

**HUBUNGAN *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT*
DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA
IBU YANG BEKERJA**



SKRIPSI

GINA AMILUSSHOLIHATI

21011255

DOSEN PEMBIMBING

Dr. Tuti Rahmi, S.Psi., M.Si., Psikolog

DEPARTEMEN PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Gina Amilussholihati
NIM : 21011255
Departemen : Psikologi
Fakultas : Psikologi dan Kesehatan
Judul Skripsi : Hubungan *Flexible Working Arrangement* Dengan
Work Life Balance Pada Ibu Yang Bekerja

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari terungkap bahwa penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain, maka saya bersedia bertanggungjawab dan menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya tulis dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan dari pihak manapun.

Bukittinggi, 29 Juni 2025

Yang menyatakan,



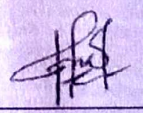
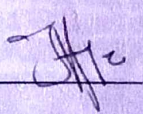
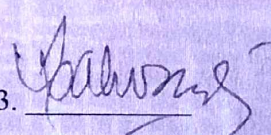
Gina Amilussholihati
NIM: 21011255

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Gina Amilussholihati
NIM : 21011255
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan *Flexible Working Arrangement* Dengan
Work Life Balance Pada Ibu Yang Bekerja

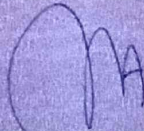
Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Departemen Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dr. Tuti Rahmi, S.Psi., M.Si. Psikolog 1. 
Penguji I : Anindra Guspa, S.Psi., M.A 2. 
Penguji II : Zakwan Adri, M.Psi., Psikolog 3. 
Ditetapkan di : Bukittinggi
Tanggal : 29 Juli 2025

Mengetahui

Kepala Departemen Psikologi



Dr. Mardianto, S.Ag., M.Si

NIP. 197703242006041001

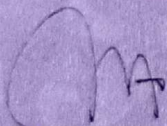
PERSETUJUAN SKRIPSI

"HUBUNGAN *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* DENGAN *WORK LIFE BALANCE* PADA IBU YANG BEKERJA"

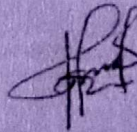
Nama : Gina Amilussholihati
NIM / BP : 21011255
Departemen : Psikologi
Fakultas : Psikologi dan Kesehatan

Mengetahui,
Kepala Departemen
Psikologi

Bukittinggi, 24 Juni 2025
Dosen Pembimbing



Dr. Mardianto, S.Ag., M.Si
NIP. 197703242006041001



Dr. Tuti Rahmi, S.Psi., M.Si. Psikolog
NIP. 198001192003122002

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Puji syukur sepatutnya kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kekuatan untuk tetap sabar, bertahan, dan bersungguh-sungguh dalam menulis skripsi serta menjalani semua prosesnya. Berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis berhasil menyelesaikan skripsi yang berjudul "*Hubungan flexible working arrangement dengan work life balance pada Ibu yang Bekerja.*" Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana di Program Studi Psikologi di Universitas Negeri Padang. Selain itu, shalawat dan salam selalu dipanjatkan kepada Nabi Muhammad SAW, pemimpin umat Islam.

Skripsi ini merupakan hasil dukungan dari berbagai pihak yang telah memberikan bantuan moral, emosional, dan material. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

- 1 Bapak Dr. Ir. Krismadinata, S.T., M.T, Rektor Universitas Negeri Padang
- 2 Bapak Dr. Suryanef, M.Si, Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Negeri Padang
- 3 Bapak Dr. Mardianto, S.Ag., M.Si selaku Ketua Departemen Psikologi Universitas Negeri Padang
- 4 Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Dr. Tuti Rahmi, S.Psi., M.Si. Psikolog atas bimbingan, arahan, dukungan, dan kesabaran yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Ibu telah menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi saya, serta memberikan arahan yang sangat berharga dalam setiap tahap penelitian. Setiap saran dan masukan yang Ibu berikan telah membantu saya untuk memperbaiki dan menyempurnakan skripsi ini. Penulis merasa bersyukur bisa mendapatkan pembimbing yang tulus seperti ibu. Semoga ibu selalu diberikan kesehatan, kebahagiaan dan segala kebaikan dan ilmu yang Ibu berikan dapat menjadi berkah dan bermanfaat bagi banyak orang.
- 5 Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Bapak Anindra Guspa, S.Psi., M.A atas waktu dan perhatian yang telah diberikan dalam proses ujian skripsi ini. Umpan balik dan saran yang Bapak berikan sangat

berharga dan membantu penulis untuk lebih memahami topik yang saya teliti.

- 6 Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Bapak Zakwan Adri, M.Psi., Psikolog atas kesempatan yang diberikan untuk mempresentasikan skripsi ini. Umpan balik dan kritik konstruktif yang Bapak sampaikan sangat berarti bagi penulis dan akan menjadi pedoman dalam pengembangan penelitian di masa mendatang. Penulis sangat menghargai waktu dan perhatian yang Bapak curahkan untuk membaca dan mengevaluasi karya penulis.
- 7 Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen dan staf administrasi di Departemen Psikologi Universitas Negeri Padang yang telah mendukung proses akademik penulis selama masa kuliah serta memberikan layanan yang ramah dan bantuan dalam berbagai urusan akademik penulis.
- 8 Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh responden yang telah memberikan kontribusi terhadap penelitian ini dan seluruh pihak yang telah membantu menyebarkan kuisioner penelitian ini.
- 9 Teristimewa, Penulis ingin mengucapkan ribuan terima kasih yang mendalam Kepada Ibu dan Ayah yang tercinta. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala cinta, dukungan, dan pengorbanan yang telah Ibu dan Ayah berikan selama ini. Tanpa bimbingan dan kasih sayang kalian, saya tidak akan menjadi seperti sekarang ini dan merawat penulis dari kecil hingga saat ini dan seterusnya. Ibu terima kasih atas kesabaran dan dukungan selama ini serta telah mengajarkan banyak hal dalam menjalani kehidupan ini, mengajarkan apa arti kesabaran, keluasan hati, dan mengasihi sesama umat. Ayah terima kasih atas ketegasan dan kerja kerasmu dalam mendidik penulis, semangatmu dalam menjalani kehidupan menjadi motivasi bagi penulis untuk tidak mudah menyerah. Penulis sangat bersyukur memiliki ibu dan ayah yang hebat serta mendukung disetiap langkah dan proses kehidupan penulis. Semoga ibu dan ayah diberikan umur yang panjang, kesehatan, dan kebahagiaan agar bisa kebersamaan penulis dalam mencapai cita-cita yang diimpikan.

