

**ANALISIS WORK LIFE BALANCE PADA WANITA BEKERJA DENGAN  
PENGATURAN KERJA FLEKSIBEL DAN TIDAK FLEKSIBEL  
DI KECAMATAN AMANUBAN BARAT TTS**

**Yessi Susan Intan P Benu\*<sup>1</sup>, Anastasya Imelda Sayd<sup>2</sup>, Maria Fiskalia Silang<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Kupang

E-mail : benuyessi@gmail.com

**Abstract**

*In the contemporary era, the balance between work and personal life, or Work-Life Balance, is increasingly important, especially for women who often play dual roles as workers and housekeepers. This study focuses on women working in Amanuban Barat District, South Central Timor Regency (TTS), which has unique demographic and economic characteristics. Although many women now have careers outside the home, these female workers often face challenges related to work arrangements, especially in terms of time flexibility. This study was conducted by comparing the impact of flexible and inflexible work arrangements on Work-Life Balance. Referring to previous studies, this study identifies factors that influence this balance, with the aim of contributing to the development of strategic-level policy making and practices in the work environment that support women's quality of life. The results of this study provide information about new insights into the importance of work flexibility in achieving a better balance between work and personal life for women in an area with unique demographics, namely Amanuban District, South Central Timor. This study aims to identify the extent to which flexible and inflexible work arrangements affect Work-Life Balance in women working in Amanuban Barat District, South Central Timor Regency. The main challenge faced by women in this area is work arrangements, especially in terms of time flexibility, which is crucial in achieving a balance between work and personal life demands. This study uses statistical analysis methods, specifically the Two Independent Samples T Test, to compare Work-Life Balance between women with flexible and non-flexible work arrangements. The results show that women who work with flexible work arrangements are able to achieve a better balance between family life and work. These findings are expected to make a significant contribution to the development of work policies and practices that support improving the quality of women's work life in Amanuban Barat District, TTS*

**Keywords:** *Work-life Balance, Working Women, Flexible work arrangements, Non-flexible work arrangements*

## **1. PENDAHULUAN**

Dalam konteks modern saat ini, pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, atau Work-Life Balance, semakin mendesak, terutama bagi perempuan yang sering kali berperan ganda sebagai pekerja dan pengelola rumah tangga. Seiring dengan perkembangan zaman, perempuan kini lebih sering terlibat dalam dunia kerja di luar rumah, bukan hanya berfokus pada tugas rumah tangga. Survei dari Accenture dalam (Pipit Muliyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, 2020) mengungkapkan bahwa 42% wanita di Indonesia lebih memilih untuk bekerja dibandingkan tetap di rumah.

Alasan perempuan bekerja meliputi motivasi ekonomi, aspirasi untuk membangun karir, dan kesadaran bahwa pembangunan memerlukan kontribusi tenaga kerja dari kedua gender. Menurut penelitian Ford et al. (2007), tekanan ekonomi dalam beberapa dekade

terakhir telah menjadi faktor pendorong bagi perempuan untuk bergabung di dunia kerja. Banyak wanita saat ini yang dapat mengisi posisi tinggi dalam organisasi.

Terdapat perubahan signifikan dalam jenis pekerjaan yang diambil oleh wanita, dengan banyak sektor yang dulunya didominasi pria kini mulai dikerjakan oleh perempuan. Namun, partisipasi ini membawa dampak positif dan negatif. Di satu sisi, perempuan dapat meningkatkan kualitas diri dan berkontribusi pada hubungan rumah tangga yang lebih seimbang. Di sisi lain, perempuan yang sudah berkeluarga dan berkarir menghadapi tantangan kompleks, sering kali kesulitan dalam memenuhi peran-peran mereka di rumah dan di tempat kerja. Beberapa dari mereka bahkan mengabaikan kepentingan pribadi demi keluarga dan pekerjaan.

