



Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Beban Kerja terhadap *Work-Life Balance* Driver Maxim Kabupaten Tana Toraja

Yoel Imanuel Mallisa¹, Chrismesi Pagiu^{2*}, Ade Lisa Matasik³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Toraja

E-mail: yoelimanuelmallisa08@gmail.com¹, chrismesipagiu@gmail.com², matasik.adelisa@gmail.com³

*Penulis Korespondensi: chrismesipagiu@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the effect of work flexibility and workload on the work-life balance of Maxim drivers in Tana Toraja Regency. The study focuses on understanding how flexibility in organizing working time and the workload experienced by drivers may influence their ability to maintain a balance between work responsibilities and personal life. The data used in this study are primary data obtained through questionnaires distributed to 59 Maxim drivers in Tana Toraja Regency. The analysis technique employed is multiple linear regression analysis to examine the relationship among work flexibility, workload, and work-life balance. The results show that work flexibility has an effect on the work-life balance of Maxim drivers in Tana Toraja Regency, indicating that flexibility in working arrangements contributes to their ability to manage work and personal activities. Workload has no effect on the work-life balance of Maxim drivers in Tana Toraja Regency. Simultaneously, work flexibility and workload have an effect on the work-life balance of Maxim drivers in Tana Toraja Regency. These findings highlight the importance of work flexibility in supporting the work-life balance of drivers in the platform-based transportation sector.*

Keywords: *Maxim Drivers; Platform-Based Transportation; Work Flexibility; Work-Life Balance; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh fleksibilitas kerja dan beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja pengemudi Maxim di Kabupaten Tana Toraja. Penelitian ini berfokus pada pemahaman mengenai bagaimana fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja dan beban kerja yang dialami pengemudi dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada 59 pengemudi Maxim di Kabupaten Tana Toraja. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara fleksibilitas kerja, beban kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja pengemudi Maxim di Kabupaten Tana Toraja, yang menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam pengaturan kerja berkontribusi terhadap kemampuan mereka dalam mengelola aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja pengemudi Maxim di Kabupaten Tana Toraja. Secara simultan, fleksibilitas kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja pengemudi Maxim di Kabupaten Tana Toraja. Temuan ini menegaskan pentingnya fleksibilitas kerja dalam mendukung keseimbangan kehidupan kerja pengemudi pada sektor transportasi berbasis platform.

Kata Kunci: Beban Kerja; Fleksibilitas Kerja; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Pengemudi Maxim; Transportasi Berbasis Platform.

1. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek paling penting dalam keberhasilan suatu organisasi. SDM menjadi penggerak utama dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kerja, tetapi juga sebagai perencana, pengendali, dan pengambil keputusan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik menjadi kunci dalam menciptakan produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan.

Maxim merupakan platform transportasi daring yang kini berkembang di berbagai daerah. Keberadaan Maxim tidak hanya mempermudah mobilitas masyarakat, tetapi juga menciptakan peluang kerja bagi masyarakat setempat. Dalam konteks manajemen SDM, hal ini menunjukkan adanya pergeseran paradigma kerja dari pekerjaan konvensional dengan jam tetap menuju pekerjaan fleksibel yang lebih menekankan kebebasan waktu dan tanggung jawab individu (Wood et al., 2019)

Fleksibilitas memberikan kesempatan bagi pekerja untuk mengatur waktu kerja sesuai dengan kebutuhan pribadi. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karena pekerja memiliki kendali atas waktu dan cara bekerja mereka. Namun, fleksibilitas yang tidak diimbangi dengan sistem manajemen yang baik justru dapat menimbulkan dampak negatif, seperti jam kerja yang tidak menentu, kelelahan, serta kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Work life balance atau keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu isu utama dalam bidang manajemen SDM modern. Konsep ini menekankan pentingnya keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi agar pekerja dapat bekerja dengan sehat dan produktif. Bagi para Maxim di Tana Toraja, menjaga *work life balance* menjadi tantangan tersendiri karena mereka bekerja berdasarkan sistem daring dengan waktu yang tidak tetap. Kondisi ini sering membuat para Maxim sulit memisahkan waktu antara bekerja dan beristirahat, terutama ketika pendapatan mereka bergantung pada jumlah order yang diterima.

2. KAJIAN TEORITIS

Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja adalah kebijakan organisasi yang memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam menentukan waktu, tempat dan cara bekerja agar dapat menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi tanpa mengurangi tanggung jawab dan produktivitas (Robbins & Judge, 2019). Fleksibilitas kerja adalah pengaturan kerja yang meningkatkan seseorang mempunyai kebebasan dalam menentukan waktu dan tempat kerja, selama pekerjaan tetap diselesaikan sesuai dengan ekspektasi dan target yang telah ditetapkan (Wibowo & Kusdiyanto, 2024).

