

**PENGARUH *SOCIAL SUPPORT* DAN *FLEXIBLE WORKING*  
*ARRANGEMENT* TERHADAP *WORK LIFE BALANCE*  
KARYAWAN YANG BEKERJA SECARA *HYBRID***

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk  
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1)  
Psikologi (S.Psi)



**Ani Tri Agustina**

**J01219009**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS NEGERI ISLAM SUNAN AMPEL  
SURABAYA  
2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengaruh *Social Support* dan *Flexible Working Arrangement* terhadap *Work Life Balance* Karyawan yang Bekerja Secara *Hybrid*" merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 22 Maret 2023



Ani Tri Agustina

# HALAMAN PERSETUJUAN

## SKRIPSI

Pengaruh *Social Support* dan *Flexible Working Arrangement* Terhadap *Work Life Balance* Karyawan yang Bekerja Secara *Hybrid*

Oleh :

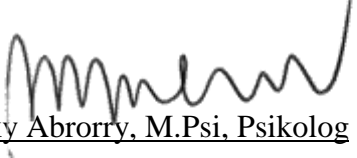
Ani Tri Agustina

NIM : J01219009

Telah disetujui untuk diajukan pada Sidang Skripsi

Surabaya, 20 Maret 2023

Dosen Pembimbing

  
Lucky Abrorry, M.Psi, Psikolog

NIP. 197910012006041005

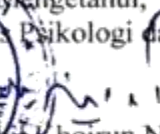
## HALAMAN PENGESAHAN


SKRIPSI

### PENGARUH *SOCIAL SUPPORT* DAN *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* KARYAWAN YANG BEKERJA SECARA HYBRID

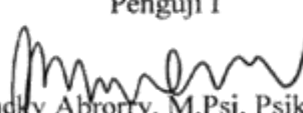
Yang disusun oleh :  
Ani Tri Agustina  
J01219009

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada Tanggal

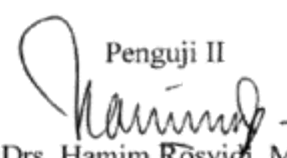
April 2023  
Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan  
  
Khoirun Niam  
NIP. 197007251996031004




Susunan Tim Penguji  
Penguji I

  
Lucky Abrorry, M.Psi, Psikolog  
NIP. 197910012006041005

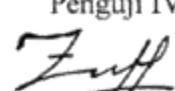
Penguji II

  
Drs. Hamim Rosyidi, M.Si  
NIP. 196207241987031002

Penguji III

  
Dr. Nilatin Fauziyah, S.Psi, M.Si. M.Psi.Psi  
NIP. 197406122007102006

Penguji IV

  
Dr. Zuardin, M.H.Kes  
NIP. 19870512201403005



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**  
**PERPUSTAKAAN**

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: perpustakaan@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ANI TRI AGUSTINA  
NIM : J01219009  
Fakultas/Jurusan : PSIKOLOGI DAN KESEHATAN/PSIKOLOGI  
E-mail address : aanitri@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH SOCIAL SUPPORT DAN FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT

TERHADAP WORK LIFE BALANCE KARYAWAN YANG BEKERJA SECARA HYBRID

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 11 April 2023

Penulis

(  )  
Ani Tri Agustina

## INTISARI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *social support* dan *flexible working arrangement* terhadap *work life balance* karyawan yang bekerja secara *hybrid*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Subjek penelitian berjumlah 100 orang. Uji hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *social support* dan *flexible working arrangement* terhadap *work life balance* karyawan yang bekerja secara *hybrid* dengan nilai koefisien  $0.000 < 0.05$ . Artinya semakin tinggi *social support* dan *flexible working arrangement* yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat *work life balance* yang dimiliki. Kontribusi pengaruh dari variabel *social support* dan *flexible working arrangement* secara bersama-sama terhadap *work life balance* sebesar 60%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci** : *social support, flexible working arrangement, work life balance*



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of social support and flexible work arrangements on the work life balance of employees who work in a hybrid manner. This research is a correlational quantitative research using purposive sampling technique. The research subjects amounted to 100 people. Test the hypothesis using multiple linear regression with the help of SPSS 25 for windows. The results of the study show that there is a positive influence of social support and flexible working arrangements on the work life balance of employees who work in a hybrid manner with a coefficient value of  $0.000 < 0.05$ . This means that the higher the social support and flexible working arrangement provided, the higher the level of work life balance one has. The contribution of social support and flexible working arrangement variables together to work life balance is 60%, the rest is influenced by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *social support, flexible work arrangements, work life balance*



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN PUBLIKASI</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>INTISARI</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan masalah .....	8
C. Keaslian Penelitian .....	8
D. Tujuan Penelitian .....	12
E. Manfaat Penelitian .....	12
F. Sistematika Pembahasan .....	13
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	15
A. <i>Work Life Balance</i> .....	15
B. Social Support .....	20
C. <i>Flexible Working Arrangement</i> .....	24
D. Pengaruh <i>Social Support</i> dan <i>Flexible Working Arrangement</i> terhadap <i>Work Life Balance</i> .....	28
E. Kerangka Teoritik .....	30
F. Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	33
A. Rancangan Penelitian .....	33



B. Identifikasi Variabel.....	33
C. Definisi Operasional.....	33
D. Populasi, Teknik Sampling, dan Sampel.....	34
E. Instrumen Penelitian.....	37
F. Analisis Data .....	45
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
A. Hasil Penelitian .....	46
B. Pembahasan.....	67
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>73</b>
A. Kesimpulan .....	73
B. Saran.....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>84</b>



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blue Print Social Support</i> .....	37
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas <i>Social Support</i> .....	38
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas <i>Social Support</i> .....	39
Tabel 3.4 <i>Blue Print Flexible Working Arrangement</i> .....	40
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas <i>Flexible Working Arrangement</i> .....	41
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas <i>Flexible Working Arrangement</i> .....	41
Tabel 3.7 <i>Blue Print Work Life Balance</i> .....	43
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas <i>Work Life Balance</i> .....	44
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas <i>Work Life Balance</i> .....	45
Tabel 4.1 Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia .....	48
Tabel 4.2 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4.3 Deskripsi Subjek Berdasarkan Pekerjaan .....	49
Tabel 4.4 Deskripsi Subjek Berdasarkan Penghasilan .....	51
Tabel 4.5 Deskripsi Tabulasi Silang Usia x Penghasilan .....	53
Tabel 4.6 Deskripsi Tabulasi Silang Penghasilan x Pekerjaan .....	54
Tabel 4.7 Deskripsi Data Statistik Variabel .....	56
Tabel 4.8 Acuan Pengukuran Kategori .....	57
Tabel 4.9 Kategorisasi <i>Social Support</i> .....	57
Tabel 4.10 Kategorisasi <i>Flexible Working Arrangement</i> .....	58
Tabel 4.11 Kategorisasi <i>Work Life Balance</i> .....	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas .....	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas .....	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	62
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	63
Tabel 4.16 Uji F (simultan) .....	64
Tabel 4.17 Hasil Uji t Parsial .....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritik ..... 32



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian .....	83
Lampiran 2 <i>Blue Print</i> Instrumen Penelitian .....	87
Lampiran 3 Tabulasi Data Kuesioner .....	90
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	96
Lampiran 5 Hasil Uji Deskriptif .....	99
Lampiran 6 Hasil Uji Prasyarat .....	104
Lampiran 7 Hasil Uji Hipotesis .....	106
Lampiran 8 Ditribusi t Tabel.....	107
Lampiran 9 Ditribusi F Tabel Sig. 5% .....	108



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Setiap pekerja tentunya mengharapkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keadaan ini diistilahkan dengan *work life balance* (keseimbangan hidup dan kerja). *Work life balance* adalah individu mampu untuk menyepadankan perannya pada hal terkait pekerjaan dan hal di luar pekerjaan seperti peran keluarga atau peran kehidupan lainnya (Fisher et al., 2009; Handayani & Zona, 2021). *Work life balance* dirumuskan sebagai kondisi seseorang untuk ikut serta dan saling puas akan peran di pekerjaan serta peran di keluarga (Greenhaus et al., 2003; Brough et al., 2020). Sementara itu menurut Grobler & Grobler (2019) *work life balance* adalah persepsi dan pengalaman karyawan terkait keadaan seimbang antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi dimana sejauh mana karyawan memandang kehidupan pribadinya berlawanan atau bersesuaian dengan kehidupan pekerjaannya dan sebaliknya.

Karyawan yang telah mencapai *work life balance* ditandai dengan memiliki kepuasan terhadap pekerjaan dan hal diluar pekerjaan, produktivitas meningkat, dan intensitas turnover menurun (Waltman & Sullivan, 2007; Tarigan & Ratnaningsih, 2020). Selain itu menurut Greenhaus et al. (2003; Brough et al., 2020) individu yang mencapai *work life balance* adalah mereka yang kualitas hidupnya meningkat, mampu menjaga kebutuhan pribadinya

seperti makan, tidur dan berolahraga. Kemudian Shanker & Kaushal (2022) mengungkapkan bahwa mereka yang telah mencapai *work life balance* ditandai dengan *performance* kerja yang apik dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam pekerjaan. Azeem & Akhtar (2014; Nirmalasari, 2018) juga menunjukkan jika organisasi memberi dukungan dalam *work life balance* maka karyawan akan memiliki komitmen tinggi dan kepuasan terhadap pekerjaannya. Kondisi *work life balance* yang tercapai akan memiliki kaitan terpuaskan juga dengan hal-hal di luar pekerjaan misalnya dalam hal keluarga, pasangan, dan waktu luang (Allen, 2001; Novenia & Ratnaningsih, 2017).

*Work life balance* yang rendah pada karyawan akan menurunkan kualitas pekerjaannya diantaranya meningkatnya jumlah absensi karyawan dan akibatnya berdampak pada naiknya *turnover* (Shabrina & Ratnaningsih, 2019). Menurut Nadesan & Thampoe (2018) menyatakan bahwa perusahaan yang mengabaikan masalah yang terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja karyawannya akan berakhir dengan produktivitas karyawan yang lebih rendah. Ketika keseimbangan kehidupan kerja tidak diperoleh, karyawan tidak dapat secara efektif mengelola pekerjaan dan kehidupan rumah mereka yang mengarah pada penurunan kepuasan (Nwosu et al., 2020; Wolor et al., 2021).

Dalam pandangan Islam, setiap manusia dianjurkan untuk mengaitkan segala usaha dan kerja dengan Allah SWT. Hal itu sebagai kunci untuk mencapai keseimbangan kerja dan hidup manusia. Seperti dalam Firman Allah Surah Ar-Rahman ayat 7 yang menyebutkan keseimbangan adalah anugerah dari-Nya, bunyinya :

## وَالسَّمَاءَ رَفَعَهَا وَوَضَعَ الْمِيزَانَ

Artinya : “Dan langit telah ditinggikan-Nya dan Dia ciptakan keseimbangan.”

Berdasar pada ayat tersebut Imam al-Qusyairi dalam kitab *Latha'if al-Isyarat* menafsirkan bahwasannya Allah telah mengatur segalanya dengan seimbang. Ini dimaksudkan agar manusia dalam melakukan segala aktivitasnya seimbang juga. Ada saatnya waktu digunakan untuk berdialog dengan Tuhan, ada waktu untuk introspeksi, dan ada waktu yang digunakan untuk kerja, kebutuhan hidup, serta keluarganya (Shihab, 2019).

Salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk menciptakan *work life balance* karyawannya adalah dengan menerapkan sistem *hybrid*. Tren *hybrid working* menjadi semakin menjamur dan naik daun di berbagai perusahaan karena memberikan fleksibilitas pada karyawannya (Pujiyanto & Kusnaedi, 2022). Dengan sistem ini membuat karyawan dapat bekerja dari lokasi yang berbeda selama kurun waktu tertentu dalam seminggu. Karyawan diberikan kebebasan untuk memilih bekerja di lingkungan kantor atau jarak jauh seperti di rumah, *workplace*, atau ruang publik lainnya (Ainurrofiq & Amir, 2022).

Berdasarkan survei dari NTT Ltd. Bernama Global Workplace Report 2021 menuturkan sebanyak 79% perusahaan besar di dunia yakin bahwa para karyawannya lebih senang bekerja dari kantor ketimbang dari rumah. Akan tetapi bukti survey menunjukkan hanya sebanyak 38% yang senang bekerja di kantor, kemudian 31% senang bekerja dari rumah dan 31% lainnya senang

bekerja dengan sistem *hybrid* (detik finance.com, 2022). Masih banyak perusahaan yang mengimplemantasikan sistem kerja *hybrid* karena terbukti dalam beberapa kondisi tetap terjaga produktivitas dan efektivitas organisasi (Dowling et al., 2022). Adapun beberapa perusahaan yang masih menerapkan model kerja *hybrid* pada sebagian karyawannya antara lain Software Seni, PT Kasir Pintar, PT Bank Amar Indonesia, Kreators Software, Waste4Change, 25Flicks, PT Bumi Indo Mapan dan Pameo.

*Work life balance* menjadi topik kajian yang cukup diminati dan dilakukan belakangan ini. Sejumlah penelitian melihat *work life balance* pada subjek yang berbeda, namun fenomena pada karyawan yang bekerja *hybrid* belum banyak disorot. Fenomena yang telah terjadi bahwa berdasarkan hasil penelitian Accenture mayoritas 74% perusahaan di Asia Tenggara yang telah menerapkan sistem kerja *hybrid* mengalami peningkatan keseimbangan kehidupan kerja. Dampaknya terjadi pada produktivitas dan komitmen karyawan meningkat (Investor.id, 2022). Menurut survey Mental Health Amerika bernama Flex job, ditemukan bahwa karyawan yang bekerja *hybrid* produktivitasnya cenderung meningkat, 48% di antaranya mengatakan *work life balance* mereka dalam kondisi sangat baik (Djelas.id, 2022). Hal ini sejalan dari hasil studi Owl Labs bahwa karyawan 22% merasa lebih bahagia, produktif dan tingkat stressnya lebih rendah karena perusahaan memperhatikan *work life balance* karyawannya dengan menerapkan sistem *hybrid* (Forbes.com, 2022). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja secara *hybrid* mampu mencapai *work life balance*.



Menurut penelitian Ergotron (2022) mengemukakan bahwa setelah bekerja secara *hybrid*, kesehatan mental dan *work life balance* karyawan menjadi lebih baik. Hal itu karena para karyawan mampu melakukan kegiatan fisik secara intens ketimbang saat bekerja penuh di kantor. Alhasil karyawan mempunyai lebih banyak waktu luang dan kesehatan fisiknya pun terjaga. Karyawan yang bekerja *hybrid* lebih banyak fleksibilitas untuk mengelola waktu dalam hal pekerjaan dan kehidupan (Feng & Savani, 2020). Karyawan juga dapat bekerja dan merawat keluarganya di rumah, mengurangi konflik keluarga namun juga dapat berkoordinasi dengan baik dengan rekan kerja secara langsung saat di tempat (Budiman et al., 2020).

Penerapan sistem *hybrid working* ternyata membentuk beberapa karakteristik *work life balance* antara lain ada yang merasa beruntung karena dapat lebih produktif dan efektif (Kurniasari & Ibrahim, 2022). Kemudian menurut Putri et al. (2021) model kerja *hybrid* turut meningkatkan kualitas pekerjaan seperti adanya kepuasan dalam bekerja khususnya pada karyawan yang sudah berkeluarga. Selain itu tingkat stress kerja lebih rendah daripada sistem sebelumnya, namun ada juga karyawan yang merasa bahwa bekerja dengan sistem ini malah menghambat dan menyulitkan *performancenya*. Alasannya lantaran interaksi langsung menjadi terbatas padahal interaksi tersebut dirasa sangat penting ketika bekerja (Andini et al., 2019).

