arrangement, ibu bekerja.*

Abstract

This research aims to determine the relationship between Work Life Balance and flexible work arrangements for working mothers. The increasing number of mothers working in a company has made many companies try to create policies that refer to work methods that can facilitate work-life balance for their employees. Therefore, this research was conducted to find out how flexible working is related to mothers' balance in managing work and family. Work Life Balance is a broad concept that includes setting appropriate priorities between work (career and ambition) on the one hand and life (happiness, free time, family and spiritual development) on the other. A hibrida work system is a flexible work arrangement that allows office-based, remote and mobile employees to coexist. Employees are free to choose how and where they want to work, making them more productive. The measuring instruments used in this research were the work life balance (WLB) scale by Fisher, Bulger and Smith (2009) and the work life setting (FWA) scale by Legesse Bekele and Mohammed (2020). Subject are 28 participants who were female employee also has mother status at a delivery service company. The results of the correlation test between Work Life Balance and Flexible Work Arrangement show that there is an r value = 0.396 and a p value = 0.037 ($p > 0.05$) which means that there is a relationship between work life balance and flexible work arrangements for working mothers.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Flexible Work Arrangement, working mom.*

Pendahuluan

Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (*Work-life balance*) menjadi topik yang menarik dalam konteks studi organisasi akhir-akhir ini. Banyak peneliti yang secara umum setuju dengan pentingnya peran dari *work-life balance* yang berkaitan dengan kesejahteraan psikologis seseorang sebagai pekerja maupun dalam kehidupan pribadi sebagai ibu rumah tangga, yang merupakan indikator dari keseimbangan antara peran kerja dan peran di keluarga (Ozbilgin, Mustafa, Beauregard, Tatli, & Bell, Myrtle, 2011).

Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan berkaitan dengan manusia, yang paling penting adalah hubungan antara organisasi dan keberhasilannya. Pekerja mengalami konflik ketika stres yang dirasakan di tempat kerja dibawa ke dalam lingkungan keluarga mereka. Mereka mengalami konflik kerja ketika mereka menghadapi stres di rumah, yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Perusahaan biasanya mengurangi konflik ini dengan memberikan fleksibilitas dan lingkungan kerja yang mendukung untuk mendorong integrasi peran dalam pekerjaan dan keluarga (Agha, 2014). Jadi, mempertimbangkan masalah keseimbangan kehidupan kerja dan merumuskan strategi pendukung yang membantu mengintegrasikan peran dalam pekerjaan dan keluarga akan memberikan manfaat nyata bagi seluruh pemangku kepentingan (Friedman & Greenhaus, 2000).

Saat ini, dinamika pada ranah kerja global fokusnya telah bergeser untuk mempertahankan keseimbangan kerja dan menjadikan karyawan lebih produktif, lebih bahagia, dan melibatkan diri lebih intens dalam pekerjaannya. Saat karyawan melihat bagaimana perusahaan mempermudah keseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga, hal ini akan berdampak pada keunggulan dalam kompetisi perekrutan dan mempertahankan sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki aksesibilitas terhadap keluarganya memiliki komitmen lebih besar terhadap perusahaan dan memiliki niat yang jauh lebih rendah untuk *resign* (Forsyth & Polzer-Debruyne, 2007). Oleh karena itu, persepsi karyawan tentang upaya perusahaan untuk mendukung kebijakan keseimbangan kehidupan pekerjaannya akan berdampak pada dorongan karyawan untuk memiliki antusiasme dan keterikatan psikologis dengan perusahaan dan pekerjaannya.

Karyawan dituntut untuk dapat bekerja dengan baik namun disisi lain mereka juga memiliki kehidupan di luar pekerjaan yang harus diperhatikan seperti keluarga, komunitas sosial, studi, dan komitmen lainnya. Jadi, banyak perusahaan yang mengkaji kebijakan sumber daya manusia yang fokus pada keseimbangan pekerjaan dan hidup dengan tujuan membantu karyawan mengatasi tekanan hidup karena banyaknya tuntutan dan meningkatkan upaya organisasi untuk merekrut, mempertahankan, dan memotivasi karyawan pada persaingan kerja yang sangat kompetitif (De Cieri, Holmes, Abbott, & Pettit, 2005).