Adapun indikator fleksibilitas kerja menurut Fadila & Reseki (2023) meliputi waktu, jadwal, dan tempat kerja. Indikator waktu mengacu pada kemampuan organisasi atau penyedia kerja dalam memberikan keleluasaan kepada pekerja untuk menentukan atau menyesuaikan jam kerja sesuai dengan kebutuhan mereka. Indikator jadwal berkaitan dengan kebebasan pekerja dalam menyusun atau menegosiasikan pola kerja, seperti hari kerja, shift, atau durasi

kerja dalam suatu periode tertentu. Sementara itu, indikator tempat kerja mengacu pada peluang bagi pekerja untuk memilih lokasi dalam melaksanakan pekerjaan, baik di kantor, di rumah, maupun di lokasi lain yang mendukung pelaksanaan tugas.

Beban Kerja

Beban kerja adalah semua macam tugas atau pekerjaan dengan contoh adanya waktu kerja tinggi, dorongan pekerjaan yang besar atau beban tanggungjawab pekerja tinggi dengan adanya tuntutan waktu dalam pengerjaan tugas (Koesomowidjojo, 2017). Beban kerja merupakan perbedaan antara tuntutan tugas dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas tersebut. Jika tuntutan terlalu tinggi atau melebihi kemampuan, maka pekerja akan mengalami tekanan, kelelahan, dan penurunan kinerja (Tarwaka, 2015).

Adapun indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017) meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Kondisi pekerjaan merujuk pada berbagai tuntutan dan karakteristik lingkungan kerja yang memengaruhi tingkat beban yang harus ditanggung oleh individu. Penggunaan waktu kerja menggambarkan bagaimana tenaga kerja memanfaatkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya. Indikator ini mencakup efisiensi, efektivitas, dan kemampuan individu dalam mengelola waktu kerja sesuai dengan beban yang diberikan. Semakin padat waktu kerja atau semakin banyak tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu, semakin tinggi pula beban kerja yang dialami. Sementara itu, target yang harus dicapai merujuk pada standar hasil kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dan harus dipenuhi oleh karyawan.

Work Life Balance

Work life balance adalah suatu keadaan di mana individu mampu mengatur dan membagi antara tanggungjawab pekerjaan, kehidupan pribadi dan kehidupan keluarga dan tanggungjawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik antara kehidupan keluarga dan karir pekerjaan serta adanya peningkatan motivasi, produktifitas pekerjaan (Mardiani & Widiyanto, 2021). *Work life balance* merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di tempat kerja di mana seseorang dapat fokus pada pekerjaan mereka (Asepta & Maruno, 2017).

Adapun indikator work-life balance menurut McDonald & Bradley (2017) meliputi keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*). Keseimbangan waktu menunjukkan sejauh mana individu mampu membagi dan mengalokasikan waktunya secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Seorang pekerja dikatakan memiliki keseimbangan waktu yang baik apabila mampu mengatur jadwal kerja tanpa mengorbankan waktu untuk keluarga,

istirahat, maupun aktivitas pribadi. Keseimbangan keterlibatan mengacu pada tingkat keterlibatan emosional dan psikologis individu dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan tercapai ketika seseorang tidak terlalu terpaku pada pekerjaan hingga mengabaikan hubungan sosial atau keluarga, tetapi juga tidak terlalu berfokus pada kehidupan pribadi hingga mengurangi tanggung jawab pekerjaan. Sementara itu, keseimbangan kepuasan menggambarkan tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Seseorang dikatakan memiliki *work-life balance* yang baik ketika merasakan kepuasan yang seimbang pada kedua bidang tersebut tanpa adanya frustrasi, tekanan berlebihan, atau ketidakpuasan yang dominan pada salah satu sisi.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan beban kerja terhadap *work life balance driver* Maxim Tana Toraja. Populasi yang dicakup dalam penelitian ini adalah seluruh *driver* aktif yang terdaftar pada layanan Maxim Tana Toraja dengan jumlah sebanyak 145 *driver* Maxim yang kemudian ditentukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 59 *driver* Maxim.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Instrumen penelitian menggunakan skala likert untuk mengukur variabel fleksibilitas kerja (X_1), beban kerja (X_2), dan *work life balance* (Y). Data dianalisis menggunakan SPSS versi 26 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t (parsial), dan uji F (simultan) (Sugiyono, 2017). Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots (i)$$

dengan Y merupakan *Work Life Balance*, X_1 adalah fleksibilitas kerja, X_2 adalah beban kerja, a merupakan konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, sedangkan e adalah error.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validasi