Ditemukan banyak faktor yang dapat memengaruhi *work life balance* di antaranya *personality*, *well-being*, kecerdasan emosional, dukungan organisasi, teknologi, pengaturan perawatan anak, tuntutan personal dan keluarga, konflik

keluarga, usia, gender, status perkawinan, pendapatan, level karyawan, jenis pekerjaan, dan jenis keluarga (Ramdhani & Rast, 2021). Dari beberapa faktor tersebut, *social support* juga menjadi satu diantaranya yang memengaruhi *work life balance*. *Social support* merujuk pada pemberian rasa nyaman, kepedulian, penghargaan, atau bantuan orang lain dan lingkungan terhadap seseorang (Esmiati & Kusumadewi, 2017). *Social Support* juga digambarkan sebagai adanya kesediaan berbagai sumber daya oleh hubungan antar pribadi individu (Jarnecke et al., 2022).

*Social support* yang tinggi memengaruhi tingkat *work life balance* karyawan. Hal itu dibuktikan oleh temuan penelitian Novenia & Ratnaningsih (2017) yang memperlihatkan bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara *social support* dengan *work life balance*. Hasil temuan penelitian Fardianto & Muzakki (2020) mengungkapkan bahwa *social support* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *work life balance*. *Social support* tersebut berasal dari *supervisor support*, *organizational support*, *co-worker support* dan *family support*.

Penelitian yang dilakukan Nurhabiba (2020) juga memperlihatkan hasil bahwa ada pengaruh signifikan variabel *social support* dan *work life balance* pada karyawan. Selanjutnya penelitian Maharani et al. (2020) menunjukkan hasil bahwa *social support* memengaruhi *work life balance*. Dalam hasilnya dijelaskan bahwa *social support* dapat meningkatnya produktivitas dan kepuasan terhadap pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

Selain faktor *social support*, faktor yang juga berpengaruh terhadap kondisi *work life balance* karyawan yakni *flexible working arrangement*. Penelitian yang dilakukan oleh Rusilowati (2022) memberikan hasil bahwa *flexible working arrangement* berpengaruh *work life balance* karyawan. Dengan aturan jadwal kerja yang fleksibel membuat karyawan memiliki waktu untuk ikut serta dalam aktivitas di luar peran pekerjaan sehingga membantu kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi seimbang. Penelitian Hada et al. (2020) memperlihatkan hasilnya memiliki pengaruh signifikan dan positif pengaturan kerja yang fleksibel dengan *work life balance* pada reseller online shop di Kota Kupang. Kemudian penelitian oleh Gunawan & Franksiska (2020) juga menunjukkan hasil *flexible working Arrangement* berpengaruh terhadap *work life balance* karyawan.

Tercapainya *work life balance* menjadi hal yang diinginkan dan penting bagi setiap karyawan. Penelitian ini menjadi penting dilakukan karena apabila karyawan mengalami permasalahan dengan keseimbangan kerja dan hidup, maka akan mempengaruhi produktivitas kinerjanya dan cenderung mengalami stress yang berkepanjangan yang berakibat buruknya kondisi kesehatan mental (Adiningtiyas & Mardhatillah, 2018). *Work life balance* perlu dicapai agar karyawan mampu membuat kualitas hidupnya menjadi positif dan bahagia yang pada akhirnya akan meraih kesejahteraan hidup yang baik (Cintantya & Nurtjahjanti, 2020). Selain itu karena keterbatasan data penelitian terdahulu membuat kajian lebih lanjut tentang *work life balance* khususnya karyawan yang bekerja secara *hybrid* perlu dilakukan. Penelitian ini akan melihat

bagaimana pengaruh *social support* dan *flexible working arrangement* berkenaan dengan *work life balance* karyawan yang bekerja secara *hybrid* sehingga hasil penelitian akan memberikan kontribusi kedua variabel terhadap *work life balance* karyawan yang bekerja secara *hybrid*.

## B. Rumusan masalah

1. Apakah terdapat pengaruh *social support* terhadap *work life balance* karyawan yang bekerja secara *hybrid*?
2. Apakah terdapat pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *work life balance* karyawan yang bekerja secara *hybrid*?
3. Apakah terdapat pengaruh *social support* dan *flexible working arrangement* terhadap *work life balance* karyawan yang bekerja secara *hybrid*?

## C. Keaslian Penelitian

Terdapat banyak penelitian terdahulu sebagai bahan acuan penelitian ini dalam melihat topik permasalahan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan Novenia & Ratnaningsih (2017) pada 100 orang guru wanita memakai teknik *propotional random sampling*. Penelitian tersebut mendapat hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan pada *social support* yang diberikan suami terhadap *work life balance*. Nilai *social support* suami dengan *work-family balance* adalah  $r_{xy} = 0,65$  dengan  $p = 0,00$  ( $p < 0,001$ ). Pada variabel *social support* suami didapatkan presentasi pengaruh sebanyak 42.4% kepada variabel *work life balance*, kemudian sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Thalib (2021) pada 171 pekerja wanita yang bekerja *work from home* menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh positif *social support* terhadap *work life balance* pekerja wanita yang bekerja WFH. Kontribusi *social support* yang diberikan terhadap *work life balance* sebanyak 21.7%, lalu 78,3% lainnya disebabkan faktor lain yang tidak diungkap di riset tersebut. Penelitian serupa juga dilakukan Dua & Hyronimus (2020) pada 50 karyawan perempuan yang bekerja di rumah selama Pandemi Covid-19 dengan membagikan kuosioner online, memperoleh hasil bahwa bekerja di rumah memengaruhi *work life balance* karyawan perempuan secara positif dan signifikan. Kontribusi yang diberikan sebesar 67.5% dengan D Square memperoleh nilai 2,075, maka diartikan ada pengaruh yang besar variabel *work from home* terhadap *work life balance*.

Triwijayanti & Astiti (2019) melakukan penelitian tentang *social support* keluarga, *self efficacy* dan *work life balance* di 160 mahasiswa yang bekerja di Denpasar dengan teknik purposive sampling. Hasil dianalisis menggunakan uji analisis regresi berganda memperoleh nilai  $R^2 = 0,660$  yang berarti *social support* keluarga dan *self efficacy* berkontribusi sebesar 66% terhadap kondisi *work life balance* mahasiswa yang bekerja. Nilai signifikansi yang didapat adalah 0,000 ( $0 < 0,05$ ), maka diartikan bahwa secara bersamaan *social support* keluarga dan *self efficacy* memiliki peran pada tingkat *work life balance* mahasiswa yang bekerja di Denpasar. Hasil temuan Fajar (2021) memperlihatkan pengaruh positif dan signifikan *social support* terhadap *work life balance* karyawan. Nilai koefisien regresi yang diperoleh

adalah 0,295 dengan nilai signifikansinya  $0,006 < 0,05$ . *Social support* berkontribusi efektif sebanyak 8,6% terhadap *work life balance*.

Terdapat juga penelitian sebelumnya yang melihat *flexible working arrangement* terhadap *work life balance*. Penelitian Daulay (2020) pada pengemudi gojek di Jakarta yang diambil dengan teknik sampel *accidental sampling* mendapatkan hasil temuan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Pandiangan (2018) pada driver layanan transportasi online di kota Yogyakarta menunjukkan hasil bahwa *flexible working arrangement* memengaruhi *work life balance* secara positif. Disebutkan juga bahwa penerapan jam kerja fleksibel sangat efektif bagi driver krena driver bebas mengatur jam kerja sehingga mampu mencapai *work life balance*.

Selanjutnya terdapat riset Sholihat & Rossa (2022) terkait pengaturan kerja fleksibel, *work life balance*, produktivitas kerja dan digital transformasi ke 200 subjek dari beberapa macam instansi. Hasil penelitian dengan uji *Goodness of Fit* (GoF) menunjukkan bahwa *flexible working arrangement*, *work life balance* memiliki pengaruh terhadap digital transformasi. Selain itu *flexible working arrangement* dan *work life balance* juga berimplikasi dengan produktivitas kerja.

Penelitian Ariawaty & Cahyani (2019) melihat variabel *employee engagement* dengan *work life balance* pada 39 karyawan Bank yang dikumpulkan melalui teknik *census sampling*. Penelitiannya mendapat hasil

bahwa *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* karyawan. Hal tersebut berarti tingkat *work life balance* karyawan dipengaruhi oleh tingkat *engagement* karyawan terhadap tempatnya bekerja.

Penelitian oleh Laela & Muhammad, (2018) tentang *relation-oriented leadership behavior* dan *work life balance*. Penelitian tersebut dilakukan pada 60 orang pekerja wanita melalui teknik sampling jenuh. Hasilnya ditemukan bahwa nilai F regresi 2861,980 dan signifikansi 0,000 ( $p < 00$ ). Artinya *relation-oriented leadership behavior* berpengaruh terhadap *work life balance* pada pekerja wanita. Kontribusi yang diberikan terhadap *work life balance* kuat sebesar 98,1% dan kemudian 1,9% lainnya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Sejumlah penelitian terdahulu yang telah disebutkan diatas telah meneliti tentang topik *work life balance*. Setelah di telaah variabel yang sering kali muncul dengan *work life balance* adalah variabel *social support* dan *flexible working arrangement*. Masih adanya keterbatasan penelitian sebelumnya sehingga perlu melakukan penelitian yang meneliti *work life balance*, *social support*, dan *flexible working arrangement* secara bersamaan. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk memadukan variabel-variabel tersebut untuk diketahui bagaimana pengaruhnya satu sama lain. Selain itu juga Adapun yang membedakan dengan penelitian terdahulu yaitu pada subjek penelitian yaitu ditujukan pada karyawan yang bekerja secara *hybrid*.

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *social support* terhadap *work life balance* karyawan yang bekerja secara *hybrid*.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *work life balance* karyawan yang bekerja secara *hybrid*.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *social support* dan *flexible working arrangement* terhadap *work life balance* karyawan yang bekerja secara *hybrid*.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Temuan penelitian diharapkan dapat menyumbang kontribusi, menambah dan memperluas pengetahuan dalam kajian keilmuan utamanya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a) Bagi Karyawan**

Hasil penelitian ini dapat memperluas pengetahuan tentang perlunya karyawan mencapai *work life balance*.

###### **b) Bagi Perusahaan**

Temuan penelitian ini nantinya diharapkan dapat mendorong perusahaan lebih memperhatikan kondisi *work life balance* karyawannya. Selain itu hasil penelitian ini memungkinkan dapat dirujuk sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam membuat suatu kebijakan yang efektif.



### c) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sumber data untuk penelitian berikutnya yang membahas pengaruh *social support* dan *flexible working arrangement* terhadap *work life balance* karyawan yang bekerja secara *hybrid*

## F. Sistematika Pembahasan

Penulisan ini disusun sebagai bentuk upaya dalam menyelesaikan tugas akhir dalam proses pendidikan strata 1 di UIN Sunan Ampel Surabaya. Dasar pembuatan laporan tugas akhir berpacuan pada buku panduan skripsi yang berlaku. Dalam penulisan tugas akhir ini terdapat lima bagian diantaranya BAB I hingga BAB V.

BAB pertama dilakukan penjabaran mengenai masalah utama dalam sebuah penelitian kemudian dilanjutkan dengan pertanyaan masalah penelitian, dan di dasari oleh keaslian penelitian serta peneliti menentukan tujuan dan manfaat diadakan sebuah penelitian dan di akhir bagian adalah sistematika pembahasan.

BAB dua berisi penjelasan teori yang digunakan oleh peneliti di antaranya teori *work life balance*, *social support* dan *flexible working arrangement* yang akan dikaji dalam kajian penelitian. Tidak lupa peneliti juga menghubungkan semua variabel yang dipilih kemudian menyusun kerangka teoritik dan hipotesis penelitian.

Selanjutnya BAB tiga terdapat pemaparan terkait metode penelitian yang digunakan peneliti dalam mengelola penelitiannya. Dalam bagian ini juga membahas mengenai identifikasi variabel, definisi operasional, populasi, teknik sampling, dan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian. Kemudian menjabarkan juga instrumen yang dipilih peneliti dengan melampirkan *blueprint* serta uji validitas dan reliabilitas kemudian ditutup dengan penjelasan analisis data yang digunakan dalam mengelola penelitian.

BAB empat terdiri dari hasil penelitian serta pembahasan. Bagian ini memiliki penjelasan secara rinci mengenai penelitian yang dilakukan sehingga terdapat topik bahasan berupa proses merencanakan dan melaksanakan penelitian serta penjelasan secara deskripsi hasil dari penelitian. Pembahasan berikutnya berupa pelaksanaan uji hipotesis berdasarkan data yang telah didapatkan di lapangan dan ditutup oleh pembahasan.

Penelitian ini diakhiri di BAB lima yang memuat kesimpulan yang didapat dari pengkajian permasalahan penelitian di bagian sebelumnya melalui analisis data serta menghubungkan dengan penelitian terdahulu dan di tutup oleh saran penelitian yang ditujukan terhadap beberapa pihak yang berperan dalam sebuah penelitian.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. *Work Life Balance*

##### 1. Definisi *Work Life Balance*

*Work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyepadankan perannya pada hal mengenai pekerjaan dan hal di luar pekerjaan seperti peran keluarga atau peran kehidupan lainnya (Fisher et al., 2009; Gustina, 2022). Greenhaus et al. (2003; Marilyn et al., 2019) mendeskripsikan *work life balance* ialah berhubungan tingkat keseimbangan individu dalam terlibat yang sama-sama memuaskan dalam peran pekerjaan dan peran keluarga serta preferensi hidup lainnya. Chambel et al. (2017) juga menyatakan *work life balance* ialah tingkatan individu memiliki perasaan puas dan bahagia pada kehidupan kerja dan kehidupan keluarga.

Keseimbangan hidup-kerja adalah terma yang digunakan untuk mendeskripsikan implementasi program kerja dengan tujuan untuk memberi dukungan akan keinginan tercapainya kesepadanan antara tekanan kehidupan pribadi dan keluarga serta kehidupan pekerjaan (Maini et al., 2012; Shylaja & Prasad, 2017). *Work life balance* mengarah pada kaitan diantara unsur pekerjaan dan diluar pekerjaan di kehidupan seseorang. Pencapaian *work life balance* yang memuaskan

umunya diasumsikan sebagai batasan satu sisi pekerjaan untuk meluangkan waktu pada kegiatan lain (Kelliher et al., 2019).

*Work life balance* pun terkait cara menciptakan iklim kerja yang positif dan kondusif sehingga memungkinkan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan pribadi tercapai yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Babin Dhas, 2015; Kapahang et al., 2022). Brough et al. (2020) mengatakan bahwa imbas dari *work life balance* terbagi dua yakni yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan keluarga. Grobler & Grobler (2019) juga menegaskan bahwa kondisi seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan berhubungan dengan cara pandang serta pengalaman. Utamanya sejauh mana mereka memandang kehidupan pribadi sesuai/berlawanan dengan tuntutan pekerjaan, juga sebaliknya.

## **2. Aspek-Aspek *Work Life Balance***

Pengembangan alat ukur *work life balance*, mengacu pada empat unsur dasar yaitu waktu, perilaku, ketegangan dan energy (Fisher et al., 2009). Selanjutnya dari unsur dasar tersebut ia rumuskan kedalam empat aspek untuk mengukur *work life balance* (Nurhabiba, 2020), diantaranya yaitu :

- a) *Work Interference with Personal Life* (WIPL). Aspek tersebut melihat sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadinya. Sebagai contoh ketika seseorang sudah sibuk bekerja

mengakibatkan dirinya kesusahan mengatur waktu untuk aktivitas pribadinya yang kemudian dapat berakhir stress kerja.