Peran perempuan dalam pembangunan memberikan kontribusi yang sangat penting pada peningkatan ekonomi. Sehingga, semakin banyak perempuan yang termotivasi untuk turut andil dalam membantu perekonomian keluarga dan tetap mengurus keluarga serta masyarakat sebagai wujud fungsi sosialnya. Perempuan akan mendapatkan beberapa manfaat ketika bekerja, misalnya sebagai kesempatan untuk mengaktualisasikan diri, meningkatkan *self esteem*, dan tercapainya kepuasan hidup (Matlin, 2008). Namun, dilain sisi hal ini juga memiliki efek negatif yang berhubungan dengan stres dan ketegangan dalam kehidupan keluarga yang disebabkan oleh sulitnya memenuhi tanggung jawab peran perempuan yang berbeda-beda, baik di dalam pekerjaan ataupun di luar pekerjaan (Matlin, 2008). Selanjutnya, semakin banyak perempuan dalam dunia kerja telah mengalami intensifikasi konflik antara pekerjaan dan keluarga (Poelmans & Sshibzada, 2004).

Pekerja perempuan selalu diharapkan untuk memiliki peran ganda yaitu di tempat kerja dan keluarga, di mana kedua peran tersebut sering bergesek dan menyebabkan konflik karena keduanya memerlukan dedikasi, alokasi tenaga, waktu, dan tanggung jawab yang relatif sama (Aboobaker & Edward, 2020). Dengan adanya peran ganda tersebut, maka kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya di kantor akan dipengaruhi oleh seberapa baik mereka dapat mengatur prioritas, waktu, dan tenaga sehingga dapat menjalankan seluruh tanggung jawab dalam kedua peran tersebut secara optimal. Perusahaan saat ini menawarkan dukungan kepada karyawannya sehubungan dengan penggunaan pengaturan yang ramah untuk keluarga sekaligus dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hal ini muncul dari hubungan positif antara pekerjaan dan tugas keluarga. Akhir-akhir ini muncul kebutuhan perusahaan dan karyawan untuk menerapkan konsep *Flexible work arrangement*.

Karakteristik tren tenaga kerja global yang berubah dengan cepat dalam pendekatan manajemen talenta merupakan suatu hal yang memaksa perusahaan untuk mencari strategi inovatif untuk menarik dan mempertahankan talenta serta memotivasi tenaga kerja mereka (Legesse & Muhammad, 2020). Hal ini harus tertanam dalam manajemen dan budaya perusahaan, dan karyawan di semua tingkatan juga harus memahami serta terlibat di dalamnya. Pemimpin memainkan peran penting; mereka harus membuka jalan dan menerima tugas baru untuk menghidupkan kembali dukungan tempat kerja untuk dikompensasi semua tingkat stres yang meningkat, potensi demotivasi di kalangan profesional, dan pemisahan hubungan kerja (Pradère & Taylor, 2021).

Beberapa perusahaan di Indonesia akan mengadopsi sistem kerja hibrida sebagai kebijakan pada tahun 2022. Sistem kerja hibrida adalah pengaturan kerja fleksibel (FWA) yang

memungkinkan karyawan berbasis kantor, jarak jauh, dan berpindah-pindah untuk hidup berdampingan. Karyawan bebas memilih bagaimana dan di mana mereka ingin bekerja, sehingga menjadikan mereka lebih produktif (Vidhyaa & Ravichandran, 2022). Banyak bisnis mulai menerapkan pengaturan kerja fleksibel (FWA), yang mengizinkan karyawan untuk melakukannya bekerja dari lokasi mana pun dan kapan pun, sesuai dengan preferensi mereka dan pemberi kerja.

Hasil penelitian Global Workspace Survey yang dilakukan oleh International Workplace Group (IWG) pada tahun 2018 menunjukkan bahwa sebanyak 83 % orang memilih bekerja dengan sistem kerja yang fleksibel. Berdasarkan Global Workplace Analytics (2019) tren praktik FWA meningkat 140% sejak 2005. Salah satu faktor yang mendukung yaitu kemajuan teknologi global mengalami perkembangan yang sangat baik, sehingga dapat memberikan dukungan bagi para pekerja untuk membawa pekerjaan di luar kantor. Pengaturan kerja fleksibel berdampak pada pemenuhan kebutuhan karyawan khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan profitabilitas perusahaan (Abid & Barech, 2017). Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini akan berfokus membahas tentang hubungan antara *work life balance* (WLB) dengan fleksibel *work arrangement* pada ibu bekerja

Kajian Teori

Work Life Balance

Menurut Singh dan Khanna (2011), *Work Life Balance* adalah konsep luas yang melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (karier dan ambisi) pada satu sisi dan kehidupan (kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual) di sisi lain. Menurut Frame dan Hartog (2003), *Work Life Balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi, dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya.