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Varibel	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	X1.1	0,2564	0,673	Valid
	X1.2	0,2564	0,752	Valid
	X1.3	0,2564	0,869	Valid

Beban Kerja	X1.4	0.2564	0,804	Valid
	X1.5	0.2564	0,801	Valid
	X1.6	0.2564	0,814	Valid
	X2.1	0.2564	0,709	Valid
	X2.2	0.2564	0,830	Valid
	X2.3	0.2564	0,778	Valid
	X2.4	0.2564	0,861	Valid
	X2.5	0.2564	0,847	Valid
	X2.6	0.2564	0,922	Valid
Work Life Balance	Y.1	0.2564	0,698	Valid
	Y.2	0.2564	0,627	Valid
	Y.3	0.2564	0,697	Valid
	Y.4	0.2564	0,615	Valid
	Y.5	0.2564	0,618	Valid
	Y.6	0.2564	0,576	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan tabel 1 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel adalah valid. Hal ini dapat dilihat pada setiap pernyataan memiliki nilai r_{itung} lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	0,876	Reliabel
Beban Kerja	0,907	Reliabel
Work Life Balance	0,690	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS, 2026.

Tabel 2 memperlihatkan seluruh nilai dari setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa instrumen pada setiap variabel reliabel sebagai alat ukur penelitian.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian Parsial (Uji t)

Tabel 3. Hasil Uji t.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,931	3,929		3,800	,000
X1	,408	,133	,378	3,060	,003
X2	-,034	,059	-,070	-,567	,573

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah SPSS, 2026.

Variabel fleksibilitas kerja dengan nilai t_{hitung} 3,060 > t_{tabel} 2,003 dan Sig. 0,003 < 0,05. Berdasarkan pengambilan keputusan dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap *work life balance driver* Maxim Kabupaten Tana Toraja.

Variabel beban kerja dengan nilai $t_{hitung} -0,567 < t_{tabel} 2,003$ dan $Sig. 0,573 > 0,05$. Berdasarkan pengambilan keputusan dapat dinyatakan H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *work life balance driver* Maxim Kabupaten Tana Toraja.

Pengujian Simultan (uji F)

Tabel 4. Hasil Uji f.

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	59,566	2	29,783	5,059	,010 ^b
	Residual	329,654	56	5,887		
	Total	389,220	58			
<i>a. Dependent Variable: Y</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), X2, X1</i>						

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai $F_{hitung} 5,059 > F_{tabel} 3,16$ dan nilai $Sig. 0,010 < 0,05$ maka H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja dan beban kerja secara simultan mempengaruhi *work life balance driver* Maxim Kabupaten Tana Toraja.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,391 ^a	,153	,123	2,426

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan tabel *output* SPSS di atas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,153. Yang berarti fleksibilitas kerja dan beban kerja dalam penelitian ini mempunyai pengaruh sebanyak 15,3% terhadap variabel *work life balance*, dan sisanya sebanyak 84,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Korelasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,391 ^a	,153	,123	2,426

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah SPSS, 2026.

Pada tabel di atas, koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,391. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi temuan ini berada pada kategori rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara variabel fleksibilitas kerja dan beban kerja terhadap variabel *Work Life Balance*.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,931	3,929		3,800	,000
X1	,408	,133	,378	3,060	,003
X2	-,034	,059	-,070	-,567	,573

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan data di atas, model regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut. Persamaan regresi linear berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 13,724, yang berarti apabila variabel independen diasumsikan bernilai nol, maka nilai *Work-Life Balance* sebesar 13,724. Nilai koefisien fleksibilitas kerja (X1) sebesar 0,408, yang berarti setiap peningkatan fleksibilitas kerja sebesar 1% akan meningkatkan nilai *Work-Life Balance* sebesar 0,408%. Sebaliknya, apabila fleksibilitas kerja mengalami penurunan sebesar 1%, maka nilai *Work-Life Balance* akan menurun sebesar 0,408%. Sementara itu, nilai koefisien beban kerja (X2) sebesar -0,034, yang berarti setiap peningkatan beban kerja sebesar 1% akan menurunkan nilai *Work-Life Balance* sebesar 0,034%. Sebaliknya, apabila beban kerja mengalami penurunan sebesar 1%, maka nilai *Work-Life Balance* akan meningkat sebesar 0,034%.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,38404845
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,062
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah SPSS, 2026.

Dari pengujian uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* yang diolah menggunakan SPSS memperlihatkan bahwa nilai Signifikansi yaitu $0,200 > 0,05$ yang berarti data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas.

