



Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Beban Kerja terhadap Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Telkom Witel Sulbagsel

Al Ikhlas Indar Auliah¹, Rina², Andi Novita Paramitha³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen

Lembaga Pendidikan Indonesia (STIM-LPI) Makassar

E-mail: indar.alka26@gmail.com

Article Info

Article history:

Received July 27, 2026

Revised July 31, 2026

Accepted August 04, 2026

Keywords:

Work Flexibility, Workload,

Work-life Balance

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work flexibility and workload on work-life balance among employees at PT. Telkom Witel Sulbagsel. This research employs a quantitative method with a correlational-causal research design. The population in this study amounted to 105 employees, while the research sample consisted of 52 respondents determined using the Slovin formula with stratified random sampling technique. Data collection techniques included observation, interviews, questionnaires, and documentation. Data were analyzed using descriptive analysis, instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-test, and coefficient of determination (R^2) with the assistance of IBM SPSS Statistics program. The results showed that work flexibility has a positive and significant effect on work-life balance with a significance value of $0.031 < 0.05$ and a t-count value of 2.225. Workload has a negative and significant effect on work-life balance with a significance value of $0.025 < 0.05$ and a t-count value of -2.305. The coefficient of determination (R^2) value of 0.121 indicates that work flexibility and workload together are able to explain the effect on work-life balance by 12.1%, while the remaining 87.9% is influenced by other variables outside this research.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received July 27, 2026

Revised July 31, 2026

Accepted August 04, 2026

Kata Kunci:

Fleksibilitas Kerja, Beban

Kerja, Work-life Balance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan beban kerja terhadap work-life balance pada karyawan di PT. Telkom Witel Sulbagsel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian korelasional-kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 105 karyawan, sedangkan sampel penelitian sebanyak 52 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan teknik stratified random sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance dengan nilai signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 2,225. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap work-life balance dengan nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$.



0,05 dan nilai t hitung sebesar -2,305. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,121 menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan beban kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan pengaruh terhadap work-life balance sebesar 12,1%, sedangkan sisanya sebesar 87,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Al Ikhlas Indar Auliah

STIM-LPI Makassar

E-mail: indar.alka26@gmail.com

PENDAHULUAN

Di era digital yang serba cepat, batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin mengabur. Banyak organisasi berupaya merespons perubahan ini dengan menawarkan fleksibilitas kerja, sebuah janji untuk memberi karyawan lebih banyak kendali atas waktu dan tempat bekerja. Namun, di balik janji fleksibilitas tersebut, sering kali tersembunyi realitas lain: beban kerja yang justru semakin meningkat, tenggat waktu yang memadat, dan ekspektasi ketersediaan tanpa jeda. Karyawan kini tidak hanya dituntut untuk bekerja secara fleksibel, tetapi juga selalu "siap sedia", sehingga justru berpotensi mengikis keseimbangan hidup yang ingin dicapai.

Di Indonesia, isu fleksibilitas kerja telah menjadi perhatian seiring dengan transformasi digital yang masif di berbagai sektor, termasuk telekomunikasi. Studi oleh Sari & Wijaya (2021) menunjukkan bahwa implementasi kerja fleksibel sering kali tidak diikuti dengan pengaturan beban kerja yang proporsional, sehingga justru memunculkan tekanan kerja berkelanjutan. Hal ini diperparah oleh budaya kerja yang masih menganggap kehadiran fisik dan ketersediaan *online* sebagai indikator loyalitas, bahkan ketika mekanisme kerja telah berubah (Wahyuni et al., 2022). Dalam konteks ini, fleksibilitas berpotensi menjadi beban ganda jika tidak didukung oleh sistem evaluasi kinerja yang adaptif dan kepemimpinan yang berbasis empati.

PT. Telkom Witel Sulbagsel, sebagai ujung tombak layanan telekomunikasi di wilayah Sulawesi bagian Selatan, menghadapi kompleksitas serupa. Di tengah transformasi digital dan ekspansi layanan, karyawan kerap dihadapkan pada tekanan operasional tinggi, target performa yang menantang, serta tuntutan respons cepat terhadap gangguan teknis. Fleksibilitas kerja secara formal mungkin telah diterapkan, seperti opsi kerja *hybrid* atau pengaturan jam kerja yang dinamis.

Konstruk *work-life balance* dalam konteks Indonesia memiliki nuansa yang khas, di mana tanggung jawab keluarga dan norma sosial sering kali beririsan dengan tuntutan pekerjaan. Studi oleh Hendrawan & Putri (2023) menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan besar, termasuk BUMN, sering mengalami konflik peran ganda yang cukup signifikan, terutama ketika fleksibilitas kerja tidak diimbangi dengan batasan yang jelas antara urusan kantor dan rumah. Di sisi lain, penelitian Firdaus & Anindita (2024) menyebutkan bahwa



dukungan atasan dan iklim kerja kolaboratif dapat menjadi faktor protektif yang memperkuat kemampuan karyawan dalam mengelola tuntutan ganda tersebut.