Di dunia kerja, ada dua kategori pekerjaan: yang memiliki pengaturan waktu fleksibel dan yang tidak fleksibel. Menurut (*Hooks and Higgs.2000*), pekerjaan dengan fleksibilitas waktu memungkinkan karyawan bekerja dengan jam yang dapat diatur sendiri, contohnya adalah dosen dan karyawan di perusahaan online. Sementara itu, pekerjaan dengan pengaturan tidak fleksibel, seperti pegawai negeri dan karyawan bank, memiliki jam kerja yang ditetapkan dan terbatas pada tugas yang diberikan.

Tantangan utama bagi perempuan di Kecamatan Amanuban Barat, Kabupaten Timor Tengah Selatan, terkait dengan pengaturan kerja, terutama fleksibilitas waktu. Fleksibilitas ini sangat penting untuk mencapai Work-Life Balance. Meskipun penelitian tentang keseimbangan kerja dan kehidupan di daerah sub-urban ini masih minim, Kecamatan Amanuban Barat menawarkan karakteristik demografi dan ekonomi yang unik, membuatnya relevan untuk diteliti lebih lanjut.

Studi sebelumnya, seperti oleh Malam (*Ali and Polytechnic, 2018*), menunjukkan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel berdampak positif pada keseimbangan kerja-hidup. Penelitian lain oleh (*Paramita, 2002*) menyoroti pentingnya kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan antara waktu kerja dan keluarga. Penelitian ini berbeda karena akan membandingkan dua kelompok pekerjaan, yaitu yang fleksibel dan tidak fleksibel, serta berfokus pada konteks daerah sub-urban seperti Kabupaten yang tidak seaktif daerah perkotaan dan dinamika pekerjaan serta pilihan profesi yang tentunya lebih terbatas dibandingkan perkotaan.

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk memperdalam pemahaman mengenai Work-Life Balance pada wanita bekerja di Kecamatan Amanuban Barat dengan mempertimbangkan pengaturan kerja yang fleksibel dan tidak fleksibel. Rumusan Masalah dari Penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh pengaturan kerja terhadap Work-life Balance dengan memperhatikan jenis pekerjaan yang fleksibel dan tidak fleksibel. Penelitian ini tentunya memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan kebijakan pada level strategis dan praktik kerja yang mendukung kualitas kehidupan wanita di daerah sub urban seperti Kecamatan Amanuban Barat, TTS.

### **Hipotesis Penelitian**

H<sub>0</sub>: Tidak ada perbedaan antara wanita yang bekerja dalam pengaturan kerja yang fleksibel dan wanita yang bekerja dalam pengaturan kerja yang tidak fleksibel.

H<sub>a</sub>: Ada perbedaan antara wanita yang bekerja dalam pengaturan kerja yang fleksibel dan wanita yang bekerja dalam pengaturan kerja yang tidak fleksibel.

## 2. LANDASAN TEORI

### Work-life Balance

Robbins dan Westman dalam (Sahroni & Suganda, 2022) mendefinisikan work-life balance sebagai Sejauh mana seseorang terlibat dan merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di pekerjaan dan kehidupan pribadi (seperti dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman, dan anggota masyarakat), serta tidak adanya konflik di antara kedua peran tersebut. Sementara Menurut (John Wiley, 1999) work life balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Jika kebutuhan pribadi dan keluarganya tidak terpenuhi dengan baik, seorang karyawan tidak akan menganggap dirinya sukses, bahkan jika mereka menerima fasilitas yang baik dan gaji yang tinggi dari perusahaan tempat mereka bekerja.

(Grawitch et al., 2006) berpendapat bahwa *work life balance* memberikan kontribusi untuk keterikatan karyawan (keterlibatan karyawan dan komitmen organisasi), yang pada gilirannya memberikan kontribusi untuk produktivitas yang lebih tinggi dan *turn over* yang lebih rendah.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa work life balance adalah keseimbangan kehidupan seseorang yang menjalankan perannya sebagai pekerja yang memiliki peran ganda, yaitu peran dalam kehidupan kerja dan peran dalam kehidupan pribadi (keluarga). Seseorang dikatakan mencapai work life balance jika mereka dapat mengimbangi kedua peran tersebut.

