

Hubungan Antara *Flexible Working Arrangements* dengan *Work-Life Balance* Pada Karyawan Milenial

(1)* Wahyu Triuspita Sari, (2) Reny Yuniasanti

(1).(2) Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta

*Email: reni.yuniasanti@mercubuana-yogya.ac.id

ABSTRACT

This research investigates the relationship between flexible working arrangements and work-life balance among millennial employees. The study purposive sampling method to select 70 millennial employees aged 24-44 years, who have been working for a minimum of 3 months under a flexible working system. Data collection was conducted using a Likert scale. The research utilized two main scales: the Work-life balance scale with a discrimination coefficient ranging from 0.254 to 0.750 and a reliability coefficient of $\alpha = 0.834$, and the Flexible working arrangement scale with a discrimination coefficient ranging from 0.297 to 0.764 and a reliability coefficient of $\alpha = 0.866$. Correlation analysis was conducted using Pearson's Product Moment correlation with SPSS Version 22. The results indicate a significant positive relationship between the two variables, with a Pearson correlation coefficient (r_{xy}) of 0.624 and $p = 0.000$ ($p < 0.05$). The implications of this research suggest that the implementation of flexible working systems can enhance the work-life balance for millennial employees, ultimately having a positive impact in a dynamic work environment.

Keywords : flexible working arrangements; millennial employees; work-life balance

PENDAHULUAN

Penduduk Indonesia pada tahun 2016 lebih dari 40% adalah generasi milenial. Jumlah ini diperkirakan akan mencapai puncaknya pada tahun 2030, dengan 70% tenaga kerja generasi milenial (Muliawati & Frianto, 2020). Ini menunjukkan betapa pentingnya generasi milenial untuk setiap sektor ekonomi Indonesia (Fajri, 2022). Pekerja milenial biasanya mengacu pada orang-orang yang lahir antara tahun 1980 dan 2000, dan diperkirakan akan mendominasi pasar kerja pada tahun 2025 (Fajri, 2022). Kata "milenial" umumnya mengacu pada individu yang lahir antara tahun 1980 sampai 2000 (Fajri, 2022). Generasi milenial adalah pekerja aktif, seperti yang dinyatakan oleh Badan Pusat Statistik (2018) bahwa lebih dari 50% orang Indonesia berusia di bawah 30 tahun, oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa generasi milenial saat ini adalah pekerja yang aktif. Badan Pusat Statistik (2023) memperkirakan bahwa dari tahun 2020 hingga 2045, 70% penduduk Indonesia akan berasal dari kelompok usia 15 hingga 64 tahun. Generasi milenial, juga dikenal sebagai Generasi Y, akan mulai mendominasi populasi.

Menurut Chernevsky dan Greenberg (2016), karyawan milenial memiliki karakteristik utama yang mendukung adaptasi dalam lingkungan kerja. Pertama, generasi ini berpikiran terbuka dan adaptif karena telah menyaksikan perubahan teknologi, bisnis, dan ekonomi yang masif. Karyawan milenial terbiasa dengan perubahan dan bersedia mencoba hal-hal baru, sehingga mudah mempelajari keterampilan baru dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang dinamis.

Selain itu, generasi ini sangat melek teknologi dan terbiasa menggunakan teknologi dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pekerjaan, yang menjadikan proses penyelesaian tugas menjadi efisien dan produktif. Selain itu, karyawan milenial juga memiliki jiwa sosial yang tinggi, peduli terhadap lingkungan, dan ingin berkontribusi pada hal-hal positif, sehingga cenderung tertarik pada perusahaan yang memiliki nilai-nilai sosial sejalan. Integrasi karakteristik ini menciptakan potensi besar bagi perusahaan

dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang terus berubah.