Menurut Parkes and Langford (2008), *Work Life Balance* merupakan kondisi di mana individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan. Menurut Greenhaus (2003), *Work Life Balance* merupakan sejauh mana individu merasa terikat dan puas terhadap kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarganya serta mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga. Menurut Hudson (2005), terdapat tiga aspek *work-life balance* yaitu sebagai berikut: *Time balance* (Keseimbangan waktu) yang mengacu pada kesetaraan antara waktu yang diberikan seseorang untuk kariernya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek kehidupan selain karier; *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan) di mana secara psikologis individu

dalam memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan keluarga, hal ini dicontohkan dengan keseimbangan antara hal-hal yang berkaitan dengan diri individu seperti tingkat stres dan keterlibatan individu dalam bekerja; *Satisfaction balance* (Keseimbangan kepuasan) yaitu tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan, selain itu juga diartikan sebagai kepuasan yang dirasakan, individu memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

Menurut Schabracq (2003), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi *work-life balance* seseorang, yaitu sebagai berikut: Karakteristik kepribadian di mana hal ini berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja. Terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work-life balance*. Individu yang memiliki *secure attachment* cenderung mengalami *positive spillover* dibandingkan individu yang memiliki *insecure attachment*; karakteristik keluarga, ini menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, misalnya konflik peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work-life balance*; Karakteristik pekerjaan yang meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi. Sikap yang merupakan evaluasi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial, di mana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *worklife balance*.

Flexible Work Arrangement

Fleksibilitas tempat kerja didefinisikan sebagai pengaturan jam kerja fleksibel, yang merupakan salah satu spektrum struktur kerja dengan mengubah waktu kerja atau tempat kerja agar suatu pekerjaan dapat selesai dilakukan secara teratur. Pengaturan jam kerja fleksibel mengubah waktu pada tempat kerja dilakukan secara reguler, yaitu dengan cara dapat dikelola dan dapat diprediksi oleh perusahaan dan karyawan. Fleksibilitas dalam hal jam kerja mencakup jadwal kerja alternatif (misalnya, waktu kerja yang fleksibel dengan jadwal yang diinginkan). Fleksibilitas dalam jumlah jam kerja termasuk kerja paruh waktu dan pembagian kerja, sedangkan fleksibilitas dalam hal tempat kerja ini termasuk pekerjaan dari rumah atau dari lokasi yang jauh dari tempat kerja. Berdasarkan pengertian definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengaturan jam kerja fleksibel memberikan lebih banyak kebebasan kepada karyawan dalam mengatur jam kerja yang mereka inginkan. Bekerja dalam jam kerja fleksibel memungkinkan orang mengatur kehidupan sehari-hari mereka dengan lebih baik dan mengurangi konflik keluarga dan pekerjaan. Karyawan yang diizinkan untuk memilih jam