Empat komponen utama work life balance, menurut G Fisher (2016) adalah sebagai berikut: a) Waktu, yang mencakup jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang dihabiskan untuk aktivitas lain di luar kerja; b) Perilaku, yang mencakup tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan; Hal ini didasarkan pada keyakinan seseorang bahwa ia memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan profesional dan pribadi. c) Ketegangan (strain) mencakup hal-hal seperti kecemasan, tekanan, kesulitan mempertahankan fokus, dan kehilangan aktivitas pribadi yang penting. d) Energi adalah energi yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber energi manusia terbatas, sehingga kekurangan energi untuk melakukan aktivitas dapat menyebabkan stres. Fisher (2001) membagi keseimbangan kehidupan kerja ke dalam tiga dimensi: WIPL (gangguan pekerjaan dengan kehidupan pribadi), yang menunjukkan sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi seseorang, PLIW (gangguan kehidupan pribadi seseorang), dan WEPL (pengembangan kehidupan pribadi) menunjukkan sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi seseorang. Empat cara untuk mengukur keseimbangan kerja-hidup, menurut McDonald et al. (2005): 1) Keseimbangan waktu, yang mengacu pada jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan kegiatan di luar pekerjaan; 2) Keseimbangan keterlibatan, yang mengacu pada seberapa terlibat dan terlibat secara psikologis seseorang dalam bekerja atau di luar pekerjaan; dan 3) Keseimbangan kepuasan, yang mengacu pada seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka saat bekerja dan dengan hal-hal lain. Dalam penelitian ini, indikator yang diusulkan oleh Fisher yaitu WIPL (*work interference with personal life*), PLIW (*personal life interference with work*), WEPL (*work enhancement of personal life*) dan satu dimensi tambahan dari Fisher, Smith, dan Burger (2009) yaitu PLEW (*personal life enhancement of work*).

### Pengaturan Kerja Fleksibel dan tidak fleksibel

Menurut Hook dan Higgs (2000), Pengaturan Kerja fleksibel, juga dikenal sebagai "jam kerja fleksibel", adalah salah satu jenis pengaturan jam kerja yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dalam jumlah jam tertentu dengan lebih banyak fleksibilitas atau tidak sebanyak jam kerja yang ditetapkan oleh kantor. Menurut Shagvaliyeva & Yazdanifard

(2014), pengaturan kerja yang memerhatikan aspek fleksibilitas (fleksibel) membantu upaya untuk meningkatkan alokasi tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan seorang karyawan. Pada akhirnya, karyawan dapat memenuhi peran kerjanya dan juga melakukan peran non-kerjanya dengan mudah. Pada akhirnya, pencapaian sukses di dalam pekerjaan dan tanggung jawab di luar pekerjaan menghasilkan keseimbangan hidup.

Saat ini, para pencari kerja, terutama pekerja wanita, lebih suka pekerjaan yang memberikan fleksibilitas. Perusahaan yang bergantung pada teknologi dan ingin memberikan pengaturan kerja yang fleksibel biasanya menggunakan metode ini. Dengan memberikan kebijakan pengaturan kerja yang fleksibel, karyawan akan merasa lebih dihargai dan diperlakukan dengan baik oleh perusahaan mereka. Hubungan antara manajer dan karyawan perusahaan akan lebih baik karena pengaturan kerja yang fleksibel. Karyawan yang memiliki fleksibilitas jam kerja biasanya lebih bahagia dengan pekerjaan mereka dan jarang mengeluh. Selain itu, hal itu berdampak pada peningkatan loyalitas karyawan secara keseluruhan kepada perusahaan (Insight Talenta, 2022). Dunham et al. (1996) kemudian menyatakan bahwa dampak dari rancangan pekerjaan yang fleksibel terutama berdampak pada produktivitas organisasi, kemampuan karyawan untuk mengatur keseimbangan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, stres kerja, dan sikap dan moral kerja.

Didasarkan pada pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaturan kerja fleksibel adalah pengaturan yang memungkinkan karyawan mengatur jadwal kerja mereka sesuai dengan tanggung jawab pribadi mereka. Ini dapat membantu karyawan memenuhi tanggung jawab secara bersamaan di tempat kerja dan di rumah, sehingga tidak ada yang terabaikan dan semua tugas yang harus dilakukan dilakukan dengan maksimal.