<i>Coefficients^a</i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	X1	,990	1,010
	X2	,990	1,010

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* 0,990 > 0,10 dan nilai *VIF* 1,010 < 10 yang artinya pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas pada variabel bebas sehingga variabel dapat digunakan sebagai alat ukur.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 10. Hasil Uji Glejser.

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	-,065	1,187		-,054	,957
	X1	,035	,040	,117	,876	,385
	X2	-,005	,018	-,034	-,254	,800

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan tabel uji Glejser di atas, didapatkan hasil untuk fleksibilitas kerja (X₁) memperoleh nilai Signifikan 0,385 dan beban kerja (X₂) memperoleh nilai Signifikan 0,800. Berdasarkan pengambilan keputusan, penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai sig. > 0,05.

Pembahasan

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Work Life Balance Driver Maxim Kabupaten Tana Toraja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap *work life balance driver* Maxim Kabupaten Tana Toraja. Hasil tersebut sejalan dengan pandangan Robbins & Judge (2019) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja memberikan kesempatan kepada individu untuk memiliki kontrol yang lebih besar terhadap pelaksanaan pekerjaannya, baik dalam menentukan waktu, tempat, maupun pengaturan aktivitas kerja. Tingginya tingkat kontrol tersebut memungkinkan pekerja mengurangi konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga keseimbangan antara kedua peran tersebut lebih mudah diwujudkan. Oleh karena itu, pengaruh positif yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja yang dirasakan oleh *driver* Maxim berkontribusi dalam meningkatkan *Work Life Balance* mereka

Apabila ditinjau berdasarkan indikator, indikator waktu memperoleh nilai rata-rata Sangat Baik. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasakan kebebasan yang sangat tinggi dalam mengatur waktu bekerja sesuai kebutuhan mereka. Pada pernyataan pertama, yaitu "Saya merasa bebas memilih kapan ingin mulai dan mengakhiri waktu bekerja setiap hari", diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,69. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hampir seluruh responden merasa memiliki kendali penuh dalam menentukan jam operasional setiap harinya. Kebebasan ini memungkinkan *driver* menyesuaikan waktu bekerja dengan kondisi fisik, kebutuhan keluarga, maupun aktivitas sosial tanpa harus terikat pada jam kerja yang telah ditentukan.

Menurut Wheatley (2017), fleksibilitas waktu memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mengendalikan jadwal kerjanya sehingga mampu meningkatkan kualitas hidup serta mengurangi konflik antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Pekerja yang memiliki kontrol terhadap waktu kerjanya akan lebih mudah memenuhi tanggung jawab keluarga maupun kebutuhan pribadi tanpa mengurangi produktivitas kerja. Kondisi tersebut tampak pada *driver* Maxim di Kabupaten Tana Toraja yang memiliki kebebasan untuk menentukan kapan harus mulai bekerja dan kapan harus mengakhiri aktivitasnya sesuai situasi yang dihadapi.

Selanjutnya, pada pernyataan kedua yaitu "Saya bisa mengatur waktu istirahat atau waktu berhenti kerja sesuai kebutuhan pribadi" diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,64 dengan kategori Sangat Baik. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki keleluasaan untuk menentukan waktu istirahat maupun menghentikan pekerjaan ketika merasa lelah atau memiliki kepentingan lain. Kemampuan tersebut menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga kesehatan fisik maupun psikologis *driver* sehingga pekerjaan tidak memberikan tekanan yang berlebihan terhadap kehidupan pribadi mereka.

Spreitzer et al. (2017) menjelaskan bahwa fleksibilitas dalam menentukan waktu istirahat mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja karena individu memiliki kesempatan untuk melakukan proses pemulihan fisik dan mental setelah bekerja. Dengan demikian, semakin tinggi keleluasaan *driver* dalam mengatur waktu istirahat, maka semakin mudah mereka mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya.

Indikator berikutnya yakni pada pernyataan "Saya mudah mengatur hari kerja saya" menunjukkan bahwa responden memiliki kebebasan untuk menentukan hari-hari mereka bekerja sesuai kebutuhan. Kondisi ini memberikan kesempatan bagi *driver* untuk tetap dapat menghadiri kegiatan keluarga, aktivitas keagamaan, maupun kegiatan adat yang menjadi bagian penting dari kehidupan masyarakat Kabupaten Tana Toraja.

Clark (2000) melalui *Border Theory* menjelaskan bahwa individu akan lebih mudah mencapai work life balance apabila memiliki kontrol terhadap batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kemampuan menentukan kapan harus bekerja dan kapan harus memprioritaskan kehidupan pribadi akan mengurangi konflik peran sehingga kedua aspek kehidupan tersebut dapat berjalan secara seimbang.