berapa mereka bisa memulai dan menyelesaikan pekerjaan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Terdapat beberapa jenis *flexible work arrangement*, yaitu : *Remote working*. Secara garis besar, *remote working* adalah pengaturan kerja fleksibel yang memungkinkan karyawannya untuk bekerja dari jarak jauh di luar lokasi kantor fisik kantor. Dengan sistem kerja ini, karyawan bisa bekerja dari wilayahnya masing-masing. Mereka diberi kebebasan untuk dapat bekerja dari lokasi yang mereka inginkan, seperti dari rumah, cafe, *co-working space*, atau yang lain. *Flexitime*. *flexitime* atau *flexible time* yaitu pengaturan kerja di mana karyawan bekerja secara penuh waktu namun mereka akan memiliki jam kerja yang bervariasi. Sebagai contoh, karyawan dapat mulai bekerja dari pukul 8.00 sampai pukul 17.00, atau dari pukul 9.00 sampai pukul 18.00; *Part time*. *Part time* adalah sistem kerja paruh waktu sehingga karyawan akan memiliki jam kerja yang lebih sedikit daripada sistem kerja lainnya. Saat karyawan bekerja secara paruh waktu mereka akan memiliki total jam kerja kurang dari 40 jam dalam seminggu. Itu artinya, karyawan tidak akan bekerja selama 8 jam per-harinya; *Compressed work week*, adalah pengaturan kerja fleksibel di mana karyawan dapat memenuhi tanggung jawabnya untuk bekerja selama 40 jam dalam waktu kurang dari lima hari kerja. Sebagai contoh, dalam sehari seorang karyawan penuh waktu dapat bekerja selama 10 jam selama 4 hari kerja. Sistem kerja ini umumnya dipilih oleh karyawan yang ingin mendapat waktu libur yang lebih panjang dalam seminggu. *Job sharing* sebenarnya merupakan bagian dari sistem kerja *part-time*. Dalam sistem kerja ini akan ada dua orang karyawan (atau lebih) yang bekerja secara pembagian waktu dengan berbagi jam kerja dan berbagi tanggung jawab untuk satu posisi. *Shift work* atau kerja *shift* juga menjadi sistem kerja yang populer di Indonesia. Pada umumnya, perusahaan menggunakan sistem kerja ini dengan cara mengatur dan merancang jadwal kerja karyawan agar mereka dapat bekerja secara bergiliran. Dengan cara ini, perusahaan tetap dapat beroperasi dan menyediakan layanan 24 jam setiap harinya; *Hybrid working*, semakin populer di Indonesia semenjak pandemi Covid-19 muncul. Sistem kerja ini banyak digunakan oleh perusahaan sebagai sistem kerja transisi dari *Work From Home /remote working* ke sistem *on-site* di kantor. Saat perusahaan menjalankan sistem kerja *hibrida* maka karyawan akan bekerja dengan sistem kerja campuran yaitu *remote working* (kerja jarak jauh) dengan *onsite* (bekerja di kantor). Jadi, perusahaan yang menggunakan sistem kerja *hibrida* akan menyediakan jadwal kerja dengan menggabungkan kedua sistem kerja tersebut.

Berikut merupakan aspek-aspek *Flexible Working Arrangement* menurut Selby & Wilson (2001) yang ditinjau dari beberapa macam. Yang pertama adalah Lokasi tempat bekerja, perusahaan memberikan kesempatan untuk pekerja dalam memilih lokasi kerja, baik di dalam

kantor maupun di luar kantor. Pekerja dapat bekerja di rumah, perusahaan dapat menggunakan telekomunikasi lokal, bergabung bersama perusahaan maupun dengan kolaborator atau klien, pekerja dapat bekerja meskipun sedang dalam perjalanan, pekerja dapat bekerja sama sebagai tim untuk mengerjakan tugas tertentu yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Selanjutnya adalah waktu, berkaitan dengan waktu biasanya dalam *Flexible Working Arrangement* perusahaan memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memilih waktu aktif dalam melakukan pekerjaannya (*flexi-time*) di luar jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dengan persetujuan perusahaan.

Adapun sistem lainnya dapat dilakukan dengan cara: A). *Term-time working*, di mana pekerja mengambil cuti liburan sekolah sebagai pekerjaan tanpa bayaran. B). *Annual hours* yakni pekerjaan yang dilakukan dalam waktu tertentu dan dibayar berdasarkan waktu bekerjanya. C.) *part-time working*, merupakan sistem kerja paruh waktu atau sistem kerja dengan jam kerja separuh dari jam kerja waktu penuh D.) *Job sharing*, yakni sistem kerja dengan tugas-tugas atau pekerjaan yang pengerjaannya dibagi.

Metode Penelitian

Pengumpulan Data yang dilakukan yaitu dengan cara mengisi kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tautan *Google Form*. Item pertanyaan berjumlah 28 butir, terdiri atas variabel *work life balance* sebanyak 15 item dan variabel *flexible work arrangement* sebanyak 13 item. Kuesioner diberikan kepada responden menggunakan metode skala likert, dengan lima tingkat pilihan. Variabel *work-life balance* dan *flexible work arrangement* menggunakan metode skala likert dengan lima pilihan jawaban yaitu Sangat tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Cukup (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan X di Jakarta Selatan yang bergerak pada bidang jasa pengiriman. Analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 24 untuk menguji validitas, reliabilitas, kategorisasi, normalitas, uji linier, uji regresi hipotesis. Pertama-tama dilakukan pengujian validitas terhadap variabel *time management* dan *work-life balance* untuk mengetahui kualitas tiap butir variabel penelitian tersebut. Selanjutnya dilakukan reliabilitas, kategorisasi, uji normalitas, uji linier, uji korelasi untuk melihat seberapa keterkaitan antara *work life balance* dengan *flexible work arrangement*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini membahas mengenai hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan pengaturan kerja fleksibel pada ibu bekerja, di mana ini bertujuan untuk melihat keterkaitan antara kedua variabel tersebut. Penelitian ini dilakukan pada karyawan sebuah perusahaan jasa pengiriman di daerah Jakarta Selatan, respondennya adalah 28 orang karyawan yang telah berstatus ibu.