Mayoritas penelitian terkait fleksibilitas kerja dan *work-life balance* di Indonesia masih terpusat di wilayah Jawa dan Sumatera. Sementara itu, kajian di kawasan Indonesia Timur seperti wilayah operasi PT. Telkom Witel Sulbagsel masih sangat terbatas. Riset oleh Lestari & Ashar (2023) mengidentifikasi bahwa karakteristik geografis, infrastruktur digital, dan dinamika sosial-budaya di Indonesia Timur dapat memengaruhi persepsi dan efektivitas kerja fleksibel. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi celah dengan memberikan perspektif empiris dari wilayah yang belum banyak tersentuh kajian serupa.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap *work-life balance* pada karyawan PT. Telkom Witel Sulbagsel; dan (2) menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *work-life balance* pada karyawan PT. Telkom Witel Sulbagsel.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan korelasional-kausal untuk menguji pengaruh fleksibilitas kerja dan beban kerja terhadap *work-life balance* karyawan PT. Telkom Witel Sulbagsel.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Telekomunikasi Sulawesi Bagian Selatan (PT. Telkom Witel Sulbagsel) selama tiga bulan, yaitu Desember 2025 hingga Februari 2026.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Telkom Witel Sulbagsel sebanyak 105 orang yang terdiri dari 28 organik dan 77 *support*. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan *margin of error* 15%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 52 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *stratified random sampling*.

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Fleksibilitas Kerja (X_1)	Kemampuan dan kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mengatur waktu, lokasi, dan cara menyelesaikan pekerjaan	1. Fleksibilitas Waktu; 2. Fleksibilitas Lokasi; 3. Fleksibilitas Tugas
Beban Kerja (X_2)	Jumlah total pekerjaan, tanggung jawab, dan tuntutan yang harus dipenuhi	1. Kuantitas Kerja; 2. Kompleksitas Kerja; 3. Tekanan Waktu



	karyawan dalam periode waktu tertentu	
Work-Life Balance (Y)	Kondisi di mana karyawan mengalami keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial	1. Gangguan Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi; 2. Gangguan Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan; 3. Kepuasan Keseluruhan terhadap Keseimbangan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, kuesioner terstruktur dengan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju), dan dokumentasi.

3.6 Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas), analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program IBM SPSS Statistics. Model regresi yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Fleksibilitas Kerja	52	8	29	19,96	4,614
Beban Kerja	52	6	30	23,27	4,955
Work-life Balance	52	6	28	13,06	5,613
Valid N (listwise)	52				

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil pada Tabel 2 memperlihatkan bahwa total responden yang berpartisipasi adalah 52 orang karyawan PT. Telkom Witel Sulbagsel. Variabel Fleksibilitas Kerja (X_1) menunjukkan nilai mean sebesar 19,96 dengan standar deviasi 4,614. Variabel Beban Kerja (X_2) memiliki mean 23,27 dengan standar deviasi 4,955. Variabel Work-life Balance (Y) memperlihatkan mean 13,06 dengan standar deviasi 5,613. Nilai standar deviasi berada di bawah nilai mean masing-masing variabel, mengindikasikan bahwa tanggapan responden relatif homogen.

4.2 Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Fleksibilitas Kerja (X_1)

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.)	Keterangan
------------	----------	---------	----------	------------



P1	0,404	0,355	0,001	Valid
P2	0,755	0,355	0,001	Valid
P3	0,749	0,355	0,001	Valid
P4	0,828	0,355	0,001	Valid
P5	0,763	0,355	0,001	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X₂)

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.)	Keterangan
P1	0,810	0,355	0,001	Valid
P2	0,848	0,355	0,001	Valid
P3	0,879	0,355	0,001	Valid
P4	0,792	0,355	0,001	Valid
P5	0,865	0,355	0,001	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Work-life Balance (Y)

Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	P (Sig.)	Keterangan
P1	0,832	0,355	0,001	Valid
P2	0,808	0,355	0,001	Valid
P3	0,835	0,355	0,001	Valid
P4	0,864	0,355	0,001	Valid
P5	0,853	0,355	0,001	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3, 4, dan 5, seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel memiliki koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,355. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak dipergunakan sebagai instrumen penelitian.

4.3 Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
Fleksibilitas Kerja (X ₁)	6	0,787	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	6	0,920	0,6	Reliabel
Work-life Balance (Y)	6	0,909	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil pada Tabel 6 memperlihatkan bahwa seluruh variabel memiliki koefisien Cronbach's Alpha yang melampaui batas minimum 0,60. Dengan demikian, semua instrumen tergolong reliabel.