- 10 Nasywa Khairana Ghasani, adik yang penulis sayangi yang tanpa disadari telah menjadi motivasi besar dalam menyelesaikan studi ini, semoga kita selalu bisa saling mendukung dan berbagi kebahagiaan dimasa depan.
- 11 Kakakku tercinta Elsa Sepdia Betri dan Yona Desrianti terima kasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan penyusunan skripsi ini. Kalian telah mengajarkan cara untuk tetap bertahan, memberikan dukungan, serta mengarahkan langkahku. Keberanian untuk melangkah dan semangat yang tak ternilai. Kalian bukan hanya kakak tetapi juga teman dan mentor yang selalu siap membantu setiap kali penulis merasa putus asa, kehilangan arah, atau meragukan kemampuan diri. Kalian selalu ada untuk mengingatkan akan potensi yang penulis miliki. Kata-kata semangat dan keyakinan yang kalian berikan telah membantu penulis melewati masa-masa sulit dalam proses ini, serta memberikan solusi agar aku kembali bersemangat. Penulis juga berterima kasih atas kesabaran kalian saat penulis menghadapi berbagai tantangan dalam penyusunan skripsi ini. Keluhan yang mungkin kadang membuat kalian kesal, tetapi kalian tetap tenang dan memberikan solusi yang membantuku. Semoga kalian selalu diberi kemudahan dan kebahagiaan di masa depan.
- 12 Untuk seluruh keluarga besar di rumah, terima kasih atas doa-doa dan perhatian yang terus mengalir. Doa dan dukungan kalian adalah bagian penting dalam setiap proses hingga akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
- 13 Ulfiyah Fauziyyah terima kasih telah menjadi sahabat dan teman cerita bagi penulis dari sejak kecil, serta menjadi pendengar yang baik dalam setiap keluhan penulis, tetaplah menjadi orang yang baik, ceria, dan menyenangkan. Semoga kita tetap menjadi sahabat yang selalu mendukung satu sama lain.
- 14 Untuk teman-teman dekat penulis dikampus, Aisyah Febriani, Shintia Eriza dan Intan Denata terima kasih atas segala kebersamaan yang kita jalani selama ini baik di saat ngopi sambil nugas, begadang bareng ngerjain tugas, maupun saling curhat soal skripsi. Memutuskan untuk sejenak menjauh dari tekanan sekadar jalan-jalan, cari tempat baru buat nugas, atau nongkrong

untuk mengisi energi kembali. Terima kasih telah menjadi partner eksplorasi yang setia. Sukses terus yaa buat kita.

- 15 Anti wacana forever yang saling mendukung satu sama lain dan memberi semangat disaat ada yang susah, semoga pertemanan kita akan terus begini selamanya, semangat untuk mengejar impian dan cita-citanya.
- 16 Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Mutiara Hendri atas semua bantuan, masukan dan arahan selama perkuliahan serta memotivasi untuk bisa cepat menyelesaikan skripsi ini.
- 17 Terakhir untuk diri sendiri, Gina Amilussholihati terima kasih telah berjuang sejauh ini. Terima kasih sudah bertahan di tengah rasa lelah, kegelisahan, dan keraguan yang tak jarang datang. Terima kasih karena tidak menyerah, meskipun banyak hal terasa sulit untuk dijalani. Terima kasih karena tetap jujur pada rasa takut, namun tidak membiarkan rasa takut itu membatasi langkah, karena keberanian bukanlah ketiadaan rasa takut, melainkan keinginan untuk tetap bergerak. Terima kasih sudah berani mencoba, belajar dan menyelesaikan apa yang telah dimulai. Proses ini bukanlah hal yang mudah, tetapi saya bangga karena telah melewatinya satu per satu. Perjalanan ini menjadi pengingat bahwa saya lebih kuat dari pada yang saya kira.

Hubungan *Flexible Working Arrangement* Dengan *Work Life Balance* Pada Ibu
Yang Bekerja

Gina Amilussholihati¹, Tuti Rahmi, S.Psi²

^{1,2}Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

Email: ginaamilus07@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menyelidiki keterkaitan *flexible working arrangement* dan *work life balance* pada ibu yang bekerja. Latar belakang penelitian ini didasari oleh meningkatnya peran perempuan dalam dunia kerja, terutama setelah menikah dan memiliki anak, yang sering kali menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode korelasional, melibatkan 115 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang diadaptasi dalam versi bahasa Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan berada dalam kategori sedang. Uji hipotesis mengungkapkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *flexible working arrangement* dan *work life balance*, dengan nilai signifikansi sebesar 0,038 dan koefisien korelasi *pearson* mencapai 0,194. Dengan demikian, kedua variabel yang diteliti, yaitu *flexible working arrangement* dan *work life balance*, memiliki hubungan positif yang signifikan.

