

Analisis Fleksibilitas Waktu Kerja dan *Work-Life Balance* Pada Kinerja Karyawan di PT. Ruang Talenta Optima

Analysis of Working Time Flexibility And Work-Life Balance On Employee Performance At PT. Ruang Talenta Optima

Dhia Syahrul Mubarak¹, Agus Alamsyah²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Dhia Syahrul Mubarak¹, email: dhia10121747@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:
Diajukan: 29/07/2025
Diterima: 29/07/2025
Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:
Fleksibilitas Waktu Kerja, Kinerja Karyawan

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fleksibilitas waktu kerja dan *work-life balance* pada kinerja karyawan di PT. Ruang Talenta Optima. Fenomena kerja fleksibel seperti *work from home* (WFH) semakin banyak diterapkan di berbagai perusahaan, termasuk di PT. Ruang Talenta Optima, sebagai respons terhadap dinamika dunia kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri dari karyawan dan manajemen perusahaan yang terkait langsung dengan penerapan sistem kerja fleksibel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu kerja yang diimplementasikan melalui sistem WFH memberikan dampak secara baik terhadap *work-life balance* karyawan, terutama dalam aspek manajemen waktu dan energi. Namun, juga ditemukan beberapa tantangan seperti penurunan disiplin, batasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang kabur, serta berkurangnya interaksi tim. Meski demikian, secara umum fleksibilitas waktu kerja dan *work-life balance* menunjukkan secara kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, dan kemandirian dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus menyempurnakan kebijakan kerja fleksibel dengan memperhatikan kebutuhan individu dan tujuan organisasi secara *balance*.

A B S T R A C T

Keywords:
Employee Performance, Working Time Flexibility

This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362

p – ISSN: 2614-6681

This study aims to analyze the working time flexibility and *work-life balance* on employee performance at PT. Ruang Talenta Optima. The phenomenon of flexible work such as *work from home* (WFH) is increasingly being implemented in various companies, including PT. Ruang Talenta Optima, in response to the dynamics of the work world. The method used in this study is descriptive qualitative with data collection techniques through interviews, observation, and documentation. Research informants consisted of employees and company management directly involved in the implementation of the flexible work system. The results show that the working time flexibility implemented through the WFH system has a positive impact on employee *work-life balance*, especially in the aspects of time and energy management. However, several challenges were also found such as decreased discipline, blurred boundaries between personal life and work, and reduced team interaction. Nevertheless, in general, the flexibility of working hours and *work-life balance* shows the quality, quantity, effectiveness, punctuality, and independence in employee performance. Therefore, companies are advised to continue to improve flexible work policies by considering individual needs and organizational goals in a *balanced* manner.

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Kinerja suatu perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, yang akan menjadi aset penting bagi manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan karyawan dalam merencanakan tugas mereka sebelum melaksanakannya, mengelola waktu selama bekerja, serta beradaptasi dengan perubahan situasi di tempat kerja, merupakan faktor-faktor penting yang mendukung kinerja optimal. Hal ini sangat relevan bagi PT. Ruang Talenta Optima, di mana keterampilan interpersonal dan komunikasi yang baik juga menjadi kebutuhan yang tak kalah penting.

Menurut Nuraini (2017) dalam jurnal (Hamdani & Saleh, 2024), Kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia telah menjadi faktor yang berdampak signifikan bagi perusahaan. Kondisi ini mendorong perusahaan untuk terus berinovasi agar tetap dapat bersaing dan memperoleh keunggulan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, salah satunya dengan mengimplementasikan fleksibilitas waktu kerja.

Menurut Carlos dkk dalam penelitian Wicaksono (2019) yang diterbitkan dalam jurnal (Mattarima et al., 2023), Fleksibilitas kerja didefinisikan sebagai kebijakan yang diberikan oleh manajer sumber daya manusia yang bersifat baik formal maupun informal, yang berkaitan dengan pengaturan waktu dan tempat kerja di perusahaan. Fleksibilitas jadwal kerja ini memungkinkan karyawan untuk memilih waktu dan tempat kerja, baik secara formal maupun informal, sebagai bagian dari kebijakan kerja yang diterapkan. Kebijakan fleksibilitas kerja ini mencakup pengaturan jadwal, tempat, waktu bekerja, serta ketentuan lain yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Menurut Kadir (2020) dalam jurnal (Yosua et al., 2024), fleksibilitas waktu kerja membuat seseorang lebih produktif dan bersamaan dengan itu terciptalah keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya (*Work-Life Balance*). Istilah keseimbangan kehidupan-kerja (*Work-Life Balance*) mulai dikenal di Inggris dan Amerika Serikat pada akhir tahun 1970-an hingga 1980-an. Konsep ini merujuk pada pentingnya membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan aspek lain dalam kehidupan pribadi seseorang.

Dilihat dari segi urgensi seperti yang telah dijelaskan dalam paragraf sebelumnya mengenai fleksibilitas waktu kerja dan *work-life balance* pada kinerja karyawan yang menjadi fenomena dan fokus dalam riset ini untuk menganalisis sejauh mana ketiganya berperan untuk mewujudkan hasil yang produktif dan berkualitas.

Objek penelitian ini adalah di PT. Ruang Talenta Optima, merupakan perusahaan yang berdiri pada tahun 2020 di Kota Bandung, Jawa Barat. Berfokus untuk mendukung pengembangan karir, manajemen sumber daya manusia dan implementasi pelatihan bagi perusahaan maupun instansi pemerintah.

Analisis fleksibilitas waktu kerja di PT. Ruang Talenta Optima ini ada kelebihan dan kekurangan yang terjadi, khususnya kesulitan dalam mengelola produktivitas karyawan secara konsisten.