Wharton & Blair-Loy (2006) menyatakan bahwa rancangan pekerjaan yang memungkinkan karyawan bekerja dari rumah, di kantor, atau keseluruhan minggu kerja dapat menguntungkan perusahaan dan karyawan. Menurut Schwartz (1994), pengaturan jam kerja fleksibel mencakup berbagai jenis praktik kerja yang fleksibel, seperti: 1) Bekerja dari rumah (bekerja dari rumah), yang memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas kantor dari rumah 2) Pembagian pekerjaan, atau pembagian pekerjaan, adalah ketika seseorang berbagi pekerjaan dengan orang lain dan dibayar sesuai dengan bagian pekerjaan masing-masing. 3) Teleworking, atau bekerja jarak jauh, adalah ketika seseorang bekerja dari jarak jauh secara rutin. 4) Jam kerja dimampatkan (jam kerja dimampatkan), yaitu mengatur jam kerja menjadi 40 jam atau kurang per minggu, misalnya dengan membuat 4 kali 10 jam atau 3 kali 12 jam. 5) Kerja paruh waktu (kerja paruh waktu), yaitu bekerja paruh waktu dengan jumlah jam tertentu pada hari tertentu, misalnya seorang karyawan hanya bekerja tiga hari dalam seminggu. 6) Pengaturan jadwal sendiri, yaitu membuat jadwal sendiri yang memungkinkan pelayanan di kantor tetap berjalan. 7) Waktu fleksibel—bekerja dengan pengaturan waktu yang fleksibel.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Desain Penelitian**

Penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Sugiyono (2014) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang berdasarkan positifisme dan digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Untuk mengumpulkan data, biasanya pengambilan sampel dilakukan secara kebetulan dan alat penelitian digunakan. Untuk menguji hipotesis yang telah dibuat, analisis kuantitatif dan statistik data dilakukan. Dalam penelitian kuantitatif komparatif, keberadaan satu variabel atau lebih dibandingkan dengan dua atau lebih sampel atau pada waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2006), ini adalah jenis penelitian kuantitatif.

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, 200 pekerja wanita terlibat; sampelnya terdiri dari 100 pekerja wanita dengan pengaturan kerja yang fleksibel dan 100 pekerja wanita dengan pengaturan kerja yang tidak fleksibel.

Studi ini menggunakan sampling purposive. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa pengambilan sampel purposive menggunakan standar atau pertimbangan tertentu untuk tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, kriteria yang digunakan adalah pekerja wanita yang sudah menikah. Kriteria kedua adalah apakah mereka bekerja dalam lingkungan kerja yang fleksibel atau tidak. Dosen dan karyawan asuransi dianggap sebagai jenis pekerjaan dengan pengaturan kerja yang fleksibel dalam penelitian ini. Pengaturan kerja tidak fleksibel adalah jenis pekerjaan di mana waktu kerja diatur oleh perusahaan; misalnya, mereka bekerja dari Senin hingga Jumat dari pukul 08.00 hingga 16.00

### Alat Analisis Data

Studi ini menggunakan analisis statistik atau uji statistik Dua Sampel Bebas T. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan antara karyawan yang memiliki pengaturan kerja yang fleksibel dan mereka yang memiliki pengaturan kerja yang tidak fleksibel

## 4. HASIL

Dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan data primer, bab ini akan membahas hasil penelitian tentang keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi pada wanita yang bekerja dalam pengaturan jam kerja fleksibel dan tidak fleksibel. Tujuan dari kedua pengaturan ini adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan antara keduanya. Dalam penelitian ini, peneliti membagikan kuesioner yang berisi berbagai pernyataan kepada responden, yang kemudian mengisinya.

