

HUBUNGAN *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* DENGAN *WORK-LIFE BALANCE DRIVER GOJEK* DI SURABAYA

SKRIPSI



Oleh

**Syafa Ziyadah Kirana
NIM. 17410177**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2021

HUBUNGAN *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* DENGAN *WORK-LIFE BALANCE DRIVER* GOJEK DI SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Psikologi
(S. Psi)

oleh

**Syafa Ziyadah Kirana
NIM. 17410177**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2020

HUBUNGAN *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* DENGAN *WORK-LIFE BALANCE DRIVER* GOJEK DI SURABAYA

S K R I P S I

oleh

Syafa Ziyadah Kirana
NIM. 17410177

Telah di setujui oleh:

Dosen Pembimbing

Agus Iqbal Hawabi, M. Psi
NIP. 198806012019031009

Mengatahui,

Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. Siti Mahmudah, M. Si
NIP. 19671029 199403 2 001

S K R I P S I

HUBUNGAN *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* DENGAN *WORK-LIFE BALANCE DRIVER GOJEK* DI SURABAYA

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal

Susunan Dewan Penguji

Sekretaris Penguji

Penguji Utama

Agus Iqbal Hawabi, M. Psi
NIP. 198806012019031009

Ermita Zakiyah, M. Th. I
NIP. 198701312019032007

Ketua Penguji

Muhammad Jamaluddin, M. Si
NIP. 198011082008011007

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Psikologi

4 Mei 2021

Mengesahkan

**Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**

Dr. Siti Mahmudah, M. Si
NIP. 19671029 199403 2 001

SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Syafa Ziyadah Kirana

NIM : 17410177

Fakultas : Psikologi UIN Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul "**Hubungan Flexible Working Arrangement dengan Work-life Balance**" adalah benar-benar hasil karya saya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, terkecuali pada bagian kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari terdapat klaim dari pihak lain, hal tersebut bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk mendapatkan sanksi.

Surabaya, 1 Februari 2021



Syafa Ziyadah Kirana
NIM. 17410177

MOTTO

We need to do a better job of putting ourselves higher on our own 'to do' list.

— Michelle Obama

PERSEMBAHAN

Dengan ridha dan kehendak-Nya
Kupersembahkan skripsi ini untuk orangtua, keluarga, guru-guru, teman-teman, dan
semua orang yang datang dan pergi di sepanjang kehidupan, terimakasih atas segala
bentuk pelajaran baik dan buruk di setiap perjalanan.
Dan untuk diriku sendiri. *Thanks my self for saving me.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberi kekuatan untuk senantiasa sabar, bertahan, dan gigih dalam mengerjakan skripsi dan melewati segala prosesnya. Shalawat serta salam senantiasa tidak pernah terlewatkan kepada junjungan umat Islam, Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini tidak terlepas dari keterlibatan berbagai pihak yang membantu baik dalam bentuk dukungan moral, emosional, maupun material. Oleh sebab itu, dengan segenap kerendahan hati, izinkan saya mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M. Ag selaku rector Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, M. Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Jamaluddin, M. Si selaku Ketua Jurusan Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Agus Iqbal Hawabi, M. Psi dan Dr. Retno Mangestuti, M. Si selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa membagi ilmu dan pengalaman, mengarahkan penulis hingga tuntas.
5. Dr. Ali Ridho, M. Si selaku dosen wali yang telah memberi inspirasi dan motivasi kepada penulis untuk senantiasa rajin dan bersungguh-sungguh untuk belajar.

6. Seluruh dosen, karyawan, dan *civitas academica* Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang turut membantu proses akademik penulis selama berkuliah.
7. Orangtua penulis serta keluarga yang memberikan doa dan berbagai dukungan kepada penulis, terutama untuk Mas Eq dan Narai, terimakasih telah memberi inspirasi kepada penulis untuk mengusung tema skripsi.
8. Teman-teman *Ravenfleve*, Psikologi 2017, Pondok Pesantren An-Nur Yadrusu, Pondok Pesantren Nurul Huda Joyosuko, Keluarga Laboratorium Psikodiagnostik dan adik tingkat maupun kakak tingkat yang banyak membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. *Support system* kala penulis susah maupun senang; Affan, Goldina, Rosyida, Oriza, Fahmi Panda, Auliya Firdausi. Terima kasih banyak atas seluruh dukungan, motivasi, inspirasi, dan banyak pelajaran baik-buruk sepanjang kehidupan.
10. Serta seluruh pihak yang terlibat dalam proses penggarapan skripsi ini secara langsung dan tidak langsung. Mas Deka, Mas Yudis, serta seluruh *driver* Gojek di Surabaya terutama yang bersedia membantu dalam pengisian kuisisioner.

Surabaya, 1 Februari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii	
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii	
HALAMAN PERNYATAAN	iv	
HALAMAN MOTTO	v	
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi	
KATA PENGANTAR	vii	
DAFTAR ISI.....	ix	
DAFTAR TABEL.....	xi	
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii	
ABSTRAK.....	xiii	
BAB I	PENDAHULUAN..... 1	
	A. Latar Belakang..... 1	
	B. Rumusan Masalah	13
	C. Tujuan Penelitian.....	13
	D. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II	KAJIAN TEORI..... 17	
	A. <i>Work-life Balance</i>	17
	1. Definisi <i>Work-life Balance</i>	18
	2. Dimensi <i>Work-life Balance</i>	19
	3. Aspek <i>Work-life Balance</i>	20
	4. Jenis-jenis <i>Work-life Balance</i>	20
	5. <i>Work-life Balance</i> Menurut Perspektif Islam	22
	B. <i>Flexible Working Arrangement</i>	23
	1. Definisi <i>Flexible Working Arrangement</i>	23
	2. Dimensi <i>Flexible Working Arrangement</i>	25
	3. Aspek <i>Flexible Working Arrangement</i>	25
	4. Jenis-jenis <i>Flexible Working Arrangement</i>	27
	5. <i>Flexible Working Arrangement</i> Menurut Perspektif Islam	27
	C. Hubungan <i>Work-life Balance</i> dengan <i>Flexible Working Arrangement Driver Gojek</i> di Surabaya.....	29
	D. Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN..... 31	
	A. Rancangan Penelitian	31
	B. Identifikasi Variabel	32
	1. Variabel Bebas	32
	2. Variabel Terikat.....	32
	C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32

	1. <i>Work-life Balance</i>	33
	2. <i>Flexible Working Arrangement</i>	33
D.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	33
	1. Populasi	33
	2. Sampel	34
E.	Teknik Pengumpulan Data	36
	1. Observasi	36
	2. Wawancara	36
	3. Kuisisioner	37
F.	Instrumen Penelitian.....	38
	1. Skala <i>Work-life Balance</i>	38
	2. Skala <i>Flexible Working Arrangement</i>	39
G.	Validitas dan Reliabilitas.....	40
	1. Validitas.....	40
	2. Reliabilitas.....	49
H.	Metode Analisis Data	51
	1. Kategorisasi	52
	2. Uji Asumsi.....	54
	3. Uji Hipotesis.....	55
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
	A. Deskripsi Pelaksanaan Penelitian	56
	1. Gambaran Umum Subjek Penelitian	56
	2. Waktu dan Tempat Penelitian	56
	3. Pelaksanaan Penelitian	57
	4. Hambatan dalam Penelitian.....	58
	B. Hasil Penelitian.....	59
	1. Kategorisasi	56
	2. Uji Asumsi.....	61
	3. Uji Hipotesis.....	63
	C. Pembahasan	65
	1. Tingkat <i>Work-life Balance</i> pada <i>Driver</i> Gojek di Surabaya	65
	2. Tingkat <i>Flexible Working Arrangement</i> Pada <i>Driver</i> Gojek di Surabaya	71
	3. Hubungan <i>Work-life Balance</i> dengan <i>Flexible Working</i> <i>Arrangement</i> di Surabaya	76
BAB V	PENUTUP	80
	A. Kesimpulan.....	80
	B. Saran.....	81
	DAFTAR PUSTAKA	82

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Skala <i>Work-life Balance</i>	38
Tabel 3.2	Skala <i>Flexible Working Arrangement</i>	39
Tabel 3.3	Tabel penguji (<i>rater</i>)	43
Tabel 3.4	Hasil Uji Aiken's V Skala <i>Work-life Balance</i>	43
Tabel 3.5	Hasil Uji Aiken's V Skala <i>Flexible Working Arrangement</i>	44
Tabel 3.6	<i>Blueprint</i> skala <i>Work-life Balance</i> setelah uji validitas.....	46
Tabel 3.7	Hasil uji validitas skala <i>Work-life Balance</i>	43
Tabel 3.8	<i>Blueprint</i> skala <i>Flexible Working Arrangement</i>	46
Tabel 3.9	Hasil uji validitas skala <i>Flexible Working Arrangement</i>	44
Tabel 3.10	Hasil uji reliabilitas.....	50
Tabel 4.1	Tabel kategorisasi <i>Work-life Balance</i> dan <i>Flexible Working Arrangement</i>	59
Tabel 4.2	Tabel uji normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	61
Tabel 4.3	Tabel uji linieritas <i>Anova</i>	63
Tabel 4.4	Tabel uji hipotesis <i>Pearson Correlation</i>	61
Tabel 4.5	Diagram Tingkat Aspek <i>Work Interference with Personal Life</i>	67
Tabel 4.6	Diagram Aspek <i>Tingkat Personal Life Interference with Work</i>	69
Tabel 4.7	Diagram Tingkat Aspek <i>Work-Personal Life Enhancement</i>	70
Tabel 4.8	Diagram Tingkat Aspek Waktu Kerja.....	73
Tabel 4.9	Diagram Tingkat Aspek Lokasi Kerja.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian	89
Lampiran 2	Lembar uji validasi ahli	91
Lampiran 3	Data demografi	108
Lampiran 4	Tabulasi respon instrumen penelitian <i>Work-life Balance</i>	115
Lampiran 5	Tabulasi respon instrument penelitian <i>Flexible Working Arrangement</i>	119
Lampiran 6	Hasil uji validitas Aiken instrument <i>Work-life Balance</i>	123
Lampiran 7	Hasil uji validitas Aiken instrument <i>Flexible Working Arrangement</i>	124
Lampiran 8	Dokumentasi Penelitian.....	125

ABSTRAK

Syafa Ziyadah Kirana, 17410177, Hubungan *Work-life Balance* dengan *Flexible Working Arrangement Driver* Gojek di Surabaya, *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021.

Dosen Pembimbing: Agus Iqbal Hawabi, M. Psi

Sumber daya manusia apabila dikelola dengan baik, akan meningkatkan kualitas perusahaan melalui performa kinerjanya yakni dengan menjaga kesejahteraan pekerja, sehingga akan berdampak pada peningkatan produktivitas. Sebaliknya apabila kesejahteraan kurang diperhatikan akan menyebabkan penurunan komitmen kerja, tingginya *turnover* dan stres kerja. *Work-life balance* merupakan istilah yang menjelaskan keseimbangan antara kehidupan individu dengan pekerjaan. Dalam mewujudkan keseimbangan antara pekerjaan dengan aktivitas lainnya dibutuhkan suatu sistem yang memungkinkan kedua domain tersebut dapat berjalan dengan baik. *Flexible working arrangement* merupakan suatu modifikasi sistem kerja yang memungkinkan pekerja untuk bebas menentukan waktu, durasi, dan lokasi bekerja.

Penelitian ini disusun untuk mengetahui hubungan antara *flexible working arrangement* dengan *work-life balance*. Skala *work-life balance* diadaptasi dari Fisher (2001) dan tersusun atas 12 item, sementara skala *flexible working arrangement* diadaptasi dari Selby & Wilson (2003) terdiri atas 14 item. Penelitian ini melibatkan 104 responden melalui metode *accidental sampling* dengan populasi *driver* Gojek di Kota Surabaya. Adapun validitas skala *work-life balance* bergerak antara 0,328 hingga 0,494. Sementara validitas pada skala *flexible working arrangement* bergerak antara 0,379 hingga 0,795.

Temuan pada penelitian ini membuktikan bahwa kedua variabel berkorelasi positif dan signifikan ($r = 0,287$, $p < 0,05$). Dengan demikian peningkatan *work-life balance* beriringan dengan meningkatnya *flexible working arrangement*. Seiring dengan kemajuan peradaban yang pada hakikatnya adalah untuk mempermudah aktivitas manusia, maka diharapkan di masa mendatang *flexible working arrangement* dapat menjadi suatu solusi dalam dunia industry agar pekerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan dengan pekerjaannya sehingga diharapkan dapat meminimalisir dampak-dampak buruk dari rendahnya tingkat *work-life balance* yang diakibatkan oleh sistem kerja yang kurang suportif.

Kata Kunci: *Work-life balance*, *flexible working arrangement*, Gojek, kesejahteraan, sistem kerja

ABSTRACT

Syafa Ziyadah Kirana, 17410177, The Relationship between Work-life Balance and Flexible Working Arrangement of Gojek Drivers in Surabaya, Undergraduate Thesis, Faculty of Psychology, Islamic State University of Maulana Malik Ibrahim Malang, 2021.

Thesis Advisor: Agus Iqbal Hawabi, M. Psi

Properly-managed human resources would increase the quality of the company by maintaining workers's welfare. It would impact on productivity improvement. In otherwise, lack of attention of the welfare would cause decreased work commitment, high turnover and work stress. Work-life balance is a term that explain about the stability between work and life. In realizing the stability, need a system that enables the two domains to run well. Flexible working arrangement is a modified system that enables workers to freely decide when, where, and what time they work.

This study was made to determine the relationship between flexible working arrangement and work-life balance. Work-life balance scale is adopted from Fisher (2001) and consists of 12 items. Flexible working arrangement scale is adopted from Selby & Wilson (2003) and consists of 14 items. In the data retrieval process involved 104 respondents by accidental sampling, and the population is Gojek's drivers in Surabaya City. Work-life balance scale's validity is about 0,328 to 0,494. And flexible working arrangement scale's validity is about 0,379 to 0,795.

The findings of this study showed if the two variables are positively and significantly correlated ($r = 0,287$, $p < 0,05$). Thereby, increasing work-life balance goes hand in hand with flexible work arrangements. As civilization advances, which sustain human activities, it is hoped that in the future flexible work arrangements can be a solution in the industrial field so that workers can balance their life with their work and it is expected to minimize the bad effects of a low level of work-life stability caused by lack-sportive of work system.

Key words: Work-life Balance, flexible working arrangement, Gojek, welfare, work system.

مستخلص البحث

شرفى زيادة كفورته، 17410177، العلاقة بين ترتيبات العمل العرزة ومماركات التوازن للعمل ولحياة من سلّون دراجة ناروية عبر الإنترنت (Gojek) في سورابايا، لبحث إجماعي، كلية
لنفس بجامعة مولنا ملك إبراهيم السالمية الحكومية، مالانج، 2021.
لمشرف: الأستاذة أغوس أوبل، كلية الماكن نير

الكلمات الشارة: التوازن بين العمل والحياة، ترتيب العمل المرنة، متوازنون دراجة ناروية

عبر الإنترنت، الرناوية، نظم العمل. إذا تدمت إدارة موارد البشرية بشكل

صحيح، ستؤدي جودة الشركة من خلال أدائها أي

من خلال الحفاظ على رناوية العالم، بحيث يكون لها تأثير على زيادة التنافسية. وعلى العكس،

إذا لم يتم التعامل بالرناوية فينبغي أن ينعكس ذلك في انخفاض التزام بالعمل، وانخفاض معدل دوران العمل

وضغوط العمل. التوازن بين العمل والحياة هو مصطلح يصف التوازن بين الحياة المهنية والعمل. والتعريف التوازن بين العمل والأشياء الأخرى، احتياج إلى نظام يسمح لعمل

بشكل جيد. ترتيب

العمل المرن هو تعديل لنظام العمل يسمح للعمل بحرية تحببه وقت ومدة وموقع عملهم.

وذا البحث يترتب بتعريف العلاقة بين ترتيب عمل مرن مع توازن بين العمل والحياة.

أن مؤيدس توازن بين العمل والحياة تكيف من نيسر (2001) ومركب من 12 عناصر، تميزاً بمؤيدس ترتيب العمل المرن تكيف من سلبى وولسون

(2003) من 14 عناصر. شملت هذا البحث 104 مشاركين من خلال طريقة أخذ العينات لعرضية مع مجموعة من سلّون دراجة ناروية عبر

الإنترنت في مدينة سورابايا. يتحرك مؤيدس لصلحية التوازن العمل والحياة بين 0.328 إلى

0.494. وندي لوزيت نفره، تتراوح صلحية مؤيدس ترتيب العمل المرن من 0.379 إلى 0.795.

تثبت النتائج في هذا البحث أن المتغيرين لها علاقة ارتباط موجبة ومعزوية ($r = 0.287$)

، $p < 0.05$). وبالتالي، فإن الزيادة في التوازن بين العمل والحياة تسير جنباً إلى جنب مع زيادة

ترتيبات العمل العرزة. ومع تقدم الحضارة التي تهدف بشكل أساسي إلى تسهيل الشريعة البشرية، مالم يهمل أن تكون ترتيبات العمل العرزة في السننديل حلّ في العالم الصناعي حتى يتمكن

العمل متفوق التوازن بين حياتهم وعملهم بحيث يتنوع تقبل النار السريعة الانخفاض من ترتيبات العمل

والحياة والتوازن للاجتماع عن نظام عمل أول دع.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan yang harus dipelihara. Berbeda dengan aset perusahaan lainnya yakni *method, material, money, machine*, manusia sebagai makhluk spesial yang diciptakan Tuhan memiliki segenap daya berpikir, berperasaan, dan berperilaku yang membantu manusia dalam menjalani berbagai aktivitas dan pekerjaannya. Dalam suatu hubungan kerja yang melibatkan pengusaha, pekerja, dan pemerintah, terdapat perbedaan perspektif dalam memandang hubungan kerja sebagaimana dikemukakan oleh Wheelwright (1999) yang menyatakan bahwa penting untuk mempertimbangkan 2 pandangan yang sangat berbeda tentang peran hukum dalam hubungan ketenagakerjaan. Di satu sisi, hukum harus secara aktif melindungi pekerja dari eksploitasi dan diskriminasi, sementara di sisi lain tujuannya adalah untuk melihat daya saing yang difasilitasi oleh kebebasan permainan pasar, sehingga dalam hukum terjadi campur tangan dalam pada hubungan kerja (Ismono, 2018). Dengan demikian, sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pekerja sebagai sumber daya manusia, maka perlu bagi perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, sehingga dapat meningkatkan kualitas perusahaan melalui performa kinerjanya.

Upaya terpenting yang dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi hak-hak pekerja adalah dengan turut menjaga kesejahteraan pekerja. Sebagaimana dikatakan

oleh Spreitzer & Porath (2012) bahwa kesejahteraan pekerja merupakan faktor penting bertahan dan berkembangnya perusahaan di seluruh dunia (Zheng, Zhu, Zhao, & Zhang, 2015). Didukung pula oleh Indrayani (2014) yang menyatakan bahwa kesejahteraan pekerja yang baik akan meningkatkan produktivitas pekerja tersebut. Adapun salah satu indikator kesejahteraan adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan karyawan (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003).

Work-life balance merupakan istilah yang menjelaskan keseimbangan antara kehidupan individu dan kehidupan pekerjaannya. Kirchmeyer (2000) mendefinisikan *work-life balance* sebagai konsepsi keseimbangan peran secara positif. Dalam arti, penerimaan positif terhadap berbagai pengalaman pada seluruh domain kehidupan, dan untuk melakukannya dibutuhkan sumber personal seperti energi, waktu, dan komitmen yang didistribusikan secara baik terhadap setiap domainnya (Kaliath & Brough, 2008). Dan untuk mencapai keseimbangan masing-masing peran, yakni pekerjaan dan keluarga, dibutuhkan perhatian, waktu, keterlibatan, dan komitmen yang sama pada setiap peran yang di jalani (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Sedangkan Clark (2000) memfokuskan istilah *work-life balance* sebagai kepuasan dan performa yang baik pada lingkungan pekerjaan dan kehidupan dengan konflik seminimal mungkin (Kaliath & Brough, 2008).

Work-life balance mulanya dicetuskan ketika terdapat gerakan pembebasan di tahun 1980 yang pada saat itu di Amerika menyuarakan tentang keseimbangan kerja untuk mengakomodasi perempuan dalam angkatan kerja, yakni adanya jadwal kerja fleksibel dan cuti melahirkan. Konsep tersebut pada awalnya hanya untuk wanita yang

diharapkan dapat mempertahankan karir sekaligus mengurus rumah tangga. Seiring berjalannya waktu, konsep tersebut semakin meluas dan berlaku pula terhadap pekerja pria. Keinginan pekerja untuk dapat menyeimbangkan peran antara pekerjaan dan keluarga, serta adanya fleksibilitas untuk mengatur jadwal kerja, keduanya dianggap meningkatkan kepuasan dari sisi pekerjaan dan kehidupan yang pada akhir abad 20 menjadi suatu kunci konsep tersendiri (Raja & Stein, 2014). Begitu pula pada hari ini, memiliki kesejahteraan pada kedua aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi keinginan yang banyak di gaungkan para pekerja (Belwal & Belwal, 2014).

Menurut Clark, Gambels et, al dan Hobson, istilah *balance* atau seimbang menunjukkan adanya tujuan untuk menyeimbangkan partisipasi individu pada pekerjaan maupun aktivitas non-pekerjaan lainnya (Lewis & Beauregard, 2018). Adanya konsep *work-life balance* didasari bahwa sebagai manusia yang adil, individu harus berkomitmen terhadap pekerjaan dan juga kehidupan pribadi karena keduanya sama-sama penting. Sehingga konsep tersebut secara tidak langsung membantu pekerja dalam memenuhi tanggung jawab terhadap keduanya. Apabila konsep tersebut dapat berjalan dengan baik, hal tersebut akan menciptakan kepuasan pada kehidupan pribadi maupun pekerjaan individu (Siddiqui & Aziz-Ur-Rehman, 2020).

Secara implisit *work-life balance* mempertimbangkan 2 komponen persamaan, yakni *inputs* (tenaga yang dikeluarkan) dan *outcomes* (hasil yang dikeluarkan). Tenaga yang dikeluarkan meliputi sumber personal yang diaplikasikan pada masing-masing peran, sedangkan hasil yang dikeluarkan merupakan reaksi dari peng-aplikasi-an masing-masing peran. Menurut *spill-over theory*, meskipun terdapat batas fisik dan

temporal antara pekerjaan dan keluarga, emosi dan perilaku yang terdapat dalam suatu kesatuan 'bola' tersebut dapat saling mempengaruhi. Sebab dunia kerja dan kehidupan lainnya merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan (Staines, 1980).

Adapun manfaat penerapan *work-life balance* tidak hanya menguntungkan anggota saja atau organisasi saja. Berdasarkan hasil penelitian oleh (Chimote & Srivastava, 2013) dengan sampel 100 karyawan petugas *call center*, terbukti bahwa penerapan *work-life balance* bagi organisasi adalah menurunkan angka ketidakhadiran karyawan dan perputaran karyawan, meningkatkan citra dan produktivitas karyawan, serta memperkuat loyalitas dan ketahanan karyawan. Sementara manfaat penerapan *work-life balance* bagi karyawan adalah untuk meningkatkan keamanan kerja dan kepuasan kerja, otonomi, mengurangi tingkat stress kerja, serta menjaga kesehatan fisik dan psikis karyawan. Lockwood (2003) memperkuat penelitian tersebut dengan menyatakan bahwa penerapan *work-life balance* memiliki potensi yang signifikan untuk meningkatkan moral karyawan, mengurangi angka ketidakhadiran, dan memperkuat pengetahuan seputar organisasi, terutama ketika di masa sulit ekonomi. Manfaat adanya penerapan *work-life balance* akan membantu *single parent* dalam berkarir sekaligus mengasuh anak-anaknya. Dan bagi karyawan dari generasi X dan Y, yang notabene menyukai waktu personal, *work-life balance* juga akan membantu dalam pengaturan waktu yang fleksibel. Penerapan program *work-life balance* menawarkan solusi yang sama-sama menguntungkan bagi kedua belah pihak, organisasi dan karyawan (Lockwood, 2003).

Sebaliknya, perusahaan atau organisasi yang kurang memperhatikan keseimbangan peran karyawannya akan berakibat buruk tidak hanya bagi karyawan itu sendiri, namun juga kepada perusahaan. Penelitian di Malaysia yang dilakukan terhadap karyawan sebuah perusahaan manufaktur untuk menguji komitmen organisasinya membuktikan bahwa dengan adanya tekanan pekerjaan, dalam hal ini adalah penambahan jam kerja perminggu dan penambahan beban kerja dengan kompensasi yang rendah, memicu terjadinya stress kerja dan berakibat pada menurunnya komitmen terhadap perusahaan (Choo, Desa, & Abu Hassan Asaari, 2016). Sejalan dengan penelitian tersebut, sebuah studi literature di Nigeria yang menyebutkan bahwa terdapat indikasi akibat buruk dari jam kerja yang panjang antara lain adalah meningkatkan stress dan membahayakan keselamatan diri. Sebagian pekerja di Nigeria merasakan dampak buruk kurangnya fleksibilitas dalam pekerjaan, tingginya beban kerja dan jam kerja yang panjang yang berakibat kepada rendahnya produktivitas dan performansi kerja. Penelitian tersebut menambahkan, bahwa terlebih pada negara berkembang yang dihadapkan pada masalah tantangan ekonomi yang serius, jumlah angkatan kerja yang membeludak, serta tingginya angka pengangguran dan korupsi. Situasi tersebut memperburuk pekerjaan dan kehidupan pekerja di Nigeria sehingga harus susah payah dalam menciptakan kehidupan yang nyaman dengan membangun sistem kehidupan yang akomodatif dan membangun perilaku coping psikologis yang positif yang dapat meningkatkan kepuasan sehingga dapat berfungsi secara efektif di tempat kerja maupun pada aktivitas lainnya (Fapohunda & Tinuke, 2014). Semetara di Indonesia, Bank Mandiri sebagai salah satu perusahaan BUMN mengalami *turnover* pegawai hingga 20% per tahun. Sebuah penelitian yang

menguraikan faktor dibalik fenomena tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kurang suportif terhadap karyawan memberi pengaruh positif yang signifikan terhadap tingginya intensitas *turnover* karyawan (Kurniawaty, Ramly, & Ramlawati, 2019). Adapun lingkungan kerja yang suportif yakni yang memberikan kebebasan karyawan dalam menentukan jam kerja produktif ataupun waktu dimana karyawan dapat memaksimalkan performa kinerjanya sehingga karyawan nyaman dalam bekerja (Maifanda & Slamet, 2019)

Adanya keadaan yang saling mempengaruhi baik pekerjaan terhadap kehidupan maupun kehidupan terhadap pekerjaan secara tidak langsung mengarahkan manusia untuk dapat menyeimbangkan keduanya agar sebisa mungkin dapat berjalan dengan baik tanpa memberatkan salah satunya. Menurut Thronthwhite (2002) terdapat 3 tingkat dalam penyeimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dapat diatur: manajemen waktu, meyelesaikan konflik antar peran (peran sebagai diri pribadi dan pekerjaan), serta memastikan pemberian pengasuhan pada keluarga inti (Albion, 2004).