- b) *Personal Life Interference with Work (PLIW)*. Aspek tersebut melihat sejauh mana kehidupan pribadi dapat mengganggu pekerjaannya. Sebagai contoh jika seseorang memiliki problem dengan keluarganya akankah dapat mengganggu performancenya didalam pekerjaan.
- c) *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*. Melihat sejauh mana kehidupan pribadi seseorang bisa memungkinkan *performance* di pekerjaan meningkat. Sebagai contoh jika seseorang merasa senang karena kehidupan pribadinya memuaskan akankah juga dapat memengaruhi suasana hatinya bahagia saat bekerja.
- d) *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*. Melihat sejauh mana pekerjaan memungkinkan kualitas hidupnya meningkat. Sebagai contoh keterampilan yang didapat seseorang ketika melakukan pekerjaan akankah keterampilan tersebut dapat diimplementasikan dalam kehidupan sehari-harinya.

Selanjutnya terdapat juga tiga aspek *work life balance* (Greenhaus et al., 2003; Saifullah, 2020), yaitu :

- a) Keseimbangan waktu yaitu menggambarkan kesepadanan dan keadilan akan waktu yang digunakan untuk peran pekerjaan dan peran keluarga atau lainnya.

- b) Keseimbangan keterlibatan yaitu tingkat keikutsertaan individu secara psikologis yang sepadan melakukan peran pekerjaan dan peran keluarga.
- c) Keseimbangan kepuasan yaitu kesepadanan tingkat rasa puas dalam peran kerja dan peran keluarga.

### 3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Work Life Balance*

*Work life balance* dapat dicapai oleh beberapa faktor (Poulose & Sudarsan, 2018) diantaranya :

- a) Faktor individual meliputi kepribadian, kesejahteraan, dan *emotional intelligence*.
- b) Faktor organisasional meliputi dukungan organisasi, dukungan dan perhatian atasan, otonomi kerja, dukungan terhadap karir karyawan, fleksibilitas pengaturan jadwal kerja, stress kerja, kondisi lingkungan kerja, konflik peran, dan teknologi.
- c) Faktor lingkungan sosial seperti dukungan keluarga dan pasangan, tuntutan pribadi dan keluarga, perselisihan keluarga, serta pengaturan pengasuhan anak.
- d) Faktor lainnya yang tidak bisa diklasifikasikan dalam 3 hal yang diatas meliputi umur, gender, status pernikahan, jenis pekerjaan, pendapatan pengalaman, dan level karyawan.

#### 4. Strategi Menciptakan *Work life balance*

Strategi perusahaan dalam menciptakan keseimbangan hidup dan kerja karyawan dapat dilakukan melalui 9 cara berikut (Singh & Khanna, 2011) :

- a) Menerapkan fleksibilitas jam kerja
- b) Menyediakan kerja *part time* atau *shift*
- c) Penerapan jam kerja dengan durasi yang wajar tidak berlebihan \
- d) Menyediakan fasilitas penanganan anak bagi yang membutuhkan
- e) Menerapkan fleksibilitas tugas pekerjaan yang lebih baik sehingga dapat memiliki waktu untuk kegiatan personal
- f) Memberikan izin untuk cuti harian
- g) Menyediakan akomodasi pekerjaan yang lebih baik untuk memudahkan karyawan menyelesaikan tugas
- h) Memperhatikan kesejahteraan dan keamanan karyawan
- i) Memberikan akses komunikasi yang mudah untuk karyawan mendapat informasi khususnya mengizinkan menerima telepon atau pesan mendesak selama jam kerja

#### 5. Manfaat Program *Work Life Balance*

*Work life balance* hadir untuk seseorang bisa memberi waktu yang sepadan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Isse et al., 2018). Adapun menurut Lazer et al. (2010) manfaat pentingnya mencapai *work life balance* untuk perusahaan diantaranya:

- a) Intensitas absen dan terlambat berkurang
- b) Komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan meningkat
- c) Produktivitas meningkat
- d) Retensi pelanggan meningkat
- e) Menurunkan tingkat *turnover*.

Selain itu juga terdapat manfaat untuk karyawan jika mencapai *work life balance* diantaranya yaitu karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, *job security* meningkat, kontrol terhadap *work-life environment* tinggi, stress kerja akan menurun dan kesehatan mental serta fisik terjaga dengan baik.

## **B. Social Support**

### **1. Definisi *Social Support***

*Social support* mengacu pada rasa nyaman, rasa peduli, dan semua jenis bantuan dari orang lain atau lingkungan terhadap seseorang (Sarafino, 2002; Adityawarman, 2019). *Social support* merupakan interaksi antarpribadi dari implementasi emosi positif, balasan dan bantuan dalam bentuk pendapat lain (Muzdalifah, 2009; Santoso, 2021). Sejalan dengan itu Chib et al. (2013; Saefullah et al., 2018) juga menjelaskan bahwa *social support* merupakan proses interaksi antarpribadi dalam suatu kelompok sosial yang memberikan manfaat bagi kesejahteraan psikologis individu. Menurut Zimet et al. (1988; Evelyn & Savitri, 2015) *social support* adalah sumber daya yang



dipersepsikan oleh individu yang bertujuan untuk membantu. *Social support* juga didefinisikan sebagai pemberian kenyamanan baik secara fisik maupun psikologis dari individu satu kepada individu yang lain (Baron & Byrne, 2005; Sa'idah & Laksmiwati, 2017).

*Social support* didapat melalui orang terdekat (keluarga/teman) dan orang lain yang signifikan berhubungan dengan individu tersebut (Zimet et al., 1998; Kapikiran & Bulbuloglu, 2022). Setiap individu mendapatkan dukungan dari berbagai sumber yang berbeda. Ada individu yang mendapat dukungan saran dari keluarga atau teman. Lalu ada individu yang mendapat dukungan emosional dari pasangan hidup, teman dekat atau keluarga (Indriyani et al., 2007). Indriyani juga menjelaskan ketika bekerja akan berhadapan dengan yang banyak tekanan dan tuntutan didalamnya yang dapat mengakibatkan banyak masalah dalam kinerjanya. Dalam situasi tersebut keberadaan orang lain yang mendukung akan sangat membantunya menghadapi permasalahan tersebut.

Cohen (1993; Kodaruddin et al., 2020) menyebutkan konsep *social support* terbagi tiga, antara lain *social networks* dimana unsur dari interaksi sosial adalah ada tidak hubungan, jumlah dan jenis hubungannya. Selanjutnya *perceived social support* yaitu fungsi apa dari hubungan sosialnya. Lalu yang terakhir adalah *supportive behaviors* dimana adanya perilaku mendukung dengan tujuan memberi bantuan terhadap seseorang.

## 2. Aspek-Aspek *Social Support*

Sarafino (2002) menyebutkan terdapat beberapa aspek *social support* antara lain :

- a) Dukungan emosional, yang berupa rasa nyaman, kepedulian, empati, perhatian kepada seseorang. Umumnya dukungan emosional diberikan oleh pasangan atau keluarga. Dukungan emosional ini dapat membuat individu yang menerimanya merasa dicintai dan memiliki kepastian.
- b) Dukungan penghargaan, yang berupa afirmasi positif, pemberian dorongan, dan apresiasi terhadap seseorang. Umumnya dukungan penghargaan ini diperoleh dari atasan atau rekan kerja untuk menghargai, meningkatkan kompetensi dan *value*.
- c) Dukungan instrumental atau konkret, yang berupa pemberian bantuan langsung yang umumnya diperoleh dari teman. Bantuan tersebut misalnya membantu menyelesaikan pekerjaan, meminjamkan uang, atau hal-hal lain yang diperlukan secara langsung.
- d) Dukungan informasi, yang berupa nasehat, pendapat, atau *feedback*. Umumnya dukungan ini diperoleh dari sahabat, pimpinan, teman kerja atau ahli professional lainnya. Dukungan informasi ini membantu seseorang untuk memecahkan masalah atau mengambil tindakan dengan memahami situasi yang terjadi.

- e) Dukungan jaringan sosial, berupa pemberian emosi positif terhadap seseorang yang memiliki ketertarikan sama. Kebersamaan dengan kelompoknya adalah bentuk dukungan terhadap seseorang yang terkait. Dukungan ini dapat membantu untuk menurunkan tingkat stress melalui kebutuhan cinta dari hubungan persahabatan dan hubungan sosial (Cohen, She Denldon Hoberman, 1983).

Menurut Zimet et al. (1988; Evelyn & Savitri, 2015) menggambarkan *social support* kedalam tiga aspek yaitu :

- a) Dukungan keluarga. Dukungan ini berupa pemberian bantuan, dukungan emosional, apresiasi, dll dari keluarga kepada individu.
- b) Dukungan teman. Sumber dukungan atau bantuan lainnya yang diperoleh dari teman.
- c) Dukungan orang yang istimewa (*significant others*). Sumber dukungan atau bantuan lainnya yang diperoleh dari orang spesial yang signifikan berhubungan dalam kehidupan individu.

### **3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Social Support***

Ada tiga faktor yang membuat individu menerima *social support* yaitu intimasi, *self esteem*, dan kemampuan sosial. Intimasi merupakan suatu hal yang paling memengaruhi hubungan sosial karena makin akrab maka dukungan yang didapat pun semakin besar. Menerima bantuan dari orang lain dapat menurunkan harga diri karena ada perasaan tak mampu lagi untuk berusaha. Selanjutnya, individu yang memiliki

kemampuan sosial apik akan memiliki jaringan sosial yang luas sehingga akan mudah menerima *social support* (Dhitaningrum & Izzati, 2021).

Menurut Sarafino & Smith (2011; Sennang, 2017) seorang individu dapat menerima *social support* karena adanya beberapa faktor yaitu penerima dukungan, penyediaan dukungan, komposisi dan struktur jaringan *social support*. Menurut Maslihah (2011 Dewi & Arjanggi, 2020) menyebutkan terdapat faktor-faktor individu memberikan *social support* antara lain empati, hubungan timbal balik, dan norma-norma dan nilai sosial.

### **C. Flexible Working Arrangement**

#### **1. Definisi Flexible Working Arrangement**

*Flexible working arrangement* adalah suatu sistem kerja yang dimodifikasi karena pesatnya kemajuan teknologi, Utamanya dalam bidang telekomunikasi yang memberi peluang untuk bekerja tidak terbatas pada waktu, lokasi, maupun jangka waktu (Selby et al., 2001; Saifullah, 2020). *Flexible working arrangement* memberikan karyawan kebebasan untuk memilih waktu dan tempat kerja agar kualitas kerjanya meningkat (Kelliher & Anderson, 2008; Kaya et al., 2022). *Flexible working arrangement* yaitu pengaturan jam kerja dimana karyawan bebas menentukan waktu kerjanya diluar batas waktu yang ditetapkan perusahaan (Kelliher et al., 2019)

*Flexible working arrangement* juga digambarkan sebagai suatu aturan sistem kerja yang membebaskan karyawan untuk memutuskan banyaknya jam kerja, waktu dan tempat kerja jumlah jam kerja, waktu kerja, ataupun lokasi kerja (Tsagkanou et al., 2022)

Sistem kerja yang fleksibel juga dapat memberikan nilai-nilai positif dan mengatasi beberapa masalah karyawan (Farida, 2020). Sejalan dengan itu menurut Hidayah et al. (2021) pengaturan kerja yang fleksibel menyebabkan peningkatan komitmen organisasi terutama pada perusahaan besar. Kemudian Albion (2016) menjelaskan *flexible working arrangement* ialah alternatif pengaturan kerja yang memberi karyawan peluang untuk fleksibel dalam mengerjakan pekerjaan. Hal tersebut termasuk durasi, *shift*, cuti, izin dan kompresi jam kerja.

## **2. Aspek-Aspek *Flexible Working Arrangement***

Terdapat tiga bentuk aspek-aspek *flexible working arrangement* yang disebutkan oleh Hill (2008), diantaranya yaitu :

- a) Fleksibilitas kontrak, yaitu terkait status karyawan di perusahaan dapat termasuk karyawan tetap atau karyawan kontrak
- b) Fleksibilitas spasial, yaitu terkait bebas mengontrol dan memilih tempat kerja.
- c) Fleksibilitas temporal, yaitu berdasarkan waktu yang mana karyawan bebas memilih jam kerja

Selanjutnya (Selby et al., 2001; Hada et al., 2020) menyebutkan aspek-aspek *flexible working arrangement* terbagi menjadi dua aspek, diantaranya :

a) Lokasi Kerja

Perusahaan memberi kebebasan karyawannya dalam membuat pilihan tempat kerja di kantor atau selain kantor. Karyawan bias diluar kantor dengan tetap menggunakan telekomunikasi local.

b) Waktu Kerja

Perusahaan memberi kebebasan karyawannya dalam memiliki waktu produktif kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya diluar jam kerja utama sesuai persetujuan perusahaan. Mengenai sistem lainnya dapat diterapkan melalui cara *term-time working*, *annual hours*, *part-time working*, dan *job sharing*.

### 3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Flexible Working Arrangement*

Ada banyak faktor penyebab penerapan *flexible working arrangement* seperti gender, infrastruktur dan teknologi, *leadership* dan manajerial, peraturan, serta jenis pekerjaan dan tingkat jabatan (Fadhila & Wicaksana, 2020). Lebih rinci akan dijelaskan dibawah ini :

1) Faktor gender

Faktor ini terkait jenis gender karyawan laki-laki dan perempuan. Sistem kerja dianggap lebih membebani karyawan perempuan daripada laki-laki sehingga kurang produktif (Mallett et al., 2020).

2) Faktor infrastruktur dan teknologi

Dalam pelaksanaan *flexible working arrangement* penting menyediakan infrastruktur dan teknologi untuk menunjang performance karyawan dan agar tetap terhubung dengan mudah ketika bekerja.

3) Faktor kepemimpinan dan manajerial

Kepemimpinan dan manajerial memiliki pengaruh penting dalam melaksanakan *flexible working arrangement* untuk mengkoordinasi secara tepat selama bekerja secara fleksibel. Ini juga akan mencegah karyawan menyalahgunakan fasilitas *flexible working arrangement* pada kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dan mencegah melakukan kegiatan yang tidak produktif melalui monitoring ketat dengan bantuan teknologi canggih dan termutakhir.

4) Faktor kebijakan

Kebijakan sangat perlu agar tetap memperhatikan capaian kinerja selama bekerja. memperkuat kebijakan seperti misalnya

prediktabilitas, akuntabilitas, dan kontrol atas karyawan akan memperlancar *flexible working arrangement*.

5) Faktor jenis pekerjaan dan jabatan

Pelaksanaan sistem kerja fleksibel tidak dapat dilakukan pada semua jenis pekerjaan. Prioritas kompetensi seperti IT, *developer* dan ahli analisis lebih mendukung sistem ini. kemudian pemegang posisi pimpinan tinggi dan pengambil keputusan lainnya yang lebih memungkinkan pelaksanaan *flexible working arrangement*.

**D. Pengaruh *Social Support* dan *Flexible Working Arrangement* terhadap *Work Life Balance***

*Work life balance* didefinisikan sebagai seberapa jauh individu sama-sama memiliki keterlibatan dan sama-sama memiliki kepuasan terhadap peran pekerjaan dan keluarga (Clark, 2000). Menurut Kirchmeyer (2000) arti keseimbangan dalam kehidupan merupakan suatu perolehan pengalaman yang memuaskan di semua aspek kehidupan. Dalam tercapainya pengalaman yang memuaskan tersebut perlu adanya sumber daya dari pribadi individu itu sendiri diantaranya energi, komitmen dan waktu yang terdistribusikan dengan baik di seluruh domain (Rusu, 2018). Keseimbangan dicapai ketika seseorang merasa nyaman dengan cara mereka mengalokasikan waktu dan energi, serta mengintegrasikan dan memisahkan tanggung jawab mereka di tempat kerja maupun di rumah (Nor et al., 2022).



