# HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI *FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS* DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* PADA DRIVER GOJEK DI YOGYAKARTA

# *THE CORRELATION BETWEEN PERCEPTION OF FLEXIBLE WORK ARRANGEMENTS WITH WORK-LIFE BALANCE IN GOJEK DRIVER IN YOGYAKARTA*

# Dwi Marcelino Mahardani

# Universitas Mercu Buana Yogyakarta

# [dwi.marcelino69@gmail.com](mailto:dwi.marcelino69@gmail.com)

# Abstrak

Efektivitas perusahaan tentunya menjadi bahan evaluasi dalam menangani adanya konflik yang terjadi pada karyawan. Dalam upaya untuk mengurangi konflik tersebut perusahaan harus menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawannya, sehingga perusahaan dapat berjalan secara produktif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi *flexible work arrangements* dengan *work-life balance* pada *driver* gojek di Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah 50 *driver* gojek di Yogyakarta. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan Skala Persepsi *Flexible Work Arrangements* Dan Skala *Work-Life Balance*. Data kemudian dianalisis menggunakan analisis korelasi *product moment.* Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,434 dengan taraf signifikansi p = 0,002 (p<0,010). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima dan terbukti bahwa ada hubungan positif antara persepsi *flexible work arrangements* dengan *work-life balance* pada *driver* gojek di Yogyakarta. Koefisien determinasi (R2) = 0,188 maka sumbangan efektif persepsi *flexible work arrangements* terhadap *work-life balance* adalah sebesar 18% dan sisanya 82% diperoleh dari faktor lain.

***Kata Kunci: Flexible Work Arrangements, Work-Life Balance, driver gojek***

# Abstract

*The effectiveness of the company is certainly an evaluation material in dealing with conflicts that occur in employees. In an effort to reduce conflict, the company must maintain a work-life balance of its employees, so that the company can run productively. This research aims to find out the relationship between perception of flexible work arrangements with work-life balance in gojek driver in Yogyakarta. Subjects in this study were 50 gojek driver in Yogyakarta. The data of this study were collected using the Perception of Flexible Work Arrangements Scale and the Work-Life Balance Scale. The data analysis method was used product-moment correlation. Based on the analysis, the coefficient correlation (rxy) = 0,434 with the significant level = 0,002 (p<0,010), which means that there is a positive relationship between perception of flexible work arrangements with work-life balance in gojek driver in Yogyakarta. The coefficient determination (R2) = 0.188, so perception of flexible work arrangements contributes effectively 18% to work-life balance while the remaining 82% is derived from other factors.*

***Key words: Flexible Work Arrangements, Work-Life Balance, gojek driver***

1. **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset dan bagian terpenting bagi sebuah organisasi atau perusahaan karena perannya sebagai subjek kegiatan operasional perusahaan dan subjek pelaksana kebijakan atau sebagai penggerak bagi perusahaan (Poluan, 2018). Perusahaan mulai berusaha untuk meningkatkan sumber daya karyawannya agar dapat lebih unggul dari perusahaan lain, karena tidak dipungkiri bahwa kesuksesan yang dicapai oleh perusahaan tentunya tidak luput dari kerja keras karyawan dalam suatu perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pengembangan kualitas sumber daya manusia akan terus menjadi perhatian serius untuk mencapai sebuah perusahaan yang sukses. Pengembangan-pengembangan yang dilakukan oleh suatu perusahaan ditujukan agar perusahaan mempunyai kekuatan atau kelebihan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Terlebih lagi dalam era globalisasi saat ini karyawan dianggap sebagai tolak ukur keberhasilan perusahaan, sehingga antara karyawan dan perusahaan diharapkan dapat berjalan berdampingan dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang terpenting yang membutuhkan perhatian lebih dari sebuah perusahaan (Ellitan dalam Utami & Fajrianthi, 2017).