Sebuah survei di Amerika Serikat oleh Deloitte (2021) menemukan bahwa *work-life balance* adalah faktor paling penting dalam memilih pekerjaan. Sekitar 72% orang yang menjawab menganggap hal ini sangat penting bagi karyawan milenial saat memilih pekerjaan (Wicaksana & Suryadi, 2022). Sumber daya manusia memainkan peranan penting dalam mengelola aktivitas organisasi dan merupakan faktor utama dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Ramdhania & Yuniasanti, 2023). Oleh karena itu, tantangan muncul bagi karyawan milenial di perusahaan jika tidak mampu melaksanakan fungsi dan tanggung jawab dengan baik dan teratur (Ramdhania & Yuniasanti, 2023).

Sekarang, konsep *work-life balance* sangat penting bagi perusahaan, terutama mengingat waktu yang terbatas, beban kerja yang meningkat, peran gender yang berubah, masalah moral atau etika, biaya kesehatan, dan masalah sosial atau ekonomi yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja (Kurmayaeva dkk., dalam Wicaksana & Suryadi, 2022). Moore (2007) mendefinisikan *work-life balance* sebagai upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif yang mengurangi kemungkinan konflik antara pekerjaan dan hal-hal lain, memungkinkan karyawan milenial menjaga keseimbangan pada pekerjaan dengan aktivitas pribadi atau perihail lainnya, sehingga terdapat keharmonisan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan.

Kemampuan industri dan organisasi dalam mengubah pekerjaan kantor tradisional menjadi model kerja yang fleksibel memunculkan perspektif baru mengenai potensi karyawan milenial untuk bekerja dari jarak jauh dan mandiri (Dewi & Salendu, 2023). Oleh karena itu, *flexible working arrangements* sebagai salah satu opsi sistem kerja baru yang dapat digunakan oleh perusahaan-perusahaan saat ini, karena dapat memberikan dampak positif bagi kesehatan mental, kesehatan fisik, dan kehidupan pribadi karyawan milenial (Ridawati, 2022).

Pengaturan kerja yang dapat disesuaikan diharapkan dapat membantu menurunkan stres dan meningkatkan kualitas hidup, yang seharusnya berkontribusi pada penciptaan seimbangannya antara hidup pribadi dan pekerjaan (Kalliath & Brough, 2008). Penelitian terdahulu oleh Chung & Van der Lippe (2020) mengungkapkan *flexible working arrangements* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Dampak positif yang signifikan ini terwujud dalam peningkatan keseimbangan kehidupan pribadi dengan pekerjaan.

Menurut Poulouse dan Sudarsan (2017) menegaskan empat faktor yang mempengaruhi *work-life balance* pada karyawan milenial. Pertama, faktor personal termasuk kepribadian, kesejahteraan, dan kecerdasan emosional. Kedua, faktor organisasi termasuk fleksibilitas pekerjaan, dukungan organisasi, stres kerja, konflik peran, dan teknologi. Ketiga, faktor lingkungan termasuk pengasuhan anak, dukungan keluarga, dan faktor lingkungan lainnya. Terakhir, yaitu usia, status pengasuhan, pengalaman kerja, jenis pekerjaan, dan penghasilan.

Flexible working arrangements memudahkan karyawan milenial mencapai kehidupan kerja dan hal diluar kerja secara bersamaan (Ridawati, 2022). Aspek-aspek *flexible working arrangements* meliputi dua kategori, seperti yang dinyatakan oleh (Selby dkk., 2001). Pertama, *flexible location* atau *teleworking* di mana tidak ada kewajiban bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dari kantor yang secara tetap digunakan sebagai tempat kerja mereka. Kedua, jam kerja yang fleksibel atau *flexible time* memungkinkan karyawan, dengan persetujuan perusahaan, untuk mengubah jadwal kerja mereka di luar jadwal kerja standar. Untuk mencapai kepuasan kerja, karyawan harus memastikan bahwa dinamika kerja dan kehidupan pribadi saling berhubungan, yang dikenal sebagai *work-life balance* (Gallup, 2016).