Poulose & Sudarsan (2018) menjelaskan bahwa yang memengaruhi persepsi *work life balance* antar individu diantaranya ada faktor individual, *social support* dan *flexible working arrangement*. Brough et al. (2020) juga mengatakan bahwa yang memengaruhi dari *work life balance* terbagi dua yakni yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan keluarga.

Tavassoli & Bengtsson (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa bagi karyawan, dukungan sosial dianggap suatu yang penting untuk dapat meningkatkan *work life balance* bagi mereka. Dampaknya juga akan mengarah pada tercapainya kepuasan yang lebih tinggi pada semua aspek kehidupan. Seseorang bekerja dengan menggunakan dukungan sosial sebagai bagian pendorong agar lebih giat bekerja yang akhirnya *work life balance* tercapai (Bajaba et al., 2021). Didukung juga oleh penelitian Nugraha & Rini (2021) yang menemukan adanya korelasi positif pada dukungan sosial dengan *work life balance* pada karyawan wanita yang telah menikah. Dijelaskan juga bahwa dengan dukungan sosial dari lingkungan dapat membuat mereka mengalami perasaan dicintai dan berpikir optimis ketika menjalani hidup sehingga mampu senantiasa dalam menjalankan peran dalam keluarga dan pekerjaan dengan seimbang.

Selanjutnya *flexible working arrangement* baik dalam hal waktu dan tempat kerja, dapat memberikan berbagai manfaat bagi pemberi kerja dan karyawan, seperti peningkatan produktivitas, membuat pekerjaan lebih menyenangkan bagi karyawan, dan memberikan peluang bagi karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kebutuhan keluarga (Krasniqi, 2020).

Pentingnya pengaturan kerja yang fleksibel untuk mengurangi ketidakseimbangan kehidupan kerja karyawan (Gautam et al., 2022). Kondisi ini selaras dengan penelitian Hada et al. (2020) memperlihatkan hasilnya memiliki pengaruh signifikan dan positif pengaturan kerja yang fleksibel dengan *work life balance* pada reseller online shop di Kota Kupang. Lanjutnya pengaturan kerja yang fleksibel dapat membantu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, khususnya bagi mahasiswa, sektor swasta, karyawan dan pekerjaan lainnya.

#### **E. Kerangka Teoritik**

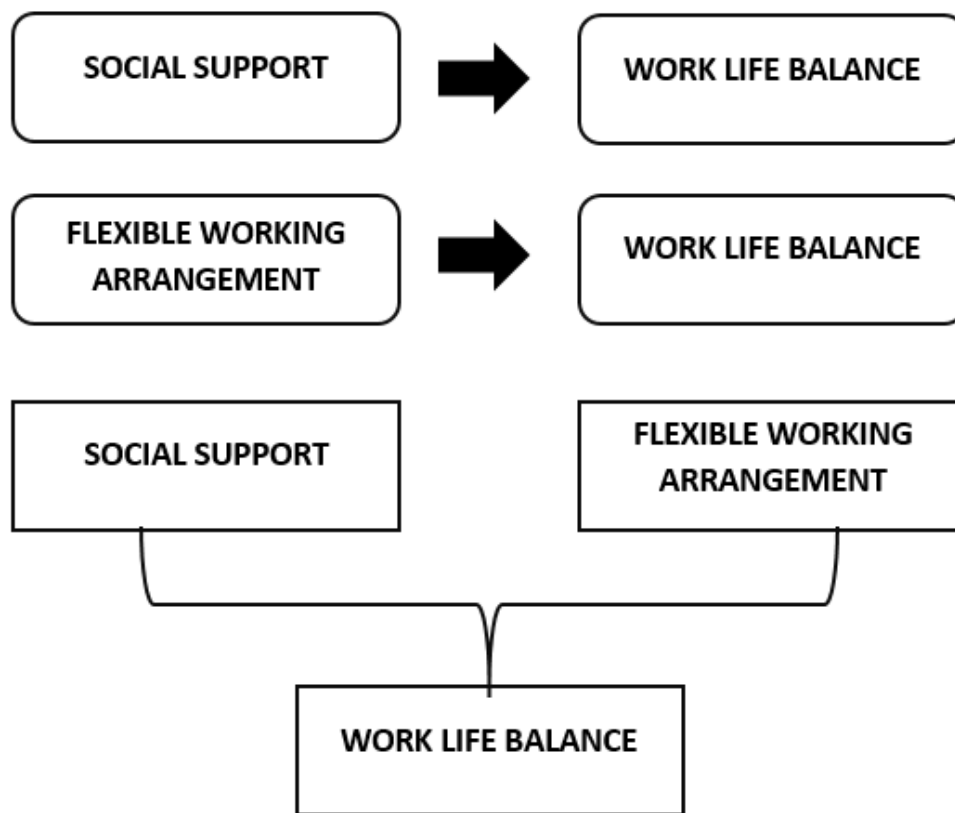
*Work life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyepadankan perannya dalam hal pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (Fisher et al., 2009; Handayani & Zona, 2021). Faktor pengaruh *work life balance* antaranya ada *social support* dan *flexible working arrangement* (Poulose & Sudarsan, 2018). Pemberian pengaturan kerja fleksibel termasuk juga dukungan sosial lebih cenderung memunculkan karakteristik *work life balance* seperti kehidupan kerja tidak bertentangan dengan kehidupan lain, lebih sedikit stress, mencapai kepuasan yang lebih tinggi dan cenderung tidak meningkatkan turnover (Helmle et al., 2014; Witriaryani et al., 2022).

Maharani et al. (2020) menemukan bahwa *social support* memiliki pengaruh positif pada *work life balance*. Maka berarti makin tinggi *social support* yang diberikan juga makin meningkatkan kondisi *work life balance* dalam diri individu. Dijelaskan juga bahwa *social support* dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan terhadap pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

Penelitian Nurhabiba (2020) juga menemukan ada pengaruh yang signifikan antara *social support* dan *work life balance*. Artinya semakin tinggi *social support* diberikan maka *work life balance* yang dirasakan individu akan tinggi pula.

Selain faktor *social support*, faktor lain yang turut memengaruhi kondisi *work life balance* karyawan yaitu *flexible working arrangement*. Penelitian yang dilakukan oleh Rusilowati (2022) memberikan hasil bahwa aturan kerja fleksibel memiliki pengaruh pada kondisi *work life balance* karyawan. Hal tersebut menunjukkan jika *flexible working arrangement* diterapkan dengan baik maka kondisi *work life balance* yang dirasakan individu akan meningkat dengan baik. Dengan pengaturan jam kerja yang fleksibel membantu karyawan memiliki aktivitas lain diluar pekerjaan dan membantu mencapai keseimbangan pekerjaan dan hidup. Hada et al. (2020) juga menemukan bahwa ada pengaruh positif signifikan aturan kerja yang fleksibel terhadap *work life balance*.

Penelitian ini bermaksud untuk mencari tahu pengaruh pengaruh *social support* dan *flexible working arrangement* secara bersamaan terhadap *work life balance* pada karyawan. Adapaun kerangka teoritik dapat digambarkan dibawah ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Teoritik**

## F. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh *social support* terhadap *work life balance* karyawan yang bekerja secara *hybrid*.
2. Terdapat pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *work life balance* karyawan yang bekerja secara *hybrid*.
3. Terdapat pengaruh *social support* dan *flexible working arrangement* terhadap *work life balance* karyawan yang bekerja secara *hybrid*.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain korelasional. Desain rancangan penelitian kuantitatif korelasional ini bermaksud akan menguji ada tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti. Setelah pengumpulan data dijalankan dengan penyebaran kuesioner, selanjutnya data diolah dan ditelaah menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS 25.

#### B. Identifikasi Variabel

1. Variabel bebas (X1) : *Social support*
2. Variabel bebas (X2) : *Flexible Working Arrangement*
3. Variabel terikat (Y) : *Work life balance*

#### C. Definisi Operasional

##### 1. *Work Life Balance*

*Work life balance* adalah individu mampu untuk menyepadankan perannya pada hal terkait pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu yang mencapai *work life balance* memiliki kepuasan terhadap pekerjaan dan hal pribadi diluar pekerjaan, produktivitas meningkat, intensitas turnover menurun dan kualitas hidupnya meningkat seperti mampu menjaga kebutuhan pribadinya seperti makan, tidur dan berolahraga. *Work Life*

*Balance Scale* (WLBS) oleh Fisher et al. (2009) yang terdiri dari 17 item digunakan untuk mengukur variabel ini.

## 2. *Social support*

*Social support* mengacu pada pemberian atau bantuan rasa nyaman, rasa peduli, apresiasi orang lain atau lingkungan terhadap seseorang. *Social support* dapat muncul dari keluarga, teman, dan *significant others*. *Multidimensional Scale of Perceived Social support* (MSPSS) oleh Zimet et al., (1988) dengan jumlah 12 item digunakan untuk mengukur variable ini.

## 3. *Flexible Working Arrangement*

*Flexible working arrangement* adalah suatu sistem kerja yang dimodifikasi karena pesatnya kemajuan teknologi utamanya pada bidang komunikasi yang memberi peluang untuk bekerja tidak terbatas pada tempat dan waktu. *Flexible working arrangement* membebaskan karyawan dalam memilih tempat dan waktu kerja. *Flexible working arrangement* diukur menggunakan skala *Flexible working arrangement* oleh Selby et al., (2001) yang terdiri dari 14 item dengan mengacu pada aspek-aspeknya yaitu aspek tempat kerja dan waktu kerja.

## D. Populasi, Teknik Sampling, dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini ialah semua karyawan yang bekerja dengan jadwal *hybrid* di Surabaya. Jumlah populasi sendiri tidak diketahui angka pastinya dan dapat dikatakan jumlahnya tidak terhingga (*infinity*)

*population*) karena peneliti tidak mengetahui jumlah pasti karyawan yang sedang bekerja dengan jadwal *hybrid* di Surabaya.

## 2. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yang termasuk kedalam *non probability sampling*. Pendekatan sampling ini dalam menentukan sampel didasarkan pada pertimbangan khusus yang dibutuhkan untuk penelitian (Lenaini, 2021). Responden yang dapat diambil sebagai sampel penelitian ini apabila memenuhi semua kriteria yang dibutuhkan. Dasar penggunaan teknik *purposive sampling* ini adalah karena tidak semua sampel memenuhi kriteria yang cocok untuk dapat memenuhi tujuan penelitian. Oleh karena itu peneliti menggunakan teknik ini agar mendapatkan sampel yang sesuai.

## 3. Sampel

Sampel adalah bagian individu dari populasi yang karakteristiknya dapat diperiksa dan secara akurat mampu mewakili populasi keseluruhan. Sampel yang digunakan harus mampu mewakili karakteristik yang sama dengan populasi (Azwar, 2012). Sampel yang dapat mewakili penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja secara *hybrid*. Adapun kriteria sampel sebagai berikut

- a) Karyawan usia lebih dari 18 tahun

Adapun pemilihan usia 18 tahun adalah karena berdasarkan UU No.13 tahun 2003 usia 18 tahun adalah batas usia minimum diperbolehkan bekerja.

- b) Karyawan yang sedang bekerja dengan jadwal *hybrid*
- c) Bersedia terlibat dalam penelitian ini

Kemudian dalam penentuan jumlah sampel dari populasi yang ukurannya *infinty* dan tidak diketahui jumlah pastinya maka menggunakan rumus *Lameshow* (Rao, 1996; Riyanto & Hatmawan, 2020) sebagai berikut:

$$n = \frac{z^2 P(1-P)}{d^2}$$

Keterangan :

n = banyaknya sampel

z = nilai z dengan kepercayaan 95%

p = estimasi maksimal 0,5

d = derajat kesalahan = 10%

Dari rumus tersebut, maka :

$$n = \frac{z^2 P(1-P)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 (1-0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01}$$

$$n = 96,04 = 100$$

Dari perhitungan diatas didapatkan besaran sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah minimal 96 responden kemudian oleh peneliti dibulatkan menjadi sebanyak 100 responden sehingga lebih dari sampel minimal responden.



## E. Instrumen Penelitian

### 1. Skala *Social Support*

#### a) Definisi Operasional

*Social support* mengacu pada pemberian atau bantuan rasa nyaman, rasa peduli, apresiasi orang lain atau lingkungan terhadap seseorang. *Social support* dapat muncul dari keluarga, teman, dan *significant others*.

#### b) Alat Ukur

Variabel *social support* diukur menggunakan skala yang dirumuskan oleh Zimet et al. (1988) yaitu *Multidimensional Scale of Perceived Social support* (MSPSS). Terdapat tiga indikator yang diukur dalam instrument MPSS diantaranya indikator dukungan keluarga, dukungan teman, dan dukungan *significant others*. Berikut *blueprint* dari skala *social support*:

**Tabel 3.1 *Blueprint Social Support***

Aspek	No. Item	Jumlah
Dukungan keluarga	1, 2, 3, 4	4
Dukungan teman	5, 6, 7, 8	4
Dukungan <i>siqnificant other</i>	9, 10, 11, 12	4
<b>Total</b>		<b>12</b>

Instrument MSPSS ini terdiri dari tujuh alternative jawaban dan berjumlah 12 item yang mana semua itemnya *favourable*. Adapun cara pemberian skornya yaitu untuk pilihan sangat setuju (SS) skornya 7, setuju (S) skornya 6, pilihan agak setuju (AS) skornya 5, netral (N)

skornya 4, agak tidak setuju (ATS) skornya 3, tidak setuju (TS) skornya 2, dan piluhan sangat tidak setuju (STS) skornya 1.

### c) Validitas dan Reliabilitas

Untuk menilai valid atau tidaknya data yang telah diperoleh dan menguji konsistensi item-item pertanyaan agar bisa memaparkan indikator yang diteliti. Bila nilai validitas *corrected item total correlation* setiap item  $> 0,3$  maknanya item dianggap valid (Purba et al., 2021; Sugiyono, 2011).

**Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas *Social Support***

Item	Corrected Item Total Correlation	Hasil Uji
X1.1	0.699	Valid
X1.2	0.736	Valid
X1.3	0.722	Valid
X1.4	0.775	Valid
X1.5	0.682	Valid
X1.6	0.672	Valid
X1.7	0.751	Valid
X1.8	0.718	Valid
X1.9	0.711	Valid
X1.10	0.785	Valid
X1.11	0.776	Valid
X1.12	0.830	Valid

Tabel diatas menunjukkan hasil bahwa semua item pada skala *social support* dinyatakan valid berdasarkan tabel uji validitas di atas. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas. Untuk menemukan sampai mana alat ukur itu dapat dipercaya bila dipakai lagi untuk sampel yang beda. Jika diperoleh hasil yang relatif stabil, alat ukur itu dinyatakan reliabel (handal). Sedangkan jika alat ukur dipakai lagi dan

diperoleh hasil yang tidak stabil dibandingkan sebelumnya maka alat ukur itu dinyatakan tidak reliabel. Data reliabel diperoleh nilai *cronbach alpha* > 0,60 sehingga skala tersebut dianggap reliabel (Ghozali, 2018; Purba et al., 2021).

**Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Social Support**

Reliability Statistics	
Cronbach's alpha	N of Items
0.943	12

Dapat disimpulkan bahwa aitem skala *social support* menunjukkan *Cronbach's Alpha* yaitu 0,943 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,600. Maka item pada skala *social support* dianggap reliabel.