Tahun	Sistem Kerja	Hari Kerja /Minggu	Waktu Kerja Harian	Keterangan
2020	100% <i>Offline</i>	Senin-Jum'at (5 Hari)	08.00-16.00	Perusahaan baru berdiri, semua aktivitas dilakukan secara langsung di kantor.
2021	100% <i>Offline</i>	Senin-Jum'at (5 Hari)	08.00-16.00	Aktivitas kerja tetap normal meski pandemi masih berlangsung.
2022	100% <i>Offline</i>	Senin-Jum'at (5 Hari)	08.00-16.00	Evaluasi awal terkait rencana kerja fleksibel dilakukan.
2023	<i>Hybrid</i> (40% WFH)	Senin-Jum'at (5 Hari)	08.00-16.00	Diterapkan sistem WFH setiap hari Kamis dan Jumat.

2024	Hybrid (20% WFH)	Senin-Jum'at (5 Hari)	08.00-16.00	Sistem WFH diubah menjadi 1 kali/minggu (Kamis) untuk evaluasi efektivitas.
2025	Hybrid (20% WFH)	Senin-Jum'at (5 Hari)	08.00-16.00	Kebijakan WFH 1 kali/minggu masih dipertahankan. Fokus pada kinerja mandiri.

Tabel 1
Data Waktu Kerja

Data diatas menunjukkan PT. Ruang Talenta Optima telah menerapkan sistem WFH sebagai *flexi time* sejak tahun 2023. Pada saat itu jumlah WFH dalam seminggu diberlakukan 2 kali yaitu hari kamis dan jum'at, dengan jam kerja pukul 08.00-16.00 WIB, seiring berjalannya waktu pemberlakuan sistem WFH diubah menjadi 1 kali dalam seminggu yaitu hanya pada hari kamis.

Penelitian menunjukkan bahwa meskipun sistem fleksibilitas waktu kerja (*flexi time*) dan *work from home* (WFH) memberi kendali lebih besar kepada karyawan dalam mengatur waktu kerja, tetap ditemukan berbagai tantangan

Masalah dalam *Flexi Time*:

1. Banyak karyawan mengalami kesulitan beradaptasi secara mandiri, terutama yang terbiasa dengan pengawasan langsung.
2. Harapan terhadap kenyamanan WFH tidak selalu sesuai kenyataan; banyak yang justru merasa lebih lelah dan stres.
3. Ruang kerja dan ruang pribadi yang menyatu di rumah mengganggu waktu istirahat, menurunkan kualitas tidur, dan memicu kelelahan emosional (*burnout*).

Masalah dalam WFH:

1. Batas waktu kerja menjadi tidak jelas; karyawan kerap bekerja di luar jam kerja resmi.
2. Tuntutan untuk selalu "*online*" menimbulkan stres mental yang berkepanjangan.
3. Prioritas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seringkali tumpang tindih, menyebabkan *conflict of role*.
4. Kurangnya interaksi tatap muka berpotensi melemahkan semangat tim dan budaya kerja.

Meskipun demikian, banyak karyawan tetap menunjukkan ketertarikan pada sistem kerja fleksibel karena dianggap memberi kebebasan dan efisiensi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk merancang kebijakan fleksibilitas yang terarah dan terstruktur, guna menjaga disiplin, fokus, dan kinerja tim secara keseluruhan.

Sesuai dengan pendapat Shagvaliyeva (2014) dalam Ariko & Nurali (2023), fleksibilitas kerja yang tepat dapat memberikan keuntungan besar bagi perusahaan dan karyawan dengan meningkatkan kontrol diri, keseimbangan hidup, dan kualitas kinerja.

Berdasarkan uraian masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran fleksibilitas waktu kerja dan *work-life balance* pada kinerja karyawan di PT. Ruang Talenta Optima.

2. Kajian Teori

Fleksibilitas Waktu Kerja

Menurut Wicaksono (2019:12) yang dikutip dalam (Harmadi, 2024), fleksibilitas waktu kerja adalah suatu kebijakan yang dapat ditetapkan secara formal oleh manajer sumber daya manusia, maupun melalui pengaturan informal di dalam perusahaan.

Dikutip dari (Malayuja et al., 2022), Fleksibilitas waktu kerja (*Working Time Flexibility*) atau yang dikenal juga sebagai *flexi time* merupakan sebuah sistem pengaturan kerja yang memungkinkan karyawan memiliki keleluasaan lebih, dalam menentukan jadwal kerja mereka di sebuah perusahaan.

Menurut Firgayani (2022) dalam jurnal (Sitorus & Siagian, 2023), Fleksibilitas kerja berperan penting dalam mendukung perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi, sekaligus membantu

mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi dan memiliki kualitas unggul. Sehingga, dapat mengelola tanggung jawab sebaik mungkin dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat.