Kata Kunci: *flexible working arrangement* dan *work life balance*, dan Ibu bekerja.

Hubungan *Flexible Working Arrangement* Dengan *Work Life Balance* Pada Ibu
Yang Bekerja

Gina Amilussholihati¹, Tuti Rahmi, S.Psi²

^{1,2}Universitas Negeri Padang, Padang, Indonesia

Email: ginaamilus07@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to investigate the relationship between flexible working arrangements and work-life balance among working mothers. The background of this study is based on the increasing role of women in the workforce, particularly after marriage and childbirth, who often face challenges in balancing work responsibilities and personal life. The approach used in this study is quantitative with a correlational method, involving 115 respondents. Data was collected using a questionnaire adapted into Indonesian. The results of the study indicate that most participants fall into the moderate category. Hypothesis testing revealed a significant positive relationship between flexible working arrangements and work-life balance, with a significance value of 0.038 and a Pearson correlation coefficient of 0.194. Thus, the two variables studied, flexible working arrangements and work-life balance, have a significant positive relationship.

Keywords: *flexible working arrangement, work life balance and Civil Servant Mother.*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	1
DAFTAR LAMPIRAN.....	2
BAB I PENDAHULUAN	3
A. Latar Belakang Masalah	3
B. Identifikasi Masalah	9
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	10
F. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. <i>Work life balance</i> (Keseimbangan Kerja dan Kehidupan)	12
1. Pengertian <i>Work life Balance</i>	12
2. Aspek <i>Work-life Balance</i>	13
3. Jenis-jenis <i>Work-life Balance</i>	14
4. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	15
B. <i>Flexible Working Arrangement</i>	16
1. Pengertian <i>Flexible working arrangement</i>	16
2. Aspek-Aspek <i>Flexible Working Arrangement</i>	17
3. Jenis-jenis <i>Flexible Working Arrangement</i>	17
C. Dinamika Hubungan antar variabel	18
D. Kerangka Konseptual	19
E. Hipotesis	19
BAB III METODE PENELITIAN	17
A. Jenis Penelitian.....	17

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	18
C. Populasi dan Sampel.....	18
D. Teknik Pengumpulan Data.....	20
E. Teknik Analisis Data	23
F. Prosedur Penelitian.....	26
G. Analisis Data.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	28
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	28
B. Pelaksanaan Penelitian	28
C. Hasil Penelitian.....	28
D. Analisis Data	34
E. Pembahasan	36
BAB V PENUTUP.....	42
A. Kesimpulan.....	42
B. Saran	42
DAFTAR PUSTAKA	44
LAMPIRAN.....	52

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> WLB.....	21
Tabel 3.2 Skala WLB.....	22
Tabel 3. 3 <i>Blueprint</i> FWA.....	22
Tabel 3.4 Skala FWA.....	22
Tabel 3.5 Hasil uji validitas	23
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas	24
Tabel 3.6 <i>Blueprint</i> Skala WLB.....	25
Tabel 3.7 <i>Blueprint</i> Skala FWA.....	26
Tabel 4.1 Rerata Hipotetik Dan Rerata Empirik Skala <i>Flexible Working Arrangement</i> dan <i>Work Life Balance</i>	29
Tabel 4.2 Kategorisasi <i>work Life balance</i>	30
Tabel 4.3. Kategorisasi <i>flexible working arrangement</i>	33
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas	34
Tabel 4.5 Hasil Uji Linearitas	35
Tabel 4.6 Hasil Uji Korelasi.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 <i>Blueprint</i> Skala WLB Sebelum <i>Try Out</i>	53
Lampiran 2 <i>Blueprint</i> Skala FWA Sebelum <i>Try Out</i>	55
Lampiran 3 Data <i>try out</i> skala WLB	56
Lampiran 4 Data <i>try out</i> skala FWA.....	57
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Skala WLB	59
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Skala FWA	59
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas	60
Lampiran 8 Hasil Uji Daya Diskriminasi Aitem.....	61
Lampiran 9 Skala WLB	63
Lampiran 10 Skala FWA	65
Lampiran 11 Kuisiener Penelitian	67
Lampiran 12 Data Demografis Responden Penelitian	70
Lampiran 13 Data Penelitian Skala WLB.....	73
Lampiran 14 Data Penelitian Skala FWA.....	78
Lampiran 15 Skor Empirik.....	82
Lampiran 16 Uji Normalitas	82
Lampiran 17 Uji Reliabilitas.....	82
Lampiran 18 Uji Normalitas	83
Lampiran 19 Beberapa Bukti Penyebaran Kuisiener	84

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di negara-negara Asia termasuk Indonesia, masyarakat masih memegang nilai-nilai tradisional yang menempatkan wanita yang sudah menikah sebagai pengurus rumah tangga. Namun, kenyataan menunjukkan bahwa banyak perempuan memilih untuk bekerja setelah menikah, bahkan setelah memiliki anak. Secara sosial, pria sering dianggap sebagai pencari nafkah utama, sementara wanita bertanggung jawab atas kebutuhan keluarga. Namun, saat ini, perempuan menjalankan dua peran sekaligus: mengurus rumah tangga dan mencari nafkah (Devira et al., 2014).