## 2. Flexible Working Arrangement

### a) Definisi Operasional

*Flexible working arrangement* adalah suatu sistem kerja yang dimodifikasi karena pesatnya kemajuan teknologi utamanya pada bidang komunikasi yang memberi peluang untuk bekerja tidak terbatas pada tempat dan waktu. *Flexible working arrangement* membebaskan karyawan dalam memilih tempat dan waktu kerja.

### b) Alat Ukur

Instrumen untuk mengukur variabel *flexible working arrangement* menggunakan aspek-aspek yang dikembangkan oleh Selby et al. (2001) dengan mengadopsi dari peneliti sebelumnya

(Kirana, 2021). Terdapat 2 aspek yang diukur dalam skala FWA yaitu aspek yaitu tempat kerja dan waktu kerja. Aspek tempat kerja merupakan seberapa jauh kebebasan pekerja untuk menentukan lokasi bekerja. Kemudian aspek waktu kerja merupakan seberapa jauh kebebasan pekerja untuk memutuskan waktu dan durasi lamanya bekerja. Berikut *blueprint* dari skala *flexible working arrangement* :

**Tabel 3.4 *Blueprint Flexible Working Arrangement***

Aspek	No. Item	Jumlah
Tempat Kerja	1, 2, 3, 4, 5	5
Waktu Kerja	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	9
<b>Total</b>		14

Skala FWA ini terdiri dari 14 aitem yang mana semua itemnya *favourable*. Dalam skala ini terdapat lima alternative sangat setuju (SS) skornya 5, setuju (S) skornya 4, netral (N) skornya 3, tidak setuju (TS) skornya 2, dan piluhan sangat tidak setuju (STS) skornya 1.

### c) **Validitas dan Reliabilitas**

Untuk menilai valid atau tidaknya data yang telah diperoleh dan menguji konsistensi item-item pertanyaan agar bisa memaparkan indikator yang diteliti. Bila nilai validitas *corrected item total correlation* setiap item  $> 0,3$  maknanya item dianggap valid (Purba et al., 2021; Sugiyono, 2011).

**Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas *Flexible Working Arrangement***

Item	Corrected Item Total Correlation	Hasil Uji
X2.1	0.544	Valid
X2.2	0.547	Valid
X2.3	0.660	Valid
X2.4	0.542	Valid
X2.5	0.533	Valid
X2.6	0.770	Valid
X2.7	0.649	Valid
X2.8	0.711	Valid
X2.9	0.656	Valid
X2.10	0.677	Valid
X2.11	0.562	Valid
X2.12	0.612	Valid
X2.13	0.734	Valid
X2.14	0.624	Valid

Tabel diatas menunjukkan hasil bahwa semua item pada skala *flexible working arrangement* dinyatakan valid berdasarkan tabel uji validitas di atas. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas. Untuk menemukan sampai mana alat ukur itu dapat dipercaya bila dipakai lagi untuk sampel yang beda. Jika diperoleh hasil yang relatif stabil, alat ukur itu dinyatakan reliabel (handal). Sedangkan jika alat ukur dipakai lagi dan diperoleh hasil yang tidak stabil dibandingkan sebelumnya maka alat ukur itu dinyatakan tidak reliabel. Data reliable diperoleh nilai *cronbach alpha* > 0,60 sehingga skala tersebut dianggap reliabel (Ghozali, 2018; Purba et al., 2021).

**Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas *Flexible Working Arrangement***

Reliability Statistics	
Cronbach's alpha	N of Items
0.914	14

Dapat disimpulkan bahwa aitem skala *flexible working arrangement* menunjukkan *Cronbach's Alpha* yaitu 0,914 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,600. Maka item pada skala *flexible working arrangement* dianggap reliabel.

### 3. *Work Life Balance*

#### a) Definisi Operasional

*Work life balance* adalah individu mampu untuk menyepadankan perannya pada hal terkait pekerjaan dan hal di luar pekerjaan seperti peran keluarga atau peran kehidupan lainnya. Individu yang mencapai *work life balance* memiliki kepuasan terhadap pekerjaan dan hal diluar pekerjaan, produktivitas meningkat, intensitas turnover menurun dan kualitas hidupnya meningkat seperti mampu menjaga kebutuhan pribadinya seperti makan, tidur dan berolahraga.

#### b) Alat Ukur

Instrumen pengukuran variabel *work life balance* menggunakan *Work Life Balance Scale* (WLBS) yang dirumuskan oleh Fisher et al. (2009) yang telah dimodifikasi oleh peneliti. Terdapat empat aspek yang diukur antara lain *Work Interference With Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference With work* (PLIW), *Work Enhancement Of*

*Personal Life (WEPL)*, dan *Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)*. Berikut *blueprint* dari skala *work life balance* :

**Tabel 3.7 Blueprint Work Life Balance**

Aspek	No. Item		Jumlah
	Favourable	Unfavourable	
<i>Work Interference With Personal Life (WIPL)</i>	2,3,5	1, 4	5
<i>Personal Life Interference With work (PLIW)</i>	7,9,10,11	6,8	6
<i>Work Enhancement Of Personal Life (WEPL)</i>	12, 13, 14,	-	3
<i>Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)</i>	15, 16, 17	-	3
<b>Total</b>			17

Skala WLB ini terdiri dari 17 item yang mana terdiri dari 13 item *favourable* dan 4 item *unfavourable*. Dalam skala ini terdapat lima alternative pilihan yaitu untuk skor item *favourable* Sangat Tidak Setuju skornya 1, Tidak Setuju skornya 2, Netral skornya 3, Setuju skornya 4, dan Sangat Setuju skornya 5 kemudian untuk item *unfavourable* adalah kebalikannya.

### c) Validitas & Reliabilitas

Untuk menilai valid atau tidaknya data yang telah diperoleh dan menguji konsistensi item-item pertanyaan agar bisa memaparkan indikator yang diteliti. Bila nilai validitas *corrected item total correlation* setiap item  $> 0,3$ , maknanya item dianggap valid (Purba et al., 2021; Sugiyono, 2011).

**Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas *Work Life Balance***

Item	Corrected Item Total Correlation	Hasil Uji
Y1	0.488	Valid
Y2	0.526	Valid
Y3	0.516	Valid
Y4	0.483	Valid
Y5	0.606	Valid
Y6	0.442	Valid
Y7	0.672	Valid
Y8	0.351	Valid
Y9	0.554	Valid
Y10	0.596	Valid
Y11	0.602	Valid
Y12	0.587	Valid
Y13	0.552	Valid
Y14	0.684	Valid
Y15	0.505	Valid
Y16	0.601	Valid
Y17	0.636	Valid

Tabel diatas menunjukkan hasil bahwa semua item pada skala *work life balance* dinyatakan valid berdasarkan tabel uji validitas di atas. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas. Untuk menemukan sampai mana alat ukur itu dapat dipercaya bila dipakai lagi untuk sampel yang beda. Jika diperoleh hasil yang relatif stabil, alat ukur itu dinyatakan reliabel (handal). Sedangkan jika alat ukur dipakai lagi dan diperoleh hasil yang tidak stabil dibandingkan sebelumnya maka alat ukur itu dinyatakan tidak reliabel. Data reliabel diperoleh nilai *cronbach alpha* > 0,60 sehingga skala tersebut dianggap reliable (Ghozali, 2018; Purba et al., 2021).



**Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas *Work Life Balance***

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's alpha	N of Items
0.895	17

Dapat disimpulkan bahwa aitem skala *flexible working arrangement* menunjukkan *Cronbach's Alpha* yaitu 0,895 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,600. Maka item pada skala *flexible working arrangement* dianggap reliabel.

#### **F. Analisis Data**

Jenis penelitian ini berupa penelitian kuantitatif dan uji analisis data yang digunakan berupa uji analisis regresi linier berganda. Uji tersebut bertujuan mengestimasi dan memprediksi nilai dua variabel independen yang diketahui (Muhid, 2019). Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu *social support* dan *flexible working arrangement*. Uji prasyarat terlebih dahulu dilakukan sebelum menjalankan uji analisis regresi linier berganda. Uji prasyarat yang digunakan berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Untuk mengetahui seberapa cermat dan tepat alat ukur yang digunakan dalam memberikan hasil yang sesuai maka perlu dilakukannya uji validitas dan reliabilitas (Azwar, 2012). Seluruh rangkaian uji diatas diolah menggunakan bantuan *software SPSS 25 for windows*.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Hasil penelitian yang maksimal perlu melakukan persiapan matang sebelum melakukan penelitian supaya dapat mengurangi dan mengantisipasi kendala dalam prosesnya. Penelitian ini dimulai dengan pengumpulan dan mengidentifikasi masalah yang akan diteliti sehingga dapat dirumuskan masalah fenomenanya. Fenomena yang diteliti adalah *work life balance* yang terjadi pada karyawan yang bekerja dengan jadwal hybrid. Penelitian ini mengangkat fenomena bahwa *work life balance* karyawan oleh *social support* yang didapatkannya dan pengaturan kerja yang fleksibel. Peneliti melakukan penelitian ini untuk menguji apakah terdapat pengaruh *social support* dan *flexible working arrangement* terhadap *work life balance* karyawan yang bekerja *hybrid*.

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti melakukan riset beberapa literatur, baik secara luring dan daring dengan tujuan mengumpulkan grand theory serta penelitian terdahulu untuk mendukung keabsahan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang ingin diteliti. Hasil riset tersebut akan dikumpulkan dan dituangkan menjadi konsep awal yang akan diajukan dan disetujui kepada Ketua Prodi Psikologi.

Setelah persetujuan diperoleh, penelitian melanjutkan langkah selanjutnya yaitu menyusun proposal dan menentukan alat instrumen dengan dibantu serta diarahkan oleh dosen pembimbing. Kemudian proposal mendapat persetujuan dosen pembimbing untuk diajukan di seminar proposal yang selanjutnya mendapatkan arahan dari dosen penguji. Setelah itu, peneliti melakukan revisi dengan arahan dosen pembimbing dan dosen penguji berdasarkan catatan yang diberikan.

Peneliti melakukan langkah selanjutnya, yaitu membuat kuesioner berdasarkan instrumen alat ukur yang telah disetujui dengan menggunakan google form untuk disebar kepada subjek dengan kriteria tertentu. Google form ini disebar kepada responden yang memenuhi kriteria baik secara daring maupun luring. Penyebaran google form dilakukan dari tanggal 25 Januari 2023 – 1 maret 2023. Setelah mengumpulkan data dari total responden sebanyak 100 subjek, peneliti melakukan tabulasi data pada tiap variabel yang ada..

## **2. Deskripsi Hasil Penelitian**

### **a) Deskripsi Subjek**

Dalam penelitian keseluruhan subjek yaitu sejumlah 100 karyawan yang bekerja dengan jadwal *hybrid*. Dibawah ini adalah deskripsi dari subjek yang dikelompokkan berdasarkan demografi:

## 1) Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia

Peneliti mendapatkan data usia dari seluruh responden dalam rentang usia 19-38 tahun. Berikut adalah tabel deskripsi subjek berdasarkan usia :

**Tabel 4.1 Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Presentase
19 tahun	1	1%
20 tahun	1	1%
21 tahun	9	9%
22 tahun	12	12%
23 tahun	10	10%
24 tahun	10	10%
25 tahun	9	9%
26 tahun	12	12%
27 tahun	7	7%
28 tahun	5	5%
29 tahun	3	3%
30 tahun	6	6%
31 tahun	2	2%
32 tahun	2	2%
33 tahun	2	2%
34 tahun	2	2%
35 tahun	2	2%
36 tahun	1	1%
37 tahun	2	2%
38 tahun	2	2%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Menurut tabel di atas, diperoleh sebaran data usia dari 100 subjek karyawan yang bekerja *hybrid*. Karyawan yang berusia antara 19

tahun terdapat 1 orang dengan presentase 1%. Usia 20 tahun terdapat 1 orang dengan presentase 1%. Karyawan yang berusia 21 tahun sejumlah 9 orang dengan presentase sebesar 9%. Usia 22 tahun terdapat 12 orang dengan presentase 12%. Usia 23 tahun terdapat 10 orang dengan presentase 10%. Usia 24 tahun terdapat 10 orang dengan presentase 10%. Karyawan yang berusia 25 tahun sejumlah 9 orang dengan presentase sebesar 9%. Usia 26 tahun terdapat 12 orang dengan presentase 12%. Karyawan yang berusia 27 tahun sejumlah 7 orang dengan presentase sebesar 7%. Karyawan yang berusia antara 28 tahun terdapat 5 orang dengan presentase 5%. Usia 29 tahun terdapat 3 orang dengan presentase 3%. Karyawan yang berusia 30 tahun sejumlah 6 orang dengan presentase sebesar 6%.

Kemudian usia 31 tahun terdapat 2 orang dengan presentase 2%. Karyawan yang berusia antara 32 tahun terdapat 3 orang dengan presentase 2%. Usia 33 tahun terdapat 2 orang dengan presentase 2%. Karyawan yang berusia 34 tahun sejumlah 3 orang dengan presentase sebesar 2%. Usia 35 tahun terdapat 2 orang dengan presentase 2%. Usia 36 tahun terdapat 1 orang dengan presentase 1%. Karyawan yang berusia 37 tahun sejumlah 2 orang dengan presentase sebesar 9%. Usia 38 tahun terdapat 2 orang dengan presentase 2%. Dapat dilihat bahwa dari keseluruhan responden dalam penelitian ini didominasi pada rentang usia 21 hingga 30 tahun.

## 2) Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Dibawah ini adalah tabel deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin:

**Tabel 4.2 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Laki-Laki	48	48%
Perempuan	52	52%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Tabel deskripsi tersebut menunjukkan sebaran data berdasarkan jenis kelamin dari 100 subjek karyawan yang bekerja *hybrid*. Karyawan laki-laki berjumlah 48 orang dengan presentase 48% sedangkan sisanya adalah karyawan perempuan berjumlah 52 orang dengan presentasi sebesar 52%. Dapat dilihat bahwa subjek dengan jenis kelamin perempuan lebih dominan dalam penelitian ini.

## 3) Deskripsi Subjek Berdasarkan Pekerjaan

Dibawah ini adalah tabel deskripsi subjek penelitian menurut jenis pekerjaan :

**Tabel 4.3 Deskripsi Subjek Berdasarkan Pekerjaan**

<b>Pekerjaan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Analyst	11	11%
Admin	9	9%
Assistant Manager	1	1%
Business Development	1	1%

Content Creator	2	2%
Customer Service Specialist	2	2%
Digital Marketing	9	9%
Graphic Designer	2	2%
HR	5	5%
Landing Page Creator	1	1%
Programmer	21	21%
Sosmed Strategist	7	7%
Web Designer	19	19%
Writer	4	4%
Others	6	6%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Tabel deskripsi tersebut merupakan sebaran data pekerjaan dari 100 subjek karyawan yang bekerja hybrid. Subjek dengan jenis pekerjaan analyst diperoleh sebanyak 11 orang dengan presentasi 11%. Subjek dengan jenis pekerjaan sebagai admin berjumlah 9 orang dengan presentase 9%. Jenis pekerjaan assistant manager ada 1 orang dengan presentase 1%. Subjek dengan jenis pekerjaan sebagai business development ada 1 orang dengan presentase 1%. Subjek yang bekerja sebagai content creator diperoleh sejumlah 2 orang dengan presentase 2%. Subjek yang bekerja sebagai customer service specialist didapatkan sejumlah 2 orang dengan presentase 2%. Jenis pekerjaan digital marketing diperoleh sejumlah 9 orang dengan presentase 9%.