Pada pernyataan berikutnya, yaitu "Saya dapat mengurangi atau menambah jam kerja pada hari tertentu". Hasil menunjukkan bahwa responden memiliki keleluasaan dalam menyesuaikan intensitas kerja sesuai kebutuhan ekonomi maupun kondisi pribadi. Ketika permintaan penumpang meningkat, *driver* dapat memperpanjang jam kerja untuk meningkatkan pendapatan. Sebaliknya, ketika memiliki kepentingan keluarga atau kondisi kesehatan kurang baik, mereka dapat mengurangi jam kerja tanpa adanya sanksi dari perusahaan. Fleksibilitas tersebut menunjukkan bahwa sistem kerja Maxim memberikan tingkat otonomi yang tinggi kepada mitra pengemudinya.

Selanjutnya, indikator tempat kerja yakni pada pernyataan "Saya bisa memilih lokasi atau area mana saja di Tana Toraja untuk mulai menerima orderan". Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kebebasan dalam menentukan lokasi operasional sesuai potensi order, kedekatan dengan tempat tinggal, maupun kondisi lalu lintas. Kebebasan tersebut memberikan efisiensi waktu perjalanan sekaligus memudahkan *driver* menyesuaikan pekerjaan dengan aktivitas pribadi.

Wood et al. (2019) menyatakan bahwa fleksibilitas lokasi kerja meningkatkan otonomi pekerja sehingga individu dapat mengoptimalkan produktivitas sekaligus mempertahankan kualitas kehidupan pribadinya. Otonomi tersebut membuat pekerja memiliki rasa kontrol terhadap pekerjaan sehingga berdampak positif terhadap kesejahteraan dan work life balance.

Apabila dikaitkan dengan hasil deskriptif variabel *work life balance*, . menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa masih memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, tetap dapat menghadiri kegiatan sosial maupun keagamaan, serta merasa puas terhadap pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut McDonald & Bradley (2017), *work life balance* tercermin melalui keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Ketiga dimensi tersebut tampak telah dirasakan oleh sebagian besar *driver* Maxim di Kabupaten Tana Toraja.

Berdasarkan keseluruhan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tingginya fleksibilitas kerja yang dimiliki *driver* Maxim memberikan kontribusi nyata terhadap terciptanya *work life balance*. Kebebasan dalam menentukan waktu bekerja, menyusun jadwal kerja, serta memilih lokasi operasional memberikan kesempatan bagi *driver* untuk mengelola berbagai peran dalam

kehidupannya secara lebih efektif. Temuan penelitian ini sekaligus memperkuat teori Robbins & Judge (2019) serta sejalan dengan hasil penelitian Putra (2025), Sari & Yuniasanti (2025), serta Kirana (2021) yang menyimpulkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work life balance.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Work Life Balance Driver Maxim Kabupaten Tana Toraja

Dari hasil penelitian menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *work life balance driver* Maxim Kabupaten Tana Toraja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang dirasakan *driver* menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kemampuan mereka dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu memungkinkan pekerjaan diselesaikan secara optimal tanpa menimbulkan tekanan yang berlebihan, sedangkan beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi mengurangi waktu istirahat, waktu bersama keluarga, serta aktivitas sosial yang pada akhirnya memengaruhi *work life balance*.

Menurut Robbins & Judge (2019), beban kerja merupakan jumlah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dalam periode waktu tertentu sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki. Apabila tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, maka akan muncul kelelahan fisik maupun mental yang dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel beban kerja menunjukkan bahwa secara umum responden masih merasakan adanya tuntutan pekerjaan, namun tuntutan tersebut belum berada pada tingkat yang berlebihan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar *driver* masih mampu menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan, waktu, dan kondisi fisik yang dimiliki sehingga pekerjaan belum sepenuhnya mengganggu kehidupan pribadi mereka.

Apabila ditinjau berdasarkan indikator yakni indikator target yang harus dicapai, Hasil ini menunjukkan bahwa tuntutan pencapaian target merupakan aspek beban kerja yang paling dirasakan oleh responden. Pada pernyataan "Saya harus mencapai pendapatan tertentu setiap hari agar kebutuhan hidup terpenuhi" memperoleh nilai rata-rata yang relatif tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar *driver* terdorong untuk bekerja lebih lama demi memperoleh penghasilan yang sesuai dengan kebutuhan ekonomi keluarga.

Menurut Munandar (2014), tuntutan target kerja yang tinggi akan meningkatkan intensitas kerja seseorang karena individu berusaha memenuhi standar hasil yang telah ditetapkan. Pada profesi pengemudi transportasi daring, target tersebut umumnya tidak berasal dari perusahaan secara langsung, melainkan dari kebutuhan ekonomi masing-masing pengemudi. Oleh karena itu, semakin tinggi target pendapatan yang ingin dicapai, semakin

besar pula dorongan untuk memperpanjang waktu kerja.