Tanggung jawab perempuan kini tidak hanya terbatas pada urusan rumah tangga, tetapi juga mencakup peran sebagai tenaga kerja. Perubahan sosial dan ekonomi telah mendorong wanita untuk berkontribusi terhadap pendapatan keluarga (Apreviadizy & Puspitacandri, 2014). Keputusan untuk bekerja bukan hanya didasarkan pada keinginan pribadi, tetapi juga karena kebutuhan ekonomi yang semakin meningkat. Jika hanya mengandalkan pendapatan suami, seringkali tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarga (Darmawan et al., 2016). Banyak ibu yang terpaksa bekerja karena suami tidak memiliki pekerjaan tetap, sehingga mereka merasa perlu membantu perekonomian keluarga (Rahaju et al., 2012).

Di beberapa daerah, angka partisipasi perempuan dalam dunia kerja terus meningkat. Hasil dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak menunjukkan bahwa 70,02% pekerja perempuan sudah menikah dan memiliki anak (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, 2021). Ini menunjukkan bahwa perempuan tidak lagi menunda karier meskipun telah membentuk keluarga. Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatra Barat melaporkan bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) perempuan pada tahun 2023 mencapai 61.328 orang, sementara laki-laki hanya 28.997. Di Kota Payakumbuh, data tahun 2023 menunjukkan bahwa terdapat 1.798 PNS perempuan dan hanya 832 laki-laki. Fakta ini menunjukkan bahwa ibu yang bekerja sebagai PNS

mendominasi sektor publik di daerah tersebut, termasuk di antara mereka yang telah menikah dan memiliki anak.

Salah satu teori yang menyebutkan bahwa jumlah ibu yang bekerja terus meningkat adalah Teori Peran Ganda (Multiple Roles Theory). Teori ini menjelaskan bahwa semakin banyak perempuan (termasuk ibu) yang terlibat dalam berbagai peran di luar peran domestik, seperti peran sebagai pekerja, karena adanya perubahan sosial dan ekonomi. McKinsey & Company (2021), menekankan bahwa semakin banyak perempuan, termasuk ibu, yang memasuki dunia kerja karena kebutuhan ekonomi dan perubahan nilai-nilai sosial. Ia juga membahas bahwa meskipun perempuan bekerja di luar rumah, mereka tetap memikul tanggung jawab utama di rumah, yang dikenal sebagai "shift kedua". Badan Pusat Statistik Indonesia pada tahun 2022 menyatakan bahwa jumlah perempuan yang bekerja termasuk ibu mengalami peningkatan setiap tahunnya termasuk kelompok ibu rumah tangga. Tercatat pada tahun 2022 sekitar 52,74 juta pekerja perempuan di Indonesia, dengan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja perempuan mencapai 58,84%. Angka ini menunjukkan tren kenaikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya dan terus meningkat pada tahun berikutnya, yakni mencapai 60,18% pada 2023

Peningkatan peran ini dapat berdampak baik dan buruk bagi wanita, karena menciptakan tantangan tersendiri, terutama dalam menjaga keseimbangan antara peran sebagai istri dan ibu serta peran dalam dunia kerja atau yang dikenal dengan *work life balance*. Konsep *work-life balance* bagi wanita, terutama mereka yang berperan sebagai orang tua dan pekerja, telah banyak dibicarakan dalam tulisan ilmiah. Penelitian menunjukkan bahwa ibu yang bekerja sering menghadapi kesulitan dalam mengelola waktu antara pekerjaan dan keluarga serta peran ganda yang mereka jalani (Ndorang, 2016). Menurut Asbari et al. (2020), PNS di Tangerang yang sudah memiliki anak mengalami kesulitan dalam mengatur waktu, terutama dalam pengasuhan anak, yang sering kali dilimpahkan kepada nenek atau rekan kerja. Situasi ini juga menimbulkan konflik dalam pengambilan keputusan karena baik suami maupun istri merasa setara.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya mengatakan bahwa *work life balance* akan berjalan dengan baik bagi seorang pekerja salah satunya ditentukan oleh *flexible working arrangement*. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara awal dilapangan pada 15 orang responden yang menunjukkan bahwa ibu bekerja sering menghadapi masalah dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dengan urusan pribadi dimana ia harus memilih atau mengorbankan salah satu antara pekerjaan dengan kepentingan pribadi atau keluarga seperti mengurus anak dan suami, mengantarkan anak kesekolah dan menyiapkan segala kebutuhan rumah dengan diterapkannya *flexible working arrangement* pada ibu yang bekerja mereka merasa lebih tenang dan mudah jika dalam bekerja, dimana mereka bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga serta berusaha untuk tidak menunda nunda pekerjaan sehingga mereka bisa menyelesaikan satu persatu pekerjaan agar bisa mengerjakan aktivitas lainnya. Jadi dengan adanya konsep tersebut bisa lebih mempermudah ibu dalam bekerja.

Work-life balance menggambarkan kondisi ideal di mana seseorang dapat menjalani peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Fisher et al. (2009) menekankan pentingnya kepuasan dalam menjalani kedua peran tersebut. Bayangkan seperti dua sisi timbangan ketika satu sisi terlalu berat (misalnya pekerjaan menumpuk), sisi lainnya (keluarga) akan terabaikan. Penelitian oleh Kumar (2021) menunjukkan bahwa tingkat kesulitan ibu bekerja dalam mengatur peran berbanding lurus dengan pencapaian keseimbangan hidup. Selain itu, penelitian Banjarnahor & Mardianto (2024) mengidentifikasi 11 strategi penting yang diterapkan oleh ibu bekerja untuk mencapai *work life balance*, termasuk strategi komunikasi dan pemanfaatan teknologi. Strategi-strategi ini membantu ibu bekerja menghadapi tekanan peran dengan pendekatan yang lebih terstruktur.