Pada era digitalisasi saat ini, adanya pembaharuan teknologi dan pekerjaan-pekerjaan yang memungkinkan waktu pribadi karyawan tersita, sehingga karyawan dituntut untuk menjalankan berbagai peran dengan produktivitas maksimum yang dapat dilakukan (Obrenovic, Jianguo, Khudaykulov, & Khan, 2020). Menurut Carod Artal & Vazquez-Cabrera (2013) dorongan terhadap pekerja untuk terus produktif merupakan bentuk beban kerja yang berakibat buruk pada kesehatan psikis dan fisik yang berdampak pada perekonomian dan organisasi (Sugita & Zhao, 2017). Sebagaimana bukti penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap *well-being* karyawan (Tanujaya, 2014). Kepuasan kerja menurut Spector (1997) merujuk pada variabel yang merepresentasikan suka atau tidaknya pekerja dalam melakukan pekerjaannya (Siddiqui & Aziz-Ur-Rehman, 2020). Mendukung penelitian tersebut, konflik dalam keluarga dapat berpengaruh terhadap performa kerja karyawan (Obrenovic, Jianguo, Khudaykulov, & Khan, 2020). Kedua gambaran tersebut mengindikasikan pentingnya penerapan sistem kerja yang ramah terhadap kepentingan pribadi/ keluarga para karyawannya. Sebab, seringkali ada tumpang tindih antara kepentingan pekerjaan dan pribadi yang pada akhirnya mengabaikan kepentingan pribadi demi pekerjaan. Sehingga perusahaan sebaiknya mempertimbangkan adanya aturan sistem kerja fleksibel yang dapat menjadi jalan tengah permasalahan-permasalahan tersebut.

Fleksibilitas merupakan salah satu kunci terciptanya keseimbangan peran antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Sebagaimana hasil penelitian membuktikan bahwa pekerja yang memiliki waktu kerja lebih fleksibel memiliki perilaku sehat yang tinggi (Moen, Kelly, Tranby, & Huang, 2011). *Flexible working arrangement* merupakan suatu modifikasi sistem kerja yang memungkinkan pekerja untuk bebas menentukan waktu, durasi, dan lokasi bekerja (Selby & Wilson, 2001). Hal tersebut memungkinkan pekerja untuk dapat mengatur fleksibilitas jam kerja dengan tanggung jawab pribadi mereka, misalnya; berapa lama, dimana, dan kapan waktu memulai kerja (Pandiangan, 2018). Oleh Gordon dkk (2015) *Flexible working arrangement* didefinisikan sebagai pemberian opsi kepada pekerja terhadap waktu, durasi, dan tempat yang mereka pilih untuk melakukan suatu pekerjaan. Misalnya bekerja di rumah

dan memilih waktu bekerja yang lebih fleksibel (Sugita & Zhao, 2017). *Flexible working arrangement* tidak hanya berlaku untuk pekerja yang telah berkeluarga dan memiliki tanggungjawab pengasuhan. Namun juga pekerja yang memiliki beragam aktivitas pribadi diluar tanggungjawab tersebut (M., Menezes, & Clare, 2017).

Adapun manfaat yang didapatkan dalam menerapkan *flexible working arrangement* diantaranya adalah; meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, meningkatkan tingkat retensi dan manfaat rekrutmen, meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi turnover tenaga kerja, meningkatkan reputasi, dan mengurangi absensi karyawan (Williams, 2005). Selain itu sistem kerja yang fleksibel secara tidak langsung akan menjaga kesejahteraan karyawan sekaligus juga meningkatkan daya produktivitas karyawan. Sebagaimana bukti penelitian merekomendasikan *flexible Working Arrangement* menjadi suatu sistem yang diberlakukan dalam organisasi karena terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja, performansi kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan (Siddiqui & Aziz-Ur-Rehman, 2020).

Sistem kerja fleksibel telah dikembangkan puluhan tahun sebelumnya. Mulanya, konsep sistem fleksibilitas waktu kerja yang pada tahun 1960an menjadi perhatian warga Jerman. Konsep tersebut dicetuskan pertamakali oleh seorang ekonom bernama Christel Kraemerer untuk mempekerjakan ibu rumah tangga dalam rangka mengantisipasi kekurangan tenaga kerja di Jerman. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa, dalam banyaknya situasi pekerjaan, adanya regulasi yang kaku mengenai waktu mulai dan berakhirnya pekerjaan tidak diperlukan dan diadaptasi menjadi sitem kerja yang lebih fleksibel. Selanjutnya konsep tersebut banyak dimodifikasi dan

dikembangkan oleh negara-negara Eropa dan kemudian di tahun 1972 di uji coba di Amerika Serikat. Pada hari ini konsep tersebut kian merambah ke seluruh sektor (Rubin, 1979). Kini *flexible working arrangement* bukanlah konsep baru pada industri saat ini, dilansir oleh Jakarta Post, menyebutkan bahwa isu mengenai *work-life balance* kini menjadi fokus para pekerja selain masalah finansial (Post, 2019). Terlebih jumlah angkatan kerja yang mendominasi per 2020 menurut Badan Pusat Statistik adalah generasi Z, yakni angkatan kerja lulusan SMK (Badan Pusat Statistik, 2020). Dilansir dari Forbes, Anette B van Blokland menyatakan bahwa 70% generasi milenial menyukai pekerjaan yang fleksibel (Blokland, 2018). Walau begitu, penerapan *flexible working arrangement* sebenarnya memiliki sejumlah kekurangan, antara lain adalah kondisi pasar tenaga kerja di Indonesia yang belum sepenuhnya tergolong sebagai *high-skill-workers* dimana hal tersebut berpengaruh pada tinggi/rendahnya fleksibilitas pasar tenaga kerja yang kemudian menentukan kesesuaian penerapan sistem kerja tersebut di Indonesia. Hal ini dinyatakan oleh peneliti Lembaga Riset Institute for Demographic and Poverty Studies (IDEAS) bahwa sekilas konsep yang ditawarkan oleh (fleksibilitas) UU Cipta Kerja bagus, akan tetapi lebih sesuai apabila diterapkan pada negara-negara yang memiliki fleksibilitas pasar tenaga kerja yang tinggi (Mahardika, 2020). Adapun saat ini, RUU Cipta Kerja yang sempat menuai perdebatan pada akhir tahun 2020 lalu telah di sahkan dan menghasilkan beberapa butir peraturan baru yang relevan dengan konsep sistem kerja fleksibel. Diantaranya adalah mengenai sistem kontrak kerja yang diterapkan kepada seluruh pekerja (Pasal 59 ayat 1). Kebijakan ini berdampak pada kesejahteraan finansial pekerja di masa mendatang karena tidak ada lagi pesangon, sebab pesangon hanya diberikan untuk pegawai tetap,

selain itu, pemberi kerja bebas menentukan batasan waktu kontrak tanpa jaminan menjadikan pekerja tersebut sebagai pekerja tetap (Lumbnarau, 2020).

Terlepas dari pro-kontra UU Cipta Kerja dan kaitannya dengan sistem kerja fleksibel, penerapan *flexible working arrangement* di Indonesia sendiri dapat dijumpai di berbagai sektor baik di sector swasta maupun pemerintahan (Irawati, 2019). Disamping sektor-sektor tersebut, kini pemerintah sedang menggalakkan program bertajuk “Gerakan 1000 *Start Up Digital*”. *Start up* merupakan perusahaan yang saat ini sedang berkembang pesat di Indonesia. Dilansir oleh website resmi Kementerian Informasi dan Komunikasi, pada tahun 2018 tercatat sebanyak 525 *start up* yang telah berdiri oleh adanya program pemerintah tersebut (Wijanarko, 2019). Pernyataan tersebut didukung oleh pengakuan Menristekdikti bahwa terdapat kenaikan jumlah *start up* yang berdiri di Indonesia. Nasir menyatakan bahwa dalam 5 tahun terakhir, 2014-2019, Indonesia mampu menghasilkan *start up* sebanyak 1.307 (Pramudita, 2019). Oleh Hyytinen, Pajarienen & Rouvinen (2013) *Start up* adalah fase awal perkembangan suatu korporasi atau dengan kata lain, *start up* merupakan usaha awal dalam aktivitas ekonomi (Costa, 2018). Perusahaan *start up* atau perusahaan rintiasan khas dengan budaya kerjanya yang memberlakukan sistem kerja inovatif, otonom, kreatif, dan fleksibel bagi karyawannya. Hal ini menyangkut pada *Adhocracy Culture* yang melekat. Adapun *Adhocracy culture* berdasarkan *Key Descriptors for Cultural Profiles* oleh Quinn & Cameron (1999) merupakan suatu budaya dengan ciri fleksibilitas tinggi pada suatu organisasi (Pennington, Townsend, & Cummins, 2003).

Adapun dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk menggunakan perusahaan *start up* bidang jasa dan transportasi sebagai objek penelitian. Alasan ini didasari pada maraknya kebutuhan masyarakat terhadap layanan jasa dan transportasi yang didasari pada data pengguna layanan jasa dan transportasi di Indonesia. Tercatat bahwa aplikasi ojek online di Indonesia pada 2019 telah terunduh sebanyak 142 juta kali (Hastuti, Berita Tech: Tech: CNBC Indonesia, 2019). Bukti tersebut mengindikasikan bahwa sebagian penduduk Indonesia merupakan pengguna aktif internet sekaligus pengguna aplikasi ojek online. Dalam penelitian ini, perusahaan *start up* bidang layanan transportasi dan jasa yang diteliti adalah Gojek. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan *start up* yang merajai bidang layanan transportasi jarak dekat, jasa antar makanan, dan juga jasa antar barang yang dapat di akses melalui satu aplikasi.

Gojek merupakan salah satu sector di bidang transportasi dan jasa asal Indonesia. Perusahaan *start up* tersebut termasuk jajaran *start up* terbesar se Asia Tenggara. Dilansir dari cnbcindonesia.com Gojek menjadi satu-satunya perusahaan asal Indonesia yang masuk ke dalam 50 besar disruptor dunia 2020 versi CNBC internasional. Bahkan di situasi saat ini, pihak PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa tersebut mengaku siap menghadapi tantangan yang disebabkan oleh pandemik COVID-19 (Hastuti, 2020). Gojek dinilai memiliki inovasi yang aktual dan sesuai sehingga mampu mengubah tatanan yang ada dan mampu memenangkan pasar serta persaingan bisnis. Adapun sistem kerja yang diterapkan pada perusahaan ini adalah sistem kerja fleksibel yang tidak hanya diterapkan pada karyawan korporasinya saja, namun juga terhadap segenap mitra Gojek. Berdasarkan wawancara awal sebagai

bentuk survei yang di lakukan terhadap 10 orang *driver* Gojek di Surabaya mengenai *flexible working arrangement* dan kaitannya dengan *work-life balance driver* Gojek di Suarabaya membuktikan bahwa 8 dari 10 orang memilih bekerja sebagai *driver* dibanding pekerjaan sebelumnya meskipun lebih menjanjikan. Berdasarkan survei, para *driver* Gojek tersebut mengaku bahwa dengan adanya fleksibilitas sistem kerja membantu mereka dalam membagi waktu antara kehidupan pribadi/keluarga dengan pekerjaan. Meski pendapatan yang tidak pasti, mereka tetap memilih untuk menjadi *driver* Gojek dan para *driver* tersebut nyaman dengan pekerjaan ini. Fenomena tersebut membuktikan bahwa terlepas dari upah sebagai driver gojek yang tidak pasti dibandingkan dengan bekerja di korporasi yang budayanya cenderung mengikat, fleksibilitas tetap menjadi prioritas bagi pekerja saat ini.

Dilansir oleh *website* resmi ekonomi.bisnis.com saat ini jumlah driver ojek online mencapai 2 hingga 2,5 juta di Indonesia. Angka tersebut terbilang tidak sedikit mengingat jumlah penduduk Indonesia dan khususnya yang menggunakan internet sebagai media komunikasi utama dalam menjalankan aplikasi Gojek. Dilansir oleh CNBC Indonesia, penelitian yang dilakukan terhadap 280 responden oleh *Spire Research and Consulting* mengenai *brand* ojek *online* terbesar di Indonesia yakni Gojek, membuktikan bahwa *brand* tersebut sangat populer dan bahkan saat ini telah menjadi aplikasi yang dekat dengan kehidupan sehari-hari masyarakat (Sebayang, 2019).

Penelitian terdahulu membuktikan adanya keterkaitan antara *flexible working arrangement* dengan *work-life balance*. Oleh Pandiangan (2018) dengan subjek

penelitian driver ojek online di Yogyakarta membuktikan bahwa *flexible working arrangement* berpengaruh positif dan memiliki pengaruh kuat terhadap *work-life balance*. Kedua, hasil penelitian oleh Moen, Kelly, Tranby, dan Huang (2011) dengan subjek 695 karyawan kantor pusat perusahaan yang membahas mengenai perubahan aturan jam kerja yang akan mempengaruhi kesejahteraan karyawan, terbukti bahwa dengan adanya pengaturan jam kerja yang fleksibel dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dan selanjutnya oleh penelitian oleh Aziz-Ur-Rehman dan Siddiqui (2020) dengan subjek pekerja sektor public universitas di Pakistan yang mendukung kedua penelitian diatas membuktikan bahwa adanya pengaturan jam kerja yang fleksibel dalam organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, performa kerja, produktivitas, serta kesejahteraan dalam kehidupan kerja dan keluarga para karyawan. Ketiga penelitian tersebut dilengkapi oleh oleh Mache, Servaty, dan Harth (2020) mengenai hasil penelitian tentang *flexible working arrangement* pada tempat kerja terbuka dan kaitannya terhadap stress dan *psychological detachment* terhadap pekerjaan. Hasil penelitian yang bersubjek karyawan perusahaan teknologi tersebut membuktikan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan yang ditunjukkan ketika transisi misalnya adanya beban kerja yang bertambah justru beban mental berkurang. Otonomi untuk saling berkolaborasi, dan kepuasan terhadap komunikasi meningkat. Dan stress kerja lambat laun berkurang secara signifikan. Sehingga dapat disimpulkan dari penelitian tersebut bahwa sistem kerja fleksibel dapat menjadi rekomendasi bagi desain *setting* pekerjaan di masa mendatang karena dapat mengurangi kecenderungan stress kerja dan *psychological detachment* (sikap menghindar) terhadap pekerjaan (Mache, Servaty, & Harth, 2020). Sementara penelitian ini akan mengkaji tentang *flexible working*

arrangement dan kaitannya dengan *work-life balance* dalam cakupan yang berbeda, yakni dengan *setting* penelitian di Surabaya sebagai kota industri metropolitan yang angkatan kerjanya cukup ketat.

Dari pemaparan latar belakang, fenomena, dan urgensi yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengkaji tema mengenai *flexible working arrangement* dan kaitannya dengan *work-life balance* untuk memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya, menguji teori, dan juga mengkaji fenomena *flexible working arrangement* dan *work-life balance* di *setting* yang berbeda. Sehingga konsep tersebut dituangkan kedalam judul “Hubungan *Work-life Balance* dengan *Flexible Working Arrangement* Driver Gojek di Surabaya”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat fleksibilitas pekerjaan (*flexible working arrangement*) driver Gojek di Surabaya?
2. Bagaimana tingkat keseimbangan pembagian peran (*work-life balance*) driver Gojek di Surabaya?
3. Bagaimana hubungan tingkat fleksibilitas pekerjaan (*flexible working arrangement*) dengan keseimbangan pembagian peran (*work-life balance*) driver Gojek di Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian yang berjudul “Hubungan *Flexible Working Arrangement* dengan *Work-life Balance* Driver Gojek di Surabaya” mempunyai beberapa tujuan yang diuraikan sebagaimana berikut ini:

1. Untuk mengetahui tingkat fleksibilitas pekerjaan (*flexible working arrangement*) driver Gojek di Surabaya
2. Untuk mengetahui tingkat keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) driver Gojek di Surabaya
3. Untuk mengetahui hubungan antara tingkat fleksibilitas pekerjaan (*flexible working arrangement*) dengan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) driver Gojek di Surabaya

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberi sumbangsih pengetahuan keilmuan psikologi mengenai hubungan *flexibility work arrangement* dengan *work-life balance* kepada masyarakat secara luas terutama mitra ojek online khususnya Gojek.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan dampak nyata bagi subjek penelitian, dalam hal ini adalah Gojek di Surabaya, guna mengetahui pentingnya hubungan antara *flexibility working arrangement* dengan *work-life balance* dan aspek-aspek penting yang terkandung di dalamnya. Selain itu, untuk memberi gambaran ilmiah pada masyarakat tentang hubungan *flexibility*

working arrangement dengan *work-life balance* sehingga diharapkan dapat menjadi solusi dalam menjembatani kesejahteraan individu, yang dalam konteks ini adalah pekerja, untuk tetap dapat menyeimbangkan peran melalui sistem alternative kerja yang fleksibel. Dan bagi pihak pemberi kerja, penelitian ini dapat menjadi acuan dalam pengembangan budaya kerja yang ramah terhadap kepentingan karyawan dan juga perusahaan sehingga kedepannya dapat diterapkan di sector-sektor industri yang memungkinkan. Selain itu, bagi pihak PT. Karya Anak Bangsa (Gojek), penelitian ini dapat menjadi gambaran ilmiah dan juga acuan dalam menentukan upaya bisnis kedepan yang berkaitan dengan kesejahteraan *driver* Gojek, dan juga memberi bukti keadaan fleksibilitas sistem kerja secara *real-time* terhadap *work-life balance driver* Gojek di Surabaya terlebih ketika pandemi.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Work-life Balance*

1. Definisi *Work-life Balance*

Fisher (2001) mendefinisikan *work-life balance* sebagai suatu interferensi antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan tujuan untuk menyeimbangkan keduanya (Fisher, Stanton, Jolton, & Gavin, 2003). Menurut Clark (2000) *work-life balance* adalah keseimbangan hidup dimana individu mampu melaksanakan tanggungjawab pekerjaan, di rumah, maupun di masyarakat dengan konflik seminimal mungkin. Sejalan dengan definisi tersebut, Handayani & Munawar (2015) melengkapi kedua definisi tersebut. Dijelaskan bahwa *work-life balance* adalah keadaan dimana seseorang memiliki keterlibatan yang sama terhadap peran pekerjaan dan di keluarga dengan konflik yang minimum sebagai hasil dari kemampuan individu dalam membentuk skala prioritas dan berkomitmen terhadap keputusannya.

Grzywacz & Carlson (2007) mendefinisikan *work-life balance* sebagai sebuah pencapaian terhadap suatu peran yang diharapkan individu yang dinegosiasikan dan dibagi antara peran sebagai partner kerja dan peran di keluarga. Seorang pekerja tidak hanya menjalankan satu peran saja, diluar kehidupan pekerjaannya, pekerja memiliki

kehidupan pribadi yang mencakup keluarga, lingkungan sosial, pendidikan, dan lain sebagainya.

Work-life balance merupakan taraf dimana individu dapat menyetarakan porsi keterikatan dan kepuasan pada peran pekerjaan dan peran keluarga (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). Definisi tersebut didukung dan dijabarkan sebagai sejauh mana individu terlibat dan merasa puas terhadap masing-masing peran mereka dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi baik dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis (Adiningtyas & Mardhatillah, 2016).

Thompson, Beauvais & Lyness (1999) berpendapat mengenai *work-life balance culture* sebagai suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang dikembangkan suatu organisasi untuk mendukung nilai integrasi kehidupan kerja dan keluarga. Integrasi antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam arti mendukung untuk dapat menyeimbangkan keduanya. Sebagaimana definisi oleh Marks & Mac Dermind (1996) bahwa *work-life balance* merupakan kehadiran individu dengan keterlibatan dan ketertarikan yang sama pada pekerjaan dan kehidupan keluarganya.

Sementara menurut Kirchmeyer (2000) *Work-life Balance* merupakan konsepsi mengenai keseimbangan peran secara positif. Penerimaan positif diartikan sebagai suatu penerimaan positif terhadap berbagai pengalaman pada semua domain kehidupan, dan untuk

melakukannya dibutuhkan sumber personal seperti energi, waktu, dan komitmen yang di distribusikan secara baik terhadap setiap domainnya.

Work-life Balance didefinisikan oleh Lewis, Gambels, Rapoport (2006) sebagai suatu keadaan dilematis pekerja untuk menyeimbangkan antara beban kerja dengan keperluan keluarga. Mendukung definisi tersebut, Frone (2003) mendefinisikan *work-life balance* sebagai suatu gagasan dimana integrasi antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dapat berjalan secara harmonis.

2. Dimensi *Work-life Balance*

Choudhury & Jyotirmayae (2015) mencetuskan 3 dimensi *work-life balance* yang ditinjau sebagai predictor komitmen pada organisasi, yakni:

a. Time balance

Merupakan ketersediaan waktu yang diberikan oleh perusahaan untuk bekerja baik di kantor maupun diluar kantor

b. Involvement balance

Berkaitan dengan keseimbangan keterlibatan psikologis individu dalam pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan

c. Satisfaction balance

Berfokus kepada level kepuasan pekerja dalam melakukan pekerjaan maupun aktivitas lain diluar pekerjaannya

3. Aspek *Work-life Balance*

Terdapat 3 aspek *work-life balance* menurut Fisher (2001), yakni WIPL, PLIF, dan WPLE. Ketiga aspek tersebut akan menjadi acuan dalam penyusunan skala penelitian, berikut merupakan uraiannya:

a. Pekerjaan berpengaruh pada kehidupan pribadi (*Work Interference with Personal Life*)

Aspek ini mengarah pada bagaimana situasi pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan pribadi individu baik secara kognitif, afektif, dan perilaku

b. Kehidupan pribadi berpengaruh pada pekerjaan (*Personal Life Interference with Work*)

Aspek ini berarti bagaimana situasi pada kehidupan pribadi individu berpengaruh pada pekerjaan individu baik secara kognitif, afektif, dan perilaku

c. Pekerjaan dan kehidupan pribadi saling mempengaruhi (*Work/Personal Life Enhancement*)

Pada aspek ini, baik kehidupan pribadi dan pekerjaan sama-sama memberikan pengaruh antara satu dengan lainnya baik secara kognitif, afektif, dan perilaku.

4. Jenis-jenis *Work-life Balance*

Terdapat 5 macam bentuk *work-life balance* menurut jurnal “*Work-Life Balance: The Roles of Work-Family Conflict and Work-Family Facilitation*”:

a. Fleksibilitas waktu kerja

Program ini merupakan suatu sistem dimana perusahaan memberikan waktu wajib kerja di kantor kepada pekerja, dan pekerja berhak menentukan kapan akan pulang.

b. Kompresi waktu kerja

Kompresi pada jadwal kerja dalam satu minggu yang akan di padatkan menjadi kurang dari 5 hari. Sehingga waktu bekerja dalam sehari bisa lebih panjang dari biasanya.

c. *Telecommuting*

Telecommuting atau biasa disebut dengan kerja remot, merupakan istilah lain dari bekerja di rumah dengan memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi.

d. *On-site childcare*

On-site childcare adalah suatu regulasi dimana perusahaan memperbolehkan pekerjanya untuk mengasuh anaknya di tempat kerja. Hal tersebut merupakan salah satu sistem kerja yang dibuat untuk mengurangi konflik dalam kehidupan antara pekerjaan dan keluarga

e. Iklim Ramah Keluarga

Program ini merupakan kebijakan organisasi yang membawa persepsi bahwa organisasi tersebut memperhatikan peran keluarga dan memediasi hubungan antar keluarga dengan kebijakan yang ada serta memberi dampak positif.

5. Work-life Balance Menurut Perspektif Islam

Al-Qasash : 77

وَأَذِّنْ لِلَّذِينَ آمَنُوا لَعَلَّ يَاسْئَلُونَكَ عَنِ الْبَنَاتِ إِذْ يُنكِحُونَ أَبْنَاءَهُنَّ مَا كَانُوا يُسْئَلُونَكَ عَنْهُ إِذْ جَاءُواكَ فَقُلْ جَاءَ لَكُمْ فِيهَا حُكْمٌ وَمَا كَانَ اللَّهُ لِيُعَذِّبَهُنَّ إِنَّمَا كَانَ لِيُعَذِّبَ الَّذِينَ يَأْتُونَكَ بِالْبَغْيِ وَمَا كَانَ اللَّهُ لِيَهْدِيَ الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ

Artinya: Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Dari segi tafsir, dikutip dari Tafsir Al-Misbah karangan M. Quraish Shihab, ayat tersebut mengisyaratkan bahwa sebagai hamba Allah untuk berusaha sekuat tenaga dan pikiran dalam batas yang dibenarkan oleh Allah untuk memperoleh harta dan perhiasan duniawi, dan carilah pula dengan sungguh-sungguh, yakni melalui apa yang telah di anugerahkan oleh Allah dari hasil usahamu itu kebahagiaan akhirat, dengan menginfakkan dan menggunakannya sesuai petunjuk Allah dan juga pada saat yang sama *janganlah melupakan*, yakni mengabaikan, bagianmu dari kenikmatan dunia dan berbuat baiklah kepada semua pihak, sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dengan segala nikmat-Nya (Shihab, 2002). Ayat tersebut menggambarkan bahwa sebagai manusia, individu hendaknya adil dalam membagi antara urusan

dunia dengan urusan akhirat. Sebagaimana konsep *work-life balance* yang menitikberatkan pada kesejahteraan individu yang tercipta dari

keseimbangan antara peran pekerjaan, yang termasuk urusan duniawi, dan juga peran diri pribadi, yakni sebagai individu diluar peran pekerjaan, termasuk penghambaan kepada-Nya adalah urusan akhirat.