4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

Keterangan	Unstandardized Residual
N	52
Normal Parameters: Mean	.0000000
Normal Parameters: Std. Deviation	5.26154830
Most Extreme Differences: Absolute	.078
Most Extreme Differences: Positive	.078
Most Extreme Differences: Negative	-.048
Test Statistic	.078
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c, d}

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga residual dalam model regresi berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4.093	2.220		1.844	.071
Fleksibilitas Kerja	.173	.106	.264	1.628	.110
Beban Kerja	-.142	.099	-.231	-1.428	.160

Dependent Variable: *Abs_RES*

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil pada Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel Fleksibilitas Kerja memiliki nilai signifikansi 0,110 dan Beban Kerja memiliki nilai signifikansi 0,160. Kedua nilai tersebut $> 0,05$, sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

4.4.3 Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Fleksibilitas Kerja	.731	1.368
Beban Kerja	.731	1.368

Sumber: Data primer diolah, 2026

Dependent Variable: *Work-life Balance*

Hasil pada Tabel 9 memperlihatkan bahwa kedua variabel independen memiliki nilai Tolerance $0,731 > 0,10$ dan VIF $1,368 < 10$, sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	14.111	3.972		3.553	.001



Fleksibilitas Kerja	.424	.190	.348	2.225	.031
Beban Kerja	-.409	.177	-.361	-2.305	.025

Dependent Variable: Work-life Balance

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 10, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 14,111 + 0,424X_1 - 0,409X_2 + e$$

Interpretasi:

- Konstanta (a) sebesar 14,111 berarti apabila Fleksibilitas Kerja dan Beban Kerja konstan, maka nilai Work-life Balance sebesar 14,111.
- Koefisien regresi Fleksibilitas Kerja (X_1) sebesar 0,424 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan fleksibilitas kerja akan meningkatkan *work-life balance* sebesar 0,424.
- Koefisien regresi Beban Kerja (X_2) sebesar -0,409 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan beban kerja akan menurunkan *work-life balance* sebesar 0,409.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji t (Parsial)

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t Hitung	Sig.	t Tabel	Keterangan
Fleksibilitas Kerja (X_1)	2,225	0,031	1,675	Signifikan
Beban Kerja (X_2)	-2,305	0,025	1,675	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hipotesis Pertama (H_1): Variabel fleksibilitas kerja memperoleh nilai signifikansi 0,031 < 0,05 dengan t hitung 2,225 > t tabel 1,675. H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya fleksibilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*.

Hipotesis Kedua (H_2): Variabel beban kerja memperoleh nilai signifikansi 0,025 < 0,05 dengan t hitung -2,305. H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance*.

4.6.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.348 ^a	.121	.085	5.368	2.427

Sumber: Data primer diolah, 2026

^a Predictors: (Constant), Beban Kerja, Fleksibilitas Kerja ^b Dependent Variable: Work-life Balance *Sumber: Data primer diolah, 2026*

Nilai R Square sebesar 0,121 menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja dan Beban Kerja secara simultan mampu menjelaskan variasi Work-life Balance sebesar 12,1%, sedangkan 87,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.



4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Work-life Balance

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* karyawan PT. Telkom Witel Sulbagsel ($\text{sig.} = 0,031 < 0,05$; $t \text{ hitung} = 2,225$). Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan fleksibilitas kerja yang memadai berkontribusi terhadap peningkatan *work-life balance*. Fleksibilitas yang mencakup pengaturan waktu, pilihan lokasi bekerja, serta otonomi dalam menyelesaikan tugas memberikan ruang bagi karyawan untuk mengelola batasan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi.

Temuan ini selaras dengan kerangka teori *Job Demands-Resources* (JD-R) yang memandang fleksibilitas kerja sebagai *job resource* yang membantu karyawan mengurangi dampak negatif tuntutan pekerjaan. Hasil ini juga memperkuat temuan Rasyid & Handoko (2024) serta Putra et al. (2025) yang menyimpulkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*.

4.7.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Work-life Balance

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance* ($\text{sig.} = 0,025 < 0,05$; $t \text{ hitung} = -2,305$). Semakin tinggi beban kerja yang ditanggung karyawan, semakin rendah tingkat *work-life balance* yang dapat dicapai. Beban kerja berlebihan dapat menimbulkan *time-based conflict* maupun *strain-based conflict*, di mana kelelahan fisik dan psikis menghambat karyawan dalam menjalankan peran keluarga dan sosialnya.