Indikator Fleksibilitas Waktu Kerja

Menurut Wicaksono (2019:61) yang dikutip dalam jurnal (Widiyanto et al., 2020), penanda atau indikator fleksibilitas waktu kerja dapat meliputi hal-hal berikut:

1. *Hours Flexibility*: Kemampuan karyawan untuk menyesuaikan atau mengubah durasi jam kerja mereka sesuai kebutuhan, baik memperpendek maupun memperpanjang waktu kerja dalam periode tertentu.
2. *Timing Flexibility*: Keleluasaan bagi karyawan untuk menentukan jadwal kerja mereka, termasuk kapan harus memulai, menghentikan, atau melanjutkan tugas berdasarkan prioritas dan urgensi pekerjaan.
3. *Place flexibility*: Keleluasaan karyawan dalam memilih lokasi kerja yang paling sesuai, baik bekerja di kantor, rumah, atau tempat lain yang mendukung produktivitas kerja mereka.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Fleksibilitas Waktu Kerja

Menurut Fajarianto et al. (2023), fleksibilitas waktu kerja, beberapa faktor yang berdampak pada fleksibilitas waktu kerja antara lain:

1. Kebijakan Perusahaan: Kebijakan internal perusahaan mengenai jam kerja dan fleksibilitas sangat memengaruhi efektivitas sistem kerja.
2. Kondisi Psikologis Karyawan: Kondisi mental dan emosional karyawan juga memiliki dampak besar terhadap efektivitas fleksibilitas waktu kerja.
3. Tuntutan Beban Kerja: Beban kerja yang diterima oleh karyawan mempengaruhi sejauh mana mereka dapat bekerja secara fleksibel.

Work-Life Balance

Menurut Delecta (2011) yang dikutip dalam (Islamiyah, 2021), *work-life balance* diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menjalankan dan menyeimbangkan tanggung jawabnya di dunia kerja dengan kewajiban dalam kehidupan pribadinya, terutama yang berkaitan dengan keluarga serta komitmen non-pekerjaan lainnya. Istilah "*work-life*" mengacu pada dua peran utama yang dijalani individu, yaitu sebagai pekerja di lingkungan profesional dan sebagai anggota keluarga atau individu dalam kehidupan pribadinya. Sementara itu, kata "*balance*" mencerminkan upaya menjaga keselarasan antara kedua peran tersebut, terutama ketika terjadi benturan kepentingan atau konflik peran yang dapat memengaruhi performa dan kesejahteraan individu secara keseluruhan.

Menurut Purohit (2013) yang dikutip dalam (Pamela, 2021), *work-life balance* digunakan untuk menyatakan dukungan terhadap kebutuhan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kewajiban keluarga. Konsep ini juga digunakan untuk menggambarkan berbagai kebijakan dan praktik di tempat kerja yang dirancang guna membantu karyawan mencapai keseimbangan tersebut.

Indikator Work-Life Balance

Menurut Fisher (2013) yang dikutip dalam jurnal (Puryana & Ramdani, 2022), *work-life balance* terdiri dari empat indikator utama yang saling berkaitan dan memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi seseorang, yaitu:

1. Waktu: Indikator ini mengacu pada seberapa besar waktu yang dialokasikan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang digunakan untuk kegiatan di luar pekerjaan, seperti bersama keluarga, bersosialisasi, atau beristirahat.
2. Perilaku: Aspek perilaku mencerminkan tindakan nyata yang dilakukan individu untuk mencapai tujuannya, baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan pribadi.
3. Ketegangan (*Strain*): Indikator ini mencakup perasaan stres, kecemasan, tekanan mental, hingga kehilangan momen penting dalam kehidupan pribadi.
4. Energi: Energi adalah sumber daya internal yang dimiliki individu untuk menjalani aktivitas sehari-hari.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Work-Life Balance

Menurut Schabracq et al. (2003) yang dikutip dalam jurnal (Ratna Sari & Sahrah, 2023), terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi *work-life balance* (WLB) seseorang. antara lain:

1. *Work Engagement* (Keterlibatan Kerja), tingkat keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya berpengaruh besar terhadap keseimbangan kehidupan-kerja.
2. Beban Kerja (*Workload*), beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan waktu yang terbatas untuk keluarga serta kegiatan pribadi. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang memungkinkan individu menjalani kehidupan kerja dan pribadi secara harmonis.
3. Dukungan Organisasi (*Organizational Support*), dukungan dari tempat kerja baik dari atasan, rekan kerja, maupun kebijakan perusahaan seperti fleksibilitas waktu kerja, sangat penting dalam membantu karyawan mencapai keseimbangan.
4. Keluarga, dinamika dan tanggung jawab dalam keluarga juga berpengaruh terhadap WLB.
5. Kecerdasan Emosi (*Emotional Intelligence*), kecerdasan emosi membantu individu mengelola stres, menjaga hubungan interpersonal, dan menavigasi berbagai tantangan dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) yang dikutip dalam jurnal (Melati et al., 2022), Kinerja merujuk pada pencapaian hasil oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Menurut Ezeanyim dan Ufoaroh (2019) yang dikutip dalam jurnal (Augustine et al., 2022), kinerja karyawan memegang peranan krusial dalam menjamin kelancaran operasional serta kesuksesan suatu organisasi. Dengan kata lain, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada seberapa baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawainya.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260-261) dalam buku yang berjudul "*Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*" yang diterbitkan oleh (Jaelani, 2021), beberapa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan antara lain:

1. Kualitas (*Quality*), kualitas kerja mencerminkan sejauh mana hasil pekerjaan karyawan memenuhi standar yang diharapkan, serta kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.
2. Kuantitas (*Quantity*), yaitu mengacu pada berapa *output* kerja atau rangkaian kegiatan yang berhasil dilakukan oleh karyawan. Produktivitas karyawan bisa dinilai dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, termasuk kecepatan dalam menyelesaikan tugas sebelum tenggat waktu yang ditetapkan perusahaan.
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*), ketepatan waktu menunjukkan sejauh mana sebuah tugas dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan.
4. Efektifitas (*Effectivity*), efektivitas diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya organisasi (seperti tenaga, biaya, pikiran, dll) dengan cara optimal untuk meningkatkan hasil kerja.
5. Kemandirian (*Independency*), kemandirian merujuk pada kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya tanpa memerlukan bimbingan, bantuan, atau pengawasan langsung.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pada Kinerja Karyawan

Menurut Devita (2017) yang dikutip dalam (Yuda, 2022), ada tiga faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai yang bersumber dari dalam diri yakni prokrastinasi, *self efficacy*, dan komitmen organisasi.