Subjek dengan jenis pekerjaan graphic designer sejumlah 2 orang dengan presentase 2%. Subjek yang bekerja sebagai HR

terdapat 5 orang dengan presentase 5%. Subjek dengan jenis pekerjaan landing page creator terdapat 1 orang setara dengan presentase 1%. Subjek dengan jenis pekerjaan programmer sejumlah 21 orang setara presentase 21%. Subyek dengan jenis pekerjaan sosmed strategist sejumlah 7 orang setara presentase 7%. Subjek dengan jenis pekerjaan web designer terdapat 19 orang dengan presentase 19%. Subjek dengan pekerjaan writer sejumlah 4 orang dengan presentase 4%. Kemudian subjek dengan jenis pekerjaan lainnya sejumlah 6 orang dengan presentase 6%. Dapat dilihat jenis pekerjaan subjek sebagian besar adalah programmer dan web designer.

#### 4) Deskripsi Subjek Berdasarkan Penghasilan

Dibawah ini adalah tabel deskripsi subjek menurut jenis pekerjaan :

**Tabel 4.4 Deskripsi Subjek Berdasarkan Penghasilan**

<b>Penghasilan/Bulan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
1.000.001-3.000.000	6	6%
3.000.001-5.000.000	16	16%
5.000.001-8.000.000	13	13%
8.000.001-10.000.000	38	38%
>10.000.001	26	26%
Tidak ingin menjawab	1	1%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>



Tabel deskripsi tersebut merupakan sebaran data besar penghasilan setiap bulan dari 100 subjek karyawan yang bekerja hybrid. Subjek dengan penghasilan sebesar Rp 1.000.001-3.000.000 berjumlah 6 orang dengan presentase 6%. Subjek dengan penghasilan sebesar Rp 3.000.001-5.000.000 berjumlah 16 orang dengan presentase 16%. Subjek dengan penghasilan sebesar Rp 5.000.001-8.000.000 berjumlah 13 orang dengan presentase 13%. Subjek dengan penghasilan sebesar Rp 8.000.001-10.000.000 berjumlah 38 orang dengan presentase 38%. Kemudian subjek dengan penghasilan lebih dari Rp 10.000.000 berjumlah 26 orang dengan presentase 26% dan subjek yang tidak ingin menjawab besaran penghasilan tiap bulan terdapat 1 orang dengan presentase 1%. Maka dapat dilihat bahwa penghasilan subjek setiap bulan lebih banyak pada nilai sebesar Rp 8.000.001-10.000.000 dari keseluruhan subjek.

##### 5) Deskripsi tabulasi silang berdasarkan usia dengan penghasilan

Sudah diketahui bahwa berdasarkan hasil analisis deskripsi subjek berbasis usia menjelaskan dari keseluruhan responden dalam penelitian ini di dominasi pada rentang usia 21 hingga 30 tahun. Selanjutnya akan melihat pada rentang usia tersebut akan muncul kecenderungan pada seberapa besar penghasilan yang dimiliki. Hal tersebut dapat dijelaskan dengan menggunakan tabel di bawah ini:

**Tabel 4.5 Deskripsi Tabulasi Silang Usia x Penghasilan**

		Penghasilan/Bulan					Tidak ingin menjaawab	Total
		1.000.001- 3.000.000	3.000.001- 5.000.000	5.000.001- 8.000.000	8.000.001- 10.000.000	> 10.000.001		
Usia	16-20 Tahun	0	2	0	0	0	0	2
	21-25 Tahun	5	10	5	16	14	0	50
	26-30 Tahun	1	4	3	17	8	0	33
	31-35 Tahun	0	0	2	3	4	1	10
	36-40 Tahun	0	0	3	2	0	0	5
Total		6	16	13	38	26	1	100

Berdasarkan tabel diatas, terlihat dari subjek pada usia 21-30 tahun yang memiliki penghasilan Rp. 1.000.001-3.000.000 berjumlah 6 orang, responden dengan penghasilan Rp. 3.000.001-5.000.000 berjumlah 14 orang, responden dengan penghasilan Rp.5.000.001-8.000.000 berjumlah 8 orang, responden dengan penghasilan Rp. 8.000.001-10.000.000 berjumlah 33 orang, serta responden dengan penghasilan Rp. >10.000.001 sebanyak 22 orang. Kemudian dapat disimpulkan bahwa subjek pada usia 21-30 tahun lebih cenderung memiliki penghasilan/bulan sebesar Rp. 8.000.001-10.000.000 yaitu berjumlah 33 orang.

- 6) Deskripsi tabulasi silang berdasarkan penghasilan dengan jenis pekerjaan

Sudah diketahui bahwa berdasarkan hasil analisis deskripsi subjek berbasis penghasilan menjelaskan dari keseluruhan subjek dalam penelitian ini di dominasi pada rentang penghasilan sebesar Rp. 8.000.001-10.000.000. Selanjutnya akan melihat pada rentang

penghasilan tersebut akan muncul kecenderungan pada jenis pekerjaan. Hal ini dapat dijelaskan dengan menggunakan tabel di bawah ini:

**Tabel 4.6 Deskripsi Tabulasi Silang Penghasilan x Pekerjaan**

Pekerjaan	Penghasilan/Bulan					Tidak Ingin Menjawab	Total
	1.000.001-3.000.000	3.000.001-5.000.000	5.000.001-8.000.000	8.000.001-10.000.000	> 10.000.001		
Analyst	0	0	0	6	4	1	11
Admin	1	6	2	0	0	0	9
Assistant manager	0	0	0	1	0	0	1
Business Development	0	0	0	0	1	0	1
Content Creator	0	0	2	0	0	0	2
Customer Service Specialist	0	0	1	1	0	0	2
Digital Marketing	1	3	1	3	1	0	9
Graphic Designer	0	1	0	0	1	0	2
HR	0	2	2	1	0	0	5
Landing Page Creator	0	0	0	0	1	0	1
Programmer	0	0	0	10	11	0	21
Sosmed Strategist	1	1	3	1	1	0	7
Web Designer	0	0	1	12	6	0	19
Writer	1	2	1	0	0	0	4
Others	2	1	0	3	0	0	6
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>38</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel diatas, terlihat dari 38 subjek dengan penghasilan Rp. 8.000.001-10.000.000/bulan yang memiliki jenis pekerjaan analyst sebanyak 6 orang, yang memiliki jenis pekerjaan assistant manager 1 orang, yang memiliki jenis pekerjaan Customer Service Specialist 1 orang, yang memiliki jenis pekerjaan Digital

Marketing sebanyak 3 orang, yang memiliki jenis pekerjaan HR 1 orang, yang memiliki jenis pekerjaan Programmer sebanyak 10 orang, yang memiliki jenis pekerjaan sosmed Strategist 1 orang, yang memiliki jenis pekerjaan Web Designer sebanyak 12 orang, dan yang memiliki jenis pekerjaan lainnya sebanyak 3 orang. Kemudian dapat disimpulkan bahwa bahwa subjek pada usia 21-25 tahun lebih cenderung telah mendapat penghasilan/bulan sebesar Rp. 8.000.001-10.000.000 yaitu berjumlah 16 orang.

Dapat disimpulkan bahwa subjek dengan penghasilan/bulan sebesar Rp. 8.000.001-10.000.000 lebih cenderung memiliki jenis pekerjaan web designer dan programmer yaitu masing-masing berjumlah 12 dan 10 orang.

#### **b) Deskripsi Data**

Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti melakukan analisis deskripsi data. Hal ini bertujuan untuk mencari sebaran jumlah subjek (N), minimal (Min), maksimal (Maks), rata-rata (Mean), dan kriteria. penyimpangan (Std. Deviasi). Dibawah ini adalah tabel yang menggambarkan data statistic variabel :

**Tabel 4.7 Deskripsi Data Statistik Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
<i>Social Support</i>	100	24	84	66.14	15.07
<i>Flexible Working Arrangement</i>	100	29	70	57.10	9.07
<i>Work Life Balance</i>	100	44	85	68.80	8.92

Dari tabel diatas menjelaskan dari keseluruhan responden penelitian ini berjumlah 100. Dari sebaran data pada variabel *social Support* memperoleh nilai minimal berada pada angka 24, nilai maksimal pada angka 84, nilai mean pada angka 66,14 dan nilai standar deviation pada angka 15,07. Selanjutnya sebaran data pada variabel *Flexible Working Arrangement* memperoleh nilai minimal berada pada angka 29, nilai maksimal pada angka 70, nilai mean pada angka 57.10 dan nilai standar deviation pada angka 9,07. Sedangkan sebaran data pada variabel pada variabel *Work Life Balance* nilai minimal berada pada angka 44, nilai maksimal pada angka 85, nilai mean pada angka 68,80 serta nilai standar deviation pada angka 8,92.

### c) Kategorisasi Variabel

Kategorisasi variabel dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kecenderungan responden berada dalam kategori rendah, sedang, atau tinggi. Pengkategorisasian ini dilakukan pada setiap variabel penelitian yaitu *social support*, *flexible working arrangement*

dan *work life balance*. Berikut merupakan tabel acuan yang digunakan untuk menentukan hasil pengukuran berdasarkan tiga kategori :

**Tabel 4.8 Acuan Pengukuran Kategori**

Kategori	Rumus
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$

Keterangan

M : Mean

SD : Standar Deviasi

#### 1) Kategorisasi *Social Support*

Dalam penentuan nilai kategori, peneliti melakukan perhitungan untuk menentukan  $X_{min}$ ,  $X_{max}$ , mean, standar deviasi, dan range pada variabel *social support*. Berikut adalah hasil perhitungan :

$$\begin{aligned} X_{min} &= 24 \\ X_{max} &= 84 \\ \text{Mean} &= 66,14 \\ \text{SD} &= 15,07 \end{aligned}$$

Selanjutnya diperoleh hasil perhitungan dalam menentukan nilai kategori adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Kategorisasi *Social Support***

Kategori	Skor	Frekuensi
Rendah	$X < 51$	19
Sedang	51 – 81	62
Tinggi	$X > 81$	19

Berdasarkan tabel kategori tersebut, dapat dilihat dari 100 subjek yang memiliki *social support* dalam kategori rendah berjumlah 19 orang, *social support* dengan kategori sedang berjumlah 62 responden, dan *social support* dalam kategori tinggi berjumlah 19 responden.

## 2. Kategorisasi *Flexible Working Arrangement*

Dalam penentuan nilai kategori, peneliti melakukan perhitungan untuk menentukan  $X_{min}$ ,  $X_{max}$ , mean, standar deviasi, dan range pada variabel *flexible working arrangement*. Berikut adalah hasil perhitungan :

$$\begin{aligned} X_{min} &= 29 \\ X_{max} &= 70 \\ \text{Mean} &= 57.10 \\ \text{SD} &= 9.07 \end{aligned}$$

Selanjutnya hasil perhitungan dalam menentukan nilai kategori adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.10 Kategorisasi *Flexible Working Arrangement***

Kategori	Skor	Frekuensi
Rendah	$X < 48$	20
Sedang	48 - 66	59
Tinggi	$X > 66$	21

Berdasarkan tabel kategori tersebut, dapat dilihat dari 100 subjek yang memiliki *flexible working arrangement* dalam kategori rendah berjumlah 20 orang, dalam kategori sedang berjumlah 59 responden, dan yang termasuk dalam kategori tinggi berjumlah 21 responden.

### 3. Kategorisasi *Work Life Balance*

Dalam penentuan nilai kategori, peneliti melakukan perhitungan untuk menentukan  $X_{min}$ ,  $X_{max}$ , mean, standar deviasi, dan range pada variabel *work life balance*. Berikut adalah hasil perhitungan :

$X_{min}$	= 44
$X_{max}$	= 85
Mean	= 68.80
SD	= 8.92

Selanjutnya diperoleh hasil perhitungan dalam menentukan nilai kategori adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Kategorisasi *Work Life Balance***

Kategori	Skor	Frekuensi
Rendah	$X < 60$	14
Sedang	60 - 78	72
Tinggi	$X > 78$	14

Berdasarkan tabel kategori tersebut, terlihat dari 100 subjek diantaranya terdapat 14 responden yang memiliki *work life balance* dalam kategori rendah. Kemudian yang memiliki *work life balance* dalam kategori sedang berjumlah 72 responden, sedangkan memiliki *work life balance* dalam kategori tinggi berjumlah 14 responden.



#### 4. Pengujian hipotesis

##### a) Uji Prasyarat

##### 1) Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk melihat nilai residual yang berada di dalam data, data tersebut apakah telah berdistribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal akan memiliki potensi kecil terhadap bias. Pada pengujian uji normalitas pengujian menggunakan uji Kolmogorov-smirnov, yang memiliki kaidah nilai signifikansi harus mencapai lebih dari 0.05 (Muhid, 2019).

**Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.64106482
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.064
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

Dari hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikan yaitu 0.200 yang berarti lebih dari taraf signifikan 0.05. Maka, dengan demikian hasil uji normalitas variabel *social support*, *flexible working arrangement* dan *work life balance* menggunakan uji KolmogorovSmirnov pada penelitian ini telah berdistribusi dengan normal.

## 2) Uji Multikolinearitas

Tujuan dari dilaksanakannya uji multikolinearitas adalah untuk menilai ada/tidaknya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dengan merujuk kepada angka tolerance dan VIF. Pengujian ini bisa diperhatikan dari besaran nilai VIF dan nilai tolerance, apabila  $VIF < 10.00$ , dan nilai tolerance  $> 0.10$ , dinyatakan tidak terjadi sebuah multikolinieritas dan sebaliknya, apabila  $VIF > 10.00$  dan tolerance  $< 0.10$ , dinyatakan terjadi multikolinieritas. Pengujian pada uji multikolinearitas memaparkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.142	3.653		7.979	.000		
	SS (X1)	.249	.055	.421	4.522	.000	.476	2.102
	FWA (X2)	.406	.092	.413	4.433	.000	.476	2.102

a. Dependent Variable: WLB (Y)

Berdasarkan output pada tabel uji tersebut didapatkan hasil koefisien bahwa nilai *tolerance* variabel *social support* dan *flexible working arrangement* sebesar 0.476 dan nilai VIF sebesar 2.102. Dari kedua variabel bebas tersebut yaitu *social support* dan *flexible working arrangement* menunjukkan nilai tolerance lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF keduanya kurang dari 10.00, maka disimpulkan dalam model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dilaksanakannya uji heteroskedastisitas adalah untuk membuktikan ada/tidaknya model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap maka dikatakan homoskedastisitas. Sedangkan jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda dikatakan heteroskedastisitas. Tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas merupakan bentuk model regresi yang baik.

Uji heteroskedastisitas yang dipilih dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji Glejser. Jika pada uji tersebut pada nilai signifikan hasil dari uji seluruh variabel lebih dari 0,05, berarti pada model regresi tersebut dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas :

**Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant )	6.071	1.357		4.475	.000
	SS (X1)	-.002	.020	-.012	-.082	.935
	FWA (X2)	-.056	.034	-.236	-1.650	.102

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Dapat dilihat dari tabel diatas nilai sig. *social support* adalah 0.935 dan nilai sig. *flexible working arrangement* adalah 0.102. Nilai kedua variabel itu menandakan lebih dari 0.05. Hal ini berarti, berdasarkan aturan pengambilan keputusan menggunakan uji glejser artinya dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## b. Uji Regresi Linier Berganda

### 1) Determinasi R Square

Analisis ini dilaksanakan untuk mencari tahu besaran kontribusi pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas yaitu *social support* dan *flexible working arrangement* terhadap variabel terikat yaitu *work life balance* secara simultan. Berikut adalah hasil dari uji regresi linier berganda :

**Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 <sup>a</sup>	.600	.591	5.699

a. Predictors: (Constant), FWA (X2), Social Support (X1)

Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai R Square adalah 0.600. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variable bebas yaitu *social support* dan *flexible working arrangement* berkontribusi memberikan pengaruh sebesar 60% terhadap *work life balance*.