Sejalan yang disampaikan oleh Ramdhania dan Yuniasanti (2023) *flexible working arrangements* untuk pekerja milenial mampu menjadi salah satu solusi. Pendekatan ini

memungkinkan karyawan milenial memiliki waktu fleksibel dalam menyelesaikan tugas, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan, serta menciptakan keseimbangan dalam kehidupan pribadi. Dari uraian latar belakang diatas, penelitian ini akan menyelidiki apakah ada korelasi pada fleksibilitas pekerjaan (FWA) terhadap WLB bagi karyawan milenial.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode analisis *product moment correlation*, analisis ini mencari hubungan antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat (Ghozali, 2022). Dalam penelitian ini, metode *purposive sampling* digunakan, yang berarti responden dipilih berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh tujuan penelitian (Siregar, 2017). Adapun kriteria dalam penelitian ini yaitu karyawan milenial sebagai subjek dengan rentang usia antara 24-44 tahun, minimal bekerja selama 3 bulan dan bekerja dengan sistem yang fleksibel. Penelitian ini melibatkan 70 responden yang merupakan karyawan milenial di CV. Alineaku melalui *Google Form* yang disebar via *WhatsApp*. Berdasarkan panduan dari Gay dkk (2009) penelitian deskriptif memerlukan minimal 10% dari total populasi untuk populasi besar dan minimal 20% untuk populasi kecil, sementara penelitian korelasi membutuhkan setidaknya 30 responden.

Empat kategori jawaban yang diberikan untuk pengumpulan data adalah (SS) Sangat Sesuai, (S) Sesuai, (TS) Tidak Sesuai, dan (STS) Sangat Tidak Sesuai. Penggunaan 4 kategori ini bertujuan untuk menghindari respon netral agar pendapat responden lebih informatif (Azwar, 2017). Studi ini menerapkan 2 skala utama, diantaranya skala *flexible working arrangements* dan skala *work-life balance*, yang keduanya diadaptasi oleh Ridawati (2022). Skala *work-life balance* didasarkan pada aspek-aspek dari *State Services Commission* (2006) yang mencakup dua dimensi utama: aspek tempat kerja dan kebutuhan hidup. Skala ini terdiri dari 12 aitem yang bersifat *favorable*, dengan validitas pada rentang antara 0,000 hingga 0,041 dengan reliabilitas 0,695. Sementara itu, skala *flexible working arrangements* terdiri dari 14 aitem yang mengacu pada dua dimensi, yaitu *flexible location* atau *teleworking* dan *flexible time* menurut Selby dkk. (2001). Validitas pada skala *flexible working arrangements* berada di rentang 0,000-0,037 dengan reliabilitas sebesar 0,853. Analisis data penelitian ini dengan bantuan aplikasi *statisric SPSS versi 22*.

HASIL

Responden dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan milenial dari perusahaan CV. Alineaku. Responden berusia 24-44 tahun yang telah bekerja minimal 3 bulan dengan sistem kerja fleksibel pada tabel 1:

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian

Data Demografi	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	40	57,1%
Perempuan	30	42,9%
Total	70	
Asal Daerah		
DIY	65	92%
Non DIY	5	8%
Total	70	
Usia		
15-24 tahun	4	6%
25-44 tahun	66	94%
Total	70	
Pendidikan		
S1	18	26%
SMA/SMK	52	74%
Total	70	
Masa Kerja		
<6 Tahun	67	96%
6-10 Tahun	3	4%
Total	70	
Lama waktu bekerja di dalam kantor		
1-4 Jam	34	48%
4-8 Jam	36	22%
Total	70	
Lama waktu bekerja di luar kantor		
1-4 Jam	48	68%
4-8 Jam	22	32%
Total	70	
Lokasi Kerja		
Di Dalam Office	49	70,0%
Di Luar Office	21	30,0%
Total	70	
Profesi		
Manajer	1	1,5%
Non Manajer	69	98,5%
Total	70	