Namun, mencapai *work-life balance* ini tidak semudah membalik telapak tangan. Menurut Brough et al. (2020) seseorang perlu menetapkan prioritas, tujuan yang sejalan dengan nilai, dan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan tersebut. Ibu bekerja dengan *work life balance*

yang rendah akan merasa sulit untuk mengatur waktu, fokus, dan kemampuan mereka, sehingga sehingga menghalangi mereka mencapai hasil yang optimal baik di ranah pekerjaan maupun keluarga. Greenhaus & Allen (2011) menunjukkan bahwa ketika keseimbangan tercapai, memberikan banyak manfaat, di antaranya individu cenderung merasa lebih bahagia dan produktif ketika peran di rumah dan di kantor berjalan harmonis.

Selain itu, kemampuan dalam mengelola waktu dan energi di antara dua peran ini menjadikan individu lebih sehat secara mental dan emosional. Namun, pada kenyataannya memperoleh *work life balance* tidak selalu mudah, khususnya bagi ibu bekerja. Oleh karena itu, *flexible working arrangement* menjadi salah satu solusi strategis yang kini banyak diterapkan untuk mengatasi konflik dan keadaan tersebut. Gambaran ini mencakup kemudahan dalam hal waktu, tempat, dan cara bekerja yang memungkinkan penyesuaian terhadap kebutuhan pribadi dan keluarga.

Flexible working arrangement dapat memberikan dampak positif dan negatif bagi pekerja. Menurut Reisyah et al. (2024) dampak positif dengan adanya fleksibilitas ini yaitu komitmen kerja, terutama bagi ibu bekerja yang memiliki tanggung jawab ganda, sedangkan dampak negatif *flexible working arrangement* menurut Kossek et al. (2011) yaitu merasa kesulitan memisahkan waktu kerja dengan waktu untuk keluarga akibatnya, beban kerja bisa terbawa ke rumah, sehingga istirahat atau perhatian pada anak terganggu. Dengan demikian, pengaturan sistem *flexible working arrangement* yang baik akan memberikan ruang bagi ibu bekerja untuk tetap menjalankan tugas tanpa harus ada yang dikorbankan.

Sejak tahun 1960-an, Christel Kammerer telah memperkenalkan konsep *flexible working arrangement* sebagai solusi inovatif dalam menghadapi tantangan kompleks antara kewajiban keluarga dan tuntutan pekerjaan (Arthur et al., 2019). Konsep ini muncul sebagai respons atas perubahan dinamika sosial, di mana peran gender tradisional mulai bergeser, dan perempuan semakin banyak terlibat di dunia kerja. Menurut

De Menezes & Kelliher (2017) *flexible working arrangement* adalah keterampilan untuk mengambil keputusan yang memengaruhi kapan, di mana, dan berapa lama mereka mengerjakan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan. Definisi ini menunjukkan bahwa fleksibilitas bukan sekadar hak istimewa, melainkan strategi manajemen yang dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja. *Flexible working arrangement* telah diterapkan di berbagai sektor, mulai dari industri manufaktur hingga layanan publik seperti pendidikan dan kesehatan. Misalnya, profesi seperti guru atau perawat yang kerap menghadapi jam kerja tidak teratur atau shift yang dapat disesuaikan.

Namun, menerapkan *flexible working arrangement* tidak selalu mudah. budaya kerja yang kaku, sistem birokrasi, dan kurangnya dukungan teknologi sering menjadi hambatan. Di sektor pemerintahan seperti yang dialami PNS kebijakan kerja dan aturan yang ketat kerap membatasi ruang gerak untuk menerapkan fleksibilitas. Dengan demikian, *flexible working arrangement* bukan sekadar opsi tambahan, melainkan kebutuhan penting di era perempuan terus berjuang untuk menyeimbangkan karier dan keluarga. Penelitian-penelitian terbaru pun menggaris bawahi bahwa fleksibilitas kerja yang terkelola dengan baik dapat menjadi game-changer dalam mengatasi ketegangan peran ganda (role conflict) yang dialami pekerja, terutama di lingkungan pemerintah yang masih tradisional seperti PNS.

Pada tahun 2022, studi Alqasa & Alsulami mengindikasikan bahwa penerapan jadwal kerja yang fleksibel dapat meningkatkan produktivitas individu dengan lebih baik untuk memperhatikan kewajiban dan tanggung jawab keluarga. Dalam hal ini, penelitian oleh Hill et al. (2001) juga menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam pekerjaan memberikan efek positif pada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Ini menegaskan bahwa ketika para pekerja, terutama ibu-ibu, diberikan keleluasaan untuk menentukan jam dan lokasi kerja mereka. Oleh sebab itu, konsep pengaturan kerja yang fleksibel menjadi semakin penting di zaman modern ini, khususnya bagi pekerja di kota kecil yang sering

menghadapi kesulitan dalam menjalankan peran ganda di lokasi bekerja dan di rumah.

Peningkatan jumlah ibu yang bekerja, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa jumlah ibu bekerja terus meningkat secara signifikan dan bahkan mendominasi di beberapa daerah salah satunya Kota Payakumbuh, yang sebagian besar dari mereka merupakan ibu yang telah menikah, memiliki anak dan profesi yang mengharuskan mereka kembali ke tempat kerja karna suatu hal yang mendesak. Dalam konteks ini, penerapan *flexible working arrangement* dapat menjadi solusi yang efektif untuk membantu mereka mengatasi tantangan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga.