Tabel 1
Hasil Uji Korelasi

Variabel	Signifikansi	Koefisien Korelasi
WLB→FWA	0.037	0.396

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa *work life balance* (WLB) berhubungan dengan *flexibility work arrangement* (FWA) setelah dilakukan uji korelasi menggunakan SPSS, didapatkan nilai koefisien korelasi WLB dan FWA sebesar 0,396 dengan signifikansi 0,037 ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara WLB dan FWA. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat fleksibilitas kerja seseorang maka akan semakin seimbang kehidupan pekerjaannya. Nilai signifikansi juga menunjukkan bahwa derajat hubungan antara WLB dan FWA termasuk ke dalam korelasi sedang, artinya peningkatan pada variabel WLB cenderung diikuti oleh variabel FWA namun kekuatan hubungan kedua variabel ini tidak terlalu kuat.

Pengaturan kerja fleksibel juga berperan dalam peningkatan keseimbangan kehidupan kerja yang merupakan elemen kunci dari permasalahan karyawan yang mengharapkan keleluasaan dalam memilih untuk bekerja lebih dekat ke rumah atau di mana pun mereka ingin berada, perjuangan mereka akan berkurang untuk menjalankan kehidupan pribadi dan profesional mereka. Mengurangi stres dalam perjalanan, khususnya ketika pekerjaannya membutuhkan perjalanan panjang, lalu lintas atau angkutan umum yang padat. Oleh karena itu, kerja yang fleksibel memungkinkan pekerja untuk meningkatkan kehidupan pekerjaan mereka dan menyeimbangkan dengan kehidupan pribadi dengan mengurangi perjalanan yang membuat stres, semua faktor ini sangat penting untuk karyawan dengan keluarga muda, masalah kesehatan, pekerja yang lebih tua dan banyak lainnya. (IWG, 2019)

Sekarang ini strategi pengaturan kerja fleksibel telah dikaitkan dengan motivasi, keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, internet, rantai keuntungan, layanan, dan kompensasi. Akibatnya, organisasi menjadi semakin peduli dan sadar tentang cara bagaimana meningkatkan produktivitas karyawannya (Burke & Hsieh, 2006). Sementara itu, Naithani

(2010) menyatakan bahwa karyawan wanita dengan kinerja yang lebih rendah akan lebih sulit untuk meningkatkan prestasi kerja, jika organisasi yang mengabaikan isu-isu yang terkait dengan *Work Life Balance* termasuk pengaturan *Flexible Working Arrangement*.

Program ataupun kebijakan perusahaan yang mengarah pada kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan karyawan berpotensi meningkatkan semangat kerja karyawan secara signifikan, mengurangi ketidakhadiran, dan mempertahankan pengetahuan organisasi, terutama selama masa ekonomi sulit. Pada era persaingan bisnis seperti saat ini, perusahaan berfokus untuk mengurangi biaya operasional dan hal ini menjadi alasan kuat untuk memahami dan memperjuangkan isu-isu penting terkait keseimbangan kerja dan kehidupan. Strategi ini menyoal sumber daya manusia yang memiliki kompetensi profesional dengan segala kebutuhan dan permasalahannya seperti pernikahan jarak jauh karena pekerjaan, ibu tunggal yang membesarkan anak sekaligus mencari nafkah, karyawan generasi Z yang menjaga preferensi pribadinya maupun pasangan muda yang sedang berjuang mengelola pernikahan dengan pekerjaan berbeda ataupun perusahaan yang kehilangan talenta potensial karena mencari peluang di tempat lain, program keseimbangan pekerjaan dan kehidupan ini menawarkan situasi yang saling menguntungkan antara pengusaha dan pekerja (Babin, 2015).