Selain menjadi anggota dalam sebuah perusahaan karyawan juga memiliki peran dalam kehidupan setelah bekerja. Greenhaus dan Powell (Fisher, Bulger, & Smith, 2009) telah mengidentifikasi adanya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seorang karyawan serta konsekuensi dari konflik tersebut. Selain itu, penelitian tersebut juga mengeksplorasi tentang perbedaan gender dalam mempersepsikan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Efektivitas perusahaan tentunya menjadi bahan evaluasi dalam menangani adanya konflik yang terjadi pada karyawan. Dalam upaya untuk mengurangi konflik tersebut perusahaan harus menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawannya, sehingga perusahaan dapat berjalan secara produktif. Penelitian selanjutnya turut memeriksa aspek-aspek positif ketika melakukan pekerjaan dan memiliki peran keluarga. Permasalahan di atas juga dialami oleh salah satu perusahaan layanan jasa transportasi *online*, yaitu Gojek. *Driver* gojek dipilih menjadi subjek dalam penelitian ini karena gojek dinilai memiliki lebih banyak mitra *driver* dibanding perusahaan layanan jasa *online* lain. Karena banyaknya mitra *driver* pada gojek, maka hal tersebut dapat menimbulkan permasalahan yang dialami oleh *driver*. Adapun kelebihan dari perusahaan ini adalah *driver* dapat bekerja secara fleksibel, adapun kekurangannya yaitu *driver* harus pintar mencari peluang agar dapat bersaing dengan sesama *driver* gojek, ataupun *driver* dari layanan jasa lain. Hal ini didukung oleh beberapa survey yang dilakukan kepada *driver* dan profesi lainnya.

CNN Indonesia telah merangkum hasil penelitian yang dilakukan oleh Eka Afrina pada tahun 2018 kepada 176 *driver* ojek *online* tentang permasalahan yang dialami oleh *driver* ojek *online* ditemukan bahwa salah satu masalah yang dialami oleh *driver* ojek *online* adalah masalah jam kerja yang terlalu tinggi. Meski *driver* ojek *online* memiliki waktu yang fleksibel, mereka cenderung bekerja tidak sehat demi mengejar bonus. Selain itu permasalahan *work-life balance* semakin diperkuat dengan hasil survey pada profesi lain yang menunjukkan pentingnya *work-life balance* untuk diteliti.

*Work-life balance* diartikan sebagai tingkat keterlibatan yang memuaskan antara berbagai peran dalam kehidupan seseorang, walaupun definisi dan penjelasannya berbeda-beda, keseimbangan pekerjaan atau kehidupan umumnya dikaitkan dengan keseimbangan, atau mempertahankan rasa harmoni dalam kehidupan secara keseluruhan (Hudson, 2005). Sedangkan menurut Schermerhorn, Hunt, dan Osborn (2002) *work-life balance* adalah kemampuan individu untuk menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan tanggungjawabnya terhadap kehidupan pribadi dengan kehidupan diluar pekerjaan. Selanjutnya Hudson (2005) mengatakan bahwa *work-life balance* memiliki 3 aspek, yaitu : Keseimbangan Waktu, Keseimbangan Keterlibatan, dan Keseimbangan Kepuasan.

Peneliti melakukan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti kepada 10 *driver* gojek. Selanjutnya dari hasil wawancara menunjukan 7 dari 10 orang mengungkapkan bahwa responden belum mampu menyeimbangkan kehidupan di dalam pekerjaannya dan diluar pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan dengan adanya penjelasan dari responden seperti kurangnya waktu berkumpul dengan keluarga karena harus mengejar target dan kesulitan melibatkan dirinya sebagai ayah atau kepala keluarga. Data tersebut berkaitan dengan dua aspek *work-life balance* yaitu keseimbangan waktu dan keseimbangan keterlibatan.

Menurut Poulose (2014), faktor yang mempengaruhi *work-life balance* terbagi menjadi empat, yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan sosial, dan faktor-faktor lainnya. Faktor Individu terdiri dari Kepribadian, *Psychological well-being*, dan Kecerdasan Emosi. Faktor Organisasi terdiri dari *Work Arrangements*, Dukungan, Stres Kerja, dan Peran. Faktor Lingkungan Sosial terdiri dari Dukungan Keluarga, dan Anak, dan faktor lainnya. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, peneliti menentukan *work arrangements* sebagai faktor yang mempengaruhi dalam penelitian ini. Namun dalam *work arrangements* terdapat pengaturan kerja yang lebih spesifik seperti seberapa *flexible* *work arrangements* dalam perusahaan, sehingga dalam penelitian ini akan diteliti lebih lanjut mengenai *flexible work arrangements* (FWA) pada karyawan, karena *flexible work arrangements* merupakan solusi dari ancaman terhadap kehilangan sumber daya pribadi dan sosial yang akan mengakibatkan keadaan negatif seperti stres kerja, ketidakpuasan kerja, depresi maupun tekanan (Simamora, Mustika, & Sjabadhyni, 2019).