Kota Payakumbuh, yang terletak di Provinsi Sumatra Barat, memiliki keunikan tersendiri dalam hal pekerjaan terutama dari segi jenis kelamin. Keunikan ini menjadi semakin menonjol ketika dikaitkan dengan budaya Minangkabau yang bersifat matrilineal, di mana perempuan memiliki peran penting dalam rumah tangga, namun tetap dituntut untuk menjalankan peran internal secara penuh. Ditambah lagi, kuatnya keterikatan sosial dan budaya lokal menjadikan perempuan bekerja kerap kali terlibat dalam berbagai kegiatan adat dan keagamaan di luar jam kerja. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada bagaimana penerapan *flexible working arrangement* dapat membantu ibu bekerja di Kota Payakumbuh mencapai *work life balance*.

Dengan mempertimbangkan fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya dan didukung oleh studi sebelumnya, peneliti ingin mengeksplorasi cara ibu-ibu bekerja mengatasi peran ganda mereka di tengah budaya yang masih sangat menghargai kontribusi perempuan dalam kehidupan rumah tangga. Apakah *flexible working arrangement* bisa membantu mereka atau malah memperburuk kondisi kerja dan rumah tangga mereka? Berdasarkan pertimbangan tersebut, fokus penelitian diarahkan untuk memahami hubungan antara *flexible working arrangement* dan *work life balance* pada ibu bekerja di Kota Payakumbuh

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan konteks di atas, dapat ditemukan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kesulitan ibu bekerja dalam mengelola waktu antara kewajiban kerja dan kehidupan pribadi
2. Perubahan sosial dan ekonomi yang mendorong perempuan untuk bekerja meskipun telah menikah dan memiliki anak.
3. Peran budaya dan norma sosial yang masih menempatkan perempuan dalam tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga.
4. Penerapan *flexible working arrangement* sebagai solusi yang diharapkan mampu mengurangi konflik peran dan meningkatkan *work life balance*.

C. Rumusan Masalah

Dari kerangka kontekstual di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan *work life balance* ibu bekerja di Kota Payakumbuh?
2. Bagaimana ibu bekerja di Kota Payakumbuh menerapkan *flexible working arrangement* ?
3. Bagaimana hubungan antara *flexible working arrangement* dan *work life balance* pada ibu bekerja di Kota Payakumbuh?
4. Apakah *flexible working arrangement* membantu ibu bekerja dalam mengatasi peran ganda antara pekerjaan dan tanggung jawab internal?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pernyataan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah untuk sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis penerapan *work life balance* di kalangan ibu pekerja di Kota Payakumbuh.
2. Menganalisis cara ibu bekerja di Kota Payakumbuh dengan menerapkan *flexible working arrangement* dalam pekerjaan mereka.
3. Memahami hubungan antara *flexible working arrangement* dengan

work life balance pada ibu bekerja di Kota Payakumbuh.

4. Menilai apakah *flexible working arrangement* dapat menjadi strategi efektif dalam mengatasi peran ganda ibu bekerja

E. Manfaat Penelitian

a) Bagi Ibu yang Bekerja

1. Memberikan wawasan dan strategi yang dapat diterapkan dalam memperoleh *work-life balance*.
2. Membantu ibu yang bekerja memahami dampak peran ganda serta solusi yang relevan untuk mengurangi konflik peran.

b) Bagi Peneliti

1. Menambah referensi dalam memahami konsep *work-life balance* khususnya pada konteks ibu bekerja.
2. Membantu peneliti dalam menggali lebih lanjut mengenai *flexible working arrangement* dengan *work-life balance*
3. Menjadi dasar pengembangan penelitian lebih lanjut terkait isu gender, peran keluarga, dan pekerjaan.

c) Bagi Peneliti Lain

1. Menjadi sumber rujukan bagi penelitian serupa di masa mendatang.
2. Memperkaya literatur akademik mengenai hubungan antara pengaturan kerja fleksibel dan keseimbangan kerja-kehidupan.
3. Memberikan rekomendasi metodologi atau kerangka penelitian yang dapat diadaptasi dan dikembangkan lebih lanjut.

F. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Kirana (2021), yang berjudul “Kaitan antara pengaturan kerja fleksibel dan keseimbangan hidup kerja pada pengemudi Gojek di Surabaya”, membuktikan jika jadwal kerja yang bisa diatur memiliki dampak baik terhadap *work-life balance* bagi pengemudi Gojek di Surabaya. Ini menunjukkan bahwa ketika jadwal kerja mereka lebih fleksibel, mereka merasa lebih baik dalam upaya menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, penelitian ini memperoleh nilai korelasi sebesar 0,289 dengan signifikansi 0,003 ($p < 0,05$), sehingga menunjukkan

adanya hubungan yang signifikan dan nyata dan bukan kebetulan. Dengan kata lain, peningkatan fleksibilitas dalam pekerjaan akan berimbas pada peningkatan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Sebaliknya, jika fleksibilitas dalam bekerja berkurang, maka keseimbangan antara pekerjaan dan hidup juga akan menurun. Hal ini membuktikan betapa pentingnya pengaturan kerja fleksibel untuk mendukung kualitas hidup yang lebih baik bagi pengemudi Gojek.

Alfina & Najwa (2024) dalam penelitian berjudul “Keterkaitan antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pengaturan Kerja Fleksibel pada Ibu-ibu Bekerja di Perusahaan X” menarik kesimpulan bahwa ada keterkaitan antara *work life balance* dan *flexible work arrangement* pada para ibu yang bekerja, dengan nilai r sebesar 0,396 dengan signifikansi 0,037 ($p < 0,05$) mengindikasikan bahwa adanya 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.