B. Flexible Working Arrangement

1. Definisi Flexible Working Arrangement

Flexible working arrangement adalah modifikasi sistem kerja hasil dari perkembangan teknologi khususnya pada bidang komunikasi yang memungkinkan pekerja dapat bekerja pada tempat, waktu, dan jangka waktu secara bebas (Selby & Wilson, 2001). Menurut Albion (2004) *flexible working arrangement* merupakan variasi dalam sistem kerja yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara fleksibel. Dalam hal ini termasuk pengaturan *shift* kerja, durasi waktu bekerja, waktu mulai dan selesai bekerja, kompresi jam kerja, cuti, dan juga perizinan tertentu karena suatu halangan. *Flexible working arrangement* merupakan suatu sistem yang menawarkan pekerja kebebasan dalam pemilihan tempat dan waktu kerja, dimana hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan (Kelliher & Anderson, 2008). Sejalan dengan pendapat tersebut, *flexible working arrangement* dapat didefinisikan sebagai suatu regulasi sistem kerja yang memperbolehkan pekerja untuk menentukan jumlah jam kerja, waktu kerja, ataupun lokasi kerja (M., Menezes, & Kelliher, 2016).

Frank & Lowe (2003) menggunakan istilah “alternative pengaturan kerja” sebagai pola kerja yang menawarkan fleksibilitas temporal (waktu) dan spasial (tempat). Dalam hal ini termasuk jam kerja penuh yang disesuaikan dengan individu, terkompresi minggu kerja, dan kerja paruh waktu, serta kerja musiman.

Kelly, et al., (2011) & Allen, et al., mendefinisikan *flexible working arrangement* sebagai sistem pengaturan kerja yang memerlukan kendali dari pekerja itu sendiri atas waktu dan tempat bekerja. Menyambung definisi tersebut, pendapat selanjutnya, definisi *flexible working arrangement* merupakan jadwal yang memungkinkan pekerja untuk dapat mengatur fleksibilitas jam kerja dengan tanggung jawab pribadi mereka, misalnya; berapa lama, dimana, dan kapan waktu memulai kerja (Chung & Horst, 2018).

Sementara Pandiangan (2018) mendefinisikan *flexible working arrangement* adalah jadwal yang memungkinkan pekerja untuk dapat mengatur fleksibilitas jam kerja dengan tanggung jawab pribadi mereka, misalnya; berapa lama, dimana, dan kapan waktu memulai kerja (Pandiangan, 2018). Definisi tersebut didukung oleh Costa, et al., (2004) yang mendefinisikan *flexible working arrangement* merupakan konsep heterogen yang melibatkan 2 rangkaian variabel, yakni secara kualitatif atau kuantitatif dan secara eksternal atau internal, yang kemudian menghasilkan beberapa bentuk kombinasi. Meliputi fleksibilitas temporal, numeric, fungsional, dan geografis.

Richard S. Rubin berpendapat bahwa *flexible working arrangement* merupakan Pengaturan waktu kerja yang memperbolehkan pekerja untuk menentukan sendiri mulai dan berakhirnya waktu kerja diluar waktu kerja utama, dalam hal ini adalah ketetapan waktu oleh perusahaan (Rubin, 1979).

2. Dimensi *Flexible Working Arrangement*

Hill (2008) mencetuskan beberapa macam dimensi *flexible working arrangement* yang tertuang melalui 3 prinsip, yakni:

a. Fleksibilitas kontrak

Merupakan suatu prinsip yakni mengenai kontrak pekerjaan. Apakah pekerja tersebut tergolong pegawai tetap ataukah pegawai kontrak

b. Fleksibilitas spasial

Merupakan prinsip tentang kebebasan kontrol dan pilihan mengenai lokasi kerja pekerja maupun pemberi kerja

c. Fleksibilitas temporal

Temporal bersifat didasarkan oleh waktu, dimana pekerja dan pemberi kerja bebas memilih jam kerja

3. Aspek *Flexible Working Arrangement*

Berikut merupakan aspek-aspek *flexible working arrangement* menurut Selby & Wilson (2001) yang ditinjau dari beberapa macam

setting meliputi lokasi dan waktu, kerja. Secara lebih jelas akan dibahas dibawah ini:

a. Lokasi

Perusahaan memberikan kesempatan untuk pekerja dalam memilih lokasi kerja, baik di dalam kantor maupun diluar kantor. Pekerja dapat bekerja di rumah, perusahaan dapat menggunakan telekomunikasi local, bergabung bersama perusahaan maupun dengan kolaborator atau klien, pekerja dapat bekerja meskipun sedang dalam perjalanan, pekerja dapat bekerjasama sebagai tim untuk mengerjakan tugas tertentu yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

b. Waktu

Perusahaan memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memilih waktu aktif dalam melakukan pekerjaannya (*flexi-time*) diluar jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dengan persetujuan perusahaan. Adapun sistem lainnya dapat dilakukan dengan cara;

- a) *term-time working*, dimana pekerja mengambil cuti liburan sekolah sebagai pekerjaan tanpa bayaran,
- b) *annual hours* yakni pekerjaan yang dilakukan dalam waktu tertentu dan dibayar berdasarkan waktu bekerjanya,

- c) *part-time working*, merupakan sistem kerja paruh waktu atau sistem kerja dengan jam kerja separuh dari jam kerja waktu penuh
- d) *Job sharing*, yakni sistem kerja dengan tugas-tugas atau pekerjaan yang pengerjaannya dibagi.

4. Jenis-jenis *Flexible Working Arrangement*

Kelliher & Anderson (2008) membagi jenis *flexible working arrangement* menjadi 2 macam, yakni:

a. Formal Flexible Working

Aturan formal sistem kerja fleksibel merujuk pada aturan tertulis yang dibuat oleh suatu organisasi/institusi yang mengeluarkan peraturan sistem kerja fleksibel secara resmi.

b. Informal Flexible Working

Merupakan pengadaan sistem kerja fleksibel yang dicetuskan melalui proses yang tidak resmi, yakni melalui diskusi ataupun negosiasi antara karyawan dan manager.

5. *Flexible Working Arrangement* Menurut Perspektif Islam

سَيِّئٌ مَّا كَانَ بَيْنَ رَا ب رَا نُؤْنُ عَا
 وَوَسْ وَشْ نِي رَا
 وَوَلَّوْنُ عَا
 رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ وَمُسْلِمٌ

Artinya: “Mudahkanlah, janganlah mempersulit dan membikin manusia lari (dari kebenaran) dan saling membantulah (dalam melaksanakan tugas) dan jangan berselisih” [Hadits Riwayat Bukhari dan Muslim]

Hadist diatas secara kualitas termasuk hadist shahih. Adapun

hadist shahih merupakan hadist yang disandarkan kepada Nabi yang

sanadnya bersambung, diriwayatkan oleh perowi yang *'adil* dan *'ahabith* hingga sampai akhir sanad, tidak ada kejanggalan maupun kecacatan. tersebut menunjukkan bahwa hendaknya manusia mendahulukan dalam mengerjakan perkara yang baginya mudah. Sementara perowi pada hadist ini adalah Imam Bukhari dan Imam Muslim. Secara penafsiran, awal mula adanya hadist ini yakni ketika Nabi Muhammad SAW pergi ke Mikhlaf, suatu wilayah bagian di Yaman dan diikuti oleh sahabatnya yakni Mu'adz bin Jabal, kala itu Nabi berkata bahwa dalam setiap perkara, ambillah cara yang termudah dan yang membuatmu nyaman (santai) dan jangan mengambil perkara yang mempersulit diri. Ketika menjadi pemimpin (penengah) jangan sampai membawa pada kebosanan sehingga menjadi frustasi terhadap apa yang mereka kerjakan. Nabi Muhammad SAW mencontohkan sebagaimana aturan salat bagi orang yang sakit dan juga puasa bagi orang yang sedang bepergian.

Refleksi hadist diatas terhadap penelitian ini adalah, sebagai sesama manusia hendaknya tidak mempersulit urusan sesamanya dengan saling membantu dan menghindari perselisihan. Dari hadist tersebut, dapat digambarkan bahwa hendaknya individu memprioritaskan pada hal-hal yang memudahkan mereka, dalam hal ini adalah fleksibilitas sistem kerja yang merupakan solusi bagi pekerja yang harus menjalankan lebih dari satu peran, yakni sebagai pekerja dan

sebagai diri pribadi, agar kedua peran tersebut dapat berjalan seimbang dengan konflik seminimal mungkin.

C. Hubungan *Work-life Balance* dengan *Flexible Working Arrangement* Driver Gojek Di Surabaya

Pada pengaturan sistem kerja fleksibel terdapat kesepakatan antara pihak manajemen dan pekerja (M., Menezes, & Clare, 2017). Kesepakatan tersebut tentunya telah disesuaikan dengan kapasitas dan kemampuan kedua belah pihak, sehingga esensi pekerjaan tidak lagi mempermasalahkan jam kerja, lokasi kerja, dan regulasi lainnya yang cenderung bersifat kaku. Dengan adanya solusi sistem kerja fleksibel, tingkat produktivitas pekerja akan semakin tinggi dan tingkat resiko pekerja menderita penyakit fisik maupun mental akan semakin menurun. Sebagaimana Thomas & Ganster (1995) berpendapat bahwa sistem kerja yang fleksibel dapat mengurangi gejala penyakit fisik dan mental dari adanya ketegangan beban kerja (Albion, 2004). Sementara dengan menggunakan sistem kerja yang fleksibel, pekerja diperkenankan untuk memilih kapan, berapa lama, dan dimana mereka bekerja.

Disamping itu, kesejahteraan individu dalam menjalankan peran dalam pekerjaan dan sebagai diri individu juga akan lebih baik. Hal ini dikarenakan aspek-aspek yang menyangkut *work-life balance* terpenuhi dalam kategori yang baik. Fisher (2001) membagi 3 aspek *work-life balance*, yakni: Pekerjaan berpengaruh pada kehidupan pribadi, kehidupan pribadi berpengaruh pada pekerjaan, dan saling berkaitannya antara kehidupan pribadi dan kehidupan

pekerjaan. Dari aspek-aspek tersebut, dapat diketahui apabila instansi memberikan timbal balik kepada karyawan, sesuai dengan teori pertukaran sosial Blau (1964), akan ada peningkatan kinerja dari karyawan tersebut. Sehingga perlu bagi para pemberi kerja untuk memberikan timbal balik diluar upah pokok, misalnya berupa pelatihan dan pengembangan kompetensi pekerja, serta pilihan kerja yang fleksibel (M., Menezes, & Clare, 2017) karena sumbangsih tersebut merupakan bentuk jaminan kesejahteraan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang tidak hanya berpengaruh pada peningkatan kinerja, namun juga pada kehidupan pribadi pekerja.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan paparan teori, aspek, dan dimensi masing-masing variabel diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara variabel bebas (X) yakni *flexible working arrangement* dengan variabel terikat (Y) yakni *work-life balance*. Sehingga, semakin tinggi tingkat fleksibilitas pekerjaan driver Gojek maka akan semakin tinggi pula tingkat keseimbangan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi *driver* Gojek.

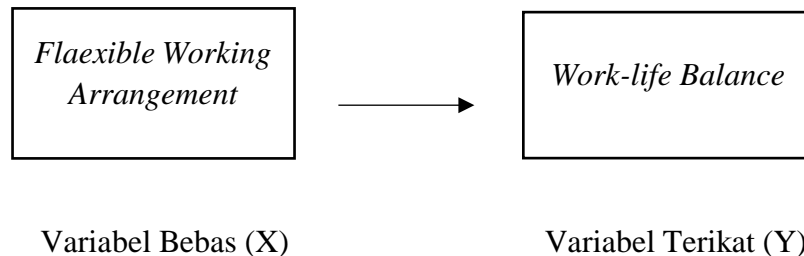
BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian “Hubungan *work-life balance* dengan *flexible working arrangement* Driver Gojek di Surabaya” adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menekankan pada analisis terhadap data-data kuantitatif (angka) yang dikumpulkan melalui prosedur pengukuran serta diolah menggunakan metode analisis statistika (Azwar, 2007) Metode penelitian kuantitatif mengarahkan peneliti kepada desain penelitian yang spesifik, rinci, jelas dan bertujuan untuk menguji teori, menunjukkan hubungan antar variabel, maupun mencari generalisasi yang memiliki nilai produktif.

Penelitian ini dilakukan dalam rangka mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi, sebagaimana penggunaan metode kuantitatif. Selain itu, peneliti bermaksud untuk menguji hipotesis penelitian yang bersifat asosiatif (Sugiyono, 2015) yakni linearitas antara kedua variabel.



Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian

B. Identifikasi Variabel

1. Variabel Bebas

Variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang variasinya menyebabkan perubahan pada variabel lain. Dalam kata lain adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain hendak diketahui (Azwar, 2007).

Dalam penelitian ini, *flexible working arrangement* merupakan variabel bebas (X) yang menjadi sebab perubahan variabel terikat.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat/ tergantung merupakan variabel penelitian yang diukur untuk menjabarkan besarnya efek atau pengaruh dari variabel lain (Azwar, 2007), dalam penelitian ini adalah variabel bebas.

Pada penelitian ini, *work-life balance* sebagai variabel terikat yang mendapat pengaruh dari variabel bebas.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasar ciri atau karakteristik variabel tertentu yang dapat diamati. Operasionalisasi variabel menekankan pada kriteria hipotetik yang diubah menjadi definisi operasional penelitian melalui proses pengubahan definisi konseptual (Azwar, 2007). Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. *Work-life Balance*

Work-life Balance/work family balance adalah keseimbangan hidup individu terkait dengan keterlibatannya dalam membagi peran di dunia pekerjaan maupun dunia pribadi, porsi keterikatan dan kepuasan antara dua domain tersebut dapat berjalan seimbang dengan konflik seminimal mungkin (Fisher, Stanton, Jolton, & Gavin, 2003).

2. *Flexible Working Arrangement*

Flexible working arrangement merupakan sistem pengaturan kerja yang memungkinkan pekerja untuk menentukan waktu lamanya bekerja, waktu mulai hingga waktu selesai bekerja, serta lokasi/ tempat bekerja yang disesuaikan dengan situasi dan kemampuan pekerja. Sehingga pekerja memiliki kebebasan untuk menyesuaikan jadwal dan lokasi bekerja dengan kesibukan yang lain (Albion, 2004).

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah kelompok subjek yang hendak di generalisasi (Azwar, 2007) yang terdiri dari beberapa komponen, yakni: obyek/suyek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti dalam rangka untuk dipelajari dan juga ditarik kesimpulannya. Populasi mencakup seluruh kerakteristik/ sifat yang terdapat pada subjek/ objek yang bersangkutan. Tidak sekedar jumlah yang ada pada subjek/objek yang dipelajari saja.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah driver ojek *online* di Kota Surabaya, yakni dan Gojek. pemilihan Kota Surabaya sebagai *setting* penelitian, karena keterjangkauan dalam pengambilan data lapangan oleh peneliti, disamping itu Surabaya yang merupakan salah satu Kota Metropolitan dimana prosentase keberadaan Gojek lebih besar dibanding kota-kota lainnya.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Sampel digunakan sebagai perwakilan dari jumlah populasi yang besar dimana peneliti kesulitan apabila menjangkau secara keseluruhan. Maka, sampel yang diambil dari suatu populasi harus benar-benar dapat mewakili/ representatif. Adapun sampel pada penelitian ini merupakan *driver* Gojek yang tersebar di Kota Surabaya.

Teknik *sampling* merupakan suatu cara untuk menentukan banyaknya sampel dan pemilihan calon anggota sampel. Sehingga setiap sampel pada penelitian ini dipilih menggunakan *incidental sampling*, yang merupakan teknik *sampling non-probability* dimana teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan. Siapa saja orang yang ditemui peneliti selagi memenuhi kriteria penelitian sehingga cocok untuk dijadikan sumber data (Sugiyono, 2015). Adapun kriteria subjek pada penelitian ini adalah *driver* Gojek yang menggunakan kendaraan sepeda motor untuk bekerja, misalnya layanan *Go Ride*

untuk mengantar penumpang, *Go Food* layanan pengantar makanan, dan *Go Sent* yakni layanan pengantar barang.

Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang jumlahnya besar dan tidak diketahui jumlah persisnya menggunakan teori oleh Rao Purba (1996) (Kharis, 2011) sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2}{4(Moe)^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

Z : Tingkat distribusi normal pada taraf signifikan (5% = 1,96)

Moe : *Margin of error* (kesalahan maksimal yang dapat di toleransi). Pada penelitian ini ditetapkan Moe 10% atau 0,1

Sehingga jumlah sampel yang ditentukan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{1,96^2}{4(0,1)^2}$$

$$n = \frac{3,814}{0,04}$$

$$n = 96,04$$

Dari hasil penghitungan rumus Rao Purba (dalam Kharis) tersebut, jumlah sampel minimal dalam penelitian ini sebanyak 96 orang. Untuk mengantisipasi adanya kendala di lapangan terhadap

kuisisioner yang dibagikan sejumlah sampel minimum, maka peneliti membulatkan sampel menjadi 115 orang *driver* Gojek.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi menurut Sutrisno Hadi (1986) merupakan proses yang kompleks dengan melibatkan aspek biologis maupun psikologis. Observasi memiliki ciri yang spesifik jika dibandingkan dengan teknik pengumpulan data yang lain.

Penelitian ini menggunakan teknik observasi non-partisipan, yakni teknik observasi dimana peneliti terlibat langsung dengan aktivitas-aktivitas subjek yang sedang diamati (Sugiyono, 2015).

2. Wawancara

Teknik wawancara/interview digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk melakukan studi pendahuouan dalam rangka menemukan permasalahan yang harus diteliti. Selain itu juga dapat digunakan peneliti untuk menggali hal-hal dari responden secara lebih mendalam dan cakupan jumlah respondennya kecil (Sugiyono, 2015).

Dalam penelitian ini, teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara tak terstruktur. Wawancara terstruktur merupakan wawancara dimana peneliti tidak menggunakan pedoman yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya.

Pedoman wawancara yang digunakan berupa garis-garis besar permasalahan yang akan digunakan (Sugiyono, 2015)

Wawancara pada penelitian ini dilakukan peneliti kepada 2 orang *driver* Gojek, yakni pengemudi layanan transportasi *online* sepeda motor atau *GoRide*.

3. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data melalui kuisisioner adalah suatu bentuk instrument pengumpulan data penelitian yang cenderung mudah digunakan karena fleksibel sebab data yang diperoleh pada kuisisioner dapat menjadi data factual penelitian yang didapatkan di lapangan (Azwar, 2007).

Pada penelitian ini, kuisisioner digunakan sebagai media pengumpulan data dari para responden. Kuisisioner ini berisi skala likert yang terdiri dari 4 ketentuan yakni SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Adapun skala likert merupakan skala sikap yang dirancang guna mengungkap sikap setuju atau tidak setuju, pro atau kontra terhadap suatu objek sosial. Dalam hal ini, yakni pengukuran sikap manusia, objek sikap merupakan objek sosialnya (Azwar, 2007). Sementara skala *flexible working arrangement*. Sementara skala *work-life balance* menggunakan skala pikert dengan poin 1-7 untuk mengidentifikasi frekuensi.

F. Instrumen Penelitian

1. Skala *Work-life Balance*

Instrumen pada variabel *work-life balance* menggunakan skala *Work-life Balance* oleh Haymann (2005) yang diadaptasi dari Fisher (2001) yang terdiri dari 4 aspek yang disusun kedalam 15 item sebagai berikut:

No	Aspek	Indikator	Item		Total
			Favorable	Unfavorable	
1.	WIPL	Pekerjaan mempengaruhi kehidupan pribadi	-	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7
2.	PLIW	Kehidupan personal mempengaruhi pekerjaan	-	8, 9, 10, 11	4
3.	WPLE	Pekerjaan dan kehidupan personal saling berpengaruh	12, 13, 14, 15	-	4

	Total		14	1	15
--	-------	--	-----------	----------	-----------

Tabel 3.1 Skala *Work-life Balance*

2. Skala *Flexible Working Arrangement*

Adapun instrument variabel *flexible working arrangement* menggunakan skala yang disusun oleh peneliti dan diadaptasi dari Selby & Wilson (2003) yang terdiri atas 2 aspek dan terbagi menjadi 10 item sebagai berikut:

No	Aspek	Indikator	Item		Total
			Favorable	Unfavorable	
1.	Tempat Kerja	Sejauh mana kelonggaran pekerja dalam menentukan lokasi bekerja	10, 11, 12, 13, 14	-	1
2.	Waktu Kerja	Sejauh mana kebebasan pekerja dalam menentukan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	-	9

		durasi dan waktu lamanya bekerja			
	Total		10	-	10

Tabel 3.2 Skala *Flexible Working Arrangement*

G. Validitas dan Reliabilitas

Akurasi dan kecermatan data yang diperoleh sangat mempengaruhi seberapa tinggi kepercayaan yang diberikan pada kesimpulan penelitian. Data yang tidak valid dan tidak reliable akan memberikan informasi yang tidak akurat mengenai suatu variabel yang dianalisis dan berakibat pada hasil analisis yang kurang akurat. Sehingga validitas dan reliabilitas perlu untuk mengetahui kualitas alat ukur yang digunakan (Azwar, 2007).

Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan terhadap 50 orang *driver* Gojek yang tersebar di Kota Surabaya. Subjek diminta untuk mengisi kuisioner yang terdiri dari 2 skala dengan masing-masing item adalah 15 untuk skala *work-life balance* dan 14 item untuk skala *flexible working arrangement*.

1. Validitas

Menurut Azwar (2007) hasil alat ukur yang valid merupakan data kuantitatif yang merupakan deskripsi yang benar mengenai variabel yang diukur. Data yang valid didapatkan apabila hasil ukur konsisten. Item dikatakan baik apabila angka validitasnya mendekati

angka 1. Adapun batas standar skor validitas adalah 0,30. Menurut Azwar apabila skor validitas item belum mencukupi, maka standar validitas dapat diturunkan menjadi 0,25 atau 0,20 namun batas standar 0,20 tidak disarankan.

Pada penelitian ini uji validitas instrument dilakukan dengan pengujian validitas isi (*Content Validity Ratio*) yang selanjutnya akan diperkuat dengan uji validitas *alpha cronbach* melalui SPSS. Adapun *content validity ratio* merupakan pengujian validitas isi melalui perbandingan antara isi instrument dengan materi/teori yang dipakai. Pengujian validitas isi digunakan karena didasarkan pada ketepatan, keakuratan, dan kemampuan instrument dalam mengukur isi atau konsep yang hendak diukur. Secara teknis pengujian validitas isi dilakukan dengan menggunakan kisi-kisi instrument atau matrik pengembangan instrument. Dalam kisi-kisi instrument tersebut terdapat variabel-variabel yang akan diteliti, indicator sebagai tolak ukur dan nomor otem pertanyaan atau pernyataan yang telah dijabarkan dari indicator yang tertera. Sehingga dari kisi-kisi tersebut pengujian validitas dapat dilakukan dengan sistematis dan mudah (Sugiyono, 2015).