Sementara 40% sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel berbeda yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 2) Uji F (Simultan)

Uji hipotesis F dilaksanakan untuk dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas yaitu variabel *social support* dan *flexible working arrangement* secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu *work life balance*. Berikut merupakan tabel hasil uji F :

**Tabel 4.16 Uji F (simultan)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4719.660	2	2359.830	72.660	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3150.340	97	32.478		
	Total	7870.000	99			

a. Dependent Variable: Work Life Balance (Y)

b. Predictors: (Constant), FWA (X2), Social Support (X1)

Berdasarkan output hasil uji F tersebut, memperoleh nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  dan nilai F hitung positif sebesar  $72.660 > 3.09$ . Dari hasil tersebut memiliki makna bahwa hipotesis ketiga diterima yang berarti *social support* dan *flexible working arrangement* secara simultan (bersama-sama) memengaruhi secara positif terhadap *work life balance* karyawan yang bekerja *hybrid* di Surabaya.

### 3) Uji t (Parsial)

Uji hipotesis t dilakukan untuk dapat memahami apakah ada pengaruh yang terjadi pada variabel bebas yaitu variabel *social support* dan *flexible working arrangement* terhadap variabel terikat yaitu *work life balance* secara parsial. Tabel hasil uji t dijelaskan dibawah ini:

**Tabel 4.17 Hasil Uji t Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.142	3.653		7.979	.000
	Social Support (X1)	.249	.055	.421	4.522	.000
	FWA (X2)	.406	.092	.413	4.433	.000

a. Dependent Variable: Work Life Balance (Y)

Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) tersebut dapat diketahui, sebagai berikut :

#### a) Pengaruh *social support* terhadap *work life balance*

Pada tabel hasil uji tersebut menunjukkan nilai signifikan variabel *social support* sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t-hitung positif sebesar  $4.522 > 1.987$ . Dari nilai tersebut memiliki makna bahwa hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh positif *social support* terhadap *work life balance* karyawan yang bekerja *hybrid* di Surabaya.

b) Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap *work life balance*

Pada tabel hasil uji tersebut menunjukkan nilai signifikan variabel *Flexible working arrangement* sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t-hitung positif sebesar  $4.433 > 1.987$ . Dari nilai tersebut memiliki makna bahwa hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh positif *flexible working arrangement* terhadap *work life balance* karyawan yang bekerja *hybrid* di Surabaya.

## B. Pembahasan

Setelah melakukan pengambilan data kemudian mengolah data dengan menggunakan berbagai uji prasyarat kemudian dilanjutkan dengan uji regresi berganda menggunakan bantuan software dari IMB SPSS 25. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh *social support* dan *flexible working arrangement* terhadap *work life balance* karyawan yang bekerja *hybrid* di Surabaya. Subjek yang dijadikan sampel pada penelitian ini diambil dari 100 orang karyawan yang bekerja dengan jadwal *hybrid* di Surabaya. Selanjutnya, perlu dilakukan uji prasyarat sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda. Mengenai uji prasyarat yang dilaksanakan berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Jika uji prasyarat terpenuhi maka dilakukan uji hipotesis.

Pada pengujian hipotesis pertama untuk melihat pengaruh *social support* terhadap *work life balance* memperoleh nilai analisis koefisien sebesar

4.522 dengan taraf signifikansi yaitu  $0.00 < 0.05$ . Angka ini memberikan makna bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh *social support* terhadap *work life balance*. Selain itu nilai yang diperoleh menunjukkan pengaruh positif. Maka berarti semakin tinggi *social support* akan semakin meningkatkan *work life balance* yang dimiliki.

Poulose & Sudarsan (2018) mengemukakan bahwa faktor sosial diantaranya support pasangan, keluarga, dan lingkungan sosial dapat mempengaruhi *work life balance*. Karyawan memandang bahwa *social support* merupakan suatu yang penting bagi peningkatan kondisi *work life balance* nya. Jika seseorang sanggup menyepadankan seluruh peran yang dimilikinya, maka kepuasan yang lebih besar akan tercapai (Tavassoli & Bengtsson, 2018). Seseorang bekerja dengan menggunakan dukungan sosial sebagai pendorong agar lebih giat bekerja yang akhirnya *work life balance* dapat tercapai (Bajaba et al., 2021). Khairina & Sahrah (2022) dalam penelitiannya mendapatkan temuan bahwa dukungan yang terbentuk dari rasa persaudaraan antar rekan kerja yang solid saat melaksanakan pekerjaan, akan mewujudkan lingkungan kerja yang sehat. Kondisi lingkungan kerja yang sehat termasuk juga supportif akan membantu karyawan untuk menyeimbangkan semua peran dikehidupannya.

Dari hasil penelitian ini konsisten dengan hasil peneliti sebelumnya Nurhabiba (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif antara *social support* dan *work life balance*. Artinya semakin tinggi *social support* diberikan maka *work life balance* yang dirasakan individu akan tinggi



pula. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian Maharani et al. (2020) menemukan bahwa *social support* memiliki pengaruh positif pada *work life balance*. Maka berarti makin tinggi *social support* yang diberikan juga makin meningkatkan kondisi *work life balance* dalam diri individu. Dijelaskan bahwa *social support* dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan terhadap pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

Pengujian hipotesis kedua pada *flexible working arrangement* terhadap *work life balance* memperoleh hasil analisis koefisien sebesar 4.433 dengan taraf signifikansi yaitu  $0.00 < 0.05$ . Angka ini memberikan penjelasan bahwa hipotesis kedua diterima. Maknanya yaitu *flexible working arrangement* memengaruhi *work life balance*. Selain itu nilai yang diperoleh menunjukkan pengaruh positif. Maka berarti semakin tinggi *flexible working arrangement* akan semakin tinggi pula tingkat *work life balance* yang dimiliki.

*Flexible working arrangement* yang diterapkan dengan baik maka akan membuat kondisi *work life balance* yang dirasakan individu meningkat dengan baik (Mallafi & Silvianita, 2021). Dengan pengaturan jam kerja yang fleksibel membantu karyawan memiliki aktivitas lain diluar pekerjaan dan membantu mencapai keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Rusilowati, 2022). *Flexible working arrangement* memberikan karyawan kebebasan untuk memilih waktu dan tempat kerja agar kualitas kerjanya meningkat (Kelliher & Anderson, 2008; Kaya et al., 2022). Pengaturan kerja yang fleksibel juga dapat memberikan nilai-nilai positif dan mengatasi beberapa masalah karyawan karena telah tercapainya *work life balance* (Farida, 2020). Pengaturan kerja

fleksibel layak dipertimbangkan penerapannya untuk mendorong hasil kerja karyawan yang positif serta membantu karyawan mencapai keseimbangan hidup dan kerja yang memuaskan (Bloom et al., 2009; Witriaryani et al., 2022).

Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Hada et al. (2020) memperlihatkan hasilnya memiliki pengaruh signifikan dan positif pengaturan kerja yang fleksibel dengan *work life balance* pada reseller online shop. Hasil penelitiannya memberikan makna bahwa semakin baik tingkat *flexible working arrangement* akan semakin baik juga *work life balance* yang dirasakan. Kemudian penelitian oleh Gunawan & Franksiska (2020) juga menunjukkan hasil bahwa *flexible working arrangement* memengaruhi tingkat *work life balance* karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Pandiangan (2018) pada driver layanan transportasi online menunjukkan hasil terdapat pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *work life balance* secara positif. Disebutkan juga bahwa pelaksanaan pengaturan kerja fleksibel sangat efektif karena dapat bebas mengatur jam kerja sehingga mampu mencapai *work life balance*.

Pada pengujian hipotesis terakhir mendapatkan hasil F hitung sejumlah 72.660 dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Berdasarkan aturan pengambilan keputusan maka kesimpulannya hipotesis ketiga diterima. Hal tersebut berarti *social support* dan *flexible working arrangement* secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap *work life balance*. Selain itu nilai yang diperoleh menunjukkan pengaruh positif. Maka berarti semakin tinggi *social support* dan *flexible working arrangement* akan semakin tinggi pula tingkat

*work life balance* yang dimiliki. Berdasarkan hal tersebut menandakan adanya pengaruh positif dan signifikan pada *social support* dan *flexible working arrangement* terhadap *work life balance*.

Selanjutnya dari hasil analisis regresi berganda mempunyai nilai R Square sebesar 0.600 atau dalam presentase sebesar 60%. Nilai tersebut memberikan makna bahwa variabel *social support* dan *flexible working arrangement* memberikan kontribusi pengaruh sebesar 60% terhadap *work life balance*, sedangkan 40% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini mendukung pernyataan Helmle et al. (2014) bahwa pemberian pengaturan kerja fleksibel termasuk juga dukungan sosial lebih cenderung memunculkan karakteristik *work life balance*, seperti kehidupan kerja tidak bertentangan dengan kehidupan lain, lebih sedikit stress, mencapai kepuasan yang lebih tinggi dan cenderung tidak meningkatkan turnover.

Kemudian terdapat temuan dalam penelitian ini berdasarkan analisis deskripsi tabulasi silang yang dilihat dari usia dengan penghasilan, ditemukan kesimpulan bahwa subjek pada usia 21-30 tahun banyak yang telah mendapat penghasilan/bulan senilai Rp. 8.000.001-10.000.000 yaitu berjumlah 33 orang. Selain itu berdasarkan analisis deskripsi tabulasi yang dilihat dari penghasilan dengan jenis pekerjaan, mendapat temuan bahwa subjek dengan penghasilan/bulan sebesar Rp. 8.000.001-10.000.000 lebih cenderung memiliki jenis pekerjaan dalam bidang IT seperti web designer, programmer, analyst, dan digital marketing.

Dalam penelitian ini tidak luput dari kendala dalam pengambilan data dan kekurangan selama proses implementasi. Temuan penelitian juga jauh dari sempurna dan masih kurang mampu memberikan wawasan lebih jauh tentang *work life balance* secara lebih detail. Oleh karena itu keterbatasan maupun kelemahan dalam temuan ini dapat digunakan sebagai materi pembelajaran untuk dioptimalisasi kedepannya khususnya mengenai pengambilan subjek, pengolahan data, dan mekanisme penelitian serta penentuan faktor dari responden yang tidak dapat dikendalikan oleh peneliti. Kemudian, ketepatan dan ketelitian peneliti dalam menganalisis data juga menjadi salah satu tantangan pada penelitian ini dan beberapa kondisi yang tidak dapat dijelaskan juga dapat mempengaruhi tiap variabel pada penelitian ini



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Didasarkan pada hasil dan pembahasan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan *social support* terhadap *work life balance* karyawan yang bekerja *hybrid*. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat *social support* maka semakin tinggi juga *work life balance* yang dimiliki karyawan yang bekerja secara *hybrid*.
2. Ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan *flexible working arrangement* terhadap *work life balance* karyawan yang bekerja *hybrid*. Hal ini memiliki arti bahwa semakin baik tingkat *flexible working arrangement* maka semakin baik juga *work life balance* yang dirasakan karyawan yang bekerja secara *hybrid*.
3. Ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan *social support* dan *flexible working arrangement* terhadap *work life balance* karyawan yang bekerja *hybrid*. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat *social support* dan *flexible working arrangement* maka semakin baik juga *work life balance* yang dirasakan karyawan yang bekerja secara *hybrid*. Variabel *social support* dan *flexible working arrangement* secara simultan memberikan kontribusi pengaruh terhadap *work life balance* sebesar 60%

sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## B. Saran

Dalam penulisan penelitian ini masih ditemukan banyak kekurangan yang dapat diperbaiki oleh penelitian selanjutnya. Terdapat juga saran yang dapat dipertimbangkan dalam penelitian ini, yaitu :

### 1. Bagi Perusahaan

Diharapkan bagi perusahaan untuk memperhatikan kondisi terkait *work life balance* bagi karyawannya. Praktik konsep *work life balance* yang baik akan memungkinkan tercapainya culture perusahaan yang positif. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian fasilitas dan dukungan serta dapat juga mempertimbangkan pengaturan kerja yang fleksibel bagi karyawan.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat melakukan penelitian dengan metode yang berbeda ataupun sampel yang lebih luas dan banyak. Selain itu juga dapat melakukan penelitian terkait *work life balance* yang lebih spesifik dimana *balance* mengenai hal pekerjaan dengan hal lain yang spesifik, misalnya *balance* antara pekerjaan dengan keluarga atau *balance* antara pekerjaan dengan teman dan sebagainya. Kemudian peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan faktor lain yang memengaruhi *work life balance* untuk memperluas kajian yang terkait dengan *work life balance* seperti adanya variabel intervening ataupun moderator.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiningtiyas, N., & Mardhatillah, A. (2018). Work Life Balance Index Among Technician. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 5(3), 327–333.
- Adityawarman, D. (2019). Optimisme dan Dukungan Sosial terhadap Self-Efficacy Anak Jalanan. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 7(2), 136–144. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v7i2.13473>
- Ainurrofiq, I., & Amir, M. T. (2022). Penerapan hybrid working model terhadap perubahan budaya kerja dan nilai organisasi. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(8), 3355–3368.
- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414–435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
- Andini, T. A., Widawati, L., & Utami, A. T. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Hybrid Working. 158–164.
- Ariawaty, R. R. N., & Cahyani, M. D. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Bisma*, 13(2), 97. <https://doi.org/10.19184/bisma.v13i2.9864>
- Azeem, S. M., & Akhtar, N. (2014). The Influence of Work Life Balance and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Employees. *International Journal of HumanResource Studies*, 4(2).
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Babin Dhas, D. (2015). A report on the importance of work-life balance. *International Journal of Applied Engineering Research*, 10(9), 21659–21665.
- Bajaba, A., Bajaba, S., Algarni, M., Basahal, A., & Basahel, S. (2021). Adaptive Managers as Emerging Leaders During the COVID-19 Crisis. *Frontiers in Psychology*, 12(April). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.661628>
- Bloom, N., Kretschmer, T., & Reenen, J. Van. (2009). Work-Life Balance, Management Practices and Productivity. In *SSRN Electronic Journal* (pp. 15–54). <https://doi.org/10.2139/ssrn.1012387>
- Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L. (2020). Work – Life Balance : Definitions , Causes , and Consequences Author Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health Downloaded from Work – Life Balance : Definitions , Causes , and Consequences. In *Handbook (Handbook S)*. Springer Nature Switzerland AG. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3\\_20-1%0D](https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3_20-1%0D)
- Budiman, N., Hidayat, N. K., & Basbeth, F. (2020). *The Impact of Hybrid Working in the Post-Pandemic Covid19 on Employee Job Satisfaction through Work-*

*Life Balance and Workload in Indonesia Leading Heavy Equipment Company.* 29811–29826.