Peneliti

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Fleksibel		Tidak Fleksibel	
		Validitas	Keterangan	Validitas	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	A1.1	0,440	Valid	0,612	Valid
	A1.2	0,484	Valid	0,534	Valid
	A1.3	0,319	Valid	0,707	Valid
	A1.4	0,385	Valid	0,634	Valid
	A1.5	-0,232	Tidak valid	-0,540	Tidak valid
	A2.1	0,326	Valid	0,700	Valid
	A2.2	0,288	Valid	0,557	Valid
	A2.3	0,391	Valid	0,601	Valid
	A2.4	-0,090	Tidak valid	0,253	Valid
	A3.1	0,428	Valid	0,672	Valid
	A3.2	0,456	Valid	0,620	Valid
	A3.3	-0,088	Tidak valid	-0,134	Tidak valid
	A3.4	0,191	Tidak valid	0,068	Tidak valid
	B1.1	0,432	Valid	0,605	Valid
	B1.2	0,369	Valid	0,642	Valid
B1.3	0,149	Tidak valid	0,446	Valid	
B1.4	-0,054	Tidak valid	-0,543	Tidak valid	
B1.5	0,252	Valid	0,489	Valid	
B2.1	-0,072	Tidak valid	0,054	Tidak valid	
B2.2	0,157	Tidak valid	0,123	Tidak valid	
B2.3	0,153	Tidak valid	0,281	Valid	
B2.4	0,315	Valid	0,663	Valid	
B2.5	0,367	Valid	0,520	Valid	
B3.1	0,200	Valid	0,485	Valid	
B3.2	0,200	Valid	0,395	Valid	
B3.3	0,190	Tidak valid	0,528	Valid	
B3.4	-0,213	Tidak valid	-0,708	Tidak valid	
C1.1	0,201	Valid	0,339	Valid	
C1.2	0,222	Valid	0,230	Valid	
C1.3	0,293	Valid	0,222	Valid	
C2.1	-0,188	Tidak valid	-0,472	Tidak Valid	

Variabel	Indikator	Fleksibel		Tidak Fleksibel	
		Validitas	Keterangan	Validitas	Keterangan
	C2.2	0,357	Valid	0,135	Tidak Valid
	C2.3	0,257	Valid	0,230	Valid
	C2.4	0,325	Valid	0,086	Tidak Valid
	D1.1	0,439	Valid	0,096	Tidak valid
	D1.2	-0,034	Tidak valid	-0,060	Tidak Valid
	D1.3	0,288	Valid	0,374	Valid
	D2.1	0,236	Valid	0,310	Valid
	D2.2	0,366	Valid	0,300	Valid
	D2.3	0,217	Valid	0,275	Valid

Dengan menggunakan analisis SPSS untuk menguji validitas dan reliabilitas penelitian ini dengan variabel keseimbangan kerja. Ada 40 pernyataan dalam kuesioner, dan setiap pernyataan dapat dianggap valid jika r-hitung (korelasi orang) dalam SPSS lebih besar dari r-tabel, lalu untuk mengetahui r-tabel menggunakan rumus  $df = (N - 2)$ , di mana N untuk masing-masing kelompok adalah 100, sehingga  $df = 100 - 2$ .

### Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas juga menggunakan SPSS, reliabel atau tidaknya suatu data dilihat dari hasil uji SPSS menunjukkan *cronbach's alpha*. Jika *cronbach's alpha* lebih dari 0,3 maka data tersebut dinyatakan reliabel begitupun sebaliknya, jika hasil *cronbach's alpha* kurang dari 0,3 maka data tersebut tidak reliabel. Dibawah ini adalah tabel uji reliabilitas pada kedua kelompok yaitu fleksibel dan tidak fleksibel.

**Tabel 3**

Hasil Reliabilitas Kelompok dengan Pengaturan Kerja Fleksibel

Variabel	Cronbach's alpha
Work Life Balance	<b>0,635</b>

Sumber: Data primer, 2024.

**Tabel 4**

Hasil Reliabilitas Kelompok dengan Pengaturan Kerja Tidak Fleksibel

Variabel	Cronbach's alpha
Work Life Balance	<b>0,695</b>

Sumber : Data Primer, 2024

Menurut hasil uji SPSS sebelumnya, tabel 3 menunjukkan nilai alfa cronbach sebesar 0,635, yang menunjukkan nilai alfa lebih besar dari 0,3, yang menunjukkan bahwa data dari kelompok dengan pengaturan kerja fleksibel ditunjukkan reliabel. Tabel 4 menunjukkan nilai alfa rendah sebesar 0,695, yang menunjukkan nilai alfa lebih besar dari 0,3, yang menunjukkan bahwa data dari kelompok dengan pengaturan kerja fleksibel ditunjukkan reliabel.