Adapun teknik analisis validitas isi dalam penelitian ini melalui koefisien validitas isi Aiken's V. Formula yang dikembangkan Aiken (1980) didasarkan pada hasil penilaian dari panel ahli sebanyak n orang terhadap suatu item dari segi sejauh mana item tersebut mewakili

konstruk yang diukur (Aiken, 1980). Rentangan skor item berkisar antara 1 – 4. Skor 1 “Sangat Tidak Relevan”, 2 “Tidak Relevan”, 3 “Relevan” dan 4 “Sangat Relevan”. Adapun formula Aiken’s V adalah sebagai berikut:

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan:

s = $r-lo$

lo = skor ter-rendah

c = skor ter-tinggi

r = skor yang diberikan penilai/ rater

n = jumlah rater/ penilai

Penilaian oleh ahli (*expert judgement*) digunakan sebagai tolak ukur dalam meastikan kualitas instrumen. Dalam hal ini menyangkut 3 hal, yakni: kesesuaian antara item yang diadaptasi dengan yang asli, bebas dari *social desirability*, dan penggunaan bahasa yang mudah dimenegerti dan relevan dengan karakteristik subjek. Adapun ahli yang menguji kedua skala penelitian ini adalah sebagai berikut

No	Penilai (Rater)	Tanggal Penilaian
1.	Novia Solichah, M. Si	15 Desember 2020
2.	Rahmatika Sari Amalia, M. Psi	15 Desember 2020
3.	Abdul Hamid Cholili, M. Psi	15 Desember 2020

4.	Selly Candra Ayu, M. Si	21 Desember 2020
----	-------------------------	------------------

Tabel 3.3 Tabel Penguji (*rater*)

a. Hasil Uji Validitas Skala *Work-life Balance*

Berdasarkan uji validitas isi skala *work-life balance*, rentangan skor validitas berkisar antara 0,67 hingga 1. Adapun skor minimum validitas dalam penelitian ini sesuai dengan teori Azwar adalah 0,30 maka tidak ada item yang gugur pada skala ini. Adapun hasil uji Aiken's V skala *work-life balance* adalah sebagai berikut:

Aitem	N	<i>Aiken's V</i>	Keterangan
1	4	0,75	Valid
2	4	1,00	Valid
3	4	1,00	Valid
4	4	1,00	Valid
5	4	0,67	Valid
6	4	0,83	Valid
7	4	0,67	Valid
8	4	1,00	Valid
9	4	0,58	Valid
10	4	0,67	Valid
11	4	1,00	Valid
12	4	0,58	Valid

13	4	0,92	Valid
14	4	1,00	Valid
15	4	0,92	Valid

Tabel 3.4 Hasil Uji Aiken's V Skala *Work-life Balance*

b. Skala Flexible Working Arrangement

Berdasarkan uji validitas isi skala *flexible working arrangement*, rentangan skor validitas berkisar antara 0,44 hingga 1. Adapun skor minimum validitas dalam penelitian ini sesuai dengan teori Azwar adalah 0,30 maka tidak ada item yang gugur pada skala ini. Adapun hasil uji Aiken's V skala *flexible working arrangement* adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas Skala *Flexible Working Arrangement*

Aitem	N	<i>Aiken's V</i>	Keterangan
1	4	0,83	Valid
2	4	0,92	Valid
3	4	1,00	Valid
4	4	1,00	Valid
5	4	0,58	Valid
6	4	1,00	Valid
7	4	0,67	Valid
8	4	0,92	Valid

9	4	0,75	Valid
10	4	0,92	Valid
11	4	1,00	Valid
12	4	0,83	Valid
13	4	0,92	Valid
14	4	0,75	Valid

Tabel 3.5 Hasil Uji Aiken's V Skala *Flexible Working Arrangement*

Setelah uji validitas isi menggunakan Aiken's V, maka selanjutnya untuk memperkuat validitas item skala *work-life balance* dan skala *flexible working arrangement* dilakukan uji validitas menggunakan program SPSS (*Statistics Package for the Social Science*). Adapun standar validitas yang digunakan adalah 0,30 sebagaimana pendapat Azwar apabila koefisien validitas itu dibawah 0,30 dianggap tidak memuaskan (Azwar S. , 2012). Sehingga aitem yang memiliki validitas $r_{xx'} < 0,3$ dinyatakan gugur.

Berikut merupakan uji validitas yang dilakukan pada skala *Work-life Balance* dan *Flexible Working Arrangement*

a. Skala *Work-life Balance*

Berdasarkan hasil uji validitas skala *work-life balance*, terdapat 4 item yang gugur, dalam hal ini berarti $r_{xx'} < 0,30$, sehingga *blueprint* dalam skala *work-life balance* adalah sebagai berikut:

Blueprint skala Work-life Balance

No	Aspek	Indikator	Item		Total
			Favorable	Unfavorable	
1.	WIPL	Pekerjaan mempengaruhi kehidupan pribadi	-	1, 2, 3, 5, 6	5
2.	PLIW	Kehidupan personal mempengaruhi pekerjaan	-	8, 9, 10	3
3.	WPLE	Pekerjaan dan kehidupan personal saling berpengaruh	12, 13, 14, 15	-	4
	Total		4	8	12

Tabel 3.6 *Blueprint skala Work-life Balance* setelah uji validitas

Hasil Uji Validitas *Work-life Balance*

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	80.9833	133.277	.436	.685
item2	80.6750	137.851	.411	.692
item3	81.0333	134.856	.344	.693
item4	81.6167	133.230	.280	.701
item5	81.1917	133.518	.351	.692
item6	80.9500	136.636	.386	.692
item7	84.4417	157.711	-.213	.773
item8	80.7917	136.267	.365	.692
item9	81.2083	134.452	.328	.695
item10	80.8833	132.759	.482	.682
item11	81.6083	140.022	.127	.720
item12	81.6667	125.182	.388	.687
item13	81.4167	122.279	.494	.672
item14	81.0583	124.408	.522	.670
item15	81.2750	125.596	.457	.678

Tabel 3.7 Hasil uji validitas skala *Work-life Balance*

b. Skala *Flexible Working Arrangement*

Berdasarkan hasil dari uji validitas terhadap skala *flexible working arrangement*, tidak terdapat item yang gugur. Hal ini berarti keseluruhan item *flexible working arrangement* yang berjumlah 14

item telah memenuhi syarat kriteria minimal $r_{xx'} > 0,30$ sebagai berikut

Blueprint skala Flexible Working Arrangement

No	Aspek	Indikator	Item		Tota l
			Favorable	Unfavorable	
1.	Tempat Kerja	Sejauh mana kelonggaran pekerja dalam menentukan lokasi bekerja	10, 11, 12, 13, 14	-	5
2.	Waktu Kerja	Sejauh mana kebebasan pekerja dalam menentukan durasi dan waktu lamanya bekerja	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	-	9

	Total		14	-	14
--	-------	--	-----------	---	-----------

Tabel 3.8 *Blueprint* skala *Flexible Working Arrangement*

Hasil Uji Validitas *Flexible Working Arrangement*

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00031	51.1565	73.607	.642	.903
VAR00032	50.8783	76.704	.669	.902
VAR00033	51.0957	75.561	.681	.901
VAR00034	50.8000	76.302	.795	.899
VAR00035	51.0522	75.138	.629	.903
VAR00036	51.5043	74.919	.492	.911
VAR00037	51.4957	76.147	.516	.908
VAR00038	50.9130	75.396	.731	.900
VAR00039	50.9130	76.098	.691	.901
VAR00040	50.7391	75.598	.713	.900
VAR00041	50.8261	76.882	.652	.903
VAR00042	50.7304	77.690	.690	.902
VAR00043	51.0609	74.251	.661	.902
VAR00044	51.2696	77.760	.379	.915

Tabel 3.9 Hasil uji validitas skala *Work-life Balance*

2. Reliabilitas

Reliabilitas atau *reliability* merupakan suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data sebagai acuan sejauhmana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya (Azwar S. , 2012). Disamping validitas,

pengukuran estimasi reliabilitas perlu diperhatikan untuk melihat apakah hasil estimasi reliabilitas yang telah ditetapkan sudah memuaskan atau belum. Menurut Wells dan Wollack (2003) instrumen riset yang dapat ditoleransi hendaknya bernilai $r_{xx'} \geq 0,70$ atau lebih (Azwar S. , 2012). Semakin tinggi akan semakin lebih baik sebab eror yang terjadi akan semakin kecil.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan SPSS dengan formula sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_b^2}{s_r^2} \right)$$

Keterangan:

α : Reliabilitas instrument

k : Banyak butir pernyataan/pertanyaan (item)

$\sum s_b^2$: Jumlah butir varians

s_r^2 : Total varians

Pada penelitian ini uji reliabilitas didasarkan pada koefisien *alpha cronbach*. Semakin tinggi reliabilitasnya, yakni mendekati 1,00 akan semakin tinggi pula tingkat reliabilitasnya sehingga angka eror akan semakin kecil.

Adapun hasil uji reliabilitas terhadap skala *work-life balance* dan *flexible working arrangement* adalah sebagai berikut:

Variabel	Koefisien <i>alpha</i>	Keterangan
<i>Work-life Balance</i>	0,711	Reliabel
<i>Flexible working Arrangement</i>	0,910	Reliabel

Tabel 3.9 Hasil uji reliabilitas

Tabel diatas menunjukkan bahwa kedua skala yakni skala *work-life balance* dan *flexible working arrangement*. Yakni masing masing 0,711 pada skala *work-life balance* dan skala *flexible working arrangement* sebesar 0,910. Hal tersebut membuktikan bahwa kedua skala tersebut akurat dan cukup konsisten sehingga dapat dikatakan reliable untuk dilakukan analisis selanjutnya.

H. Metode Analisis Data

Pada penelitian kuantitatif, analisis data merupakan langkah lanjutan setelah dari seluruh responden telah terkumpul. Kegiatan analisis data meliputi beberapa langkah, yakni; pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis reponden, mentabulasi data berdasar variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2015). Adapun secara teknis langkah-langkah analisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kategorisasi

Kategorisasi menurut Azwar (2014) merupakan bagian dari analisis data yang bertujuan untuk menempatkan sampel kedalam kelompok-kelompok yang terpisah dan berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang di ukur (Maharani & Muajiasih, 2020). Pada penelitian ini terdapat 3 kategori yang tersusun berjenjang dalam bentuk skala ordinal. Untuk mengetahui rumus kategorisasi, terlebih dahulu melakukan perhitungan *mean* dan standar deviasi sebagaimana berikut:

- a. *Mean*, merupakan hasil jumlah seluruh angka dibagi dengan banyaknya angka yang dijumlahkan. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah *mean* hipotetik, dimana tingkat tinggi rendahnya skor menggunakan alat ukur sebagai acuan (Widhiarso). Adapun formula *mean* hipotetik adalah sebagai berikut:

$$\mu \text{ hipotetik} = \frac{1}{2}(i_{maks} + i_{min}) \sum n$$

Keterangan:

μ hipotetik : *Mean* hipotetik

i_{maks} : Nilai maksimum item

i_{min} : Nilai minimum item

$\sum n$: Jumlah item yang diterima

- b. Standar Deviasi (SD), adapun standar deviasi pada penelitian ini adalah standar deviasi hipotetik sebagaimana rumus berikut:

$$\sigma_{\text{hipotetik}} = \frac{1}{6} (X_{\text{maks}} - X_{\text{min}})$$

Keterangan:

$\sigma_{\text{hipotetik}}$: *Mean* hipotetik

X_{maks} : Nilai maksimum subjek

X_{min} : Nilai minimum subjek

Setelah diketahui harga *mean* dan standar deviasi hipotetik, maka langkah selanjutnya adalah penentuan kategorisasi dari setiap skor skala penelitian dengan kategori rendah, sedang dan tinggi. Adapun rumus kategorisasi berdasarkan nilai standar deviasi dan *mean* diatas adalah sebagai berikut:

Tinggi : $(M + 1,0 \text{ SD}) \leq X$

Sedang : $(M - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (M + 1,0 \text{ SD})$

Rendah : $X < (M - 1,0 \text{ SD})$

Selanjutnya untuk mengetahui jumlah frekuensi dari setiap kategori, maka dilakukan perhitungan prosentase dengan rumus:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

- P : Prosentase
 f : Frekuensi
N : Jumlah subjek

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Sugiyono (2012) berpendapat bahwa salah satu syarat analisis data adalah uji normalitas. Uji normalitas merupakan suatu metode analisis untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran skor pada masing-masing variabel, dalam hal ini adalah variabel *flexible working arrangement* dan *work-life balance*.

Pada penelitian ini uji normalitas berpatokan pada uji *Lilliefors*. Uji *Lilliefors* merupakan modifikasi dari uji *Kolmogorov-Smirnov* yang bertujuan untuk mengungkap normalitas data. Uji ini beranggapan bahwa distribusi data yang diujikan bersifat berkelanjutan/kontinu dan sampel yang dipakai adalah dari populasi yang diambil secara acak. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansi (p) > 0,05 sementara apabila nilai signifikansi (p) < 0,05 maka data tersebut dikategorikan sebagai data yang tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel yang

diteliti memiliki hubungan linear yang signifikan atau tidak. Sehingga akan saling berpengaruh antara kedua variabel bagaimana perubahan nilai suatu variabel dependen, dalam hal ini adalah *work-life balance*, bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya (Sugiyono, 2015).

3. Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data melalui uji korelasi *product moment* yakni untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji korelasi *product moment* digunakan bila data dari variabel X dan variabel Y berada pada level interval sehingga hubungan linier keduanya dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi (Azwar, 2007) untuk mengetahui aspek-aspek yang saling berkaitan pada masing-masing variabel, yakni *flexible working arrangement* dan *work-life balance*.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan *driver* Gojek yang melayani Go-Ride, Go-Send, dan Go-Food. Adapun Go-Ride merupakan layanan Gojek untuk mengantarkan pelanggan dari tempat penjemputan ke tempat tujuan, sementara Go-Send merupakan layanan pengantaran barang dari pengirim ke tempat tujuan, dan Go-Food merupakan layanan pesan-antar makanan. Dari seluruh populasi *driver* Gojek yang tersebar di seluruh kecamatan di Kota Surabaya, diambil 115 orang untuk dijadikan subyek penelitian.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Surabaya merupakan kota metropolitan terbesar di Jawa Timur sekaligus menjadi kota terbesar kedua di Indonesia setelah Jakarta. Berdiri secara resmi sejak tahun 1923 dan terkenal sebagai kota perdagangan dan jasa (Jatim, 2013). Letak geografis Kota Surabaya berada pada $7^{\circ} 9' - 7^{\circ} 21'$ LS dan $112^{\circ} 36' - 112^{\circ} 57'$ BT. Luas Kota Surabaya adalah +52.087 Ha dengan 63,45% daratan dan 36,55% merupakan daerah perairan.

Sebelah utara dan timur Kota Surabaya berbatasan dengan Selat Madura, sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Gresik, dan sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Sidoarjo. Secara administratif Kota Surabaya terbagi menjadi 5 wilayah dengan 31 kecamatan dan 163 kelurahan. Kota Surabaya yang strategis dan memiliki potensi unggul di berbagai sektor, salah satunya pada bidang industri. Industri manufaktur di Kota Surabaya terdiri dari usaha besar, menengah hingga usaha kecil. Potensi tersebut semakin mendukung Surabaya menjadi kota perdagangan dan ekonomi yang hingga kini semakin maju dengan berkembangnya banyak perusahaan rintisan.

PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa merupakan salah satu perusahaan rintisan asal Indonesia yang masuk dalam kategori salah satu perusahaan dengan nilai valuasi tertinggi di dunia. Di Kota Surabaya sendiri, mitra Gojek berhasil memberi kontribusi sebesar 2,2 triliun ke perekonomian Surabaya pada tahun 2018. Tidak hanya itu, Gojek juga membuka peluang bagi perempuan dan masyarakat lulusan SMA ke bawah untuk berpenghasilan. Secara kemitraan, mitra Gojek yakin dapat menyejahterakan keluarga dengan Gojek serta mendapat manfaat seperti memiliki waktu lebih bersama keluarga, dan juga dapat mengatur waktu kerja sesuai yang diinginkan (Demografi, 2018)

3. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dilakukan secara langsung, yakni melalui selebaran kuisisioner yang dibagikan kepada sasaran subyek

penelitian yang tersebar di beberapa kecamatan di Kota Surabaya, antara lain adalah; Jambangan, Tegalsari, Sawahan, Bubutan, dan Dukuh Pakis. Peneliti melakukan pengambilan data dengan mengunjungi warung kopi dan kedai-kedai yang ramai dengan *driver* Gojek. Mulanya peneliti memberi penjelasan mengenai tujuan penelitian dan petunjuk pengisian kuisisioner. Kemudian kepada responden/ subyek diberikan bolpoin untuk mengisi data demografi dan juga item-item skala. Keseluruhan pelaksanaan pengambilan data dilakukan dengan memenuhi protokol kesehatan *Covid-19*, yakni menggunakan masker, membawa *handsanitizer*, dan juga melakukan *social distancing*.

Subjek secara keseluruhan telah mengisi data demografis penelitian dan juga skala penelitian. Adapun data demografis penelitian meliputi; nama, lokasi (kecamatan) saat mengisi kuisisioner, pekerjaan sebelumnya, pendidikan terakhir, status perkawinan, jumlah anak, dan rata-rata jam kerja per hari.

4. Hambatan Dalam Penelitian

Adapun hambatan dalam penelitian ini, yang pertama yakni adanya beberapa subjek yang tiba-tiba mendapat panggilan/ *order* ketika belum selesai mengisi kuisisioner hingga akhir. Kedua, terdapat beberapa sasaran subyek yang tidak mau mengisi dengan alasan keamanan data pribadi. Ketiga, kendala cuaca musim hujan yang

menyebabkan pengambilan data terhambat sehingga memakan banyak waktu dan kurang kondusif.

B. Hasil Penelitian

1. Kategorisasi

Kategorisasi merupakan suatu pengelompokan/ pengklasifikasian data berdasarkan kelompok/ jenjang tertentu. Dalam penelitian ini, kategorisasi dibagi menjadi 3 kelompok sederhana, yakni rendah, sedang dan tinggi. Sebelum proses kategorisasi *mean* dan standar deviasi perlu untuk diketahui terlebih dahulu. Adapun *mean* dan standar deviasi pada variabel *work-life balance* sebesar $M = 44$ dan $SD = 22$. Sementara pada variabel *flexible working arrangement* masing-masing *mean* dan standar deviasinya adalah $M = 42$ dan $SD = 18,6$. Dari *mean* dan standar deviasi yang telah didapatkan, berikut merupakan skor kategorisasi berjenjang pada masing-masing variabel:

Variabel	Norma Jenjang	Skor Jenjang	Kategori	Frekuensi	Prosentase
FWA	$X < (M - 1 SD)$	< 25	Rendah	-	0
	$(M - 1 SD) \leq X < (M + 1 SD)$	25 – 64,5	Sedang	88	84,6%

	$(M + 1 SD) \leq X$	$64,5 \leq$	Tinggi	16	15,4%
WLB	$X < (M - 1 SD)$	$< 47,5$	Rendah	-	0
	$(M - 1 SD) \leq X < (M + 1 SD)$	$47,5 - 64,9$	Sedang	19	18,3%
	$(M + 1 SD) < X$	$64,9 \leq$	Tinggi	85	81,7%

Tabel 4.1 Tabel kategorisasi *Work-life Balance* dan *Flexible Working Arrangement*

Tabel kategorisasi diatas menunjukkan bahwa pada variabel *flexible working arrangement*, subjek yang menghasilkan skor dibawah 24 termasuk dalam kategori rendah, sementara subjek yang menghasilkan skor kisaran 25 hingga 64,5 tergolong sedang, dan subjek yang menghasilkan skor lebih dari 65 termasuk ke dalam kategori tinggi. Pada penelitian ini, subjek dengan kategori tingkat *flexible working arrangement* sedang berjumlah 88 orang, dan tinggi berjumlah 16 orang, sementara pada kategori rendah tidak ada. Selanjutnya pada variabel *work-life balance*, subjek dengan skor dibawah 23,5 termasuk pada kategori rendah. Subjek yang menghasilkan skor antara 24 hingga 71,5 tergolong sedang, sementara subjek dengan skor diatas 72 tergolong tinggi. Adapun frekuensi subjek dengan kategori sedang berjumlah 30, kategori tinggi sebanyak 74 orang, sementara tidak ada subjek yang termasuk ke dalam kategori rendah pada variabel *work-life balance*.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan proses yang penting dalam melakukan prosedur statistic. Apabila normalitas tidak terpenuhi, maka interpretasi suatu data dapat dikatakan tidak reliable atau valid (Razali & Wah, 2011). Untuk menguji normal atau tidaknya suatu data, pada penelitian ini menggunakan uji *Lilliefors* yang diaplikasikan melalui program IBM SPSS versi 22. Adapun nilai signifikansi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi (p) > 0,05. Sementara apabila nilai signifikansi (p) < 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan tidak normal. Adapun uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.065	88	.200*	.975	88	.084
X	.092	88	.061	.978	88	.130

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Tabel 4.2 Tabel uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

Berdasarkan tabel 4.2 hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikasi (p) 0,200 atau (p) $> 0,05$ pada variabel *work-life balance* maka dapat dikatakan bahwa data variabel *work-life balance* terdistribusi normal. Selanjutnya, nilai signifikasi pada variabel *flexible working arrangement* menunjukkan nilai (p) 0,061 atau (p) $> 0,05$ yang berarti bahwa data variabel *flexible working arrangement* terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengungkap pola kesinambungan antara variabel bebas dan variabel terikat, pada penelitian ini adalah *work-life balance* sebagai variabel bebas, serta *flexible working arrangement* sebagai variabel terikat. Prinsip linier berarti apabila terjadi perubahan terhadap satu variabel, maka perubahan tersebut diikuti oleh variabel lainnya secara sejajar (Hilmia, 2020). Proses uji linieritas pada penelitian ini menggunakan program IBM SPSS versi 22 dengan ketentuan apabila (p) $> 0,05$ maka H_0 diterima, sebaliknya apabila (p) $< 0,05$ maka kedua variabel dinyatakan tidak linier sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun hasil uji linieritas pada penelitian ini ditunjukkan sebagaimana tabel dibawah ini:

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
FWA * WLB	Between Groups	(Combined)	1705.627	23	74.158	.917	.577
		Linearity	682.610	1	682.610	8.440	.005
		Deviation from Linearity	1023.016	22	46.501	.575	.929
Within Groups			6470.027	80	80.875		
Total			8175.654	103			

Tabel 4.3 Tabel uji linieritas Anova

Tabel 4.2 menunjukkan nilai signifikansi kedua variabel sebesar 0,929 atau (p) > 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *work-life balance* dan *flexible working arrangement* pada penelitian ini linier atau saling berkesinambungan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis

Dalam menentukan hipotesis pada penelitian ini perlu dilakukan analisis statistik korelasional yakni untuk mengetahui keeratan hubungan/korelasi antara kedua variabel yang diteliti. Pada penelitian ini uji hipotesis menggunakan korelasi *Product*

Moment oleh Karl Pearson karena mempertimbangkan jenis skala pada penelitian ini adalah skala interval. Uji hipotesis *product moment* pada penelitian ini dilakukan melalui program IBM SPSS versi 22 dengan ketentuan apabila signifikansi (p) < 0,05 maka hubungan antar kedua variabel signifikan. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi (p) > 0,05 maka hubungan antara kedua variabel tidak signifikan. Adapun hasil kekuatan hubungan antara variabel *work-life balance* dengan variabel *flexible working arrangement* adalah sebagai berikut:

Correlations

		FWA	WLB
FWA	Pearson Correlation	1	.289**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	104	104
WLB	Pearson Correlation	.289**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	104	104

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.4 Tabel uji hipotesis *Pearson Correlation*

Berdasarkan data yang ditunjukkan oleh tabel *correlations* diatas, nilai signifikansi yang ditunjukkan adalah sebesar 0,003 atau (p) $< 0,05$, sementara nilai korelasi (r) adalah sebesar 0,289. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel yang diteliti, yakni *work-life balance* dan *flexible working arrangement*. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, yakni terdapat hubungan positif antara variabel *flexible working arrangement* dengan *work-life balance* secara signifikan.

Data pada tabel diatas mengindikasikan bahwa *flexible working arrangement* merupakan variabel yang berhubungan dengan *work-life balance* sebesar 2,89%, sementara 97,11% lainnya merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Tingkat *Work-life Balance* pada *Driver Gojek* di Surabaya

Berdasarkan hasil analisis data tingkat *work-life balance* pada *driver* Gojek di Surabaya dengan populasi sebanyak 104 orang dari 5 kecamatan di Surabaya, terbukti bahwa sebanyak 18,3% atau 19 orang subjek termasuk ke dalam kategori sedang, sementara 81,7% atau 85 orang lainnya termasuk pada kategori tingkat *work-life balance* yang tinggi.

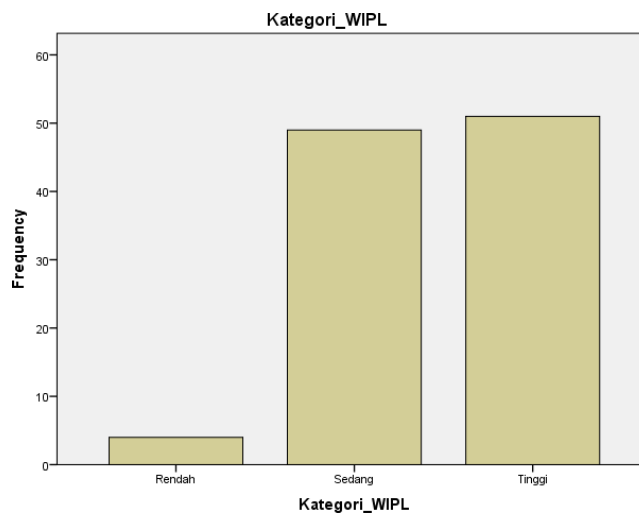
Work-life balance merupakan suatu konsep keseimbangan pembagian peran kehidupan individu dengan porsi keterikatan dan

kepuasan yang seimbang antara kedua domain, dalam hal ini adalah menjalankan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, dengan konflik seminimal mungkin. Individu yang dengan tingkat *work-life balance* yang cenderung tinggi akan dapat menyeimbangkan porsi keterlibatannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Konsep keseimbangan *work-life balance* meliputi keseimbangan pembagian waktu, keseimbangan dalam keterlibatan, serta keseimbangan level kepuasan individu.

Keseimbangan pembagian waktu adalah ketersediaan waktu yang diberikan oleh instansi/perusahaan secara seimbang sehingga individu dapat melakukan aktivitas lain diluar pekerjaan. Sementara keseimbangan dalam keterlibatan yang berarti seimbangya keterlibatan psikologis individu dalam melakukan pekerjaan maupun aktivitas diluar pekerjaan. Sebagaimana *spill-over theory* oleh Staines (1980) bahwa meskipun terdapat batas fisik dan temporal antara pekerjaan dan keluarga, emosi dan perilaku yang terdapat dalam suatu kesatuan 'bola' tersebut dapat saling mempengaruhi, sehingga konsep keseimbangan keterlibatan dalam *work-life balance* berarti adanya keseimbangan dalam keterlibatan tanpa merasa terbebani oleh aktivitas antara domain satu dengan yang lain. Sementara keseimbangan level kepuasan individu berarti adanya keseimbangan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu ketika melakukan aktivitas baik pekerjaan atau aktivitas lainnya. Spector (1997)

berpendapat bahwa kepuasan merupakan representasi dari suka atau tidaknya individu dalam melakukan suatu aktivitas/ kegiatan.