1. Prokrastinasi (Kebiasaan Menunda Pekerjaan): Prokrastinasi adalah kebiasaan menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya segera diselesaikan, biasanya karena kurangnya motivasi, kesulitan dalam mengatur waktu, atau ketakutan akan kegagalan.
2. *Self Efficacy* (Keyakinan Atas Kemampuan Diri): *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan yang ada di tempat kerja.

3. Komitmen Organisasi (Loyalitas terhadap Perusahaan): Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan merasa terikat, loyal, dan berdedikasi terhadap tempat kerjanya.

3. Metode Penelitian

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini mengadopsi metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif yang dilaksanakan di PT. Ruang Talenta Optima. Penelitian ini yaitu, untuk membuka suatu kejadian secara mendalam melalui proses pengumpulan data yang komprehensif.

Gambaran Objek Penelitian

Ruang Talenta Optima merupakan perusahaan HR Consultant berpusat di Jl. Setra Dago Raya No. 35, Antapani, Kota Bandung. Didirikan oleh praktisi-praktisi HR yang sudah berpengalaman puluhan tahun dibidang HR atau SDM. Berdiri pada tahun 2020, Ruang Talenta Optima memiliki tujuan untuk menjadi mitra solusi bagi para praktisi HR, perusahaan-perusahaan dan organisasi yang membutuhkan pendampingan dalam proses perbaikan-perbaikan perusahaan dan SDM sesuai dengan kebutuhan bisnis dan ketentuan hukum yang berlaku. Pimpinan di perusahaan saat ini yaitu, Silmina Fauziyah sebagai Direktur Utama (*Chief Executive Officer*).

Pemilihan informan dilakukan oleh empat informan yang dianggap mengetahui baik terhadap prinsip keakuratan serta kedalaman data yang dibutuhkan dalam pendekatan kualitatif.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penelitian ini yaitu :

1. Wawancara
2. Observasi
3. Dokumentasi

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas empat tahapan diantaranya :

1. Reduksi Data (*Reduction Data*)
Reduksi data yaitu, sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan yang tertulis di lapangan.
2. Penyajian Data (*Display Data*)
Penyajian data adalah proses menghadirkan informasi atau hasil yang telah dikumpulkan dari penelitian dalam format yang mudah dipahami dan relevan bagi audiens atau pembaca.
3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion*)
Penyimpulan merupakan tahap lanjutan setelah proses reduksi dan penyajian data. Setelah data direduksi untuk menyaring informasi yang relevan dan disajikan secara sistematis, peneliti melanjutkan dengan menarik kesimpulan berdasarkan temuan yang telah dianalisis.

4. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini meneliti fleksibilitas waktu kerja dan *work-life balance* sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Hasil penelitian ini bertujuan untuk menganalisis fleksibilitas waktu kerja dan *work-life balance* pada kinerja karyawan di PT. Ruang Talenta Optima.

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam, peneliti menggunakan beragam metode pengumpulan data dalam penelitian ini, seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang telah dijelaskan secara terperinci pada bab sebelumnya. Wawancara disusun secara sistematis dengan fokus pada pokok permasalahan penelitian, yaitu fleksibilitas waktu kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) sebagai mediator antara kedua variabel utama, serta kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk mendapatkan informasi yang relevan dan mendalam dari informan terkait topik tersebut. Adapun profil masing-masing informan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3
Profil Informan

NO	Nama Informan	JK	Posisi/Jabatan Pekerjaan
1.	Silmina Fauziyah	P	Direktur
2.	Dindin Adriyana	L	Manajer
3.	Alghy Putra Nugraha	L	People Partnership Specialist
4.	Fatiya Tsabitsa Ikraman	P	People & Culture Partnership Specialist

Dalam penelitian ini, peneliti menyampaikan sejumlah pertanyaan kepada seluruh informan yang berkaitan dengan fleksibilitas waktu kerja, dengan mencakup indikator seperti fleksibilitas jam kerja (*hours flexibility*), fleksibilitas penjadwalan (*timing flexibility*), serta fleksibilitas lokasi kerja (*place flexibility*). Selanjutnya, diskusi diarahkan pada indikator-indikator *work-life balance*, yang mencakup waktu, perilaku, ketegangan, dan energi. Terakhir, informan diberikan pertanyaan seputar kinerja karyawan, dengan fokus pada indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian dalam bekerja.

Fleksibilitas Waktu Kerja

Hours Flexibility

Hasil wawancara keempat informan menyatakan bahwa, sistem fleksibilitas waktu kerja di PT. Ruang Talenta Optima memberikan kebebasan yang cukup besar bagi karyawan untuk mengatur sendiri jam kerja mereka, dengan syarat utama bahwa tugas dan tanggung jawab tetap terselesaikan tepat waktu. Perusahaan menganut pendekatan yang berorientasi pada hasil, bukan pada durasi kehadiran secara formal, sehingga karyawan didorong untuk mengelola waktunya secara mandiri dan efektif.

Dari sisi karyawan, fleksibilitas ini dirasakan memberikan rasa manusiawi dalam bekerja, memungkinkan mereka untuk menyesuaikan jam kerja dengan kebutuhan pribadi, tanpa merasa tertekan oleh sistem kerja yang keras. Namun, komunikasi dan koordinasi dengan tim tetap menjadi hal yang dijaga, sehingga fleksibilitas tidak menghambat produktivitas atau kolaborasi antar tim.