Pernyataan berikutnya mengenai kewajiban menerima order dalam jumlah tertentu juga menunjukkan bahwa responden masih mampu mengelola tuntutan tersebut dengan baik. Hal ini terlihat dari kategori jawaban yang cenderung berada pada tingkat sedang hingga baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun terdapat tekanan untuk memperoleh pendapatan yang optimal, sebagian besar *driver* tetap memiliki keleluasaan dalam menentukan jumlah order yang akan diambil sesuai dengan kondisi masing-masing.

Indikator berikutnya adalah kondisi pekerjaan yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,06 dengan kategori Baik. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menilai aktivitas sebagai *driver* Maxim memiliki tingkat kesulitan yang masih dapat diatasi. Pada pernyataan mengenai kelelahan setelah bekerja, sebagian responden mengakui bahwa aktivitas mengemudi dalam waktu yang cukup lama dapat menyebabkan kelelahan fisik, terutama ketika permintaan penumpang sedang tinggi atau kondisi lalu lintas kurang mendukung.

Menurut Tarwaka (2015), beban kerja fisik yang berlangsung secara terus-menerus tanpa disertai waktu pemulihan yang cukup dapat menyebabkan penurunan kondisi fisik, kelelahan, serta menurunnya produktivitas kerja. Namun demikian, pada penelitian ini tingkat beban kerja masih berada pada kategori cukup baik sehingga menunjukkan bahwa sebagian besar *driver* masih mampu mengendalikan intensitas pekerjaannya melalui pengaturan waktu kerja secara mandiri.

Pada indikator kondisi pekerjaan juga terdapat pernyataan mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan. Nilai yang diperoleh menunjukkan bahwa responden merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sebagai *driver* tanpa mengalami tekanan yang berlebihan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengalaman bekerja, kemampuan mengatur ritme kerja, serta fleksibilitas dalam menerima order membantu responden menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kapasitas yang dimiliki.

Indikator penggunaan waktu kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,49, yang merupakan nilai terendah dibandingkan indikator lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa penggunaan waktu menjadi aspek yang paling banyak dirasakan sebagai beban oleh responden. Sebagian *driver* mengakui bahwa mereka harus bekerja dalam durasi yang relatif panjang untuk memperoleh pendapatan sesuai kebutuhan. Selain itu, waktu juga banyak digunakan untuk menunggu order maupun melakukan perjalanan menuju lokasi penjemputan pelanggan.

Menurut Gibson et al. (2012), durasi kerja yang terlalu panjang akan mengurangi kesempatan individu untuk melakukan aktivitas pemulihan, berinteraksi dengan keluarga, maupun memenuhi kebutuhan sosial lainnya. Oleh karena itu, penggunaan waktu kerja yang

kurang efektif berpotensi mengurangi kualitas *work life balance* apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan waktu yang baik.

Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work life balance* yakni sebagian besar *driver* masih mampu mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan tertentu. Kondisi tersebut dapat dijelaskan karena sistem kerja Maxim memberikan keleluasaan kepada *driver* untuk menentukan kapan harus mulai bekerja, beristirahat, maupun menghentikan aktivitas kerja. Fleksibilitas tersebut membantu responden mengendalikan dampak beban kerja terhadap kehidupan pribadi mereka.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap *work life balance* tidak hanya ditentukan oleh banyaknya pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan tersebut. *Driver* yang mampu menyesuaikan durasi kerja, mengatur waktu istirahat, dan menentukan prioritas pekerjaan cenderung tetap memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya meskipun menghadapi target pendapatan tertentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putra et al. (2025) dan Meilanti et al. (2025) yang menyimpulkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi *work life balance*. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi individu, maka semakin besar potensi terganggunya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, apabila beban kerja masih berada dalam batas kemampuan individu dan dapat dikelola dengan baik, maka *work life balance* akan tetap terjaga.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Beban Kerja secara simultan terhadap Work Life Balance Driver Maxim Kabupaten Tana Toraja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan beban kerja secara simultan mempengaruhi *work life balance* *Driver* Maxim Kabupaten Tana Toraja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* yang dimiliki *driver* tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi antara tingkat fleksibilitas kerja yang mereka rasakan dengan beban kerja yang harus mereka hadapi. Kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Fleksibilitas kerja memberikan keleluasaan kepada *driver* dalam mengatur aktivitas kerjanya, sedangkan beban kerja menentukan tingkat tuntutan yang harus mereka selesaikan selama menjalankan pekerjaan.