Work-life balance tersusun atas 3 aspek yang membentuk, yang pertama adalah *Work Interference with Personal Life*, aspek ini mengarah pada bagaimana situasi pekerjaan mempengaruhi kehidupan individu secara kognitif, afektif maupun perilaku. Dalam aspek ini, lingkungan kerja yang suportif bagi individu akan memberikan membentuk kesan positif pada kognitif, afektif dan perilaku individu yang mempengaruhi kehidupan diluar pekerjaan. Sebaliknya, apabila lingkungan pekerjaan cenderung tidak suportif, maka yang terbentuk adalah kesan negatif yang kemudian mempengaruhi aktivitas diluar pekerjaan.

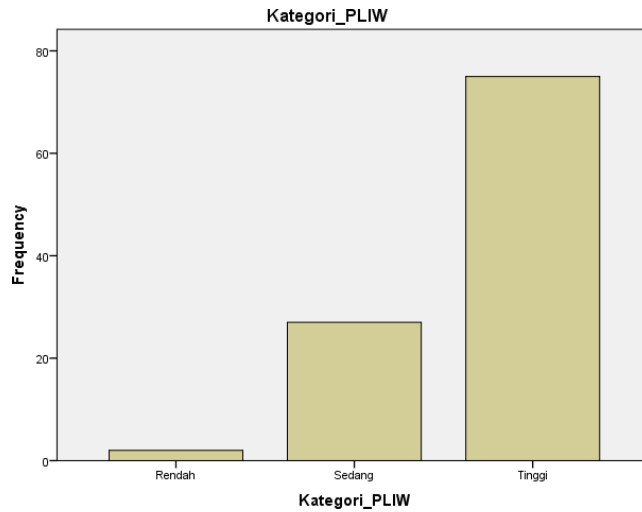


Tabel 4.5 Diagram Tingkat Aspek *Work Interference with Personal Life*

Diagram tersebut menunjukkan bahwa aspek *Work Interference with Personal Life* ($M = 27, SD = 5,3$) pada variabel *work-life balance* didominasi kategori tinggi yakni sebanyak 51 responden ($32,3 \leq x$) dengan prosentase 49%, kemudian disusul oleh kategori sedang yakni sebanyak 49 responden ($21,7 \leq x < 32,3$) dengan prosentase sebesar 47,1%, dan yang kategori rendah yang memiliki jumlah paling sedikit, yakni 4 responden ($x < 21,7$) dengan prosentase 3,8%.

Data diatas mengindikasikan kategorisasi aspek tingkat pengaruh kondisi pekerjaan terhadap kehidupan personal *driver* Gojek di Surabaya tergolong tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja *driver* Gojek di Surabaya tergolong suportif bagi individu *driver* sehingga memberikan kesan positif pada kognitif, afektif dan perilaku individu yang mempengaruhi kehidupan diluar pekerjaan.

Aspek kedua adalah *Personal Life Interference with Work* (PLIW) merupakan bagaimana situasi kehidupan pribadi individu dapat mempengaruhi pekerjaan baik secara afektif, kognitif, serta perilaku. Kehidupan keluarga yang harmonis akan membawa kesan positif dan berpengaruh terhadap kinerja individu. Begitupun sebaliknya, apabila kondisi keluarga cenderung tidak harmonis, akan terbentuk kesan negatif yang juga mempengaruhi pekerjaan individu.

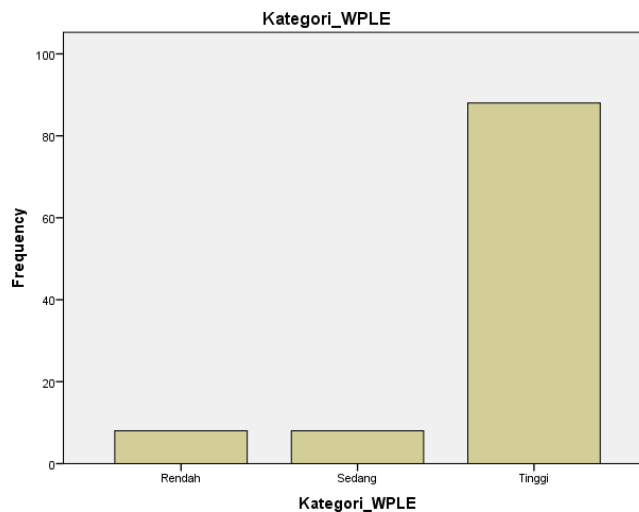


Tabel 4.6 Diagram Aspek Tingkat *Personal Life Interference with Work*

Pada diagram diatas, aspek *Personal Life Interference with Work* pada variabel *work-life balance* ($M = 13,5$, $SD = 5$) terhadap pekerjaan didominasi oleh kategori tinggi ($18,5 \leq x$) berjumlah 75 responden dengan prosentase sebesar 72,1 %. Selanjutnya yakni kategori sedang ($8,5 \leq x < 18,5$) berjumlah 27 responden dengan prosentase 26%, dan kategori rendah ($x < 8,5$) yang berjumlah 2 responden dengan prosentase sebesar 1,9%. Berdasarkan data diatas, aspek *Personal Life Inteference with Work* pada variabel *work-life balance* terbilang tinggi. Hal ini mengindikasikan kehidupan personal *driver* Gojek di Surabaya tergolong harmonis yang dengan mempengaruhi *driver* dalam bekerja melalui kesan positif yang didapatkan dari kehidupan personal/keluarga sehingga hal tersebut

mendukung kinerja *driver* Gojek di Surabaya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Ketiga adalah aspek *Work-Personal Life Enhancement* (WPLE) yakni bagaimana kedua domain, pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat saling mempengaruhi. Antara pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan saling berkesinambungan dalam memberikan pengaruh satu dengan lainnya secara afektif, kognitif, dan perilaku.



Tabel 4.7 Diagram Tingkat Aspek *Work-Personal Life Enhancement*

Diagram diatas membuktikan bahwa aspek *Work-Personal Life Enhancement* ($M = 16$, $SD = 8$) pada variabel *work-life balance* didominasi oleh kategori tingkat tinggi, yakni sebesar 88 responden atau sekitar 84,6%, sementara pada kategori tingkat sedang dan rendah sama-sama berjumlah 8 responden dengan prosentase sebesar 7,7%.

Data tersebut merepresentasikan bahwa adanya saling keterhubungan atau timbal balik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi/personal *driver* Gojek di Surabaya tergolong tinggi. Hal tersebut berarti bahwa antara pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan saling berkesinambungan dalam memberikan pengaruh satu dengan lainnya secara afektif, kognitif, dan perilaku. Sementara kedua aspek sebelumnya yang berkaitan dengan aspek ini mengarah pada kesan yang positif, seperti lingkungan kerja yang suportif dan keluarga yang harmonis. Sehingga dapat dikatakan bahwa keterkaitan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi *driver* Gojek di Surabaya setelah dikaitkan dengan aspek-aspek sebelumnya adalah saling berpengaruh dalam hal yang positif.

Penelitian ini membuktikan bahwa tingkat *work-life balance* pada *driver* Gojek cenderung tinggi dengan prosentase sebesar 81,7%. Data tersebut membuktikan bahwa mayoritas subjek merasa puas dengan pekerjaan serta kondisi keluarga yang harmonis, sehingga konsep *work-life balance* dapat berjalan dengan baik.

2. Tingkat *Flexible Working Arrangement* pada *Driver* Gojek di Surabaya

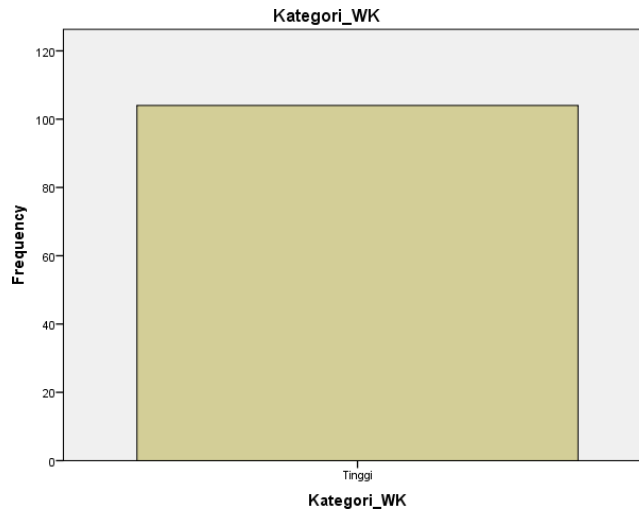
Hasil analisis data tingkat *flexible working arrangement* pada 104 *driver* Gojek dari 5 kecamatan di Surabaya membuktikan bahwa 84,6% atau sebanyak 88 orang tergolong memiliki tingkat *flexible working arrangement* yang rendah. Sementara 15,4% atau sebanyak

24 orang termasuk dalam kategori tingkat *flexible working arrangement* yang tinggi.

Flexible working arrangement merupakan sistem pengaturan kerja yang memungkinkan pekerja dalam menentukan durasi waktu bekerja, waktu mulai hingga selesainya bekerja, serta lokasi/ tempat bekerja yang disesuaikan dengan kemampuan dan situasi pekerja, sehingga pekerja memiliki kebebasan untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan kesibukan lain. Sistem kerja fleksibel yang diterapkan oleh *driver* Gojek termasuk pada kategori *formal flexible working*, yakni dimana terdapat regulasi formal yang dikeluarkan oleh perusahaan terkait dengan sistem kerja yang fleksibel.

Terdapat 2 aspek yang membentuk *flexible working arrangement*. Aspek pertama adalah aspek waktu kerja. Aspek ini mengacu pada sistem kerja yang memberikan kebebasan pada pekerja untuk menentukan berapa lama dan kapan pekerja tersebut melakukan pekerjaannya. Dalam kaitannya dengan aspek ini, *driver* Gojek memiliki kebebasan dalam mengatur jadwal kerja, sehingga *driver* Gojek bebas menentukan kapan aplikasi Gojek dinyalakan, untuk mencari pelanggan, atau dimatikan, agar pelanggan yang ingin mendapatkan layanan tidak tersambung dengan pekerja yang bersangkutan, sehingga pekerja dapat fokus melakukan aktivitas lain diluar pekerjaan. Fleksibilitas waktu kerja dapat berbentuk *term-time working*, *annual hours*, dan *part-time working*. Sistem fleksibilitas

waktu kerja yang diterapkan oleh *driver* Gojek adalah *annual hours*, dimana *driver* bebas menentukan waktu bekerja dan dibayar berdasar waktu bekerjanya.



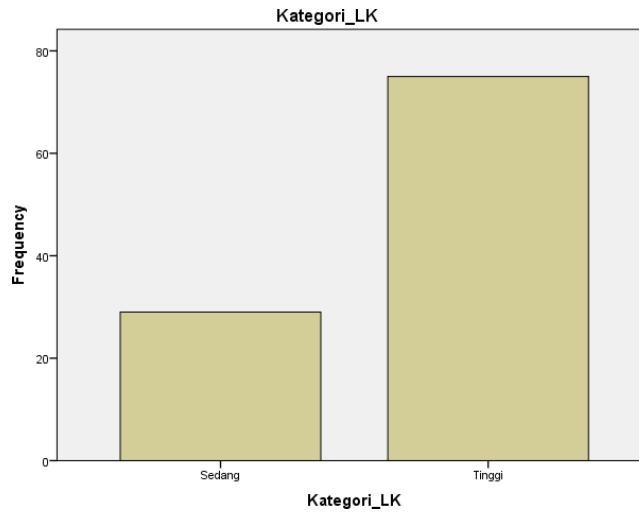
Tabel 4.8 Diagram Tingkat Aspek Waktu Kerja

Pada diagram diatas, aspek Waktu Kerja pada variabel *flexible working Arrangement* ($M = 33,5$, $SD = 7,6$) secara keseluruhan tergolong pada kategori tinggi, yakni sebanyak 104 responden dengan prosentase sebesar 100%.

Analisis kategorisasi diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan *driver* Gojek di Surabaya memiliki waktu kerja fleksibel yang tergolong tinggi. Selain ketetapan dari peraturan perusahaan yang membebaskan *driver* dalam memilih waktu kerja, para *driver* pun memanfaatkan yakni dalam hal ini *driver* bekerja dengan sistem *annual hours* dimana pekerja digaji berdasarkan berapa lama waktu

bekerja. Dengan demikian, dengan mengikuti sistem kerja yang fleksibel di Gojek, para *driver* berarti sudah menyepakati hal-hal disamping sisi positif dari pekerjaan fleksibel, yakni gaji yang tidak tetap. Hal ini diperkuat oleh data wawancara yang sebelumnya telah dilaksanakan di awal penelitian dengan *driver* Gojek berinisial D. *Driver* tersebut mengatakan bahwa dirinya lebih memilih bekerja secara fleksibel daripada bekerja dengan aturan konvensional dengan jam kerja tertentu selain itu dirinya juga siap dengan sisi lain dari jam kerja fleksibel.

Aspek yang kedua adalah lokasi, yakni kebijakan perusahaan yang memberikan kelonggaran pada pekerja untuk menentukan dimana lokasi pekerja dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Terkait dengan sistem fleksibilitas lokasi bekerja, pekerja dapat melakukan pekerjaan baik di rumah, di perjalanan, dan pekerjaan dilakukan melalui telekomunikasi local, yakni komunikasi jarak jauh yang memungkinkan melalui *smartphone*.



Tabel 4.9 Diagram Tingkat Aspek Lokasi Kerja

Diagram diatas membuktikan bahwa aspek Lokasi Kerja ($M = 18, SD = 4,7$) pada variabel *Flexible Working Arrangement* didominasi oleh kategori tinggi, yakni sebanyak 75 responden dengan prosentase sebesar 72,1% sementara lainnya yakni pada kategori sedang terdapat 29 responden dengan prosentase sebesar 27,9%

Berdasarkan data diatas, terbukti bahwa *driver* Gojek di Surabaya mayoritas memiliki fleksibilitas lokasi kerja yang tinggi. Dengan demikian, *driver* Gojek melakukan pekerjaan baik di rumah, di perjalanan, dan menggunakan komunikasi jarak jauh yang memungkinkan melalui *smartphone*.

Menurut hasil analisis komperhensif pada variabel *flexible working arrangement*, terbukti bahwa mayoritas *driver* Gojek di Surabaya memiliki tingkat *flexible working arrangement* sedang

dengan prosentase sebesar 84,6%. Dengan demikian, kebebasan pemilihan lokasi dan juga penentuan jadwal bekerja *driver* Gojek di Surabaya tergolong cenderung cukup fleksibel.

3. Hubungan *Work-life Balance* dengan *Flexible Working Arrangement* di Surabaya

***Arrangement* di Surabaya**

Berdasarkan hasil analisis korelasi antara variabel *work-life balance* dengan *flexible working arrangement* dengan jumlah subjek sebanyak 104 orang *driver* Gojek di Surabaya membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan dengan nilai korelasi 0,289 dan nilai signifikan 0,003 ($p < 0,05$). Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara *work-life balance* dengan *flexible working arrangement* sebesar 28,9% secara signifikan, sementara 71,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Temuan di lapangan menunjukkan tingkat *work-life balance* mayoritas subjek termasuk pada kategori tinggi, yakni dibuktikan dengan prosentase sebesar 81,7% atau sebanyak 85 diantara keseluruhan jumlah subjek sebanyak 104 orang *driver* Gojek. Tingkat *work-life balance* yang tinggi mengindikasikan tingginya keseimbangan pembagian peran secara positif oleh individu terhadap aktivitas pekerjaan dan juga aktivitas diluar pekerjaan, dimana keduanya dapat berjalan dengan tingkat konflik yang cenderung rendah. Namun tidak menutup kemungkinan terjadinya konflik yang

dialami oleh subjek baik yang terjadi di sebabkan oleh faktor keluarga seperti perceraian, pekerjaan misalnya aplikasi sistem yang *error*, kemudian kecurangan antar *driver* yang menyebabkan distribusi pesanan yang masuk tidak rata di setiap wilayah, maupun kondisi lain diluar perkiraan. Termasuk adanya pandemi saat ini menyebabkan penurunan pelanggan yang membutuhkan layanan Gojek, sehingga terjadi penurunan pendapatan yang cukup drastis yang dirasakan oleh para *driver* antara sebelum pandemi, hingga era *new normal*, terlebih kini pemerintah memberlakukan jam malam di tempat umum, sehingga hal tersebut juga menekan kebebasan *driver* dalam menentukan durasi, jam, serta lokasi dalam bekerja. Hal tersebut berkaitan dengan *flexible working arrangement* individu.

Berdasarkan data di lapangan tingkat *flexible working arrangement* pada *driver* Gojek di Surabaya dengan 104 subjek, membuktikan bahwa mayoritas *driver* Gojek memiliki tingkat *flexible working arrangement* sedang. Dibuktikan dengan prosentase sebesar 84,6% dari 104 orang yang termasuk dalam kategori sedang. Angka tersebut merepresentasikan bahwa tingkat fleksibilitas pekerjaan individu tergolong cukup baik, dalam arti sistem fleksibilitas yang diterapkan kepada *driver* Gojek memberikan kesempatan kepada *driver* Gojek untuk dapat melakukan aktivitas lain diluar pekerjaan secara maksimal tanpa harus tumpang tindih.

Paparan bukti tingginya tingkat *work-life balance* pada *driver* Gojek perlu untuk dipertahankan. Sebab keseimbangan yang dirasakan oleh pekerja, yang meliputi penurunan stres kerja, menjaga kesehatan fisik dan mental, serta meningkatkan kepuasan kerja tidak hanya menguntungkan bagi pekerja itu sendiri, melainkan juga memberi keuntungan pada perusahaan. Sebagaimana hasil penelitian oleh Chimote dan Srivastava (2013) yang membuktikan bahwa penerapan *work-life balance* juga menguntungkan perusahaan, yakni mengurangi angka ketidakhadiran, meningkatkan moral karyawan, dan memperkuat loyalitas pekerja. Dampak-dampak positif tersebut berkaitan dengan kenyamanan pekerja dalam melakukan pekerjaannya, yakni melalui penerapan sistem kerja yang fleksibel atau *flexible working arrangement*. Sistem kerja yang memberi kelonggaran pekerja dalam menentukan durasi, waktu, dan lokasi bekerja tersebut kini kian digemari oleh banyak perusahaan terutama oleh perusahaan rintisan. Penerapan sistem tersebut diyakini dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan sebagaimana bukti oleh Aziz-Ur-Rehman dan Siddiqui (2020) bahwa penerapan *flexible working arrangement* mampu meningkatkan kepuasan kerja, performa kerja, produktivitas dan juga kesejahteraan pekerja.

Adanya bukti sejenis yang mendukung penelitian ini, yakni penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pandiangan (2018) dengan subjek penelitian *driver* Ojek *online* di Yogyakarta pun

membuktikan bahwa *flexible working arrangement* berpengaruh positif terhadap *work-life balance* sebanyak 26%, sementara 74% lainnya dipengaruhi oleh factor-faktor lain diluar penelitian. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini yakni oleh Mache, Servaty, dan Harth (2020) tentang *flexible working arrangement* pada tempat kerja terbuka dan kaitannya terhadap stress dan *psychological detachment* terhadap pekerjaan. Hasil penelitian yang bersubjek karyawan perusahaan teknologi tersebut membuktikan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan yang ditunjukkan ketika pekerja diberi kelonggaran dalam memilih waktu kerja dan lokasi kerja berdasarkan kebutuhan masing-masing (rapat, bekerja individu, ruang konsentrasi). Adanya transisi tersebut terbukti membuat beban kerja yang bertambah justru menjadikan beban mental berkurang. Otonomi untuk saling berkolaborasi, dan kepuasan terhadap komunikasi meningkat. Dan stress kerja lambat laun berkurang secara signifikan. Sehingga dapat disimpulkan dari penelitian tersebut bahwa sistem kerja fleksibel dapat dapat mengurangi kecenderungan stress kerja dan *psychological detachment* (sikap menghindar) terhadap pekerjaan. Dengan demikian, penelitian ini semakin membuktikan bahwa di masa mendatang penerapan sistem kerja yang fleksibel dapat menjadi alternatif seiring dengan kemajuan teknologi yang memungkinkan pekerja dapat bekerja tanpa harus bertatap muka dan tanpa harus bekerja di tempat tertentu.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari rumusan masalah dan hasil analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis, terbukti bahwa sistem fleksibilitas kerja (*flexible working arrangement*) ($M = 55,2$, $SD = 7,7$) *driver* Gojek di Surabaya dengan subjek sebanyak 104 orang di dominasi oleh kategori sedang ($25 \leq X < 64,5$) yang berjumlah 88 orang dengan prosentase sebesar 84,6%, kemudian disusul oleh katgeori tinggi ($64,5 < X$) dengan prosentase sebesar 15,4% sebanyak 15 orang.
2. Sementara pada variabel keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) pada posisi tertinggi adalah kategori tinggi ($47,5 \leq X < 64,9$) dengan jumlah 85 orang dengan prosentase sebesar 81,7%, kemudian kategori sedang ($47,5 < X$) sebanyak 19 orang dengan besaran prosentase 18,3%.
3. Variabel *flexible working arrangement* memiliki korelasi positif dengan *work-life balance* pada populasi *driver* Gojek di Surabaya dibuktikan dengan besaran nilai korelasi 0,289 dan nilai signifikan 0,003 ($p < 0,05$). Sehingga dapat dikatakan bahwa peningkatan *work-life balance* beriringan dengan meningkatnya *flexible working arrangement*. Begitu

pula sebaliknya, penurunan tingkat *work-life balance* juga diiringi oleh menurunnya tingkat *flexible working arrangement*.

B. Saran

1. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah jumlah pasti dari keseluruhan driver Gojek di Surabaya. Alangkah lebih baik untuk peneliti selanjutnya mendapatkan jumlah pasti agar lebih akurat dalam perhitungan jumlah sampel
2. Jumlah sampel pada penelitian ini sangat terbatas apabila dibandingkan dengan jumlah populasi sebenarnya, sehingga diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menyeimbangkan antara populasi dan jumlah responden agar generalisasi hasil penelitian lebih akurat
3. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan teknik sampling yang lebih akurat agar mendapatkan jumlah responden yang lebih proporsional
4. Semakin menjamurnya *start up* di Indonesia sebagaimana dinyatakan oleh Menkominfo bahwa jumlah *start up* di Indonesia tertinggi ke-5 di dunia dan bahkan mengalahkan beberapa negara maju (Kominfo, 2020), penelitian seputar *flexible working arrangement*, yang erat kaitannya dengan budaya kerja *start up* sangat dibutuhkan. Sehingga, diharapkan penelitian-penelitian selanjutnya lebih banyak riset ilmiah yang dapat menjadi acuan dalam pengembangan sistem kerja fleksibel menimbang urgensinya terhadap *work-life balance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiningtyas, N., & Mardhatillah, A. (2016). Work Life Balance Index Among Technician. *Jurnal Ekonomi dan Sosial*, 327-333.
- Aiken, L. R. (1980). Content Validity and Reliability of Single Items or Questionnaires. *Educational and Psychological Measurement*, 955-961.
- Aiken, L. R. (1985). Aiken, L. R. (1985). Three Coefficients for Analyzing the Reliability and Validity of Ratings. *Educational and Psychological Measurement*. *Educational and Psychological Measurement*, 131-142.
- Albion, M. J. (2004). A Measure of Attitudes Towards Flexible Work Options. *Australian Journal of Management*, 279-295.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian Psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Belwal, S., & Belwal, R. (2014). Work-Life Balance, Famili-Friendly Policies and Quality of Work Life Issues: Studying Employers Perspectives of Working Women in Oman. *Journal of International Women's Studies*, 95-118.
- Blokland, A. B. (2018, December 1). *Sites: Forbes*. Retrieved from Forbes: <https://www.forbes.com/sites/anettebvanblokland/2018/12/01/what-to-say-to-convince-your-boss-about-flexible-working/#483a79745191>
- cbinsights. (2019). *Research Unicorn Companies: CB Insights*. Retrieved from CB Insights: <https://www.cbinsights.com/research-unicorn-companies>
- Chimote, N. K., & Srivastava, V. N. (2013). *Work-Life Balance Benefits: From the Perspective of Organizations and Employees*. New Delhi: New Delhi Institute of Management.
- Choo, J. L., Desa, N. M., & Abu Hassan Asaari, M. H. (2016). Flexible working arrangement toward Organizational Commitment and Work-Family Conflict. *Studies in Asian Social Science*, 21-38.
- Chung, H., & Horst, M. v. (2018). Flexible Working and Unpaid Overtime in the UK: The Role of Gender, Parental, and Occupational Status. *Social Indicators Research*.

- CNBC. (2019, November 5). *Berita Tech: Tech: CNBC Indonesia*. Retrieved from CNBC Indonesia: <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20191105123009-37-112755/grab-kontribusi-rp-89-t-ke-ekonomi-surabaya-ini-rinciannya>
- Costa, C. M. (2018). *Startups, Organizational Culture and Engagement*. Porto: Universidade Católica Portuguesa.
- Fapohunda, & Tinuke. (2014). An Exploration of the Effects of Work Life Balance on Productivity. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 71-89.
- Fisher, G., Stanton, J. M., Jolton, J. A., & Gavin, J. (2003). Modeling the Relationship between Work/Life Balance and Organizational Outcomes. *The Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology* (pp. 1-30). Michigan: Institute for Social Research.
- Grab. (2018, April 13). *Blog: Grab*. Retrieved from Grab: <https://www.grab.com/id/en/blog/para-wanita-yang-menghapus-stigma/>
- Greenhaus, J. H., Collins, M. K., & Shaw, D. J. (2003). *The relation between work family balance and quality of life*. Lexington: Elsevier.
- Greenhaus, J. H., Collins, M. K., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behaviour*, 510-532.
- Hastuti, R. K. (2019, April 23). *Berita Tech: Tech: CNBC Indonesia*. Retrieved from CNBC Indonesia: <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20190423171542-37-68367/gojek-telah-diunduh-142-juta-kali>
- Hastuti, R. K. (2020, July 10). *Tech: CNBC Indonesia*. Retrieved from CNBC Indonesia: <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20200710172034-37-171802/gojek-masuk-top-10-perusahaan-disruptor-dunia-versi-cnbc>
- Irawati, E. (2019). Menyongsong Flexible Working Arrangement . *Jurnal Analisis Kebijakan*, 108-114.
- Ismono, J. (2018). Hubungan Kerja dalam Perspektif HAM, Ekonomi, dan Pembangunan. *Halu Oleo Law Review*, 354-370.