Timing Flexibility

Meskipun sistem kerja yang diterapkan fleksibel berupa WFH (*Work From Home*), informan ke 1 yaitu SF dan informan ke 2 yaitu DA, menetapkan batasan-batasan yang jelas untuk menjaga kelancaran operasional dan tanggung jawab karyawan. Perusahaan tidak memberikan kebebasan secara mutlak, melainkan menetapkan aturan yang tetap harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Beberapa bentuk pengaturan batasan yang diterapkan meliputi kewajiban mengikuti rapat-rapat terjadwal seperti *townhall meeting* dan *check-in* mingguan, serta keharusan untuk aktif dan responsif pada jam kerja yang telah disepakati, misalnya dengan memastikan karyawan dapat dihubungi dalam waktu maksimal 15 menit sebelum mulai bekerja. Selain itu, terdapat sistem pelaporan dan evaluasi target kerja, meskipun jam kerja tiap individu bisa berbeda.

Sedangkan, menurut informan 3 yaitu APN dan informan 4 yaitu FTI, meskipun merasa diberi kebebasan, mereka juga menyadari bahwa fleksibilitas tetap harus diimbangi dengan tanggung jawab pribadi dan komitmen terhadap pekerjaan. Kebiasaan menjaga batasan dan menghargai waktu yang telah disepakati bersama rekan kerja atau perusahaan menjadi bagian dari budaya kerja yang mendukung fleksibilitas.

Place Flexibility

Bagi informan 1 yaitu SF dan informan 2 yaitu DA yang memiliki anak kecil di rumah, kebebasan ini sangat berarti. Mereka mengakui bahwa suasana rumah tidak selalu kondusif untuk fokus bekerja karena adanya distraksi dari aktivitas rumah tangga dan anak-anak.

Sementara itu, dari sudut pandang informan 3 yaitu APN, fleksibilitas lokasi kerja tidak terlalu signifikan memberikan *impact* pada produktivitas. Selama lingkungan rumah mendukung dan tidak ada gangguan teknis, ia tetap merasa bisa bekerja secara maksimal dari rumah.

Berbeda dengan informan 4 yaitu FTI, ia melihat bahwa kebebasan memilih tempat kerja cukup berpengaruh pada kenyamanan dan *mood* kerja. Kemampuan untuk berpindah tempat kerja ketika merasa jenuh—misalnya ke kafe atau tempat lain—memberi efek psikologis yang positif, seperti semangat baru dan peningkatan *mood*, yang pada akhirnya mendukung produktivitas secara tidak langsung.

Work-Life Balance

Waktu

Berdasarkan keempat informan, fleksibilitas waktu kerja dirasa memberikan hasil yang baik pada *work-life balance* bagi informan. Sistem kerja yang fleksibel memungkinkan mereka untuk mengatur waktu secara lebih leluasa, sehingga tidak hanya fokus pada penyelesaian tugas-tugas pekerjaan, tetapi juga memiliki kesempatan untuk menjalankan peran di ranah pribadi dan keluarga.

Fleksibilitas ini memberi ruang untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan, seperti berkumpul bersama keluarga, mengantar atau menjemput anak, hingga beristirahat di waktu yang dibutuhkan, tanpa harus merasa bersalah atau terbebani secara waktu.

Perilaku

Berdasarkan pernyataan dari informan 1 yaitu SF dan informan 2 yaitu DA, kebiasaan yang muncul antara lain adalah menentukan lokasi kerja yang nyaman dan kondusif di luar rumah, seperti kafe atau tempat tenang lainnya, guna menghindari distraksi dari lingkungan rumah. Ada pula kebiasaan untuk mengatur batas waktu kerja secara mandiri, seperti tidak membuka laptop setelah jam tertentu demi menjaga waktu bersama keluarga.

Sementara itu menurut informan 3 yaitu APN dan informan 4 yaitu FTI, mereka menerapkan rutinitas harian yang lebih terstruktur, seperti menyusun prioritas kerja, mengatur jam mulai dan jam pulang kerja secara mandiri, hingga menyisipkan aktivitas pribadi, seperti olahraga ringan, istirahat siang, atau sekadar menikmati kopi di sela pekerjaan.

Ketegangan (Strain)

Berdasarkan informan 1 yaitu SF dan informan 2 yaitu DA, sistem kerja ini memungkinkan mereka untuk mengatur sendiri waktu kerja sesuai dengan kondisi fisik dan mental masing-masing, serta memilih tempat kerja yang paling nyaman bagi mereka. Dengan begitu, tekanan yang biasa muncul dari rutinitas kerja dapat diminimalisir.

Meskipun dari informan 3 yaitu APN dan informan 4 yaitu FTI menyatakan keluhan terhadap sistem WFH ini, karena justru tuntutan kerja dan beban kerja menjadi bertambah, mereka mencoba untuk meminimalisir urgensi tersebut agar tidak tertunda.

Energi

Dari sisi kesehatan fisik, menurut informan 1 yaitu SF bahwa fleksibilitas waktu justru berakibat pada kondisi fisik karena aktivitas fisik justru bisa berkurang akibat terlalu banyak duduk saat bekerja dari rumah. Sementara itu menurut informan 2 yaitu DA, menyatakan bahwa kesehatan mental dan fisik memberikan ruang untuk bekerja dengan lebih tenang, tidak terpaku pada tekanan waktu, serta mampu menyesuaikan alur kerja dengan kondisi baik secara emosi ataupun suasana hati.

Terakhir informan 3 yaitu, APN dan informan 4 yaitu FTI menyatakan bahwa fleksibilitas waktu tidak berdampak baik pada mental, justru pekerjaan menjadi kabur saat bekerja secara WFH, sehingga menyebabkan timbulnya stres dan kesulitan dalam mengelola waktu secara fleksibel.