Carlson, Grzywacz, & Kacmar (2010) mengungkapkan bahwa *flexible work arrangements* adalah pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan di mana (*place flexibility*) karyawan bekerja. Selanjutnya, Hill, Grzywacz, Allen, & Matz (2008) mendefinisikan *flexible work arrangements* sebagai kemampuan pekerja membuat pilihan yang memengaruhi kapan, di mana, dan berapa lama mereka terlibat dalam pekerjaan. Fadila dan Lestari (2013) mengungkapkan bahwa persepsi adalah segala proses pemilihan, pengorganisasian dan penginterprestasian masukan informasi, sensasi yang diterima melalui penglihatan, perasaan, pendengaran, penciuman dan sentuhan untuk menghasilkan makna. Selanjutnya, Kotler (2009) mendefinisikan persepsi sebagai proses seorang individu memilih, mengorganisasikan dan menafsirkan masukan-masukan informasi untuk menciptakan suatu gambaran yang bermakna tentang dunia. Carlson, Grzywacz, & Kacmar (2010) mengungkapkan bahwa indikator dari *flexible work arrangements* terdiri dari berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan di mana (*place flexibility*) karyawan bekerja. Berdasarkan definisi dari beberapa tokoh di atas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi *flexible work arrangements* adalah kemampuan karyawan dalam mengorganisasikan kebijakan perusahaan yang memberikan kebebasan kepada karyawan untuk membuat pilihan yang tepat dalam berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan di mana (*place flexibility*) karyawan bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan.

*Flexible work arrangement* lebih berfokus pada pekerjaan selesai daripada memikirkan bagaimana, dimana ataupun kapan pekerjaan itu selesai. *Flexible work arrangement* memberikan kemudahan bagi karyawan dalam mengatur jadwal kerja dan kehidupan sosial karyawan (Annel & Hartmann dalam Simamora, Mustika, & Sjabadhyni, 2019). Hal ini sejalan dengan *work life balance* yang berusaha menyeimbangkan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi *driver* ojek *online*. Galea, dkk (dalam Prowse & Prowse, 2015) mengemukakan bahwa kelebihan dari *flexible work arrangement* mempunyai pengaruh yang positif terhadap *work-life balance* dan bermanfaat bagi semua orang. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa *flexible work arrangement* mempunyai kaitan yang erat dengan *work-life balance* pada *driver* ojek *online*.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai hubungan antara persepsi *flexible work arrangement* dengan *work-life balance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi *flexible work arrangement* dengan *work-life balance* pada *driver* gojek. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan antara *Flexible Work Arrangements* dengan *Work-Life Balance* pada *Driver* Gojek di Yogyakarta.

1. **METODE**

Variabel dalam penelitian ini adalah Persepsi *Flexible Work Arrangements* sebagai variabel bebas dan *Work-Life Balance* sebagai variabel tergantung. Subjek dalam penelitian ini adalah *driver* gojek di Yogyakarta sejumlah 50 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala sikap model likert. Dalam penelitian ini terdapat dua skala, yaitu skala *work-life balance* dan skala persepsi *flexible work arrangements*. Skala *work-life balance* berjumlah 24 aitem yang terdiri dari 12 aitem *favourable* dan 12 aitem *unfavourable* yang mengacu pada aspek *work-life balance* yang dikemukakan oleh Hudson (2005)*,* yaitu: keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Berdasarkan hasil analisis uji validitas diperoleh hasil bahwa dari 24 aitem yang ada terdapat 3 aitem gugur dan 21 aitem valid, sedangkan hasil analisis uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach’s Alpha* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,901.