Kondisi tersebut terlihat dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa *driver* Maxim memiliki tingkat fleksibilitas kerja yang tinggi serta mampu mengelola beban kerja yang mereka hadapi sehingga tetap dapat mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Apabila dikaji lebih mendalam, tingginya fleksibilitas kerja memberikan kesempatan kepada *driver* untuk menentukan waktu mulai bekerja, mengatur jadwal operasional, memilih lokasi kerja, serta menentukan kapan harus beristirahat. Di sisi lain, meskipun *driver* menghadapi tuntutan untuk memperoleh pendapatan tertentu dan harus bekerja dalam durasi yang relatif panjang pada waktu-waktu tertentu, mereka tetap memiliki keleluasaan untuk menyesuaikan intensitas kerjanya dengan kondisi fisik maupun kebutuhan keluarga. Kombinasi antara tingginya fleksibilitas kerja dan beban kerja yang masih dapat dikelola inilah yang memungkinkan sebagian besar responden tetap memiliki *work life balance* yang baik.

Menurut Robbins & Judge (2019), keseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, salah satunya adalah tingkat fleksibilitas kerja dan besarnya tuntutan pekerjaan. Fleksibilitas kerja memberikan kontrol kepada individu dalam mengatur pekerjaannya, sedangkan beban kerja menentukan besarnya tekanan yang harus dihadapi dalam menyelesaikan tugas. Apabila kedua faktor tersebut berada pada kondisi yang seimbang, maka individu akan lebih mudah mempertahankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

Pendapat tersebut diperkuat oleh teori *Job Demands-Resources* (JD-R Model) yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2017). Teori ini menjelaskan bahwa kesejahteraan pekerja dipengaruhi oleh interaksi antara *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *job resources* (sumber daya pekerjaan). Dalam penelitian ini, beban kerja merupakan bentuk *job demands* yang memerlukan energi fisik maupun mental dari *driver*, sedangkan fleksibilitas kerja merupakan *job resources* yang memberikan keleluasaan, otonomi, dan kontrol dalam menjalankan pekerjaan. Ketika sumber daya pekerjaan mampu mengimbangi tuntutan pekerjaan, individu akan lebih mudah mengurangi stres kerja, meningkatkan kepuasan, serta mencapai *work life balance* yang lebih baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja yang tinggi mampu menjadi faktor pendukung dalam mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang dirasakan *driver*. Dengan adanya kebebasan dalam menentukan waktu, jadwal, dan lokasi kerja, *driver* dapat mengatur ritme kerja sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan pribadi. Kondisi tersebut menyebabkan tuntutan pekerjaan tidak secara langsung mengganggu kehidupan keluarga maupun aktivitas sosial mereka. Oleh karena itu, keberadaan fleksibilitas kerja menjadi salah

satu faktor penting yang membantu *driver* mempertahankan keseimbangan kehidupannya meskipun memiliki tuntutan pekerjaan tertentu.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *work life balance* tidak dapat dijelaskan hanya oleh satu variabel secara terpisah. Fleksibilitas kerja dan beban kerja saling berinteraksi dalam memengaruhi kemampuan *driver* untuk membagi waktu, tenaga, dan perhatian antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Semakin tinggi fleksibilitas yang dimiliki dan semakin baik beban kerja dapat dikelola, maka semakin tinggi pula tingkat *work life balance* yang dapat dicapai oleh *driver* Maxim Kabupaten Tana Toraja.

Besarnya kontribusi kedua variabel tersebut terhadap *Work Life Balance* dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,153. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan beban kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 15,3% variasi *work life balance Driver* Maxim Kabupaten Tana Toraja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti dukungan keluarga, kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, kondisi ekonomi, maupun karakteristik individu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putra et al. (2025), Meilanti et al. (2025), serta Sari & Yuniasanti (2025) yang menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan, khususnya fleksibilitas kerja dan beban kerja, merupakan faktor yang secara bersama-sama memengaruhi *Work Life Balance*. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya ditentukan oleh rendah atau tingginya tuntutan pekerjaan, tetapi juga oleh sejauh mana individu memiliki keleluasaan untuk mengatur cara, waktu, dan tempat dalam melaksanakan pekerjaannya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap *Work-Life Balance driver* Maxim di Kabupaten Tana Toraja, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap *Work-Life Balance driver* Maxim di Kabupaten Tana Toraja. Secara simultan, fleksibilitas kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap *Work-Life Balance driver* Maxim di Kabupaten Tana Toraja.