- Chambel, M. J., Carvalho, V. S., Cesário, F., & Lopes, S. (2017). The work-to-life conflict mediation between job characteristics and well-being at work: Part-time vs full-time employees. *Career Development International*, 22(2), 142–164. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2016-0096>
- Cintantya, D., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Subjective Well-Being Pada Sopir Taksi Pt. Express Transindo Utama Tbk Di Jakarta. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 339–344. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20246>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cohen, She Denldon Hoberman, H. M. (1983). Positive Events and Social Support as Buffer of Life Change Stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13, 99–125.
- Daulay, M. (2020). *Pengaruh jam kerja fleksibel dan motivasi kerja terhadap work-life balance pada pengemudi gojek di jakarta.*
- Dewi, S., & Arjanggal, R. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya Dan Kepercayaan Diri Akademik Dengan Regulasi Diri Dalam Belajar Pada Mahasiswa Di Universitas X. *Proyeksi*, 14(1), 84. <https://doi.org/10.30659/jp.14.1.84-93>
- Dhitaningrum, M., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara Persepsi Mengenai Dukungan Sosial orang tua dengan Motivasi Belajar Siswa SMA Negeri 1 Gondang Kabupaten Tulungagung. *Psikologi Universitas Negeri Surabaya*, 1–6.
- Djelas.id. (2022). *Seberapa Efektifnya Remote Working Bagi Perusahaan Di Era Digitalisasi ?* <https://www.djelas.id/seberapa-efektifnya-remote-working/>
- Dowling, B., Goldstein, D., Park, M., & Price, H. (2022). Hybrid work: Making it fit with your diversity, equity, and inclusion strategy. *McKinsey Quarterly*.
- Dua, M. H. C., & Hyronimus. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 7(2), 2047–2258.
- Ergotron. (2022). *The Evolving Office: Empower to Work Vibrantly in 2022.* Ergotron, Inc.
- Esmiati, A. N., & Kusumadewi, I. (2017). Dukungan Social Pada Istri Yang Studi Lanjut. *INTUISI: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 9(2), 12.
- Evelyn, & Savitri, L. S. Y. (2015). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Pola Pengasuhan Orang Tua Anak Berusia Middle Childhood dari Keluarga



- Miskin. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 2(2), 434–449.
- Fadhila, A. A., & Wicaksana, L. (2020). Sistematis Review: Fleksibel Working Arrangement (Fwa) Sebagai Paradigma Baru Asn Di Tengah Pandemi Covid-19. *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 111. <https://doi.org/10.20961/sp.v15i2.44542>
- Fajar, H. E. (2021). *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Work Life Balance Pada Karyawan Pt Qumicon Indonesia Di Masa Pandemi Covid-19*.
- Fardianto, N. A., & Muzakki. (2020). Support At Work And Home As A Predictor Of Work Life Balance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 144–153.
- Farida, U. (2020). The Effect of Flexible Working Arrangements on Work Engagement of Online Motorcycle Taxi Drivers. *Psychological Research and Intervention*, 3(2), 92–99. <https://doi.org/10.21831/pri.v3i2.42196>
- Feng, Z., & Savani, K. (2020). Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home. *Gender in Management*, 35(7–8), 719–736. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0202>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Forbes.com. (2022). *3 New Studies End Debate Over Effectiveness Of Hybrid And Remote Work*. <https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2022/02/04/3-new-studies-end-debate-over-effectiveness-of-hybrid-and-remote-work/?sh=277ea2b059b2>
- Gautam, K., Sharma, P., Dhakal, K., & Sharma, A. (2022). Job flexibility as a predictor of organizational commitment. *Journal of Educational and Management Studies*, 12. <https://doi.org/10.54203/jems.2022.4>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Grobler, A., & Grobler, S. (2019). Organisational initiated work-life balance practises to combat burnout: The mediating effect of work locus of control - Employing the meso paradigm across selected South African public and private sector organisations. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 8(5), 1–15.
- Gunawan, T. M. E., & Franksiska, R. (2020). The Influence of Flexible Working

- Arrangement To Employee Performance With Work Life Balance As Mediating Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 308(3), 308–321. <https://doi.org/https://doi.org/10.35145/procuratio.v8i3.698>
- Gustina, A. (2022). Work Life Balance di Era Pandemi: Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja. *Ubmj (Upy Business and Management Journal)*, 01(02), 43–49. <https://doi.org/10.31316/ubmj.v1i2.3094>
- Hada, R. I. P., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), 162–171. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i2.111>
- Handayani, C. N., & Zona, M. A. (2021). Burnout, Emotional Intelligence, Dan Work - Life Balance Pada Karyawan Perusahaan Tekstil Di Sumatera Barat. *Journal of Economics and Business*, 2(2), 86–97. <https://doi.org/10.36655/jeb.v2i2.564>
- Helmle, J. R., Botero, I. C., & Seibold, D. R. (2014). Factors that influence perceptions of work-life balance in owners of copreneurial firms. *Journal of Family Business Management*, 4(2), 110–132. <https://doi.org/10.1108/JFBM-06-2014-0013>
- Hidayah, A. A. N. A., Singh, J. S. K., & Hussain, I. A. (2021). Impact of Flexible Working Arrangements in the Public Sector in Indonesia. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(2), 38. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i2.18458>
- Indriyani, E., Purba, J., & Yulianto, A. (2007). Pengaruh dukungan sosial Terhadap Burnout Pada Guru. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 77–87. <https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-4982-johanaP.aries.pdf>
- Investor.id. (2022). *Poly Mendukung Teknologi untuk Sistem Kerja Hybrid*. <https://investor.id/it-and-telecommunication/308126/poly-mendukung-teknologi-untuk-sistem-kerja-hybrid>
- Isse, H., Abdirahman, H., Najeemdeen, I. S., & Abidemi, B. T. (2018). The Relationship between Job Satisfaction , Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *Advances in Business Research International Journal*, 4(1), 42–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.24191/abrij.v4i1.10081>
- Jarnecke, A. M., Saraiya, T. C., Brown, D. G., Richardson, J., Killeen, T., & Back, S. E. (2022). Examining the Role of Social Support in Treatment for Co-occurring Substance Use Disorder and Posttraumatic Stress Disorder. *Addictive Behaviors Reports*, 15(December 2021), 100427. <https://doi.org/10.1016/j.abrep.2022.100427>
- Kapahang, G. L., Lovihan, M. A. K., & Hartati, M. E. (2022). Keseimbangan Hidup Dan Kerja: Dampak Bekerja Dari Rumah Pada Karyawan Di Sulawesi Utara.

*Sebatik*, 26(1), 164–172. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v26i1.1868>

- Kapikiran, G., & Bulbuloglu, S. (2022). The effect of perceived social support on psychological resilience and surgical fear in surgical oncology patients. *PSYCHOLOGY, HEALTH & MEDICINE*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13548506.2022.2159458>
- Kaya, Ş. D., Ileri, Y. Y., & Kara, B. (2022). What has flexible working provided for us in the Covid 19 pandemic period? *Ege Akademik Bakis (Ege Academic Review)*, 22(3), 253–269. <https://doi.org/10.21121/eab.987090>
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2008). For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality. In *International Journal of Human Resource Management* (Vol. 19, Issue 3). <https://doi.org/10.1080/09585190801895502>
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Khairina, K., & Sahrah, A. (2022). Social support as a moderator of dual role conflict and subjective well-being of Indonesian National Army Air Force Women. *Jurnal Psikologi Ulayat*. <https://doi.org/https://doi.org/10.24854/jpu380>
- Kodaruddin, W. N., Sulastri, S., & Wibowo, H. (2020). Penerapan Aspek Keberfungsian Sosial Levin Sebagai Instrumen Asesmen di Panti Lansia Bojongsata Pematang. *Jurnal Sosial Politik*, 6(2), 236–252. <https://doi.org/10.22219/sospol.v6i2.12981>
- Krasniqi, B. (2020). *Work-life balance: Redesigning the flexible workplace to promote family-friendly policies*.
- Kurniasari, K., & Ibrahim, R. (2022). Hubungan Antara Usia, Jenis Kelamin, Masa Kerja Dan Sikap Terhadap Sistem Kerja Hybrid Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah Lembaga Penelitian Universitas Trisakti*, 8(1), 177–189. <https://doi.org/10.25105/pdk.v8i1.15108>
- Laela, C. R., & Muhammad, A. H. (2018). Pengaruh Relation-Oriented Leadership Behavior Terhadap Work-Life Balance Pada Wanita Pekerja. *INTUISI: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(3), 147–155.
- Lenaini, I. (2021). Teknik pengambilan sampel purposive dan snowball sampling. *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39.
- Maharani, R. T., Matulesy, A., & Rini, R. A. P. (2020). Kebersyukuran , dukungan sosial dan work life balance pada asisten apoteker wanita. *Jurnal Fenomena*, 29(1), 19–26. <https://doi.org/10.30996/fn.v29i1.3440>

- Maini, J. J., Singh, B., & Kaur, P. (2012). The Relationship among Emotional Intelligence and Outcome Variables: A Study of Indian Employees. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 16(3), 187–199. <https://doi.org/10.1177/0972262912460155>
- Mallafi, F. R., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Department Internal Audit PT . Telkom Indonesia , Tbk Bandung ). *E-Proceeding of Management ISSN : 2355-9357*, 8(6), 8596–8602.
- Marylin, P., Ghosh, A., Isaac, O., Aravinth, S. J. V., & Ameen, A. (2019). The Impact of Emotional Intelligence on Work Life Balance among Pharmacy Professionals in Malaysia. *International Journal of Management and Human Science (IJMHS)*, 3(1), 29–34.
- Muhid, A. (2019). *Analisis Statistik : Langkah Praktis Analisis Statistik dengan SPSS For Windows* (2nd ed.). Zifatama Jawaara.
- Nadesan, T., & Thampoe, M. (2018). Relationship Between Work-Life Balance and Job Performance of Employee. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(5), 11–16. <https://doi.org/10.9790/487X-2005011116>
- Nirmalasari, I. (2018). Analisis Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja Perawat Sebagai Mediator. *Jurnal Publikasi Ilmiah*, 5(1), 1–15.
- Nor, N. M., MatAji, Z., & Yusof, S. (2022). A Conceptual Model of Online Volunteering Attaining Work-Family Balance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v12-i10/15470>
- Novenia, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Suami Dengan Work Life Balance Pada Guru Wanita Di Indramayu. *Empati*, 6(1), 97–103.
- Nugraha, S. P. A., & Rini, A. P. (2021). Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Work Family Balance pada Anggota Polisi Wanita di Polda Jatim. *Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*, 1(1), 117–123. <http://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/view/1231>
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277–295. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i2.13532>
- Nwosu, H. E., Ugwu, J. N., Okezie, B. N., Udeze, C. C., Azubuike, N. U., & Adama, L. (2020). Employee mentoring, career success and organizational success. *Humanities and Social Sciences Letters*, 8(4), 464–480. <https://doi.org/10.18488/JOURNAL.73.2020.84.464.480>
- Pandiangan, H. (2018). *Flexible Working Arrangement dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Driver Layanan Jasa Transportasi Online*.

- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2018). Work Life Balance: A Conceptual Review. *IJAME*.
- Pujianto, M., & Kusnaedi, D. I. (2022). Penerapan Konsep Hybrid Working Layout pada Perancangan Interior Kantor Google Indonesia. *REKAJIVA Jurnal Desain Interior*, 1(2), 81–87.
- Purba, D. S., Tarigan, W. J., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regresi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abadi*, 5(2), 5–24.
- Putri, A., Supriatna, M., & Sofiani, N. (2021). Efektivitas Penerapan Hybrid Working Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota Cimahi. *Webinar Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 59–63. <http://180.250.247.102/conference/index.php/knia/article/viewFile/583/pdf>
- Ramdhani, D. Y., & Rast. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Manajerial*, 20(1), 98–106.
- Rao, P. (1996). *Measuring Consumer Perception Through Factor Analysis*. The Asian Manager.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. CV Budi Utama.
- Rusilowati, U. (2022). An Analysis of Employee Views and The Effectiveness of Implementing Flexible Work Arrangements In Improving Work-Life Balance on Employees of Life Insurance Companies. *International Journal Of Artificial Intelligence Research*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.300>
- Rusu, R. (2018). Work-Family Balance: Theoretical and Empirical Perspectives. *International Conference KNOWLEDGE-BASED ORGANIZATION*, 24(2), 383–387. <https://doi.org/10.1515/kbo-2018-0119>
- Saefullah, L., Giyarsih, S. R., Setiyawati, D., Pertahanan, K., Indonesia, R., Geografi, F., Gadjah, U., Universitas, P., & Mada, G. (2018). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Ketahanan Keluarga Tenaga Kerja Indonesia The Effect of Social Support on The Family Resilience of TKI (Indonesian Migrant Workers). *Jurnal Sosiologi Pendidikan Humanis*, 2(2), 119–132.
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29–36.
- Santoso, M. D. Y. (2021). REVIEW ARTICLE: DUKUNGAN SOSIAL DALAM SITUASI PANDEMI COVID-19. *Jurnal Litbang Sukowati*, 5(1), 11–26. <https://doi.org/10.32630/sukowati.v5i1.184>

- Sarafino. (2002). *Health Psychology Biopsychosocial Interactions* (4th ed.). John Wiley & Sons, INC.
- Sarafino, P. E., & Smith, W. T. (2011). *Biopsychosocial interaction seventh edition. Health psychology*. John Wiley & Sons, INC.
- Selby, C., Wilson, F., Korte, W., Millard, J., & Carter, W. (2001). *Flexible Working Handbook Version 1.0*. Flexwork Project. <https://virtech-bg.com/bg-telework/bg/Handbook-English.pdf>
- Sennang, I. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri Terhadap Minat Berwirausaha Siswa SMK. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(3), 320–329. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i3.4416>
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PERTANI (Persero). *Jurnal EMPATI*, 8(1), 27–32. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>
- Shanker, A., & Kaushal, S. K. (2022). Workers Work–life Balance Should Be a Human Resource Priority. *Journal of Human Resource Management*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20221001.11>
- Shihab, Q. M. (2019). *Kaidah Tafsir* (A. Dj Syakur (ed.)). Lentera Hati.
- Sholihat, & Rossa, M. A. (2022). Pengaruh Penerapan Flexible Working Arrangement, Worklife Balance Terhadap Digital Transformasi Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja. *Perspektif*, 1(3), 216–224. <https://doi.org/https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i3.111>
- Shylaja, P., & Prasad, D. C. J. (2017). Emotional Intelligence and Work Life Balance. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(05), 18–21. <https://doi.org/10.9790/487x-1905051821>
- Singh, P., & Khanna, P. (2011). Work-life balance a tool for increased employee productivity and retention. *Lachoo Management Journal*, 2(2), 188–206.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Afabeta.
- Tarigan, C. F., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Work-Family Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Universitas X. *Jurnal EMPATI*, 7(3), 1076–1083. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21857>
- Tavassoli, S., & Bengtsson, L. (2018). The role of business model innovation for product innovation performance. *International Journal of Innovation Management*, 22(7). <https://doi.org/10.1142/S1363919618500615>
- Thalib, A. H. S. (2021). *Kontribusi Dukungan Sosial Terhadap Work-Life Balance Pada Pekerja Wanita Di Masa Work From Home*.
- Triwijayanti, I. D. A. K., & Astiti, D. P. (2019). Peran dukungan sosial keluarga

dan efikasi diri terhadap tingkat work-life balance pada mahasiswa yang bekerja di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 320. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p11>

- Tsagkanou, M., Polychroniou, P., & Vasilagos, T. (2022). The impact of mentoring on work-family balance and job satisfaction in the hotel industry in Greece: The mediating role of working environment and flexibility. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 21(4), 1–21. <https://doi.org/10.1080/15332845.2022.2106617>
- Waltman, J., & Sullivan, B. (2007). Creating and supporting a flexible work-life environment for faculty and staff. *Effective Practices for Academic Leaders*, 2(2), 1–6.
- Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., & Abdullah, T. M. K. (2022). Pengaruh Work-life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(22), 932–947. <https://journalkopin.acd/index.php/fairvalu>
- Wolor, C. W., Nurkhin, A., & Citriadin, Y. (2021). Is working from home good for work-life balance, stress, and productivity, or does it cause problems? *Humanities and Social Sciences Letters*, 9(3), 237–249. <https://doi.org/10.18488/journal.73.2021.93.237.249>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2)

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A