Selanjutnya, data penelitian yang diperoleh dari skala *flexible working arrangements* dan skala *work-life balance* menjadi landasan dalam pengujian hipotesis dan empirik yang dapat dilihat pada tabel 2:

Tabel 2. Deskripsi Data Penelitian

Varaibel	N	Data Hipotetik					N	Data Empirik				
		M	Min	Max	SD	RANGE		M	Max	Min	SD	RANGE
Flexible working arrangements	70	13	52	32,5	6,5	39	70	35	52	45,21	4,194	17
Work-life balance	70	10	40	25	5	30	70	30	40	34,50	3,059	10

Tabel 3 menunjukkan hasil kategorisasi skala *flexible working arrangements* dan skala *work-life balance*. Data deskriptif menunjukkan bahwa mereka dapat dikategorikan dalam tiga kelompok: tinggi, sedang, dan rendah. Kelompok-kelompok ini didasarkan pada skor mean hipotetik dan deviasi standar hipotetik (Azwar, 2017).

Tabel 3. Kategorisasi Skala *Flexible Working Arrangements* dan *Work-Life Balance*

Kategori	Rumus	Skor	N	Persentase
Tinggi	$M + 1SD \leq X$	$39 \leq X$	64	8,6%
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$26 \leq X < 39$	6	91,4%
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 26$	0	0%
Total			70	100%

Kategori	Rumus	Skor	N	Persentase
Tinggi	$M + 1SD \leq X$	$30 \leq X$	70	100%
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$20 \leq X < 30$	0	0%
Rendah	$X < M - 1SD$	$X < 20$	0	0%
Total			70	100%

Uji normalitas *one sample Kolmogorov-Smirnov* (KS-Z) digunakan dalam penelitian ini. Pedoman KS-Z adalah bahwa data berdistribusi normal jika signifikansi KS-Z lebih besar dari 0,050, dan sebaliknya (Hadi, 2015). Hasil uji menunjukkan variabel *flexible working arrangements* (KS-Z = 0,222, $p = 0,000$) dan *work-life balance* (KS-Z = 0,202, $p = 0,000$) tidak berdistribusi normal. Namun, menurut Hadi (2015), distribusi data tidak memengaruhi hasil penelitian jika sampel ≥ 30 ; dengan 70 subjek, kedua variabel tetap diuji. Uji linearitas dengan signifikansi $F < 0,050$ menunjukkan $p = 0,000$, mengindikasikan hubungan linier antara *flexible working arrangements* dan *work-life balance* (Azwar, 2017), sehingga dapat dilanjutkan ke uji hipotesis.

Hasil analisis *product moment* diperoleh korelasi antara variabel *flexible working arrangements* dengan variabel *work-life balance* dengan berdasarkan nilai r hitung (*pearson correlations*) yaitu (r_{xy}) = 0,624 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel *flexible working arrangements* dengan variabel *work-life balance* pada karyawan milenial. Dimana semakin tinggi *flexible working arrangements*, maka semakin tinggi juga *work-life balance* pada karyawan milenial. Sebaliknya semakin rendah *flexible working arrangements*, maka semakin rendah juga *work-life balance* pada karyawan milenial.

PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana *flexible working arrangements* dan *work-life balance* terhadap pekerja generasi milenial. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel, dengan nilai koefisien korelasi *Pearson* (r_{xy}) sebesar 0,624 dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,381, diketahui bahwa pengaturan kerja fleksibel memberikan kontribusi sebesar 38,1% terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan milenial. Faktor lain, yang tidak termasuk variabel penelitian ini, memberikan kontribusi sebesar 61,9%.

Hasil analisis *independent sample t-test* menunjukkan bahwa rata-rata skor *work-life balance* perempuan ($M = 37,1$) lebih tinggi dibandingkan laki-laki ($M = 32,6$), dengan nilai $t = -8,866$ dan $p = 0,000$, mengindikasikan perbedaan signifikan secara statistik. Nilai $sig = 0,109$ menunjukkan variabilitas antar kelompok cukup homogen, mendukung validitas analisis. Kelompok usia 15-24 tahun memiliki rata-rata *work-life*

balance ($M = 36,2$) yang lebih tinggi dibandingkan kelompok usia 25-44 tahun ($M = 34,4$), tetapi perbedaan ini tidak signifikan secara statistik ($t = 1,160$, $p = 0,250$).