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian yang telah disampaikan, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut: terdapat hubungan antara *work life balance* (WLB) dengan *flexible work arrangement* (FWA) pada ibu bekerja dengan $r = 0,396$ dengan $\text{sig.} = 0,037$ ($p > 0,05$) yang berarti bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut. Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dapat diupayakan melalui beberapa hal, salah satunya ialah keleluasaan dalam mengatur pekerjaan baik berdasarkan waktu, tempat maupun metode penyelesaiannya. Hal ini tentunya berdampak positif pada antusiasme karyawan terutama yang berstatus sebagai ibu, di mana mereka memiliki tanggung jawab ganda untuk menyeimbangkan berbagai peran dalam satu waktu. Pengaturan kerja fleksibel berhubungan erat dengan keseimbangan kehidupan pekerjaan seorang ibu yang bekerja, di mana mereka dapat membagi tugas pekerjaan dan profesional dengan leluasa sesuai dengan preferensi yang dimiliki.

Daftar Pustaka

- Abid, S., Barech, D.K. (2017), The impact of flexible working hours on the employees performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 7, 450-466.
- Aboobaker, N., & Edward, M. (2020). Collective Influence of Work–Family Conflict and Work–Family Enrichment on Turnover Intention: Exploring the Moderating Effects of Individual Differences. *Global Business Review*, 21(5), 1218–1231. <https://doi.org/10.1177/0972150919857015>
- Agha, K., Tabassum, F. A., & Khan, S. A. (n.d.). *5 Work-Life Balance: Scale Development And Validation*.
- Babin Dhas, M. D., & Karthikeyan, P. (2015). Work-Life Balance Challenges and Solutions: Overview. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, 2, 10–19.
- Burke, L.A, and Hsieh, C., 2006, Optimising fixed and variable compensation costs for employee productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 55(2), 155-162.
- De Cieri, Helen & Holmes, Barbara & Abbott, Jacqui & Pettit, Trisha. (2005). Achievements and Challenges for Work/Life Balance Strategies in Australian Organizations. *International Journal of Human Resource Management - Int J Hum Resour Manag.* 16. 90-103. 10.1080/0958519042000295966.
- Friedman, Stewart & Greenhaus, Jeffrey. (2011). Work and Family-Allies or Enemies?: What Happens When Business Professionals Confront Life Choices. 1-288. 10.1093/acprof:oso/9780195112757.001.0001.
- Forsyth, Stewart & Polzer-Debruyne, Andrea. (2007). The organisational pay-offs for perceived work–life balance support. *Asia Pacific Journal of Human Re*
- Hudson. (2005). *The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*, 20:20 Series. Hudson Global Resources.
- Legesse Bekele, A., & Mohammed, A. (2020). Effects of Flexible Working Arrangement on Job Satisfaction. *Business, Management and Economics Research*, 3(610), 135 145. <https://doi.org/10.32861/bmer.610.135.145>
- Matlin, M. W. 2008. *The Psychology of Women*. Belmont: ThomsonWadsworth.
- Naithani, Pranav. (2010). Overview of Work-Life Balance Discourse and Its Relevance in Current Economic Scenario. *Asian Social Science*. 6. 10.5539/ass.v6n6p148.
- Ozbilgin, M. F., Beauregard, T. A., Tatli, A., & Bell, M. P. (2011). Work-Life, Diversity and Intersectionality: A Critical Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 13(2). <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00291.x>

- Poelmans, Steven & Sahibzada, Khatera. (2004). A multi-level model for studying the context and impact of work–family policies and culture in organizations. *Human Resource Management Review - Human Resource Management Rev.* 14. 409-431. 10.1016/j.hrmr.2004.10.003.
- Prikhodchenko, O., Devyatilova, A., Tciklauri, V., & Afanasyeva, L. (2018). Current trends of results-based management in public sector. *Proceedings of the 31st International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2018: Innovation Management and Education Excellence through Vision 2020.*
- Rind, P. (2009). Beyond the Psychology of Straight White Women: A Comprehensive Exploration of Female Psychology. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 9(1), 383–385. <https://doi.org/10.1111/j.1530-2415.2009.01181.x> sources - ASIA PAC J HUM RESOUR. 45. 113-123. 10.1177/1038411107073610.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The handbook of work and health psychology*. England: John Wiley & Sons. Diunduh dari <http://www.al-edu.com/wp-content/uploads/2014/05/Handbook-of-Work-and-Health-Psychology-2Ed-2003.pdf>.
- Selby, C., Wilson, F., Korte, W., Millard, J., & Carter, W. (2001). *Flexible Working Handbook*, Sofia, Bulgaria: Virtech.Ltd.
- Vidhyaa, B., & Ravichandran, M. (2022). A Literature Review on Hibrida Work Model. □Journal homepage: www.ijrpr.com ISSN, □2582, 7421.