Kinerja Karyawan

Kualitas

Dari pernyataan tersebut keempat informan sepakat bahwa penerapan fleksibilitas waktu kerja memberikan kualitas hasil kerja, baik secara personal maupun tim. Fleksibilitas memberikan ruang untuk bekerja di waktu-waktu terbaik menurut masing-masing individu, sehingga proses kerja menjadi lebih fokus, terencana, dan tidak tergesa-gesa.

Kuantitas

Dari sisi manajemen, seperti yang disampaikan oleh informan 1 yaitu SF dan informan 2 yaitu DA, tantangan utama terletak pada pengelolaan waktu dan pengendalian alur kerja, baik untuk diri sendiri maupun dalam memantau kinerja tim. Terlalu fleksibel kadang menimbulkan rasa nyaman yang justru membuat prioritas kerja menjadi tertunda. Selain itu, gangguan dari lingkungan tempat kerja non-formal juga bisa memengaruhi fokus dan produktivitas.

Meskipun fleksibilitas waktu kerja memberikan banyak keuntungan, informan 3 yaitu APN dan informan 4 yaitu FTI menyadari bahwa sistem ini juga menghadirkan tantangan tersendiri yang dapat memengaruhi kuantitas pekerjaan yang diselesaikan. Beberapa kendala utama yang dihadapi berkaitan dengan kedisiplinan, gangguan lingkungan, kondisi psikologis, dan sinkronisasi kerja tim.

Ketepatan Waktu

Keempat informan menyatakan bahwa fleksibilitas waktu kerja justru membantu dalam memenuhi tenggat waktu, bukan menghambat. Dengan keleluasaan dalam menentukan waktu kerja, karyawan dapat menyesuaikan jadwal kerja mereka dengan beban dan urgensi tugas yang harus diselesaikan.

Terkait insentif atau penghargaan, keempat informan menjelaskan bahwa belum ada bentuk reward yang sepenuhnya bersifat finansial atau langsung, namun penghargaan tetap diberikan dalam bentuk non-material seperti pengakuan secara verbal, evaluasi kinerja yang positif, peluang pengembangan, atau bahkan status sebagai karyawan tetap. Dalam beberapa kasus, ketepatan waktu juga menjadi indikator dalam evaluasi tahunan yang dapat memengaruhi jenjang karier.

Efektivitas

Seluruh informan sepakat bahwa sistem kerja fleksibel secara nyata membantu memberikan efektivitas dalam penggunaan sumber daya, terutama dalam aspek waktu, energi, dan biaya. Dengan tidak adanya keharusan untuk datang ke kantor setiap hari, waktu yang sebelumnya digunakan untuk perjalanan (*commuting*) kini dapat dialihkan untuk aktivitas yang lebih produktif atau istirahat. Hal ini tidak hanya menghemat waktu, tetapi juga menunjukkan pada efisiensi kerja dan pengelolaan energi.

Kemandirian

Keempat informan menyatakan fleksibilitas waktu kerja secara langsung memperkuat kemandirian dan inisiatif karyawan. Dengan minimnya pengawasan langsung, karyawan terbiasa bekerja secara mandiri, mengambil keputusan sendiri, dan bertanggung jawab penuh terhadap hasil pekerjaan.

Pembahasan Penelitian

Bagaimana Gambaran Fleksibilitas Waktu Kerja Dan *Work-Life Balance* Pada Kinerja Karyawan DI PT. Ruang Talenta Optima

Penerapan fleksibilitas waktu kerja di PT. Ruang Talenta Optima yaitu berupa sistem *Work From Home* (WFH), yang memberi keleluasaan kepada karyawan untuk bekerja di rumah dan pada waktu yang disesuaikan dengan waktu kerja masing-masing. Sistem ini pada dasarnya dirancang untuk menciptakan kenyamanan dan efisiensi kerja, di mana karyawan tidak lagi terikat pada jam kerja yang terlalu padat, serta dapat menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan hidup pribadi maupun profesional.

Gambaran fleksibilitas waktu kerja dan *work-life balance* pada kinerja karyawan terlihat dalam beberapa dimensi. Pertama, dari segi kualitas kerja, karyawan mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih terstruktur dan teliti karena mereka dapat mengatur jadwal kerja berdasarkan fokus masing-masing pada pekerjaannya. Kedua, dari sisi ketepatan waktu, fleksibilitas membantu mereka menyelesaikan tugas secara tepat waktu karena memiliki ruang untuk mengatur skala prioritas dan beban kerja, meskipun tanpa diberikan insentif yang bersifat finansial secara langsung, perusahaan tetap memberikan bentuk penghargaan non-material sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan. Ketiga, fleksibilitas juga mendorong efektivitas dalam penggunaan sumber daya seperti waktu dan energi, karena tidak lagi dibatasi oleh kewajiban secara fisik untuk hadir di kantor. Keempat,

fleksibilitas menciptakan ruang bagi kemandirian, di mana karyawan didorong untuk mengambil inisiatif, menyusun rencana kerja sendiri, dan bertanggung jawab atas hasilnya.

Kendati demikian hasil dari wawancara dari informan 3 yaitu APN dan informan 4 yaitu FTI menyatakan, meskipun fleksibilitas ini memberi banyak keleluasaan, realitas di lapangan menunjukkan bahwa beban kerja (*workload*) justru menjadi lebih tinggi. Karyawan tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tetapi juga harus mampu membagi waktu secara mandiri dan menjaga komunikasi aktif dengan tim tanpa pengawasan langsung. Tekanan ini dalam jangka panjang menimbulkan kelelahan secara psikologis, terutama karena batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi semakin kabur yang akhirnya menyebabkan karyawan menjadi *overwhelmed*, tentu ini sangat riskan pada kuantitas *output* yang menyebabkan timbulnya kebingungan antara waktu kerja dan waktu pribadi yang terkadang tumpang tindih. Dalam beberapa kasus, tekanan kerja justru bertambah karena karyawan merasa terus “terhubung” dengan pekerjaan meskipun berada di rumah.