Skala persepsi *flexible work arrangements* berjumlah 18 aitem yang terdiri dari 9 aitem *favourable* dan 9aitem *unfavourable*.Skala *flexible work arrangements* mengacu pada aspek *flexible work arrangements* yang dikemukakan oleh Carlson, Grzywacz, & Kacmar (2010) yaitu: berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan dimana (*place flexibility*). Berdasarkan hasil analisis uji validitas diperoleh hasil bahwa dari 18 aitem yang ada terdapat 1 aitem gugur dan 17 aitem valid, sedangkan hasil analisis uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach’s Alpha* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,823.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil uji prasyarat yang dilakukan hasil uji normalitas pada variabel *work-life balance* mendapatkan nilai K-SZ = 0,117 dengan p = 0,085, maka dapat dikatakan bahwa data dalam variabel *work-life balance* berdistribusi normal. Hasil uji normalitas variabel persepsi *flexible work arrangements* pada tabel diatas menunjukkan nilai K-SZ = 0,083 dengan p = 0,200, maka dapat dikatakan bahwa data dalam variabel persepsi *flexible work arrangements* berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji linieritas pada variabel persepsi *flexible work arrangements* dengan variabel *work-life balance* mendapatkan nilai F = 10,142 dengan nilai signifikansi p = 0,003, artinya hubungan antara variabel *work-life balance* dengan variabel persepsi *flexible work arrangements* memiliki hubungan yang linier karena memiliki nilai signifikansi p < 0,05. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, diperoleh nilai koefisien korelasi rxy = 0,434 dengan nilai signifikansi p = 0,002 (p < 0,05), artinya ada korelasi yang positif antara variabel *work-life balance* dengan variabel persepsi *flexible work arrangements.*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada hubungan korelasi yang positif antara *work-life balance* dengan persepsi *flexible work arrangements*. terdapat hubungan antara *Flexible Work Arrangements* dengan *Work-Life Balance* pada *Driver* Gojek di Yogyakarta. Artinya semakin positif *flexible work arrangements* dipersepsikan oleh *driver* maka tingkat *work-life balance* pada driver menjadi tinggi. Sebaliknya semakin negative *flexible work arrangements* dipersepsikan maka tingkat *work-life balance* pada *driver* menjadi rendah.

Sedangkan untuk mengetahui besarnya kontribusi persepsi *flexible work arrangements* terhadap *work-life balance*, dapat dilihat melalui koefisien determinasi. Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh koefisien determinasi *R2* = 0,188, sehingga besarnya kontribusi persepsi *flexible work arrangements* terhadap work-life balance adalah 18%. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa 82% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa 80% atau sebanyak 40 *driver* yang berada dalam kategori *work-life balance* yang tinggi, dan 20% atau sebanyak 10 *driver* yang berada dalam kategori *work-life balance* yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya *driver* mampu mencapai *work-life balance*. Hal ini disebabkan karena *driver* menyadari bahwa selain tanggung jawab dalam pekerjaaan, *driver* juga memiliki tanggung jawab dalam keluarga. Pengkategorisasian hasil penelitian pada variabel persepsi *flexible work arrangements* menunjukkan bahwa 98% atau sebanyak 49 *driver* yang berada dalam kategori persepsi *flexible work arrangements* yang positif, dan 2% atau sebanyak 1 *driver* yang berada dalam kategori persepsi *flexible work arrangements* yang sedang, dan tidak ada *driver* yang berada dalam kategori persepsi *flexible work arrangements* yang negatif. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya *driver* menerapkan *flexible work arrangements* secara optimal.

Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi R2 = 0,188, sehingga besarnya kontribusi persepsi *flexible work arrangements* terhadap *work-life balance* adalah 18%. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa 82% dipengaruhi oleh faktor lain. Menurut Poulose dan Sudarsan (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* terdiri dari faktor organisasi, faktor individu, dan faktor lingkungan sosial. *Flexible work arrangements* berada dalam faktor organisasi. Faktor organisasi lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu, *work-life balance policies*, dukungan, stress kerja, dan peran. Selain faktor organisasi, adapun faktor individu (kepribadian, *psychologycal well-being*, dan kecerdasan emosi), dan faktor lingkungan (*childcare responsibilities* dan *family support).*

1. **PENUTUP**
2. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan korelasi yang positif dan signifikan antara persepsi *flexible work arrangements* dengan *work-life balance* pada *driver* gojek di Yogyakarta. Artinya semakin positif *flexible work arrangements* dipersepsikan oleh *driver* maka tingkat *work-life balance* pada driver menjadi positif . Sebaliknya semakin negative *flexible work arrangements* dipersepsikan maka tingkat *work-life balance* pada *driver* menjadi negatif. Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar *driver* memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi dengan presentasi subjek sebesar 80% dan presentasi subjek untuk persepsi *flexible work arrangements* yaitu sebesar 98%. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0,188. Koefisien determinasi (R2) menunjukkan bahwa variabel *flexible work arrangements* menunjukkan kontribusi sebesar 18% terhadap *work-life balance* dan sisanya 82% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *work-life balance policies*, dukungan, stress kerja, peran, faktor individu, dan faktor lingkungan.