- Kaliath, T., & Brough, P. (2008). *Work-life balance: A review meaning of the balace construct*. Canberra: Australian National University.
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2008). For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality. *The International Journal of Human Resource Management*, 37-41.
- Khariis, I. F. (2011). *Studi Mengenai Impulsive Buying dalam Penjualan Online*. Semarang: Diponegoro University.
- Kominfo. (2020, January 1). *Sorotan Media: Kominfo*. Retrieved from Kominfo: https://kominfo.go.id/content/detail/23975/di-wef-2020-menkominfo-pamerkan-pesatnya-perkembangan-startup-indonesia/0/sorotan_media
- Kumparan. (2020, June 25). *Bisnis: Kumparan*. Retrieved from Kumparan: <https://kumparan.com/kumparanbisnis/mitra-grab-sumbang-rp-77-triliun-ke-perekonomian-indonesia-1tgGJ2mNN0t/full>
- Kurniawaty, Ramly, M., & Ramlawati. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention . *Management Science Letter*, 877-886.
- Lewis, S., & Beauregard, T. A. (2018). The Meanings of Work-Life Balance. *Researchgate*, 1-24.
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/Life Balance: Challanges and Solutions*. SHRM Research Quarterly.
- M., L., Menezes, D., & Clare. (2017). Flexible Working, Individual Performance, and Employee Attitudes: Comparing Formal and Informal Arrangements. *Human Resource Management*, 1051-1070.
- M., L., Menezes, D., & Kelliher, C. (2016). Flexible working, individual performance, and employee attitudes: comparing formal and informal arrangements. *Human Resource Management*, 1-19.
- Mache, S., Servaty, R., & Harth, V. (2020). Flexible work arrangements in open workspaces and relations to occupational stress, need for recovery and psychological detachment from work. *Journal Occupational Medicine and Toxicology*, 1-11.

- Maharani, A. P., & Muajiasih, E. (2020). HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI GAJI POKOK DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI HONORER. *Jurnal Empati*, 87-99.
- Maifanda, N., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh gaji, jam kerja fleksibel dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 81-95.
- 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*, 404-429.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. (2020). Work Family Conflict Impact on Psychological Safety and PSychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 1-18.
- Pandiangan, H. (2018). *Flexible Working Arrangement dan Pengaruhnya terhadap Work-life Balance pada Driver Layanan Jasa Transportasi Onlien di Kota Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Pandiangan, H. (2018). *Flexible Working Arrangement dan Pengaruhnya terhadap Work-Life Balance pada Driver Layanan Jasa Transportasi Online Di Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Pennington, P., Townsend, C., & Cummins, R. (2003). The Relationship of Leadership Practices to Culture. *Journal of Leadership Education*, 27-45.
- Post, T. J. (2019, January 12). *Business: News: The Jakarta Post*. Retrieved from The Jakarta Post: <https://www.thejakartapost.com/news/2019/01/12/indonesia-plans-more-flexible-working-hours-for-women.html>
- Pramudita, B. A. (2019, March 03). *Digital Ekonomy: New Economy: Home: Warta Ekonomi*. Retrieved from Warta Ekonomi: <https://www.wartaekonomi.co.id/read249740/pertumbuhan-startup-di-indonesia-melonjak-5-tahun-terakhir>
- Raja, S., & Stein, L. S. (2014). Work-Life Balance: History, Costs, adn Budgeting for Balance. *Clin Colon Rectal Surg*, 71-74.

- Rubin, R. S. (1979). Flextime: Its Implementation in Public Setcor. *Public Administration Review*, 177-284.
- Rubin, R. S. (1979). Flextime: Its Implementation in the Public Sector. *Public Administration Review*, 277-284.
- Sebayang, R. (2019, November 10). *Berita Tech: Tech: CNBC Indonesia*. Retrieved from CNBC Indonesia: <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20191110202339-37-114123/ojol-baru-bermunculan-bisakah-runtuhkan-dominasi-grab-gojek>
- Selby, C., & Wilson, F. (2001). *Flexible Working Handbook Version 1.0*. Flexwork Project.
- Siddiqui, D. A., & Aziz-Ur-Rehman, M. (2020). Relationship Between Flexible Working Arrangements and Job Staisfaction Mediated by Work-Life Balance: Evidence From Public Sector Universities' Employees of Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 104-128.
- Staines, G. L. (1980). *Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship between Work and Nonwork*. Michigan: SAGE Publisher.
- Sugita, L., & Zhao, Z. (2017). *Flexible Working Arrangement: Exploring leader prototypicality, endorsement, and employee's respect in SMEs*. Swedia: Linköping University.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) Pada Karyawan Cleaner (Studi Pada Karyawan Cleaner Yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar Ump Di Pt. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi*, 67-80.
- Widhiarso, W. (n.d.). *Pengategorian Data dengan Menggunakan Statistik Hipotetik dan Statistik Empirik*. Yogyakarta, Jawa Tengah, Indonesia: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.

Wijanarko, Y. (2019, March 18). *Sorotan Media: KOMINFO*. Retrieved from KOMINFO: https://kominfo.go.id/content/detail/17233/jumlah-startup-di-indonesia-ratusan-atau-ribuan/0/sorotan_media

Williams, A. (2005). *Flexible Working: Lastest Best Practice for Employee and Employers*. London: Thorogood Publishing.

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 621-644.

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

Nama : _____

Lokasi saat ini* : _____

Berilah tanda (X) pada salah satu abjad pada pertanyaan dibawah ini sesuai dengan diri Anda

- Usia :
- a. Kurang dari 20 tahun
 - b. 20-25 tahun
 - c. 26-30 tahun
 - d. 31-35 tahun
 - e. 36-40 tahun
 - f. 41-45 tahun
 - g. 46-50 tahun
 - h. Lebih dari 50 tahun

- Jenis Kelamin :
- a. Pria
 - b. Wanita

- Pekerjaan sebelum menjadi driver Gojek:
- a. Karyawan/staff perusahaan
 - b. Sopir
 - c. Pengusaha, tanpa tenaga kerja
 - d. Pengusaha, dengan tenaga kerja
 - e. Mitra *Grab*

- f. Ojek konvensional
- g. Buruh pabrik
- h. Belum pernah bekerja

- Pendidikan terakhir :
- a. Pendidikan tinggi
 - b. SMA sederajat
 - c. SMP sederajat
 - d. SD sederajat
 - e. Tidak tamat SD

- Status perkawinan :
- a. Lajang
 - b. Kawin
 - c. Cerai

- Jumlah anak :
- a. Tidak punya
 - b. 1-3 anak
 - c. Lebih dari 3

- Lama bekerja sbg driver :
- a. Kurang dari 1 tahun
 - b. 1-3 tahun
 - c. Lebih dari 3 tahun

- Rata-rata waktu bekerja : _____jam/hari
- a. Kurang dari 8 jam
 - b. Lebih dari 8 jam
 - c. 8 jam

*Lokasi saat mengisi angket ini (ditulis kecamatan saja)

Pengantar

Perkenalkan nama saya Syafa Z. Kirana, mahasiswa UIN Malang yang sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir/skripsi. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu sekalian untuk mengisi 2 bagian angket. Bagian pertama mengenai *work-life balance*, yakni untuk mengukur tingkat dimana seseorang mampu menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi/ keluarga. Sementara bagian kedua berisi tentang *flexible working arrangement*, yakni sikap seseorang terhadap sistem kerja yang fleksibel (Contoh: penentuan lokasi, jam kerja, dan berapa lama waktu kerja yang ditentukan sendiri)

Angket ini tidak ada kaitannya dengan penilaian kinerja, dan kerahasiaannya akan terjaga. Data akan digunakan sebagai kebutuhan penelitian tugas akhir/skripsi. Maka jawablah dengan jujur dan serius, serta pilih pernyataan yang paling sesuai dengan diri Anda.

Perhatikan petunjuk sebelum menjawab

Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan. **Berilah tanda (X) pada salah satu kolom di setiap nomor pernyataan** yang paling sesuai dengan apa yang Anda rasakan **selama 3 bulan terakhir** dengan keterangan sebagai berikut:

- | | | | |
|----------|---|----------|-----------------------------|
| 1 | : Tidak pernah sama sekali | 5 | : Lebih dari 7 kali |
| 2 | : 1-3 kali | 6 | : Lebih dari 10 kali |
| 3 | : Lebih dari 3 kali | 7 | : Sering |
| 4 | : Kadang-kadang/ lebih dari 3 kali | | |

No	Pertanyaan	Frekuensi						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Kehidupan pribadi saya terabaikan karena pekerjaan							
2	Pekerjaan saya membuat kehidupan pribadi saya terganggu							
3	Saya mengabaikan urusan pribadi saya karena pekerjaan							
4	Saya menunda urusan pribadi untuk pekerjaan							
5	Saya sering tidak konsentrasi ketika bekerja karena teringat keluarga saya							
6	Saya berusaha mencuri-curi waktu kerja untuk urusan pribadi saya							
7	Bagi saya, urusan pribadi lebih utama daripada urusan keluarga							
8	Kehidupan pribadi terlalu menyita waktu kerja saya							
9	Saya terlalu lelah untuk bekerja secara maksimal							
10	Pekerjaan saya terganggu karena kehidupan pribadi saya							
11	Masalah pribadi membuat saya sulit berkonsentrasi ketika bekerja							
12	Kehidupan pribadi saya membuat saya bersemangat bekerja							
13	Pekerjaan membuat saya bersemangat untuk menjalani kehidupan pribadi							
14	Bagi saya, bekerja adalah ibadah							
15	Pekerjaan membuat saya merasa lebih baik dalam menjalani kehidupan							

Baca petunjuk sebelum melanjutkan ke soal berikutnya

Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan mengenai sikap terhadap sistem kerja yang fleksibel. **Berilah tanda (X) pada salah satu kolom di setiap nomor pernyataan** yang paling sesuai dengan diri Anda dengan keterangan sebagai berikut:

SS = Sangat setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak setuju

STS = Sangat tidak setuju

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Adanya jam kerja fleksibel membuat saya puas dengan pendapatan saya setiap hari					
2	Jam kerja fleksibel membuat saya maksimal dalam bekerja					
3	Kebijakan perusahaan di tempat saya bekerja menerapkan sistem jam kerja yang fleksibel					
4	Saya merasa nyaman dengan adanya jam kerja fleksibel					
5	Jam kerja fleksibel membuat saya dapat melakukan kegiatan yang saya sukai					
6	Jam kerja fleksibel dapat menurunkan konflik antara pekerjaan dan keluarga					
7	Adanya jam kerja fleksibel mengurangi persaingan antar pekerja					
8	Saya memiliki kebebasan dalam menentukan waktu bekerja					
9	Adanya sistem kerja yang fleksibel memungkinkan saya untuk bekerja tanpa perintah langsung dari atasan					
10	Saya bekerja sesuai dengan standar keamanan dan keselamatan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
11	Perusahaan memberikan kebebasan dalam memilih lokasi bekerja					
12	Dalam bekerja, saya mengatur lokasi kerja sesuai dengan yang saya inginkan					
13	Pekerjaan fleksibel memungkinkan saya untuk bekerja dari rumah					
14	Pekerjaan fleksibel memungkinkan saya untuk tetap dapat bekerja meskipun dalam perjalanan					

Lampiran 2. Lembar Uji Validasi Instrumen oleh Ahli

LEMBAR VALIDASI AHLI

HUBUNGAN *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* DRIVER GOJEK DI SURABAYA

Nama peneliti : Syafa Ziyadah Kirana

NIM 17410177

Nama panelis : Abdul Hamid Cholili, M. Psi

Pengantar

Berikut merupakan rancangan kuisisioner yang tersusun atas item-item terkait dengan *work-life balance* dan *flexible working arrangement* pada *driver* ojek *online*. Guna pelaksanaan uji CVR (*Content Validity Ratio*), mohon kesediaan Bapak/Ibu sekalian sebagai *expert* untuk memberi nilai pada setiap itemnya sebagaimana keterangan dibawah ini

Keterangan pemberian **nilai item**:

- 1 = Sangat tidak relevan
- 2 = Tidak Relevan
- 3 = Relevan
- 4 = Sangat relevan

Rancangan kuisisioner *Flexible Working Arrangement*

Aspek	Indikator	No	Pertanyaan	Nilai Item	Saran
Waktu Kerja	Sejauh mana kebebasan pekerja dalam menentukan durasi dan waktu lamanya bekerja	1	Adanya jam kerja fleksibel membuat saya puas dengan pendapatan saya setiap hari	3	
		2	Jam kerja fleksibel membuat saya efektif bekerja	4	Jam kerja fleksibel membuat saya maksimal dalam bekerja
		3	Kebijakan perusahaan di	4	

			tempat saya bekerja menerapkan sistem jam kerja yang fleksibel		
		4	Saya merasa nyaman dengan adanya jam kerja fleksibel	4	
		5	Jam kerja fleksibel membuat saya dapat melakukan kegiatan yang saya sukai	2	
		6	Jam kerja fleksibel dapat menurunkan konflik antara pekerjaan dan keluarga	3	
		7	Adanya jam kerja fleksibel mengurangi persaingan antar pekerja	2	
		8	Saya memiliki kebebasan dalam menentukan waktu bekerja	4	
		9	Adanya sistem kerja yang fleksibel memungkinkan saya untuk bekerja tanpa perintah langsung dari atasan	2	
Tempat Kerja	Sejauh mana kelonggaran pekerja dalam	10	Saya bekerja sesuai dengan standar keamanan dan	2	

	menentukan lokasi bekerja		keselamatan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan		
		11	Perusahaan memberikan kebebasan dalam memilih lokasi bekerja	4	
		12	Sistem telekomunikasi digunakan sebagai sarana dalam berhubungan dengan klien	2	Dalam bekerja saya mengatur lokasi kerja sesuai dengan yang saya inginkan
		13	Pekerjaan fleksibel memungkinkan saya untuk bekerja dari rumah	4	
		14	Pekerjaan fleksibel memungkinkan saya untuk tetap dapat bekerja meskipun dalam perjalanan	4	

Rancangan Skala *Work-life Balance*

Aspek	Indikator	No	Pertanyaan	Nilai Item	Saran
<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	Pekerjaan mempengaruhi kehidupan pribadi	1	Kehidupan pribadi saya tersisihkan karena pekerjaan	3	Kehidupan pribadi saya terabaikan karena pekerjaan
		2	Pekerjaan saya membuat kehidupan pribadi saya terganggu	4	

		3	Saya mengabaikan urusan pribadi saya karena pekerjaan	4	
		4	Saya menunda urusan pribadi untuk pekerjaan	4	
		5	Pekerjaan membuat saya merindukan urusan pribadi saya	2	Saya sering tidak konsentrasi ketika bekerja karena teringat keluarga
		6	Saya berusaha mencuri-curi waktu kerja untuk urusan pribadi saya	4	
		7	Saya senang memiliki banyak waktu untuk aktivitas diluar pekerjaan saya	2	Bagi saya, urusan pribadi lebih utama daripada urusan keluarga
<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	Kehidupan personal mempengaruhi pekerjaan	8	Kehidupan pribadi terlalu menyita waktu kerja saya	4	
		9	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif dalam bekerja	3	Saya terlalu lelah untuk bekerja secara maksimal
		10	Pekerjaan saya terganggu karena kehidupan pribadi saya	4	
		11	Masalah pribadi membuat saya sulit berkonsentrasi ketika bekerja	4	
		12	Kehidupan pribadi saya membuat saya bersemangat bekerja	2	
<i>Work-Personal Life Enhancement (WPLE)</i>	Pekerjaan dan kehidupan personal saling mempengaruhi	13	Pekerjaan membuat saya bersemangat untuk menjalani kehidupan pribadi	4	
		14	Saya merasa bahagia ketika bekerja karena kehidupan pribadi	3	Bagi saya, bekerja adalah ibadah
		15	Pekerjaan membuat saya merasa lebih	4	

		baik dalam menjalani kehidupan		
--	--	-----------------------------------	--	--

LEMBAR VALIDASI AHLI

HUBUNGAN *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* DRIVER GOJEK DI SURABAYA

Nama peneliti : Syafa Ziyadah Kirana

NIM 17410177

Nama panelis : Rahmatika Sari Amalia, M. Psi

Pengantar

Berikut merupakan rancangan kuisisioner yang tersusun atas item-item terkait dengan *work-life balance* dan *flexible working arrangement* pada *driver* ojek *online*. Guna pelaksanaan uji CVR (*Content Validity Ratio*), mohon kesediaan Bapak/Ibu sekalian sebagai *expert* untuk memberi nilai pada setiap itemnya sebagaimana keterangan dibawah ini

Keterangan pemberian **nilai item**:

- 1 = Sangat tidak relevan
- 2 = Tidak Relevan
- 3 = Relevan
- 4 = Sangat relevan

Rancangan kuisisioner *Flexible Working Arrangement*

Aspek	Indikator	No	Pertanyaan	Nilai Item	Saran
Waktu Kerja	Sejauh mana kebebasan pekerja dalam menentukan durasi dan waktu lamanya bekerja	1	Adanya jam kerja fleksibel membuat saya puas dengan pendapatan saya setiap hari	3	
		2	Jam kerja fleksibel membuat saya efektif bekerja	4	
		3	Kebijakan perusahaan di tempat saya bekerja menerapkan sistem jam kerja yang fleksibel	4	

		4	Saya merasa nyaman dengan adanya jam kerja fleksibel	4	
		5	Jam kerja fleksibel membuat saya dapat melakukan kegiatan yang saya sukai	2	Bahasanya lbh ditekankan pada flexi time nya
		6	Jam kerja fleksibel dapat menurunkan konflik antara pekerjaan dan keluarga	3	
		7	Adanya jam kerja fleksibel mengurangi persaingan antar pekerja	2	Apakah ada kaitan jam kerja fleksibel dg persainagn kerja?
		8	Saya memiliki kebebasan dalam menentukan waktu bekerja	4	
		9	Adanya sistem kerja yang fleksibel memungkinkan saya untuk bekerja tanpa perintah langsung dari atasan	2	Sistem kerja fleksibel jg masih dipantau atasam
Tempat Kerja	Sejauh mana kelonggaran pekerja dalam menentukan lokasi bekerja	10	Saya bekerja sesuai dengan standar keamanan dan keselamatan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	2	Fleksibilitas tempat kerja berarti tdk hrs dikantor

		11	Perusahaan memberikan kebebasan dalam memilih lokasi bekerja	4	
		12	Sistem telekomunikasi digunakan sebagai sarana dalam berhubungan dengan klien	2	Kurang ada penekanan pada unsur tempat
		13	Pekerjaan fleksibel memungkinkan saya untuk bekerja dari rumah	4	
		14	Pekerjaan fleksibel memungkinkan saya untuk tetap dapat bekerja meskipun dalam perjalanan	4	

Rancangan Skala *Work-life Balance*

Aspek	Indikator	No	Pertanyaan	Nilai Item	Saran
<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	Pekerjaan mempengaruhi kehidupan pribadi	1	Kehidupan pribadi saya tersisihkan karena pekerjaan	3	
		2	Pekerjaan saya membuat kehidupan pribadi saya terganggu	4	
		3	Saya mengabaikan urusan pribadi saya karena pekerjaan	4	
		4	Saya menunda urusan pribadi untuk pekerjaan	4	

		5	Pekerjaan membuat saya merindukan urusan pribadi saya	2	
		6	Saya berusaha mencuri-curi waktu kerja untuk urusan pribadi saya	4	
		7	Saya senang memiliki banyak waktu untuk aktivitas diluar pekerjaan saya	2	Kurang mencerminkan indikator
<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	Kehidupan personal mempengaruhi pekerjaan	8	Kehidupan pribadi terlalu menyita waktu kerja saya	4	
		9	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif dalam bekerja	2	Bahasanya bisa lbh disedrrhanakan
		10	Pekerjaan saya terganggu karena kehidupan pribadi saya	4	
		11	Masalah pribadi membuat saya sulit berkonsentrasi ketika bekerja	4	
		12	Kehidupan pribadi saya membuat saya bersemangat bekerja	4	
		<i>Work-Personal Life Enhancment (WPLE)</i>	Pekerjaan dan kehidupan personal saling mempengaruhi	13	Pekerjaan membuat saya bersemangat untuk menjalani kehidupan pribadi
14	Saya merasa bahagia ketika bekerja karena kehidupan pribadi			2	Bhsnya sulit dipahami
15	Pekerjaan membuat saya merasa lebih baik dalam menjalani kehidupan			3	

LEMBAR VALIDASI AHLI

HUBUNGAN *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* *DRIVER GOJEK* DI SURABAYA

Nama peneliti : Syafa Ziyadah Kirana

NIM 17410177

Nama panelis : Novia Solichah, M. Si

Pengantar

Berikut merupakan rancangan kuisisioner yang tersusun atas item-item terkait dengan *work-life balance* dan *flexible working arrangement* pada *driver* ojek *online*. Guna pelaksanaan uji CVR (*Content Validity Ratio*), mohon kesediaan Bapak/Ibu sekalian sebagai *expert* untuk memberi nilai pada setiap itemnya sebagaimana keterangan dibawah ini

Keterangan pemberian **nilai item**:

- 1 = Sangat tidak relevan
- 2 = Tidak Relevan
- 3 = Relevan
- 4 = Sangat relevan

Rancangan kuisisioner *Flexible Working Arrangement*

Aspek	Indikator	No	Pertanyaan	Nilai Item	Saran
Waktu Kerja	Sejauh mana kebebasan pekerja dalam menentukan durasi dan waktu lamanya bekerja	1	Adanya jam kerja fleksibel membuat saya puas dengan pendapatan saya setiap hari	3	Ini agak ambigu
		2	Jam kerja fleksibel membuat saya efektif bekerja	4	
		3	Kebijakan perusahaan di tempat saya bekerja menerapkan sistem jam kerja yang fleksibel	4	
		4	Saya merasa nyaman dengan adanya jam kerja fleksibel	4	
		5	Jam kerja fleksibel membuat saya dapat	4	

			melakukan kegiatan yang saya sukai		
		6	Jam kerja fleksibel dapat menurunkan konflik antara pekerjaan dan keluarga	4	
		7	Adanya jam kerja fleksibel mengurangi persaingan antar pekerja	4	
		8	Saya memiliki kebebasan dalam menentukan waktu bekerja	4	
		9	Adanya sistem kerja yang fleksibel memungkinkan saya untuk bekerja tanpa perintah langsung dari atasan	4	
Tempat Kerja	Sejauh mana kelonggaran pekerja dalam menentukan lokasi bekerja	10	Saya bekerja sesuai dengan standar keamanan dan keselamatan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	4	
		11	Perusahaan memberikan kebebasan dalam memilih lokasi bekerja	4	
		12	Sistem telekomunikasi digunakan sebagai sarana dalam berhubungan dengan klien	3	
		13	Pekerjaan fleksibel memungkinkan saya untuk bekerja dari rumah	3	
		14	Pekerjaan fleksibel memungkinkan saya untuk tetap dapat bekerja meskipun dalam perjalanan	3	

Rancangan Skala *Work-life Balance*

Aspek	Indikator	No	Pertanyaan	Nilai Item	Saran
<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	Pekerjaan mempengaruhi kehidupan pribadi	1	Kehidupan pribadi saya tersisihkan karena pekerjaan	4	
		2	Pekerjaan saya membuat kehidupan pribadi saya terganggu	3	
		3	Saya mengabaikan urusan pribadi saya karena pekerjaan	4	
		4	Saya menunda urusan pribadi untuk pekerjaan	4	
		5	Pekerjaan membuat saya merindukan urusan pribadi saya	3	
		6	Saya berusaha mencuri-curi waktu kerja untuk urusan pribadi saya	4	
		7	Saya senang memiliki banyak waktu untuk aktivitas diluar pekerjaan saya	4	
<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	Kehidupan personal mempengaruhi pekerjaan	8	Kehidupan pribadi terlalu menyita waktu kerja saya	3	
		9	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif dalam bekerja	4	
		10	Pekerjaan saya terganggu karena kehidupan pribadi saya	3	
		11	Masalah pribadi membuat saya sulit berkonsentrasi ketika bekerja	4	
		12	Kehidupan pribadi saya membuat saya bersemangat bekerja	4	
<i>Work-Personal Life</i>	Pekerjaan dan kehidupan	13	Pekerjaan membuat saya bersemangat	3	

<i>Enhancement (WPLE)</i>	personal saling mempengaruhi		untuk menjalani kehidupan pribadi		
		14	Saya merasa bahagia ketika bekerja karena kehidupan pribadi	4	
		15	Pekerjaan membuat saya merasa lebih baik dalam menjalani kehidupan	4	

LEMBAR VALIDASI AHLI

HUBUNGAN *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* DENGAN *WORK-LIFE BALANCE* *DRIVER GOJEK* DI SURABAYA

Nama peneliti : Syafa Ziyadah Kirana

NIM 17410177

Nama panelis : Selly Candra Ayu, M. Si

Pengantar

Berikut merupakan rancangan kuisisioner yang tersusun atas item-item terkait dengan *work-life balance* dan *flexible working arrangement* pada *driver* ojek *online*. Guna pelaksanaan uji CVR (*Content Validity Ratio*), mohon kesediaan Bapak/Ibu sekalian sebagai *expert* untuk memberi nilai pada setiap itemnya sebagaimana keterangan dibawah ini

Keterangan pemberian **nilai item**:

- 1 = Sangat tidak relevan
- 2 = Tidak Relevan
- 3 = Relevan
- 4 = Sangat relevan