Saran

Pihak Maxim perlu memberikan edukasi kepada *driver* mengenai pengelolaan jam kerja yang sehat agar fleksibilitas kerja tidak menyebabkan jam kerja yang berlebihan hanya untuk mengejar pendapatan. Selain itu, *driver* disarankan untuk mengatur target pendapatan secara realistis sehingga tidak memaksakan diri bekerja ketika kondisi fisik sudah lelah. Hal

ini penting untuk menjaga kesehatan dan kualitas kehidupan pribadi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi *work-life balance*, seperti stres kerja, kepuasan kerja, dukungan keluarga, dan motivasi kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Abadi, M. D., & Taufiqurrahman, A. (2023). Fleksibilitas kerja, insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja *driver* Grabbike Lamongan. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(1). <https://doi.org/10.58906/melati.v40i1.97>
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis pengaruh. *JIBEKA: Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 11(1), 77-85.
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingallhalli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of work life and work-life balance. *Journal of Human Values*.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnуска, S. (2020). Work-family balance and job outcomes: Examining the role of flexibility. *Journal of Vocational Behavior*, 118(3), 1-12.
- Grandjean, E. (2012). *Fitting the task to the human: A textbook of occupational ergonomics*. Taylor & Francis.
- Gunawan. (2020). Pengaruh pengaturan kerja yang fleksibel terhadap kinerja karyawan dengan *work-life balance* sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* (Studi pada karyawan divisi *food & beverage* Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART: Studi & Riset Manajemen*, 14(3), 54.
- Josep. (2025). Pengaruh fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Mode*.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis beban kerja*. Penebar Swadaya Grup.
- Kuswandi, D., & Nuryanto, G. (2021). Pengaruh harga, promosi dan kualitas pelayanan terhadap loyalitas pelanggan melalui kepuasan pelanggan sebagai variabel intervening. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(10), 1705-1718.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 49(1), 60-68. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>
- McDonald, P., & Bradley, L. (2017). *The case for work-life balance: Best practice for Australian employers*. Work Life Centre.

- Pengemanan, N., dkk. (2017). Work-life balance dan faktor-faktor yang memengaruhinya. *Jurnal Psikologi dan Perilaku Organisasi*.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Putra, V. G. (2025). Pengaruh fleksibilitas kerja dan beban kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada pengemudi Gojek. *Jurnal Manajemen Transportasi Online*.
- Rachman, A. (2025). Analisis pengaruh fleksibilitas kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis*.
- Rahmawati, K., & Kurnia, M. (2017). Pengaruh rotasi kerja, kompensasi dan pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervensi: Studi kasus di Rumah Sakit Umum (RSUD) Tidar Kota Magelang. *Jurnal Unimma*.
- Rizqi, A., Wicaksono, T., & Sari, L. (2020). Analisis beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 55-67.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Romdona, S., Junista, S. S., & Gunawan, A. (2024). Teknik pengumpulan data: Observasi, wawancara dan kuesioner. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Politik*, 3(1), 39-47. <https://samudrapublisher.com/index.php/JISOSEPOL>
- Sari, W. T. (2025). Hubungan antara *flexible working arrangements* dengan *work-life balance* pada karyawan milenial. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.
- Siskayanti, N. K., & Sanica, I. G. (2022). Pengaruh fleksibilitas kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar selama *work from home*. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(1), 92-108.
- Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 473-499. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sun, L., & Xiang, X. (2021). Workload, work-life balance, and job satisfaction among ride-hailing drivers. *Journal of Transport & Health*, 22, Article 101120. <https://doi.org/10.1016/j.jth.2021.101120>

- Supriyanto, & Janamarta, S. (2022). Pengaruh merek produk, kualitas produk, dan harga produk terhadap keputusan konsumen dalam pembelian helm merek KYT (Studi kasus pada konsumen helm KYT di Kota Tangerang). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(2). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi industri: Dasar-dasar ergonomi untuk produktivitas dan keselamatan kerja*. Harapan Press.
- Thilagavathy, S., & Geetha, S. (2021). Work-life balance among working women: A modern perspective. *International Journal of Management*, 12(3), 45-52. <https://doi.org/10.34218/IJM.12.3.2021.005>
- Wheatley, D. (2017). Autonomy in the workplace: Has the time come for continuous self-direction? *Work, Employment and Society*, 31(2), 328-343. <https://doi.org/10.1177/0950017016631447>
- Wibowo, S. W., & Kusdiyanto, K. (2024). Pengaruh beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap *work-life balance* karyawan (Studi pada karyawan industri UMKM di Kota Surakarta). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 7(2), Article 2. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v7i2.7920>
- Wickens, C. D. (2015). *Engineering psychology and human performance*. Pearson.
- Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1), 56-75. <https://doi.org/10.1177/0950017018785616>