1. **Saran**

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah : (1) Kepada Subjek Penelitian : Sejalan dengan *work-life balance* *driver* yang sebagian besar berada dalam kategori tinggi, maka disarankan kepada *driver* untuk dapat mempertahankan tingkat *work-life balance*nya. Dengan mempertahankan diharapkan *driver* mampu menjalankan perannya dalam pekerjaan maupun dalam keluarga dengan baik. (2) Kepada Peneliti Selanjutnya : Kepada peneliti selanjutnya diharapkan agar memantau pengisian skala untuk menghindari kemungkinan adanya bias dalam data penelitian yang didapatkan melalui *google form*. Hasil penelitian menunjukkan koefisien determinasi (*R2*) sebesar 0,188 atau sebesar 18% merupakan kontribusi *flexible work arrangements* terhadap *work-life balance*. Artinya terdapat 82% dipengaruhi oleh faktor lain. Maka dari itu, peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa dapat mencari faktor-faktor lain seperti faktor organisasi, faktor individu atau faktor lingkungan yang berhubungan dengan *work-life balance*. Faktor organisasi lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu, *work-life balance policies*, dukungan, stress kerja, dan peran. Selain faktor organisasi, adapun faktor individu (kepribadian, *psychologycal well-being*, dan kecerdasan emosi), dan faktor lingkungan (*childcare responsibilities* dan *family support).*

**DAFTAR PUSTAKA**

Anell, K., & Hartmann, D. (2007). *Flexible work arrangements in Asia.* Boston College Center for Work & Family.

Anonim. (2014). 73% Karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Jobstreet. <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/#.Xah-wkYzbIU>

Anuradha & Pandey, M. (2016). Impact of work-life balance on job satisfaction of women doctors. *Problem and Perspective in Management. 14*(2), 319–324. doi:http://dx.doi.org/10.215211/ppm.14(2-2).2016.07

Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, *11*(2), 77–85. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.64>

Asrori, M. (2009). *Psikologi Pembelajaran*. Bandung: Wacana Prima.

Ayuwuragil, Kustin. (2018). 5 Masalah kesejahteraan yang dikeluhkan sopir ojek ‘online’. CNN Indonesia. <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20180410195433-185-289823/5-masalah-kesejahteraan-yang-dikeluhkan-sopir-ojek-online>

Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (Edisi II). Pustaka Belajar.

Bintang, S, K., & Astiti, D, P. (2012). Work-life balance dan intensi turnover pada pekerja wanita bali di Desa Adat Sading , Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana, Edisi Khusus Cultural Health Psychology*, *3*(3), 8-20.

Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Michele Kacmar, K. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, *25*(4), 330–355. <https://doi.org/10.1108/02683941011035278>

Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2016). Hubungan burnout dengan work-life balance pada dosen wanita. MEDIAPSI, 1(1), 28-39.

Delecta, P. (2011). Work-life balance. *International Journal of Current Research, 33*(4), 186-189.

Fadila, D. & Lestari, S. (2013). *Perilaku Konsumen. Palembang*: Citra Books Indonesia.

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, *14*(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>

Gautam, I., & Jain, S. (2018). a Study of work-life balance: challenges and solutions. *International Journal of Research in Engineering, IT and Social Sciences*, IISN 2250-0588, 198–217.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 510-531.

Gojek.com. (2020). Tentang kami. Diakses pada April 2020 dari <https://www.gojek.com/about/>

Gordon, C. E., McMullin, J. A. & Tracey, A. L., 2015. Flexible small firms? why some small firms facilitate the use of flexible workplace policies. *Canadian journal of sociology, 40*(1), 1-20.

Gunawan, T. M. E., & Franksiska, R. (2020). The influence of flexible working arrangement to employeeperformance with work life balance as mediating variable. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, *8*(3), 308–321.

Hada, R. I. P., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). Flexible working arrangement dan pengaruhnya terhadap work-life balance pada resellers online shop. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, *10*(2), 162–171. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i2.111>

Hayman, J. R. (2009). Flexible work arrangements: Exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work/life balance. *Community, Work and Family*, *12*(3), 327–338. <https://doi.org/10.1080/13668800902966331>

Hudson. (2011). *The Case for Work / Life Balance :* *Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Highland Group, Inc.

Hutasoit, I. (2018). Hubungan penerimaan diri dengan keseimbangan kehidupan kerja work-life penyandang disabilitas di Kota Samarinda. *Psikoborneo*, *6*(2), 384–396.

Jeffrey H. E., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsouphes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work and Family*, *11*(2), 149–163. <https://doi.org/10.1080/13668800802024678>

Kasanah, A. (2018). *Analisis kondisi sosial, ekonomi, pengemudi ojek online di Kecamatan Klaten Tengah, Kabupaten Klaten* [*Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Surakarta]. <http://eprints.ums.ac.id/66607/13/PUBLIKASI%20ILMIAH%20amin.pdf>

Kotler, P. (2009). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Indeks.