Dan penelitian lain yang dilakukan oleh Ivana & Partasari (2023) yang berjudul *work life balance* pada ibu pekerja yang mampu mengasuh anak usia dini di masa pandemi menemukan bahwa anak dari ibu pekerja tetap mengalami perkembangan sesuai dengan usianya. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik dalam penelitian ini, ada kesamaan dalam pembahasan variabel, baik itu tentang *work life balance* atau *flexible working arrangement* yang berhubungan dengan variabel lainnya. Namun terdapat perbedaan yaitu populasi yang digunakan dan tempat penelitian. Dimana pada penelitian ini “*work life balance* dan *flexible working arrangement*” peneliti, melibatkan populasi yang berbeda yaitu ibu yang bekerja di Kota Payakumbuh.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan temuan penelitian mengenai hubungan *flexible working arrangement* dengan *work life balance* pada ibu yang bekerja, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden sebesar 71,30% tergolong pada kategori *work life balance* tingkat sedang. Ini berarti meskipun para ibu yang bekerja menghadapi tantangan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka tetap mampu meraih tingkat keseimbangan yang cukup baik. Selanjutnya, dari 89 responden yang mendapatkan pengaturan kerja fleksibel, mereka termasuk dalam kategori sedang, dan 15 responden lainnya berada dalam kategori rendah, ini menunjukkan bahwa meskipun banyak ibu bekerja merasa memiliki fleksibilitas dalam pekerjaan mereka, tidak semua dari mereka merasa mendapatkan manfaat maksimal dari pengaturan kerja yang ada.
2. Berdasarkan hasil uji analisis *correlation product moment*, Ditemukan bahwa *flexible working arrangement* memiliki hubungan dengan *work life balance* dengan nilai korelasi Pearson 194. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X dan Y, yang menunjukkan bahwa semakin baik *flexible working arrangement* semakin baik pula *work life balance* yang dapat diraih oleh para ibu yang bekerja.

B. Saran

Dari temuan penelitian terkait hubungan antara *flexible working arrangement* dan *work life balance* pada ibu yang bekerja, didapatkan bahwa dimensi *work life balance* yang perlu ditingkatkan yaitu WIPL dengan terlebih dahulu meningkatkan aspek dari *flexible working arrangement* yang rendah yaitu *flexplace* dengan cara menawarkan pilihan kerja jarak jauh. Ini membantu mereka menyesuaikan pekerjaan dengan

tanggung jawab pribadi, seperti mengurus anak atau keperluan rumah tangga.

1. Bagi Subjek Penelitian

- a) Ibu bekerja disarankan untuk lebih memahami pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Mengikuti seminar atau pelatihan tentang manajemen waktu agar dapat membantu mereka dalam mencapai *work work life balance* yang lebih baik.
- b) Ibu bekerja perlu menentukan mana tugas atau kegiatan yang paling penting dan mendesak. Dengan mengatur prioritas, mereka dapat fokus pada hal-hal yang benar-benar perlu diselesaikan terlebih dahulu, baik di tempat kerja maupun di rumah.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

- a) Disarankan untuk melibatkan populasi yang lebih luas, misalnya ibu yang bekerja di sektor swasta atau sektor lainnya. Hal ini dapat memberikan perspektif yang lebih luas tentang *work life balance* dan *flexible working arrangement*.
- b) Diharapkan dapat menggunakan topik yang serupa tetapi dengan subjek yang lain seperti sektor industri, perdagangan lain sebagainya. Serta peneliti selanjutnya dapat mengeksplorasi bagaimana konteks budaya dan sosial mempengaruhi *work life balance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfina, I., & Najwa, S. S. (2024). *Hubungan keseimbangan kehidupan kerja dan pengaturan kerja fleksibel pada ibu bekerja di Perusahaan X*. Skripsi.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: A meta-analysis. *Journal of Management*, 39(1), 1-28. <https://doi.org/10.1177/0149206311416256>
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414–435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
- Alqasa, K., & Alsulami, H. (2022). Impact of flexible working hours on employees' performance: A study in the public sector in Saudi Arabia. *Journal of Contemporary Management*, 19(2), 256-272.
- Anderson, D., & Kelliher, C. (2008). Flexible working and engagement: The importance of choice. *Strategic HR Review*, 8(2), 13-18.
- Apreviadizy, P., & Puspitacandri, A. (2014). Perbedaan stress ditinjau dari ibu bekerja dan ibu tidak bekerja. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1), 58-65.
- Apriani, A. N., Mariyanti, S., & M, S. (2021). Gambaran work-life balance pada ibu yang bekerja. *JCA Psikologi*, 2(4), 58-67. <https://jca.esaunggul.ac.id/index.php/jpsy/article/view/178>
- Arthur, M. M., Cook, A., & Glass, C. (2019). The evolution of workplace flexibility: How work–family research and practice have adapted to a changing workforce. *Journal of Social Issues*, 75(1), 145–164. <https://doi.org/10.1111/josi.12327>
- Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V. U., Senjaya, P., Fayzhall, M., & Mustofa. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: A study of Indonesian female employees. *International Journal of*

Advanced Science and Technology, 29(3), 6724–6748.

Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2017). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. (2023). *Provinsi Sumatera Barat dalam angka 2023*. Sumatera Barat.

Badan Pusat Statistik. (2022). *Survei angkatan kerja nasional Agustus 2022*. Jakarta: BPS.

Banjarnahor, W. H., & Mardianto. (2024). Gambaran strategi work-life balance ibu bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Yasin*, 4(4), 759–789. <https://doi.org/10.58578/yasin.v4i4.3513>

Bhende, M., Wani, V., & Chopade, S. (2020). Work-life balance: A conceptual framework. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3), 4168–4172. <https://www.ijstr.org/final-print/mar2020/Work-Life-Balance-A-Conceptual-Framework.pdf>

Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2020). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 477–494. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1308417>.

Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>

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

Darwin, M., Mamondol, M.R., Sormin, S.A., Nurhayati, Y., Tambunan, H.,

- Sylvia, D., Adnyana, I.M.D.M., Prasetyo, B., Vianitati, P. and Gebang, A.A., (2021). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif*. Media Sains Indonesia.
- De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2017). Flexible Working, Individual Performance, and Employee Attitudes: Comparing Formal and Informal Arrangements. *Human Resource Management*, 56(6), 1051–1070. DOI: <https://doi.org/10.1002/hrm.21822>
- Devira, M., Rahmawati, R., & Andriani, L. (2014). Peran ganda wanita karier ditinjau dari stres kerja dan penyesuaian pernikahan. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 3(2), 102–110.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178–199. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>
- Firgayani. (2022). Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi (UP2D) Makassar. *Jurnal Manajemen*, 1(5).
- 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).
- Fuady, M. T. (2019). Pengaruh work-life balance, sistem penilaian kinerja, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Telkomsel. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Galinsky, E., Sakai, K., & Wigton, T. (2008). *Workplace flexibility: From research to action*. Families and Work Institute.

- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. Dalam J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., hlm. 165–183). Washington, DC: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12170-009>
- 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(3), 510–531
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Grzywacz, J. G. (2000). Work–family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14(4), 236–243. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-14.4.236>
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work–family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hammer, L. B., Bauer, T. N., & Grandey, A. A. (2005). Work–family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 20(1), 95–116. <https://doi.org/10.1007/s10869-005->

[6987-4](#)

- Hartono. (2019). *Metodologi penelitian (1st ed.)*. Zanafa Publishing.
- Hendryadi. (2019). *Metode penelitian*. Lembaga Pengembangan Manajemen.
- Hill, E. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive effect of job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49–58. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>
- Ivana, B., & Partasari, W. D. (2023). Work-life balance ibu bekerja yang mempunyai anak usia dini selama pandemi. *Manasa*, 12(1). <https://doi.org/10.25170/manasa.v12i1.4448>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Kelly, E. L., Moen, P., & Tranby, E. (2011). Changing workplaces to reduce work–family conflict: Schedule control in a white-collar organization. *American Sociological Review*, 76(2), 265–290. <https://doi.org/10.1177/0003122411400056>
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. (2021, Februari 17). *Profil perempuan Indonesia 2020*. <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/26/3057/profil-perempuan-indonesia-tahun-2020>
- Kirana, S. Z. (2021). *Hubungan flexible working arrangement dengan work-life balance driver Gojek di Surabaya* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang].
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2011). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112–128.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003>

- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Kumar, V., Abbas, A., Aster, J., & Turner, J. (2021). *Robbins & Cotran pathologic basis of disease (10th ed., pp. 1016–1022)*. Elsevier.
- Lewis, S. (2003). The integration of work and personal life: Is post-industrial work the new leisure. *Leisure Studies*, 22(4), 343–345.
- Moen, P., Kelly, E. L., Tranby, E., & Huang, Q. (2011). Changing work, changing health: Can real work-time flexibility promote health behaviors and well- being? *Journal of Health and Social Behavior*, 52(4), 404–429.
- McKinsey & Company. (2021). Women in the workplace 2021. McKinsey Global Institute.
- Ndorang, T. A. (2016). *Pengaruh peran ganda istri yang bekerja sebagai PNS dan IRT terhadap kelangsungan hidup rumah tangga di Desa Wae Rii* [Skripsi].
- Peters, P., & den Dulk, L. (2003). Cross cultural differences in managers’ support for home-based telework. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3(3), 329–346. <https://doi.org/10.1177/1470595803003003006>
- Poelmans, S. A., & Caligiuri, P. (2008). Harmonizing work, family, and personal life: From policy to practice. *Cambridge University Press*.
- Putnik, K., De Jong, J., & Van Der Lippe, T. (2018). Work–family conflict and health among working mothers: The role of workplace support. *Social Science & Medicine*, 216, 56–65. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2018.09.037>

- Rahaju, M. L. E., Mulyati, T., & Sumarlan. (2012). Motivasi wanita bekerja dan pengaruhnya terhadap kontribusi pendapatan keluarga (studi kasus di Kecamatan Taman Kota Madya Madiun). *EKOMAKS*, 1(2), 80–94.
- Reisya, N. A., Putri, A. R., & Lestari, M. D. (2024). Pengaruh fleksibilitas kerja terhadap komitmen organisasi pada ibu bekerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, 9(1), 45–58. <https://doi.org/10.xxxx/jpt.v9i1.xxxx>
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369–386. <https://doi.org/10.5465/3069352>
- Schieman, S., & Glavin, P. (2008). Trouble at the border? Gender, flexibility at work, and the work–home interface. *Social Problems*, 55(4), 590–611. <https://doi.org/10.1525/sp.2008.55.4.590>
- Shaffer, M. A., Joplin, J. R., & Hsu, Y. S. (2001). Expanding the boundaries of work–family research: A review and agenda for future research. *International Journal of Cross Cultural Management*, 1(1), 59–92. <https://doi.org/10.1177/147059580111004>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254.
- Siregar, S. (2017). *Statistik untuk penelitian: Dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi SPSS versi 17*. Kencana.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work–family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822–836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>
- Wheatley, D. (2017). Employee satisfaction and use of flexible working

arrangements. *Work, Employment and Society*, 31(4), 567–585.
<https://doi.org/10.1177/0950017016648014>