Ketika keseimbangan sistem WFH ini tidak terjaga, *impact*-Nya mulai terlihat pada kinerja. Beberapa karyawan mulai mengalami keterlambatan dalam menghadiri pertemuan secara virtual, menyelesaikan tugas melewati deadline, hingga penurunan antusiasme kerja. Hal ini tidak selalu disebabkan oleh ketidakmampuan, tetapi lebih kepada kondisi mental dan emosional yang tertekan akibat beban kerja yang terasa tanpa henti. Lingkungan kerja yang berada di rumah justru menimbulkan distraksi tersendiri, seperti gangguan keluarga, atau kesulitan menjaga fokus, yang seluruhnya berkontribusi pada menurunnya performa kerja secara keseluruhan.

Maka dapat disimpulkan bahwa, penting bagi PT. Ruang Talenta Optima untuk terus mengembangkan kebijakan yang tidak hanya memberi kebebasan waktu kerja, tetapi juga mendorong terciptanya keseimbangan antara kehidupan pribadi maupun pekerjaan secara berkelanjutan agar kinerja individu tetap optimal. Dengan demikian, meskipun sistem kerja fleksibel melalui WFH di PT. Ruang Talenta Optima memberikan kebebasan dan efisiensi di satu sisi, di sisi lain sistem ini juga membawa *challenging* yang harus ditangani secara serius. Bertambahnya beban kerja, ketidakjelasan batas waktu kerja, serta tekanan psikologis yang bisa saja terus menumpuk menjadi permasalahan yang berpotensi mengganggu efektivitas jangka panjang pada pekerjaan.

Monev Work From Home (WFH) Pada Work-Life Balance

Dalam pelaksanaan sistem kerja *Work From Home* (WFH) di PT. Ruang Talenta Optima, perusahaan telah melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap dampak penerapannya, khususnya dalam kaitannya dengan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) karyawan. Monev ini dilakukan untuk menilai apakah *flexi time* benar-benar memberikan manfaat yang seimbang antara peningkatan produktivitas dengan kesejahteraan pribadi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terhadap beberapa informan, ditemukan bahwa penerapan WFH belum sepenuhnya ber-*impact* baik pada *work-life balance*. Dari sisi pengelolaan waktu, sebagian besar karyawan mengalami kesulitan dalam menetapkan batas antara jam kerja dan waktu pribadi. Banyak karyawan yang masih bekerja di luar jam kerja formal karena tuntutan pekerjaan yang tetap berjalan secara daring, sehingga waktu untuk keluarga dan istirahat menjadi terganggu.

Dari sisi perilaku, beberapa karyawan mengaku sulit membentuk kebiasaan kerja yang disiplin ketika bekerja dari rumah, terutama karena adanya gangguan dari lingkungan seperti anak-anak, pekerjaan rumah tangga, atau interupsi dari anggota keluarga lainnya. Hal ini menyebabkan produktivitas menurun dan pekerjaan sering kali tidak terselesaikan sesuai target.

Ketegangan (*strain*) juga menjadi salah satu masalah yang muncul, di mana beberapa karyawan mengungkapkan mengalami stres mental akibat tekanan kerja yang bercampur dengan beban rumah tangga. Tidak adanya pemisah fisik antara tempat kerja dan ruang pribadi membuat kabur dan menimbulkan konflik peran (*role conflict*), terutama bagi karyawan perempuan atau mereka yang telah berkeluarga.

Dari aspek energi, ditemukan bahwa karyawan mengalami penurunan motivasi dan kelelahan (*burnout*) akibat durasi kerja yang tidak menentu, serta frekuensi komunikasi digital yang tinggi (*digital fatigue*) melalui berbagai platform seperti WhatsApp, email, dan Google Meet. Keadaan ini diperburuk dengan tidak adanya “jeda waktu” seperti perjalanan ke kantor, yang seharusnya menjadi transisi emosional dari peran profesional ke peran personal.

Hasil monitoring ini menunjukkan bahwa meskipun WFH memberikan keleluasaan tempat bekerja, namun belum sepenuhnya mendukung *work-life balance* secara optimal. Oleh karena itu, evaluasi merekomendasikan

agar perusahaan menerapkan kebijakan yang lebih terstruktur, seperti penetapan jam kerja daring yang jelas, pelatihan manajemen waktu dan disiplin mandiri, serta menyediakan dukungan psikologis berkala bagi karyawan. Dengan cara tersebut, perusahaan diharapkan dapat mengoptimalkan manfaat WFH sekaligus menjaga keseimbangan hidup para karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

. Fleksibilitas waktu kerja (*flexi time*) dan *work-life balance* (WLB) memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan sistem *Work From Home* (WFH) telah berjalan dengan baik, namun tetap menimbulkan tantangan, seperti meningkatnya beban kerja, tekanan psikologis, dan kaburnya batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat menurunkan produktivitas dan kuantitas *output*.

Meskipun WFH memberikan keleluasaan dalam mengatur waktu dan meningkatkan kualitas kerja, fleksibilitas ini memerlukan pengelolaan yang tepat. Tanpa dukungan psikologis dan manajerial, fleksibilitas justru bisa menimbulkan tekanan berkelanjutan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan pendekatan holistik untuk menjaga kesehatan mental, menyeimbangkan beban kerja, dan memastikan fleksibilitas benar-benar mendorong produktivitas secara berkelanjutan.