Kristianti, I. (2017). Hubungan antara dukungan sosial dan work-life balance pada wanita pekerja. *Fakultas Psikologi. Universitas Sanata Dharma : Yogyakarta*.

Mohan, N., Prabha, N., and Mohanraj, P. (2010). Work-life balance through flexi work arrangements: empirical study on bank employees. *International Journal of Management*, *1*(2), 53–61.

Moore, F. (2007). Work-life balance: contrasting managers and workers in an MNC. *Employee Relations*, *29*(4), 385–399. <https://doi.org/10.1108/01425450710759217>

Ongori, H. (2007). A review of the literature on employee turnover. *Africa Journal of Business Management*, *1*(3), 49-54.

Pandiangan, H. (2018). *Flexible working arrangement dan pengaruhnya terhadap work-life balance pada driver layanan jasa transportasi online di Kota Yogyakarta* [*Tesis.* Universitas Sanata Dharma Yogyakarta]. <https://repository.usd.ac.id/31122/2/162222118_full.pdf>

Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work- Life Balance : A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, *3*(2), 1–17.

Prowse, J., & Prowse, P. (2015). Flexible working and work-life balance: Midwives’ experiences and views. *Work, Employment and Society*, *29*(5), 757–774. <https://doi.org/10.1177/0950017015570724>

# Rau, B. L., & Hyland, M. M. (2002). Role conflict and flexible work arrangements: the effects on applicant attraction. *Personnel Psychology, 5*(11), 111-136. DOI:[10.1111/j.1744-6570.2002.tb00105.x](http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00105.x)

Riđić, O., Avdibegović, A., & Bušatlić, S. (2016). Life balance and employees ’ efficiency : evidence from Bosnia and Herzegovia. *Journal of Economics and Business*, *XIV*(2), 44–56.

Russell, H., O’Connell, P. J., & McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work and Organization*, *16*(1), 73–97. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00431.x>

Schabracq, M., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. (2003). *The handbook of work and health psychology: second edition*. doi:10.1002/0470013400

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2002). *Organizational Behavior.* USA: John Wiley & Sons, Inc.

Selby, C., Wilson, F., Korte, W., Millard, J., & Carter, W. (2001*). Flexible Working Handbook,* (April).

PalkiSetia., & Shah, P. (2015). Impact of flexible working hours on work-life balance scholar Management Uttarakhand Technical University Dehradun , Uttarakhand , India. *International Journal of Recent Scientific Research*, *6*(4), 3567–3569.

Poluan, A. R. (2018). Pengaruh work-life balance, beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK, Kantor Cabang Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 6* (4), 347-356.

Rau B.L., & Hyland, M. M. (2002). Role conflict and flexible work arrangements: the effects on applicant attraction. *Personnel Psychology, 55*(1), 111-136. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2002.tb00105.x>

Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of flexible working hours on work-life balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, *04*(01), 20–23. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2014.41004>

Singh, P., & Khanna, P. (2011)*.* Work*-*life balance a tool for increased employee productivity and retention. *Lachoo Management, 2*(2), 188-206

Simamora, T. V., Mustika, M. D., & Sjabadhyni, B. (2019). Effects of flexible work arrangements on ethical decision making: job satisfaction as a mediator. *Jurnal Psikologi Talenta*, *4*(2), 113-121. <https://doi.org/10.26858/talenta.v4i2.8486>

Simanjuntak, D, F., Mustika, M, D., & Sjabadhyni, B. (2019). Pengaruh flexible work arrangement terhadap ethical decision making : peran employee engagement. *Jurnal Diversita, 5*(1), 1-8.

Subramaniam, A. G., Overton, B. J., & Maniam, C. B. (2015). Flexible working arrangements, work life balance and women in Malaysia. *International Journal of Social Science and Humanity*, *5*(1), 34–38. <https://doi.org/10.7763/ijssh.2015.v5.417>

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.

Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2019). Hubungan antara career capital dan work-life balance pada karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, *12*(1), 13-22. <https://doi.org/10.18860/psi.v12i1.6391>

Utami, R. W., & Fajrianthi. (2017). Jurnal psikologi industri dan organisasi terhadap work life balance pada karyawan PT Pal Indonesia. *Psikolgi Industri Dan Organisasi*, *074*(2014), 53–62.

Yusnani, E., & Prasetio, A. P. (2018). Kontribusi work life balance terhadap job satisfaction pada karyawan dinas koperasi dan usaha kecil. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, *18*(2), 135–14