Hasilnya menunjukkan bahwa semakin fleksibel pengaturan kerja perusahaan, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan milenial. Sebaliknya, lebih sedikit fleksibilitas pengaturan kerja, lebih sedikit keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Berdasarkan hasil kategorisasi skor pada skala *flexible working arrangements*, mayoritas subjek dalam penelitian ini (91,4%) berada pada kategori fleksibilitas kerja yang sedang, sementara tidak ada subjek yang termasuk dalam kategori rendah dan hanya 8,6% subjek yang termasuk dalam kategori tinggi. Ini membuktikan bahwa mayoritas pekerja senang dengan sistem kerja yang fleksibel karena dapat menentukan lokasi dan waktu kerja sesuai preferensi pribadi. Selain itu, kategorisasi skor pada skala *work-life balance* menunjukkan bahwa seluruh subjek (100%) memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sangat baik, baik dalam konteks kehidupan pribadi maupun keluarga.

Korelasi positif antara *flexible working arrangements* dan *work-life balance* tersebut didukung oleh penelitian terdahulu dari Dewi dan Salendu (2023), yang menemukan bahwa penerapan pengaturan kerja fleksibel berpengaruh besar pada keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Artinya, apabila perusahaan mampu mengimplementasikan *flexible working arrangements* dengan baik, maka keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi karyawan meningkat. Selain itu, *flexible working arrangements* juga disebut sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi *work-life balance* pada karyawan milenial (Pouluse & Sudarsan, 2017). Menurut Selby dkk. (2001), *flexible working arrangements* mencakup dua aspek utama, yaitu *flexible location* atau *teleworking* dan *flexible time*.

Pada aspek pertama yaitu fleksibilitas tempat kerja, *teleworking* memungkinkan karyawan milenial untuk bekerja dari lokasi yang mereka pilih, baik dari rumah maupun tempat lain, tanpa harus berada di kantor atau tempat kerja yang tetap. Studi pada Kurdy dkk. (2023) juga menegaskan bahwa fleksibilitas tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan karyawan, otonomi, dan kontrol diri, yang berpengaruh positif terhadap kesejahteraan mental dan emosional karyawan serta mengurangi tingkat stres. Hal ini sejalan dengan aitem-aitem dalam aspek tersebut, seperti “Saya mengatur lokasi kerja sesuai keinginan saya” dan “pengaturan kerja fleksibel memungkinkan saya bekerja dari rumah”. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penerapan fleksibilitas tempat kerja melalui *teleworking* sangat cocok bagi karyawan milenial yang lebih menyukai variasi dan perubahan dalam bekerja.

Aspek kedua, yaitu fleksibilitas waktu kerja, menawarkan kepada karyawan, dengan persetujuan perusahaan, kebebasan untuk mengatur waktu kerja mereka di luar jadwal yang telah ditetapkan (Selby dkk., 2001). Penelitian Angelici dan Profeta (2024) menemukan bahwa fleksibilitas waktu kerja meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta menumbuhkan rasa dihargai dan didukung oleh perusahaan. Hal ini berpotensi meningkatkan komitmen, kreativitas, dan motivasi karyawan milenial dalam bekerja. Dari delapan aitem yang terkait dengan aspek ini, dua di antaranya adalah “Jam kerja yang fleksibel memungkinkan saya menyelesaikan tugas tepat waktu.” Kesimpulannya, fleksibilitas waktu kerja memberikan kesempatan bagi karyawan milenial untuk menyesuaikan jadwal kerja mereka dengan lebih baik, yang berkontribusi pada *work-life balance* karyawan serta memperkuat rasa dihargai di tempat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti dan diterima, yang mengindikasikan adanya korelasi positif antara pengaturan kerja fleksibel dan keseimbangan kerja-hidup pada