Rancangan kuisisioner *Flexible Working Arrangement*

Aspek	Indikator	No	Pertanyaan	Nilai Item	Saran
Waktu Kerja	Sejauh mana kebebasan pekerja dalam menentukan durasi dan waktu lamanya bekerja	1	Adanya jam kerja fleksibel membuat saya puas dengan pendapatan saya setiap hari	4	
		2	Jam kerja fleksibel membuat saya efektif bekerja	4	
		3	Kebijakan perusahaan di tempat saya bekerja menerapkan sistem jam kerja yang fleksibel	4	
		4	Saya merasa nyaman dengan adanya jam kerja fleksibel	4	
		5	Jam kerja fleksibel membuat saya dapat	4	

			melakukan kegiatan yang saya sukai		
		6	Jam kerja fleksibel dapat menurunkan konflik antara pekerjaan dan keluarga	4	
		7	Adanya jam kerja fleksibel mengurangi persaingan antar pekerja	4	
		8	Saya memiliki kebebasan dalam menentukan waktu bekerja	4	
		9	Adanya sistem kerja yang fleksibel memungkinkan saya untuk bekerja tanpa perintah langsung dari atasan	4	
Tempat Kerja	Sejauh mana kelonggaran pekerja dalam menentukan lokasi bekerja	10	Saya bekerja sesuai dengan standar keamanan dan keselamatan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	4	
		11	Perusahaan memberikan kebebasan dalam memilih lokasi bekerja	4	
		12	Sistem telekomunikasi digunakan sebagai sarana dalam berhubungan dengan klien	4	
		13	Pekerjaan fleksibel memungkinkan saya untuk bekerja dari rumah	4	
		14	Pekerjaan fleksibel memungkinkan saya untuk tetap dapat bekerja meskipun dalam perjalanan	4	

Aspek	Indikator	No	Pertanyaan	Nilai Item	Saran
<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	Pekerjaan mempengaruhi kehidupan pribadi	1	Kehidupan pribadi saya tersisihkan karena pekerjaan	4	
		2	Pekerjaan saya membuat kehidupan pribadi saya terganggu	4	
		3	Saya mengabaikan urusan pribadi saya karena pekerjaan	4	
		4	Saya menunda urusan pribadi untuk pekerjaan	4	
		5	Pekerjaan membuat saya merindukan urusan pribadi saya	4	
		6	Saya berusaha mencuri-curi waktu kerja untuk urusan pribadi saya	4	
		7	Saya senang memiliki banyak waktu untuk aktivitas diluar pekerjaan saya	4	
<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	Kehidupan personal mempengaruhi pekerjaan	8	Kehidupan pribadi terlalu menyita waktu kerja saya	4	
		9	Saya terlalu lelah untuk menjadi efektif dalam bekerja	4	
		10	Pekerjaan saya terganggu karena kehidupan pribadi saya	4	
		11	Masalah pribadi membuat saya sulit berkonsentrasi ketika bekerja	4	

		12	Kehidupan pribadi saya membuat saya bersemangat bekerja	4	
<i>Work- Personal Life Enhancement (WPLE)</i>	Pekerjaan dan kehidupan personal saling mempengaruhi	13	Pekerjaan membuat saya bersemangat untuk menjalani kehidupan pribadi	4	
		14	Saya merasa bahagia ketika bekerja karena kehidupan pribadi	4	
		15	Pekerjaan membuat saya merasa lebih baik dalam menjalani kehidupan	4	

Lampiran 3. Data Demografi

No	Nama	Lokasi	Usia	JK	Pekerjaan sebelum menjadi driver	Pendidikan	Status	Anak	Lama bekerja	Rata-rata jam kerja
1	Oki Hidayat	Dukuh Pakis	31-35 th	L	Buruh Pabrik	SMA sederajat	Kawin	-	1-3 tahun	< 8 jam
2	Rudi	Dukuh Pakis	31-35 th	L	Buruh Pabrik	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
3	Mulyadi	Jambangan	>50 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	> 8 jam
4	Abitzar Al Ghifari	Jambangan	20-25 th	L	Belum pernah bekerja	SMA sederajat	Lajang	-	1-3 tahun	> 8 jam
5	Santoso	Dukuh Pakis	36-40 th	L	Sopir	Pendidikan tinggi	Kawin	> 3 anak	> 3 tahun	> 8 jam
6	Katiman	Dukuh Pakis	31-35 th	L	Buruh Pabrik	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
7	Abdul Malik	Dukuh Pakis	31-35 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
8	Lutfi Oktofian	Dukuh Pakis	36-40 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
9	R. Indra L.	Dukuh Pakis	26-30 th	L	Mitra <i>Grab</i>	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	> 8 jam
10	Iskandar	Dukuh Pakis	36-40 th	L	Buruh Pabrik	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	> 8 jam
11	Yanto	Dukuh Pakis	31-35 th	L	Sopir	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
12	Anton B.	Dukuh Pakis	26-30 th	L	Buruh Pabrik	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	> 8 jam
13	Husaini	Dukuh Pakis	36-40 th	L	Buruh Pabrik	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	8 jam
14	Taufik	Dukuh Pakis	26-30 th	L	Buruh Pabrik	SMA sederajat	Lajang	-	1-3 tahun	> 8 jam

15	Mustofa	Dukuh Pakis	41-45 th	L	Mitra Grab	SMA sederajat	Cerai	1-3 anak	1-3 tahun	8 jam
16	Agus Budi	Dukuh Pakis	41-45 th	L	Buruh Pabrik	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	< 1 tahun	> 8 jam
17	Abdul Manaf	Dukuh Pakis	41-45 th	L	Buruh Pabrik	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
18	Abdul Malik	Dukuh Pakis	31-35 th	L	Sopir	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
19	Nur Huda	Dukuh Pakis	36-40 th	L	Pengusaha, tanpa tenaga kerja	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	> 8 jam
20	Ribut Ariyanto	Dukuh Pakis	36-40 th	L	Buruh Pabrik	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	> 8 jam
21	Wawan Stiawan	Dukuh Pakis	41-45 th	L	Belum pernah bekerja	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
22	Suyud Hudaya	Dukuh Pakis	41-45 th	L	Buruh Pabrik	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
23	Basori	Jambangan	36-40 th	L	Pengusaha, dengan tenaga kerja	Pendidikan tinggi	Kawin	-	1-3 tahun	> 8 jam
24	Junaidi	Jambangan	31-35 th	L	Mitra Grab	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	< 1 tahun	> 8 jam
25	Candra Nur	Jambangan	20-25 th	L	Pengusaha, tanpa tenaga kerja	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
26	Dadang Kurniawan	Jambangan	31-35 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	> 8 jam
27	Abd Rokim	Jambangan	31-35 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	8 jam
28	Egis	Jambangan	36-40 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	> 8 jam
29	Rizki	Jambangan	31-45 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	-	1-3 tahun	> 8 jam
30	Pancasari	Jambangan	41-45 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	> 8 jam

31	Isjadi	Jambangan	> 50 th	L	Buruh Pabrik	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
32	Hermawan	Jambangan	36-40 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	> 8 jam
33	Ruman Edi Santoso	Jambangan	41-45 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	> 8 jam
34	Akbar	Jambangan	36-40 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
35	Mei Teguh	Jambangan	36-40 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	> 3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
36	Holan	Jambangan	31-35 th	L	Sopir	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	> 8 jam
37	Yuli	Jambangan	26-30 th	L	Pengusaha, tanpa tenaga kerja	SMA sederajat	Lajang	-	1-3 tahun	> 8 jam
38	M. Wahid Widodo	Jambangan	31-35 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
39	Imam Hidayat	Jambangan	36-40 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	< 1 tahun	< 8 jam
40	Wachid H.	Jambangan	36-40 th	L	Mitra Grab	Pendidikan tinggi	Kawin	-	> 3 tahun	> 8 jam
41	Azriel	Jambangan	20-25 th	L	Sopir	SMA sederajat	Lajang	-	< 1 tahun	> 8 jam
42	Thoriqul Huda	Jambangan	41-45 th	L	Sopir	Pendidikan tinggi	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
43	Anton	Jambangan	26-30 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Lajang	-	1-3 tahun	> 8 jam
44	Jojo	Jambangan	26-30 th	L	Karyawan/staff perusahaan	Pendidikan tinggi	Lajang	-	1-3 tahun	> 8 jam
45	Solikan	Jambangan	> 50 th	L	Pengusaha, tanpa tenaga kerja	SD sederajat	Kawin	> 3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
46	Heti Herawati	Jambangan	31-35 th	P	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam

47	Munir A.	Jambangan	31-35 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	> 8 jam
48	Astono	Jambangan	36-40 th	L	Pengusaha, dengan tenaga kerja	SMP sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	> 8 jam
49	Hendra	Jambangan	36-40 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	8 jam
50	Willy Permata Putra	Jambangan	26-30 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Cerai	1-3 anak	> 3 tahun	> 8 jam
51	M. Arir Zulfikar	Jambangan	20-25 th	L	Buruh Pabrik	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	> 8 jam
52	Romli Aditia	Jambangan	41-45 th	L	Sopir	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	< 1 tahun	> 8 jam
53	Suparmadi	Tegalsari	> 50 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SD sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
54	Eko	Genteng	> 50 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	> 8 jam
55	Mushamid	Genteng	36-40 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SD sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	> 8 jam
56	Purnomo	Tegalsari	31-35 th	L	Pengusaha, tanpa tenaga kerja	SD sederajat	Lajang	-	1-3 tahun	> 8 jam
57	Ryan Prananta	Tegalsari	26-30 th	L	Mitra Grab	SMA sederajat	Lajang	-	1-3 tahun	> 8 jam
58	Widodo	Tegalsari	41-45 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
59	Muhammad Syahid H	Tegalsari	20-25 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Lajang	-	1-3 tahun	> 8 jam
60	Hartono	Tegalsari	26-30 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	> 8 jam
61	Puspo Handoko	Tegalsari	> 50 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	< 8 jam
62	Soeyanto	Dukuh Pakis	36-40 th	L	Buruh Pabrik	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	8 jam

63	Wibowo	Dukuh Pakis	36-40 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	8 jam
64	Sugi	Dukuh Pakis	41-45 th	L	Sopir	SMP sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	> 8 jam
65	Wismi	Dukuh Pakis	36-40 th	L	Mitra Grab	SMA sederajat	Lajang	-	1-3 tahun	> 8 jam
66	Farid	Dukuh Pakis	31-35 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Lajang	-	1-3 tahun	8 jam
67	Heru	Dukuh Pakis	36-40 th	L	Sopir	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	> 8 jam
68	Bagas	Bubutan	31-35 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Lajang	-	1-3 tahun	> 8 jam
69	Deri	Bubutan	31-35 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	8 jam
70	Yanuar	Bubutan	31-35 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Lajang	-	1-3 tahun	> 8 jam
71	Denny	Bubutan	31-35 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	-	1-3 tahun	> 8 jam
72	Suwito	Bubutan	41-45 th	L	Pengusaha, tanpa tenaga kerja	SD sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
73	Amin	Bubutan	41-45 th	L	Pengusaha, tanpa tenaga kerja	SD sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	8 jam
74	Arif N.	Sawahan	31-35 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Lajang	-	< 1 tahun	8 jam
75	Hendik	Sawahan	26-30 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Lajang	-	1-3 tahun	> 8 jam
76	Soewono	Sawahan	41-45 th	L	Pengusaha, tanpa tenaga kerja	SD sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
77	Moch Huri	Sawahan	36-40 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Lajang	-	1-3 tahun	8 jam
78	Chandra	Sawahan	26-30 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Lajang	-	1-3 tahun	8 jam

79	Askandar	Sawahan	31-35 th	L	Pengusaha, tanpa tenaga kerja	SMP sederajat	Lajang	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
80	Ganda	Sawahan	41-45 th	L	Buruh Pabrik	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
81	Dedi	Tegalsari	36-40 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	-	1-3 tahun	8 jam
82	Soedadi	Tegalsari	36-40 th	L	Buruh Pabrik	SD sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	> 8 jam
83	Moch Munif	Tegalsari	36-40 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMP sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
84	Buchan	Tegalsari	36-40 th	L	Pengusaha, dengan tenaga kerja	SD sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	8 jam
85	Yudi	Tegalsari	31-35 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Lajang	-	1-3 tahun	8 jam
86	Soedarsono	Tegalsari	41-45 th	L	Sopir	SD sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
87	Pranata	Tegalsari	36-40 th	L	Pengusaha, tanpa tenaga kerja	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	> 8 jam
88	Radite	Genteng	41-45 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
89	Slamet Arianto	Genteng	26-30 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Lajang	-	1-3 tahun	> 8 jam
90	Achmad Baihaqi	Genteng	26-30 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
91	Agus	Genteng	31-35 th	L	Mitra Grab	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
92	Abu Y.	Genteng	31-35 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	8 jam
93	Saiful Bagus	Genteng	26-30 th	L	Pengusaha, dengan tenaga kerja	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
94	Bayu Dhanu R.	Genteng	26-30 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	> 8 jam

95	Aank F.	Tegalsari	31-35 th	L	Pengusaha, tanpa tenaga kerja	Pendidikan tinggi	Kawin	-	> 3 tahun	> 8 jam
96	Joehan F.	Genteng	36-40 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	-	> 3 tahun	> 8 jam
97	Samsul Arifin	Genteng	36-40 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SD sederajat	Kawin	1-3 am	> 3 tahun	> 8 jam
98	Wahyu A. R	Genteng	20-25 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	-	1-3 tahun	> 8 jam
99	M. Rizky	Genteng	26-30 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
100	Anwar	Genteng	26-30 th	L	Pengusaha, dengan tenaga kerja	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	< 1 tahun	> 8 jam
101	Bayu	Genteng	31-35 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
102	Dwi firdaus	Genteng	36-40 th	L	Pengusaha, dengan tenaga kerja	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam
103	Rofik	Genteng	41-45 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	> 3 tahun	> 8 jam
104	Wahyu A.	Genteng	31-35 th	L	Karyawan/staff perusahaan	SMA sederajat	Kawin	1-3 anak	1-3 tahun	> 8 jam

Lampiran 4. Tabulasi Respon Instrumen Penelitian *Work-life Balance* beserta kategorisasi

Responden	AITEM												Total item WLB	Kategori	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	Tinggi
2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	Tinggi
3	7	7	4	6	7	7	7	5	1	4	7	7	7	69	Tinggi
4	6	6	7	1	4	7	7	7	7	7	7	7	7	73	Tinggi
5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	Tinggi
6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	Tinggi
7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	83	Tinggi
8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	Tinggi
9	4	7	7	7	6	7	4	4	7	7	7	7	7	74	Tinggi
10	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	81	Tinggi
11	7	7	7	6	6	7	6	5	2	2	6	6	6	67	Tinggi
12	5	6	5	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	67	Tinggi
13	6	6	6	5	4	6	7	6	5	6	6	6	6	69	Tinggi
14	5	4	4	6	5	6	6	6	4	5	6	5	5	62	Sedang
15	7	7	7	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6	72	Tinggi
16	5	4	4	4	4	5	5	5	7	7	7	7	7	64	Sedang
17	6	7	6	6	4	7	7	7	7	6	7	6	6	76	Tinggi
18	7	7	7	5	5	7	6	7	6	7	7	6	6	77	Tinggi
19	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	Tinggi
20	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	81	Tinggi
21	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	Tinggi
22	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	81	Tinggi
23	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	82	Tinggi
24	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1	1	60	Sedang
25	7	7	5	4	7	7	6	7	7	7	7	7	7	78	Tinggi
26	7	7	7	7	6	7	4	7	7	7	7	7	7	80	Tinggi
27	1	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1	1	54	Sedang

28	7	7	7	4	7	4	7	7	7	7	7	7	7	78	Tinggi
29	6	7	6	6	7	7	6	7	1	7	7	7	7	74	Tinggi
30	5	7	4	4	7	7	4	4	7	7	7	7	7	70	Tinggi
31	7	6	6	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	81	Tinggi
32	7	7	7	7	7	7	6	7	6	6	7	7	7	81	Tinggi
33	7	7	7	1	5	1	7	4	7	7	7	7	7	67	Tinggi
34	7	7	7	7	7	7	6	7	5	5	5	5	5	75	Tinggi
35	6	6	7	1	4	6	5	5	7	7	7	7	7	68	Tinggi
36	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	82	Tinggi
37	7	7	7	1	7	7	7	7	1	1	7	7	7	66	Tinggi
38	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	83	Tinggi
39	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	78	Tinggi
40	7	7	4	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	75	Tinggi
41	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	81	Tinggi
42	1	6	1	5	6	6	1	6	7	7	7	7	7	60	Sedang
43	7	7	7	7	7	7	7	7	3	2	3	2	2	66	Tinggi
44	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	50	Sedang
45	4	7	5	7	4	7	6	7	7	7	7	7	7	75	Tinggi
46	7	7	7	7	7	4	7	7	6	6	6	6	6	77	Tinggi
47	7	7	7	7	7	7	1	7	4	4	7	4	4	69	Tinggi
48	7	7	7	7	4	7	7	4	1	1	4	1	1	57	Sedang
49	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1	1	60	Sedang
50	7	7	1	7	7	4	1	1	7	7	7	7	7	63	Sedang
51	7	7	7	1	5	7	7	7	4	7	7	7	7	73	Tinggi
52	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	Tinggi
53	7	7	4	1	7	1	1	7	7	7	7	7	7	63	Sedang
54	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	81	Tinggi
55	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	78	Tinggi
56	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1	1	60	Sedang
57	5	7	6	5	5	7	7	7	7	7	7	7	7	77	Tinggi
58	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	Tinggi
59	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	78	Tinggi

60	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7	81	Tinggi
61	7	7	7	7	6	7	5	7	4	4	7	7	75	Tinggi
62	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	Tinggi
63	6	6	6	5	6	6	6	6	7	7	7	7	75	Tinggi
64	6	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	81	Tinggi
65	6	6	7	6	7	7	7	6	7	7	7	7	80	Tinggi
66	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	83	Tinggi
67	7	7	7	5	6	6	6	6	7	7	7	7	78	Tinggi
68	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	78	Tinggi
69	7	6	7	6	5	7	7	7	7	7	7	7	80	Tinggi
70	6	6	6	7	7	7	5	7	7	7	7	7	79	Tinggi
71	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	82	Tinggi
72	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	Tinggi
73	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	83	Tinggi
74	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	83	Tinggi
75	7	6	1	7	7	7	6	6	7	7	7	7	75	Tinggi
76	7	6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	81	Tinggi
77	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	80	Tinggi
78	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	80	Tinggi
79	1	1	7	7	5	1	7	7	7	7	7	2	59	Sedang
80	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	2	73	Tinggi
81	6	6	1	7	4	7	7	7	7	7	7	7	73	Tinggi
82	7	7	7	7	6	7	7	7	1	7	7	3	73	Tinggi
83	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	82	Tinggi
84	6	6	7	6	7	6	6	7	7	7	7	7	79	Tinggi
85	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	Tinggi
86	1	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	72	Tinggi
87	4	4	5	7	1	7	7	6	2	2	7	7	59	Sedang
88	7	7	7	7	7	5	5	7	3	7	7	7	76	Tinggi
89	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	78	Tinggi
90	6	7	7	7	7	6	7	5	2	2	5	7	68	Tinggi
91	4	4	6	1	7	7	4	7	2	4	7	7	60	Sedang

92	6	7	7	7	5	7	7	7	1	4	7	7	72	Tinggi
93	7	7	7	6	7	7	6	7	7	6	7	7	81	Tinggi
94	6	7	5	6	6	5	4	4	1	1	2	3	50	Sedang
95	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	1	60	Sedang
96	7	5	7	7	7	7	5	7	1	1	1	1	56	Sedang
97	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	Tinggi
98	6	4	4	6	6	7	7	7	2	2	7	3	61	Sedang
99	6	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	80	Tinggi
100	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	83	Tinggi
101	7	7	7	4	4	7	7	7	7	7	7	6	77	Tinggi
102	4	7	7	4	7	1	5	1	7	7	7	6	63	Sedang
103	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	84	Tinggi
104	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	81	Tinggi

Lampiran 5. Tabulasi Respon Instrumen Penelitian *Flexible Working Arrangement* beserta kategorisasi

Responden	AITEM														Total item FWA	Kategori
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	Tinggi
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	Tinggi
3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	1	1	4	3	2	39	Sedang
4	4	2	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	52	Sedang
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55	Sedang
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	Tinggi
7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	53	Sedang
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	Tinggi
9	4	3	3	4	4	2	3	4	5	5	5	5	5	5	57	Sedang
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	Tinggi
11	4	5	4	4	4	3	2	3	4	4	5	5	4	4	55	Sedang
12	4	4	4	3	4	2	1	2	3	4	4	4	5	5	49	Sedang
13	5	3	4	5	3	1	2	3	4	4	4	4	3	2	47	Sedang
14	3	3	4	4	5	1	1	4	4	4	3	4	5	5	50	Sedang
15	2	3	3	4	4	4	2	3	4	5	5	5	5	3	52	Sedang
16	4	4	4	4	3	2	3	4	4	5	4	5	3	2	51	Sedang
17	3	3	3	4	4	4	2	2	2	5	4	5	5	3	49	Sedang
18	4	4	4	4	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	58	Sedang
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	Tinggi
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	Tinggi
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	Tinggi
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	Tinggi
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	54	Sedang
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	53	Sedang
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	53	Sedang
26	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	52	Sedang
27	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	54	Sedang

28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	53	Sedang
29	3	4	4	5	5	2	3	5	3	5	4	4	4	3	54	Sedang
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	1	55	Sedang
31	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	68	Tinggi
32	5	5	2	4	4	5	4	4	3	5	2	2	5	5	55	Sedang
33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	Sedang
34	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	49	Sedang
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	60	Sedang
36	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	61	Sedang
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	Tinggi
38	5	5	1	3	3	3	4	1	1	4	3	5	5	5	48	Sedang
39	4	4	4	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	4	60	Sedang
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	Sedang
41	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	1	60	Sedang
42	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	53	Sedang
43	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	60	Sedang
44	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	55	Sedang
45	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	59	Sedang
46	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	44	Sedang
47	3	3	2	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	48	Sedang
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	Sedang
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	Tinggi
50	4	4	5	5	4	2	3	5	5	5	5	5	4	5	61	Sedang
51	5	5	5	5	5	3	1	5	5	3	3	5	5	1	56	Sedang
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	Tinggi
53	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	54	Sedang
54	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	3	2	55	Sedang
55	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	53	Sedang
56	3	3	2	3	2	3	3	4	4	1	5	5	1	2	41	Sedang
57	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	Sedang
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	Sedang
59	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	55	Sedang

60	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	59	Sedang
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	54	Sedang
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	Sedang
63	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	52	Sedang
64	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	52	Sedang
65	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	53	Sedang
66	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	50	Sedang
67	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	50	Sedang
68	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	49	Sedang
69	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	50	Sedang
70	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	50	Sedang
71	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	Sedang
72	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	52	Sedang
73	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	48	Sedang
74	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	50	Sedang
75	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	48	Sedang
76	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	53	Sedang
77	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	53	Sedang
78	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	53	Sedang
79	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	48	Sedang
80	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	45	Sedang
81	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	46	Sedang
82	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	50	Sedang
83	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	2	3	46	Sedang
84	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	50	Sedang
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	Sedang
86	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	50	Sedang
87	4	3	4	3	3	2	3	4	4	5	3	3	3	4	48	Sedang
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	Tinggi
89	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	49	Sedang
90	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	49	Sedang
91	3	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	50	Sedang

92	5	5	4	4	4	1	3	4	5	4	4	5	5	5	58	Sedang
93	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	61	Sedang
94	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	2	5	55	Sedang
95	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	42	Sedang
96	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	58	Sedang
97	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	58	Sedang
98	3	4	2	3	3	3	1	3	4	5	2	3	1	1	38	Sedang
99	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	Sedang
100	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	Sedang
101	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	Sedang
102	5	5	5	4	4	1	3	4	4	5	4	4	5	5	58	Sedang
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	Tinggi
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	Tinggi

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Aiken Intrumen *Work-life Balance*

Item	Penilai 1	s	Penilai 2	s	Penilai 3	s	Penilai 4	s	Total S	[n(C-1)]	V	Keterangan
1	4	3	3	2	3	2	4	3	10	12	0.833333	Valid
2	3	2	4	3	4	3	4	3	11	12	0.916667	Valid
3	4	3	4	3	4	3	4	3	12	12	1	Valid
4	4	3	4	3	4	3	4	3	12	12	1	Valid
5	3	2	2	1	2	1	4	3	7	12	0.583333	Valid
6	4	3	4	3	4	3	4	3	12	12	1	Valid
7	4	3	2	1	2	1	4	3	8	12	0.666667	Valid
8	3	2	4	3	4	3	4	3	11	12	0.916667	Valid
9	4	3	2	1	3	2	4	3	9	12	0.75	Valid
10	3	2	4	3	4	3	4	3	11	12	0.916667	Valid
11	4	3	4	3	4	3	4	3	12	12	1	Valid
12	4	3	4	3	2	1	4	3	10	12	0.833333	Valid
13	3	2	4	3	4	3	4	3	11	12	0.916667	Valid
14	4	3	2	1	3	2	4	3	9	12	0.75	Valid
15	4	3	3	2	4	3	4	3	11	12	0.916667	Valid

Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Aiken Instrumen *Flexible Working Arrangement*

Item	Penilai 1	s	Penilai 2	s	Penilai 3	s	Penilai 4	s	Total s	[n(C-1)]	V	Keterangan
1	3	2	3	2	3	2	4	3	9	12	0.75	Valid
2	4	3	4	3	4	3	4	3	12	12	1	Valid
3	4	3	4	3	4	3	4	3	12	12	1	Valid
4	4	3	4	3	4	3	4	3	12	12	1	Valid
5	4	3	2	1	2	1	4	3	8	12	0.666667	Valid
6	4	3	3	2	3	2	4	3	10	12	0.833333	Valid
7	4	3	2	1	2	1	4	3	8	12	0.666667	Valid
8	4	3	4	3	4	3	4	3	12	12	1	Valid
9	3	2	2	1	2	1	4	3	7	12	0.583333	Valid
10	4	3	2	1	2	1	4	3	8	12	0.666667	Valid
11	4	3	4	3	4	3	4	3	12	12	1	Valid
12	3	2	2	1	2	1	4	3	7	12	0.583333	Valid
13	3	2	4	3	4	3	4	3	11	12	0.916667	Valid
14	4	3	4	3	4	3	4	3	12	12	1	Valid

Lampiran 8. Dokumentasi Penelitian







HUBUNGAN *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* DENGAN *WORK-LIFE BALANCE DRIVER GOJEK* DI SURABAYA

Syafa Ziyadah Kirana

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

email: 17410177@student.uin-malang.ac.id

Abstrak: Sumber daya manusia apabila dikelola dengan baik, akan meningkatkan kualitas perusahaan melalui performa kinerjanya yakni dengan menjaga kesejahteraan pekerja. Kesejahteraan pekerja yang baik akan meningkatkan produktivitas pekerja tersebut. Salah satu indikator kesejahteraan adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan karyawan. *Work-life balance* merupakan istilah yang menjelaskan keseimbangan antara kehidupan individu dan kehidupan pekerjaannya. Sementara *flexible working arrangement* merupakan suatu modifikasi sistem kerja yang memungkinkan pekerja untuk bebas menentukan waktu, durasi, dan lokasi bekerja. Penelitian ini disusun untuk mengetahui hubungan antara *flexible working arrangement* dengan *work-life balance*. Skala *work-life balance* diasaptasi dari Fisher (2001) dan tersusun atas 12 item, sementara skala *flexible working arrangement* diadaptasi dari Selby & Wilson (2003). Adapun penelitian yang melibatkan 104 responden yakni *driver* Gojek di Surabaya, terbukti kedua variabel berkorelasi positif dan signifikan ($r = 0,287$, $p < 0,05$). Dengan demikian peningkatan *work-life balance* beriringan dengan meningkatnya *flexible working arrangement*. Begitu pula sebaliknya, penurunan tingkat *work-life balance* juga diiringi oleh menurunnya tingkat *flexible working arrangement*.