Hasil ini sejalan dengan argumentasi Sari, Handayani, & Supriyanto (2022) bahwa tingginya beban kerja dapat memicu konflik peran ganda yang berimplikasi negatif terhadap *work-life balance*, serta mengonfirmasi temuan Lestari & Handoyo (2022) bahwa beban kerja tinggi berdampak buruk pada keseimbangan kehidupan kerja.

4.7.3 Pengaruh Simultan Fleksibilitas Kerja dan Beban Kerja terhadap Work-life Balance

Nilai R^2 sebesar 0,121 menegaskan bahwa *work-life balance* merupakan konstruk kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Meskipun kontribusi kedua variabel tergolong kecil (12,1%), pengaruhnya tetap signifikan secara statistik. Fleksibilitas kerja berfungsi sebagai sumber daya yang melindungi karyawan dari dampak negatif tuntutan pekerjaan, sementara beban kerja tinggi merupakan tuntutan yang menguras energi. Keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya menjadi faktor kunci dalam mencapai *work-life balance* yang memuaskan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan:

1. Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* pada karyawan PT. Telkom Witel Sulbagsel ($\text{sig.} = 0,031 < 0,05$; $t \text{ hitung} = 2,225$). Semakin tinggi fleksibilitas kerja yang dirasakan karyawan, semakin baik *work-life balance* mereka.



2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work-life balance* pada karyawan PT. Telkom Witel Sulbagsel (sig. = 0,025 < 0,05; t hitung = -2,305). Semakin tinggi beban kerja, semakin rendah *work-life balance* karyawan.
3. Fleksibilitas kerja dan beban kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi *work-life balance* sebesar 12,1%, sedangkan 87,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Q., & Suryanto, S. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 567-578.
- Firdaus, M., & Anindita, R. (2024). Burnout pada karyawan: Peran beban kerja dan regulasi emosi dalam konteks kerja hybrid. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 10(1), 88–105.
- Hendrawan, D., & Putri, A. (2023). Dampak hybrid work terhadap konflik kerja–keluarga pada karyawan BUMN di Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 210–225.
- Juliani, T. H., & Prasetya, A. B. (2020). Work-Life Balance dan Boundary Theory: Strategi Mengelola Batasan Kerja dan Keluarga di Era Fleksibel. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 15(2), 145-160.
- Lestari, D., & Handoyo, S. (2022). Work Stress sebagai Mediator Pengaruh Workload terhadap Work-Life Balance dan Job Satisfaction. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(2), 195-207.
- Lestari, P., & Ashar, M. (2023). Dinamika kerja fleksibel di Indonesia Timur: Studi kasus pada perusahaan jasa komunikasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), 77–91.
- Octaviani, M., Sari, R.P., & Hidayat, D. (2023). Dinamika Work-Life Balance pada Pekerja Generasi Milenial: Sebuah Analisis Berdasarkan Balance Theory. *Jurnal Psikologi Organisasi dan Industri*, 12(1), 88-102.
- Pratiwi, A. D. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 112-125.
- Putra, D. K., Sari, Y., & Rahman, A. (2025). Meningkatkan kepuasan kerja: Peran work life balance dalam memediasi fleksibilitas dan budaya kerja. *Jurnal Manajemen Ekonomi Bisnis*, 6(2), 45-60.
- Putri, A. K., & Hidayat, D. (2021). *Fleksibilitas Kerja: Konsep dan Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Rasyid, M., & Handoko, T. (2024). Pengaruh fleksibilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan work life balance sebagai variabel mediasi selama pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 5(1), 1-15.
- Sari, M., & Wijaya, T. (2021). Technostress dan work-life balance pada karyawan sektor jasa di era pandemi COVID-19. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 25(3), 45–60.
- Sari, R. P., Handayani, S., & Supriyanto, A. S. (2022). Analisis Pengaruh Work Overload terhadap Work-Life Balance dengan Work-Family Conflict sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 19(1), 45-60.



- Shinta, R., Wahyuningsih, S. H., & Fahmi, I. (2022). Analisis Penerapan Model Job Demands-Resources (JD-R) pada Kebijakan Kerja Fleksibel. *Jurnal Bisnis dan Organisasi*, 23(3), 201-215.
- Sitorus, H. M. (2020). Analisis Beban Kerja Kuantitatif dan Kualitatif serta Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 22(1), 78-89.
- Tauriana, A., Sopiah, S., & Kurniawan, D.T. (2022). Work-Life Balance dan Komitmen Organisasional: Studi pada Karyawan Perusahaan Teknologi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(2), 112-125.
- Wahyuni, S., Fitriani, R., & Kurniawan, H. (2022). Implementasi kerja fleksibel di perusahaan telekomunikasi: Peran dukungan atasan dan kejelasan kebijakan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(2), 112–128.