karyawan generasi milenial. Temuan ini menegaskan bahwa fleksibilitas dalam pengaturan kerja berkontribusi signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan milenial, meskipun penelitian ini tidak menganalisis faktor tambahan. Hasil klasifikasi menunjukkan bahwa responden berada dalam kategori tinggi dalam hal fleksibilitas pekerjaan dan keseimbangan hidup, yang mengindikasikan bahwa semakin baik fleksibilitas dalam pengaturan kerja, semakin tinggi pula keseimbangan kehidupan kerja yang dirasakan oleh karyawan milenial. Sebaliknya, rendahnya fleksibilitas dalam pengaturan kerja berpotensi menurunkan tingkat keseimbangan kehidupan kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar pengambilan data dilakukan secara langsung, karena pengumpulan data melalui penyebaran skala penelitian secara daring membutuhkan waktu yang relatif lebih lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelici, M., & Profeta, P. (2024). Smart working: work flexibility without constraints. *Management Science*, 70(3), 1680–1705. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2023.4767>
- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Statistik Indonesia*.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2023). *Karakteristik Angkatan Kerja Indonesia Agustus 2022*. <https://www.bps.go.id/publication>
- Balancing Work and Personal Lives*. (2006). State Services Commission.
- Chernevsky, V., & Greenberg, J. (2016). *Millennials at work: How to manage them and inspire them*. Wiley-Blackwell.
- Chung, H., & Van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work–life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Deloitte. (2021). *The 2020 Deloitte Millennial Survey United Kingdom*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/about-deloitte/deloitte-uk-2020-millennial-survey.pdf>
- Dewi, I. D. P., & Salendu, A. (2023). New Ways Of Working: Differences Between Autonomy Support And Flexible Work Arrangements And Relations To Employee Stress. *Psikologi, Insight: Jurnal Ilmiah*, 25(2).
- Fajri, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Generasi Milenial Terhadap OCB: Peran Pemediasi Kepuasan Kerja. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 183–187.
- Gallup. (2016). *How Millennials Want to Work and Live*.
- Gay, L. R., Mills, G. E., & Airasian, P. W. (2009). *Educational research: Competencies for analysis and applications*. Merrill/Pearson.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 27* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Pustaka Pelajar.
- 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.
- Kurdy, D. M., Al-Malkawi, H. A. N., & Rizwan, S. (2023). The impact of remote working on employee productivity during COVID-19 in the UAE: the moderating role of job level. *Journal of Business and Socio-Economic Development*, 3(4), 339–352. <https://doi.org/doi/10.1108/JBSED-09-2022-0104>
- Moore, F. (2007). Work-life balance: contrasting managers and workers in an MNC. *Employee Relations*, 29(4), 385–399.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2017). Assessing the influence of work-life balance

- dimensions among nurses in the healthcare sector. *Journal of Management Development*, 36(3), 427–437.
- Ramdhanita, T., & Yuniasanti, R. (2023). Hubungan Antara Support Family Dengan Work Life Balance Pada Ibu Yang Bekerja Di PT X. *Wahana*, 75(2), 130–137.
- Ridawati, R. D. W. (2022). *Pengaruh Flexible Working Arrangement terhadap Work-Life Balance Pegawai pada Masa Pandemi COVID-19 (Studi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang)*.
- Selby, C., Wilson, F., Korte, W., Millard, J., & Carter, W. (2001). *Flexible Working Handbook*. Virtech.
- Siregar, S. (2017). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (F. Hutari, Ed.; Edisi 1). Bumi Aksara.
- Wicaksana, S. A., & Suryadi, S. (2022). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance Pada Karyawan Generasi Milenial Di Sektor Perbankan. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 4(2), 137–143.