Kata Kunci: *Work-life balance*, *flexible working arrangement*, Gojek, kesejahteraan, sistem kerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan yang harus dipelihara. Sumber daya manusia apabila dikelola dengan baik, akan meningkatkan kualitas perusahaan melalui performa kinerjanya. Begitu pula sebaliknya, timbal balik yang dilakukan perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan sangatlah dibutuhkan. Karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sebagaimana dikatakan oleh Indrayani (2014) bahwa kesejahteraan pekerja yang baik akan meningkatkan produktivitas pekerja tersebut. Salah satu indikator kesejahteraan adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan karyawan (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003).

Work-life balance merupakan istilah yang menjelaskan keseimbangan antara kehidupan individu dan kehidupan pekerjaannya. Fisher (2001) mendefinisikan *work-life balance* sebagai suatu interferensi antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan tujuan untuk menyeimbangkan keduanya (Fisher, Stanton, Jolton, & Gavin, 2003). Terdapat 4 aspek yang menyusun menurut *work-life balance*, yakni: *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, serta *work-personal life enhancement*. Menurut *spill-over theory*, meskipun terdapat batas fisik dan temporal antara pekerjaan dan keluarga, emosi dan perilaku yang terdapat dalam suatu kesatuan 'bola' tersebut dapat saling mempengaruhi. Sebab dunia kerja dan kehidupan lainnya merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan (Staines, 1980). Oleh sebab itu, penting dalam menerapkan sistem kerja fleksibel untuk mengurangi kemungkinan pengaruh buruk satu domain ke domain lainnya.

Adapun manfaat penerapan *work-life balance* tidak hanya menguntungkan anggota saja atau organisasi saja. Berdasarkan hasil penelitian oleh Chimote & Srivastava (2013) penerapan *work-life balance* bagi organisasi adalah menurunkan angka ketidakhadiran karyawan dan perputaran karyawan, meningkatkan citra dan produktivitas karyawan, serta memperkuat loyalitas dan ketahanan karyawan. Sementara manfaat penerapan *work-life balance* bagi karyawan adalah untuk meningkatkan keamanan kerja dan kepuasan kerja, otonomi, mengurangi tingkat stress kerja, serta menjaga kesehatan fisik dan psikis karyawan. Sebaliknya, perusahaan atau organisasi yang kurang memperhatikan keseimbangan peran karyawannya akan berakibat buruk tidak hanya bagi karyawan itu sendiri, namun juga kepada perusahaan. Adanya keadaan yang saling mempengaruhi baik pekerjaan terhadap kehidupan maupun kehidupan terhadap pekerjaan secara tidak langsung mengarahkan manusia untuk dapat menyeimbangkan keduanya agar sebisa mungkin dapat berjalan dengan baik tanpa memberatkan salah satunya.

Pada era digitalisasi saat ini, adanya pembaharuan teknologi dan pekerjaan-pekerjaan yang memungkinkan waktu pribadi karyawan tersita, sehingga karyawan dituntut untuk menjalankan berbagai peran dengan produktivitas maksimum yang

dapat dilakukan (Obrenovic, Jianguo, Khudaykulov, & Khan, 2020). Menurut Carod Artal & Vazquez-Cabrera (2013) dorongan terhadap pekerja untuk terus produktif merupakan bentuk beban kerja yang berakibat buruk pada kesehatan psikis dan fisik yang berdampak pada perekonomian dan organisasi (Sugita & Zhao, 2017). Gambaran tersebut mengindikasikan pentingnya penerapan sistem kerja yang ramah terhadap kepentingan pribadi/keluarga para karyawannya. Sebab, seringkali ada tumpang tindih antara kepentingan pekerjaan dan pribadi yang pada akhirnya mengabaikan kepentingan pribadi demi pekerjaan. Sehingga perusahaan sebaiknya mempertimbangkan adanya aturan sistem kerja fleksibel yang dapat menjadi jalan tengah permasalahan-permasalahan tersebut.

Fleksibilitas merupakan salah satu kunci terciptanya keseimbangan peran antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Sebagaimana hasil penelitian membuktikan bahwa pekerja yang memiliki waktu kerja lebih fleksibel memiliki perilaku sehat yang tinggi (Moen, Kelly, Tranby, & Huang, 2011). *Flexible working arrangement* merupakan suatu modifikasi sistem kerja yang memungkinkan pekerja untuk bebas menentukan waktu, durasi, dan lokasi bekerja (Selby & Wilson, 2001). Hal tersebut memungkinkan pekerja untuk dapat mengatur fleksibilitas jam kerja dengan tanggung jawab pribadi mereka, misalnya; berapa lama, dimana, dan kapan waktu memulai kerja (Pandiangan, 2018). *Flexible working arrangement* tidak hanya berlaku untuk pekerja yang telah berkeluarga dan memiliki tanggungjawab pengasuhan. Namun juga pekerja yang memiliki beragam aktivitas pribadi diluar tanggungjawab tersebut (M., Menezes, & Clare, 2017).

Kini *flexible working arrangement* bukanlah konsep baru pada industri saat ini, dilansir oleh Jakarta Post, menyebutkan bahwa isu mengenai *work-life balance* kini menjadi fokus para pekerja selain masalah finansial (Post, 2019). Terlebih jumlah angkatan kerja yang mendominasi per 2020 menurut Badan Pusat Statistik adalah generasi Z, yakni angkatan kerja lulusan SMK (Badan Pusat Statistik, 2020). Dilansir dari Forbes, Anette B van Blokland menyatakan bahwa 70% generasi milenial menyukai pekerjaan yang fleksibel (Blokland, 2018). Penerapan *flexible working*

arrangement di Indonesia sendiri dapat dijumpai di berbagai sektor baik di sector swasta maupun pemerintahan (Irawati, 2019). Disamping sektor-sektor tersebut, kini pemerintah sedang menggalakkan program bertajuk “Gerakan 1000 *Start Up Digital*”.

Start up merupakan perusahaan yang saat ini sedang berkembang pesat di Indonesia. Dilansir oleh website resmi Kementerian Informasi dan Komunikasi, pada tahun 2018 tercatat sebanyak 525 *start up* yang telah berdiri oleh adanya program pemerintah tersebut (Wijanarko, 2019). Oleh Hyytinen, Pajarienen & Rouvinen (2013) *Start up* adalah fase awal perkembangan suatu korporasi atau dengan kata lain, *start up* merupakan usaha awal dalam aktivitas ekonomi (Costa, 2018). Perusahaan *start up* atau perusahaan rintiasan khas dengan budaya kerjanya yang memberlakukan sistem kerja inovatif, otonom, kreatif, dan fleksibel bagi karyawannya.

Dalam penelitian ini, perusahaan *start up* bidang layanan transportasi dan jasa yang diteliti adalah Gojek. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan *start up* yang merajai bidang layanan transportasi jarak dekat, jasa antar makanan, dan juga jasa antar barang yang dapat di akses melalui satu aplikasi. Gojek merupakan salah satu sector di bidang transportasi dan jasa asal Indonesia. Perusahaan *start up* tersebut termasuk jajaran *start up* terbesar se Asia Tenggara. Bahkan di situasi saat ini, pihak PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa tersebut mengaku siap menghadapi tantangan yang disebabkan oleh pandemik COVID-19 (Hastuti, 2020). Gojek dinilai memiliki inovasi yang aktual dan sesuai sehingga mampu mengubah tatanan yang ada dan mampu memenangkan pasar serta persaingan bisnis. Adapun sistem kerja yang diterapkan pada perusahaan ini adalah sistem kerja fleksibel yang tidak hanya diterapkan pada karyawan korporasinya saja, namun juga terhadap segenap mitra Gojek.

Dari pemaparan latar belakang, fenomena, dan urgensi yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengkaji tema mengenai *flexible working arrangement* yang dituangkan kedalam judul “Hubungan *Work-life Balance* dengan *Flexible Working Arrangement* Driver Gojek di Surabaya”.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan sampel sebanyak 104 orang *driver* Gojek di Surabaya yang diambil menggunakan metode *accidental sampling*. Keseluruhan subjek penelitian memiliki karakteristik yang berbeda-beda dari segi usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, durasi waktu bekerja, dan juga area kerja.

Adapun instrument dalam mengukur tingkat *work-life balance* pada penelitian ini menggunakan skala *Work-life Balance* oleh Haymann (2005) yang diadaptasi dari skala Fisher (2001) dengan. Sementara dalam mengukur tingkat *flexible working arrangement*, dalam penelitian ini menggunakan skala *Flexible Working Arrangement* yang disusun oleh peneliti dan diadaptasi dari Selby & Wilson (2003). Kedua instrument sebelumnya telah diujikan menggunakan uji validitas konten menggunakan uji Aiken's V. Dari uji validitas Aiken tersebut, seluruh item dari kedua skala tergolong valid. Adapun teknik pengambilan data dilakukan menggunakan wawancara, observasi dan kuisioner.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) yang mencakup uji validitas, reliabilitas, uji asumsi, dan uji hipotesis. Paparan hasil olah data kemudin disajikan dalam bentuk prosentase dan juga kategorisasi serta dilengkapi deskripsi dan teori pendukung.

Hasil

Berdasarkan uji asumsi, yakni uji linieritas dan uji normalitas, didapatkan bahwa keseluruhan data dari masing-masing variabel tergolong normal dan linier ($p > 0,05$). Pada uji korelasi *product moment pearson*, kedua variabel yakni *work-life balance* ($M = 44$, $SD = 22$) dan *flexible working arrangement* ($M = 42$, $SD = 18,4$) terbukti berkorelasi positif dan signifikan ($r = 0,289$, $p < 0,05$)

Correlations

		FWA	WLB
FWA	Pearson Correlation	1	.289**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	104	104
WLB	Pearson Correlation	.289**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	104	104

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Analisis kategorisasi terhadap masing-masing kategorisasi dilakukan untuk mengetahui prosentase masing-masing tingkatan pada setiap variabel. Pada penelitian ini, subjek dengan kategori tingkat *flexible working arrangement* sedang berjumlah 88 orang, dan tinggi berjumlah 16 orang, sementara pada kategori rendah tidak ada. Selanjutnya pada variabel *work-life balance*, subjek dengan skor dibawah 23,5 termasuk pada kategori rendah. Subjek yang menghasilkan skor antara 24 hingga 71,5 tergolong sedang, sementara subjek dengan skor diatas 72 tergolong tinggi. Adapun frekuensi subjek dengan kategori sedang berjumlah 30, kategori tinggi sebanyak 74 orang, sementara tidak ada subjek yang termasuk ke dalam kategori rendah pada variabel *work-life balance*.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data tingkat *work-life balance* pada *driver* Gojek di Surabaya dengan populasi sebanyak 104 orang dari 5 kecamatan di Surabaya, terbukti bahwa sebanyak 18,3% atau 19 orang subjek termasuk ke dalam kategori sedang, sementara 81,7% atau 85 orang lainnya termasuk pada kategori tingkat *work-life balance* yang tinggi.

Work-life balance merupakan suatu konsep keseimbangan pembagian peran kehidupan individu dengan porsi keterikatan dan kepuasan yang seimbang antara

kedua domain, dalam hal ini adalah menjalankan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, dengan konflik seminimal mungkin. Individu yang dengan tingkat *work-life balance* yang cenderung tinggi akan dapat menyeimbangkan porsi keterlibatannya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Konsep keseimbangan *work-life balance* meliputi keseimbangan pembagian waktu, keseimbangan dalam keterlibatan, serta keseimbangan level kepuasan individu.

Work-life balance tersusun atas 3 aspek yang membentuk, yang pertama adalah *Work Interference with Personal Life*, aspek ini mengarah pada bagaimana situasi pekerjaan mempengaruhi kehidupan individu secara kognitif, afektif maupun perilaku. Dalam aspek ini, lingkungan kerja yang suportif bagi individu akan memberikan membentuk kesan positif pada kognitif, afektif dan perilaku individu yang mempengaruhi kehidupan diluar pekerjaan. Sebaliknya, apabila lingkungan pekerjaan cenderung tidak suportif, maka yang terbentuk adalah kesan negatif yang kemudian mempengaruhi aktivitas diluar pekerjaan.

Aspek *Work Interference with Personal Life* ($M = 27, SD = 5,3$) pada variabel *work-life balance* didominasi kategori tinggi yakni sebanyak 51 responden ($32,3 \leq x$) dengan prosentase 49%, kemudian disusul oleh kategori sedang yakni sebanyak 49 responden ($21,7 \leq x < 32,3$) dengan prosentase sebesar 47,1%, dan yang kategori rendah yang memiliki jumlah paling sedikit, yakni 4 responden ($x < 21,7$) dengan prosentase 3,8%. Angka tersebut mengindikasikan kategorisasi aspek tingkat pengaruh kondisi pekerjaan terhadap kehidupan personal *driver* Gojek di Surabaya tergolong tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja *driver* Gojek di Surabaya tergolong suportif bagi individu *driver* sehingga memberikan kesan positif pada kognitif, afektif dan perilaku individu yang mempengaruhi kehidupan diluar pekerjaan.

Aspek kedua adalah *Personal Life Interference with Work* (PLIW) merupakan bagaimana situasi kehidupan pribadi individu dapat mempengaruhi pekerjaan baik secara afektif, kognitif, serta perilaku. Kehidupan keluarga yang harmonis akan membawa kesan positif dan berpengaruh terhadap kinerja individu. Begitupun sebaliknya, apabila kondisi keluarga cenderung tidak harmonis, akan terbentuk kesan

negatif yang juga mempengaruhi pekerjaan individu. Aspek *Personal Life Interference with Work* pada variabel *work-life balance* ($M = 13,5$, $SD = 5$) terhadap pekerjaan didominasi oleh kategori tinggi ($18,5 \leq x$) berjumlah 75 responden dengan prosentase sebesar 72,1 %. Selanjutnya yakni kategori sedang ($8,5 \leq x < 18,5$) berjumlah 27 responden dengan prosentase 26%, dan kategori rendah ($x < 8,5$) yang berjumlah 2 responden dengan prosentase sebesar 1,9%. Berdasarkan hasil analisis data tersebut aspek *Personal Life Inteference with Work* pada variabel *work-life balance* terbilang tinggi. Hal ini mengindikasikan kehidupan personal *driver* Gojek di Surabaya tergolong harmonis yang dengan mempengaruhi *driver* dalam bekerja melalui kesan positif yang didapatkan dari kehidupan personal/keluarga sehingga hal tersebut mendukung kinerja *driver* Gojek di Surabaya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selanjutnya adalah aspek *Work-Personal Life Enhancement* (WPLE) yakni bagaimana kedua domain, pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat saling mempengaruhi. Antara pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan saling berkesinambungan dalam memberikan pengaruh satu dengan lainnya secara afektif, kognitif, dan perilaku. Diagram diatas membuktikan bahwa aspek *Work-Personal Life Enhancement* ($M = 16$, $SD = 8$) pada variabel *work-life balance* didominasi oleh kategori tingkat tinggi, yakni sebesar 88 responden atau sekitar 84,6%, sementara pada kategori tingkat sedang dan rendah sama-sama berjumlah 8 responden dengan prosentase sebesar 7,7%. Data tersebut merepresentasikan bahwa adanya saling keterhubungan atau timbal balik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi/personal *driver* Gojek di Surabaya tergolong tinggi. Hal tersebut berarti bahwa antara pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan saling berkesinambungan dalam memberikan pengaruh satu dengan lainnya secara afektif, kognitif, dan perilaku.

Hasil analisis data tingkat *flexible working arrangement* pada 104 *driver* Gojek dari 5 kecamatan di Surabaya membuktikan bahwa 84,6% atau sebanyak 88 orang tergolong memiliki tingkat *flexible working arrangement* yang rendah. Sementara 15,4% atau sebanyak 24 orang termasuk dalam kategori tingkat *flexible working arrangement* yang tinggi.

Terdapat 2 aspek yang menyusun variabel *flexible working arrangement*. Aspek pertama, yakni waktu kerja pada variabel *flexible working arrangement* ($M = 33,5$, $SD = 7,6$) secara keseluruhan tergolong pada kategori tinggi, yakni sebanyak 104 responden dengan prosentase sebesar 100%. Data tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan *driver* Gojek di Surabaya memiliki waktu kerja fleksibel yang tergolong tinggi. Selain ketetapan dari peraturan perusahaan yang membebaskan *driver* dalam memilih waktu kerja, para *driver* pun memanfaatkan yakni dalam hal ini *driver* bekerja dengan sistem *annual hours* dimana pekerja digaji berdasarkan berapa lama waktu bekerja. Dengan demikian, dengan mengikuti sistem kerja yang fleksibel di Gojek, para *driver* berarti sudah menyepakati hal-hal disamping sisi positif dari pekerjaan fleksibel, yakni gaji yang tidak tetap.

Aspek yang kedua adalah lokasi, yakni kebijakan perusahaan yang memberikan kelonggaran pada pekerja untuk menentukan dimana lokasi pekerja dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Terkait dengan sistem fleksibilitas lokasi bekerja, pekerja dapat melakukan pekerjaan baik di rumah, di perjalanan, dan pekerjaan dilakukan melalui telekomunikasi local, yakni komunikasi jarak jauh yang memungkinkan melalui *smartphone*. aspek lokasi kerja ($M = 18$, $SD = 4,7$) pada variabel *flexible working arrangement* didominasi oleh kategori tinggi, yakni sebanyak 75 responden dengan prosentase sebesar 72,1% sementara lainnya yakni pada kategori sedang terdapat 29 responden dengan prosentase sebesar 27,9%. Data tersebut membuktikan bahwa *driver* Gojek di Surabaya mayoritas memiliki fleksibilitas lokasi kerja yang tinggi. Dengan demikian, *driver* Gojek melakukan pekerjaan baik di rumah, di perjalanan, dan menggunakan komunikasi jarak jauh yang memungkinkan melalui *smartphone*.

Berdasarkan hasil analisis korelasi antara variabel *work-life balance* dengan *flexible working arrangement* dengan jumlah subjek sebanyak 104 orang *driver* Gojek di Surabaya membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan dengan nilai korelasi 0,289 dan nilai signifikan 0,003 ($p < 0,05$). Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara *work-life balance* dengan *flexible working arrangement* sebesar 28,9% secara signifikan.

Temuan di lapangan menunjukkan tingkat *work-life balance* mayoritas subjek termasuk pada kategori tinggi, yakni dibuktikan dengan prosentase sebesar 81,7% atau sebanyak 85 diantara keseluruhan jumlah subjek sebanyak 104 orang *driver* Gojek. Tingkat *work-life balance* yang tinggi mengindikasikan tingginya keseimbangan pembagian peran secara positif oleh individu terhadap aktivitas pekerjaan dan juga aktivitas diluar pekerjaan, dimana keduanya dapat berjalan dengan tingkat konflik yang cenderung rendah. Namun tidak menutup kemungkinan terjadinya konflik yang dialami oleh subjek baik yang terjadi di sebabkan oleh faktor keluarga seperti perceraian, pekerjaan misalnya aplikasi sistem yang *error*, kemudian kecurangan antar *driver* yang menyebabkan distribusi pesanan yang masuk tidak rata di setiap wilayah, maupun kondisi lain diluar perkiraan seperti pandemi saat ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis, terbukti bahwa sistem fleksibilitas kerja (*flexible working arrangement*) ($M = 55,2$, $SD = 7,7$) *driver* Gojek di Surabaya dengan subjek sebanyak 104 orang di dominasi oleh kategori sedang ($25 \leq X < 64,5$) yang berjumlah 88 orang dengan prosentase sebesar 84,6%, kemudian disusul oleh katgeori tinggi ($64,5 < X$) dengan prosentase sebesar 15,4% sebanyak 15 orang. Sementara pada variabel keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*) pada posisi tertinggi adalah kategori tinggi ($47,5 \leq X < 64,9$) dengan jumlah 85 orang dengan prosentase sebesar 81,7%, kemudian kategori sedang ($47,5 < X$) sebanyak 19 orang dengan besaran prosentase 18,3%. Variabel *flexible working arrangement* memiliki korelasi positif dengan *work-life balance* pada populasi *driver* Gojek di Surabaya dibuktikan dengan besaran nilai korelasi 0,289 dan nilai signifikan 0,003 ($p < 0,05$). Shingga dapat dikatakan bahwa peningkatan *work-life balance* beriringan dengan meningkatnya *flexible working arrangement*. Begitu pula sebaliknya, penurunan tingkat *work-life balance* juga diiringi oleh menurunnya tingkat *flexible working arrangement*.

Menimbang pentingnya kajian seputar *flexible working arrangement* dan *work-life balance* yang kini semakin dibutuhkan seiring dengan perkembangan jumlah

perusahaan *start-up* di Indonesia yang semakin menjamur, maka dibutuhkan literature ilmiah yang senantiasa terbaru dan komperhensif. Sehingga penting untuk peneliti selanjutnya dalam mempertimbangkan jumlah sampel yang lebih besar agar generalisasi penelitian lebih akurat.

Daftar Pustaka

- Blokland, A. B. (2018, December 1). *Sites: Forbes*. Retrieved from Forbes: <https://www.forbes.com/sites/anettebvanblokland/2018/12/01/what-to-say-to-convince-your-boss-about-flexible-working/#483a79745191>
- Chimote, N. K., & Srivastava, V. N. (2013). *Work-Life Balance Benefits: From the Perspective of Organizations and Employees*. New Delhi: New Delhi Institute of Management.
- Choo, J. L., Desa, N. M., & Abu Hassan Asaari, M. H. (2016). Flexible working arrangement toward Organizational Commitment and Work-Family Conflict. *Studies in Asian Social Science*, 21-38.
- Costa, C. M. (2018). *Startups, Organizational Culture and Engangement*. Porto: Universidade Católica Portuguesa.
- Fisher, G., Stanton, J. M., Jolton, J. A., & Gavin, J. (2003). Modeling the Relationship between Work/Life Balance and Organizational Outcomes. *The Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology* (pp. 1-30). Michigan: Institute for Social Research.
- Greenhaus, J. H., Collins, M. K., & Shaw, D. J. (2003). *The relation between work family balance and quality of life*. Lexington: Elsevier.
- Hastuti, R. K. (2020, July 10). *Tech: CNBC Indonesia*. Retrieved from CNBC Indonesia: <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20200710172034-37-171802/gojek-masuk-top-10-perusahaan-disruptor-dunia-versi-cnbc>
- Irawati, E. (2019). Menyongsong Flexible Working Arrangement . *Jurnal Analisis Kebijakan*, 108-114.
- Lewis, S., & Beauregard, T. A. (2018). The Meanings of Work-Life Balance. *Researchgate*, 1-24.
- M., L., Menezes, D., & Clare. (2017). Flexible Working, Individual Performance, and Employee Attitudes: Comparing Formal and Informal Arrangements. *Human Resource Management*, 1051-1070.

- 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*, 404-429.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. (2020). Work Family Conflict Impact on Psychological Safety and PSychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 1-18.
- Pandiangan, H. (2018). *Flexible Working Arrangement dan Pengaruhnya terhadap Work-life Balance pada Driver Layanan Jasa Transportasi Onlien di Kota Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Post, T. J. (2019, January 12). *Business: News: The Jakarta Post*. Retrieved from The Jakarta Post: <https://www.thejakartapost.com/news/2019/01/12/indonesia-plans-more-flexible-working-hours-for-women.html>
- Selby, C., & Wilson, F. (2001). *Flexible Working Handbook Version 1.0*. Flexwork Project.
- Staines, G. L. (1980). *Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship between Work and Nonwork*. Michigan: SAGE Publisher.
- Sugita, L., & Zhao, Z. (2017). *Flexible Working Arrangement: Exploring leader prototypicality, endorsement, and employee's respect in SMEs*. Swedia: Linköping University.
- Wijanarko, Y. (2019, March 18). *Sorotan Media: KOMINFO*. Retrieved from KOMINFO: https://kominfo.go.id/content/detail/17233/jumlah-startup-di-indonesia-ratusan-atau-ribuan/0/sorotan_media
- Williams, A. (2005). *Flexible Working: Lastest Best Practice for Employee and Employers*. London: Thorogood Publishing.