Saran

Berikut adalah ringkasan rekomendasi untuk mendukung sistem fleksibilitas waktu kerja dan *work-life balance* di PT. Ruang Talenta Optima:

1. **Penyusunan SOP Flexi Time**
Perusahaan perlu membuat aturan dan SOP yang jelas terkait *flexi time* untuk menghindari miskomunikasi dan memastikan koordinasi serta komunikasi tim berjalan efektif.
2. **Dukungan Psikologis dan Manajemen Beban Kerja**
Disarankan untuk menyediakan program konseling dan monitoring beban kerja guna mencegah stres berlebih dan *burnout*.
3. **Evaluasi Sistem Apresiasi**
Perusahaan sebaiknya mengembangkan sistem penghargaan yang lebih terstruktur, baik secara finansial maupun non-finansial, guna meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan.
4. **Penguatan Komunikasi Tim**
Perlu memperkuat kolaborasi melalui budaya kerja yang mendukung, seperti pertemuan rutin, laporan harian, dan forum diskusi tim yang terjadwal.

6. Ucapan Terimakasih

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi berharga atas terselenggaranya kegiatan riset ilmiah manajemen ini:

1. Dr. Supriyadi, SE., M.Si., selaku Rektor Universitas Teknologi Digital.
2. Bapak Riyan Hadithya, SE., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
3. Dosen pembimbing, Bapak Agus Alamsyah, S.H., M.M, atas bimbingan, masukan, dan kesabaran dalam mendampingi proses penelitian.
4. Pihak perusahaan, khususnya Direktur Utama PT. Ruang Talenta Optima serta para manajer dan informan penelitian, atas izin, waktu, dan kontribusi data.
5. Keluarga tercinta, terutama Ibunda Siti Saodah dan almarhum Ayahanda Dudu Abdul Karim, atas kasih sayang, doa, dan dukungan moral yang menjadi kekuatan utama penulis.
6. Kakak-kakak dan teman-teman terdekat, atas semangat, bantuan, dan motivasi yang tiada henti.
7. Seluruh rekan mahasiswa, khususnya dari Program Studi Manajemen dan kelas C15, atas kebersamaan dan dukungan selama masa studi.
8. Pribadi spesial, sebagai bentuk refleksi dan motivasi diri, penulis mengapresiasi perjuangan dan harapan dalam perjalanan hidup yang penuh tantangan.

7. Referensi

- Ariko, E., & Nurali. (2023). PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Koperasi Telekomunikasi Seluler Jombang). 1–11.
- Augustine, A., Sunaryo, A., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15.
- Daniel J I Kairupan, S.AB., M. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis). In E. Jaelani & S. I. 57215717989 (Eds.)
- Djarmiko, B., & Maulani, A. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampak Bagi Kinerja Karyawan PT. Nusantara Globalindo Teknik Indonesia. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(3), 228–249.
- Hamdani, H., & Saleh, M. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja , Integritas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26(1), 105–114.
- Harmadi. (2024). Pengaruh Fleksibel Jam Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Unit Wetland Square Yayasan Hasnur Centre Kalimantan Selatan [Universitas Jambi]. In *Repository* (Vol. 15, Issue 1).
- Hilmi, R., & Herdian, F. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Hilal Dermawan Anugrah. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)* , 4(2), 983–991.
- Iqbaal Dwi Fajarianto, M., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Stres Kerja terhadap Integritas Karyawan di PT Bank Negara Indonesia Tbk. *CIDEA Journal*, 2(1), 117–130.
- Islamiyah, S. (2021). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT (STUDI KASUS: PT. PETROKIMIA GRESIK) [Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya].
- Malayu, J., Sahputra, N., & Alfirah, A. (2022). Pengaruh Work From Home Dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pajak Di Kpp Pratama Lubuk Pakam. *Prosiding Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dharmawangsa*, 1(1), 32–37.
- Mattarima, M., Uweng, M. A. H., & Makassar, U. C. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Turnover Karyawan PT . Tri Jaya Tunggal Makassar. Vol. I(3), 1–17.
- Melati, M., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 26–38.
- Pamela, N. (2021). Analisis Work Life Balance (WLB) Pada Pt. Vadhana Internasional Di Duri (Vol. 1, Issue 69).
- Puryana, P. P., & Ramdani, T. A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(3), 720–747.
- Purwanda, E., & Setiawan, D. (2022). Analisis Pemberian Kompensasi pada PT BPR Karyajatnika Sadaya Bandung Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(4), 515–523.
- Putri, I. R., & Riyan Hadithya. (2024). Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Cililin Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung. 6681(7), 1195–1200.
- Ratna Sari, A., & Sahrah, A. (2023). Keterikatan Kerja Dengan Work Life Balance. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 32–39.
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Pemediator. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182–1194.
- Triyatun, N. (2024). Analisa Terhadap Efek Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Apac Inti Corpora. *Journal Economic Insights*, 3(2), 135–147.
- Widiyanto, R., Djaelani, A. K., & Athia, I. (2020). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Empiris PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Malang Martadinata). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 2(0341), 552249.
- Yosua, P. P. D., Sukardi, & Deewar, M. (2024). Fleksibilitas Waktu Kerja dan Talenta Digital dimanfaatkan untuk Optimalisasi Kinerja Karyawan. 13(2), 40–52.
- Yuda, I. M. Y. S. (2022). Faktor Penentu Keberhasilan Kinerja Pegawai: Studi Kasus Di Triton Denpasar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 41–49.