**Karakteristik Responden**

200 kuesioner dibagikan kepada responden dengan variabel work life balance. 100 kuesioner diberikan kepada wanita dengan pengaturan jam kerja fleksibel dan 100 kuesioner lainnya diberikan kepada wanita dengan pengaturan jam kerja tidak fleksibel. Data karakteristik responden disajikan di bawah ini.

**Tabel 5**

Identitas Diri	Fleksibel			Tidak Fleksibel		
	Distribusi Responden	Orang	Presentase (%)	Distribusi Responden	Orang	Presentase (%)
Pekerjaan	Dosen	12	12%	Karyawan Bank	30	30%
	Agen Asuransi	88	88%	Pegawai Negeri Sipil	70	70%
	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
Usia	20-30 tahun	3	3%	20-30 tahun	2	2%
	31-40 tahun	52	52%	31-40 tahun	40	40%
	41-50 tahun	42	42%	41-50 tahun	51	51%
	51- 60 tahun	6	6%	51- 60 tahun	7	7%
	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
Pendapatan	≤ Rp 1.500.000	0	0%	≤ Rp 1.500.000	0	0%
	≤ Rp 3.000.000	23	16%	≤ Rp 3.000.000	23	16%
	≥ Rp 3.000.000	77	84%	≥ Rp 3.000.000	77	84%
Jam kerja per hari	Kurang dari 8 jam	4	4%	Kurang dari 8 jam	0	0%
	8 jam	2	2%	8 jam	100	100%
	tidak menentu	30	30%	tidak menentu	0	0%
	Tidak ada waktu khusus	64	64%	Tidak ada waktu khusus	0	0%
	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
Hari kerja dalam seminggu	5 hari kerja	16	16%	5 hari kerja	92	92%
	6 hari kerja	0	0%	6 hari kerja	8	8%
	tidak menentu (bebas)	64	64%	tidak menentu (bebas)	0	0%
	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>
Perusahaan tempat bekerja	Asuransi	7	3,5%	Bank	1	0,5%
	Institut Pendidikan Soe (TTS)	42	21%	Sekretariat Daerah Kabupaten TTS	30	15%
	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>	<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Dengan mempertimbangkan identitas diri responden, peneliti menemukan empat jenis pekerjaan yang dipilih: dosen, agen asuransi, karyawan bank, dan pegawai negeri sipil. Dari data di atas, peneliti menemukan bahwa pekerjaan yang paling banyak dipilih oleh responden adalah Pegawai Negeri Sipil, yang berjumlah tujuh puluh orang dengan presentase 35%, dan pekerjaan yang paling sedikit dipilih oleh responden adalah pegawai bank, yang berjumlah tiga puluh orang dengan presentase 15%. Berikutnya pada kategori usia, Jumlah responden tertinggi ditemukan di kelompok usia 31–40 dan 41–50, masing-masing dengan 91 responden dan presentase 45,5%. Jelas bahwa wanita di kelompok usia ini produktif dalam bekerja. Kelompok usia terendah adalah kelompok usia 20–30 tahun, dan kelompok usia 51–60 memiliki 13 responden yang menunjukkan tingkat produktivitas yang rendah.

Dengan presentase 6,5%, orang dibagi ke dalam tiga kelompok berdasarkan pendapatan, yaitu mereka yang menerima gaji di bawah Rp 1.500.000, di bawah Rp 3.000.000, dan di atas Rp 3.000.000. Kelompok dengan gaji di bawah Rp 3.000.000 dipilih oleh responden dengan presentase 84%, dan kelompok dengan gaji di bawah Rp 1.500.000 tidak dipilih oleh responden.

Untuk kategori jam kerja per hari, responden dibagi menjadi lima golongan: lima hari kerja, enam hari kerja, dan tidak ada waktu khusus (bebas). Jam kerja per hari yang paling banyak digunakan oleh 109 orang adalah 8 jam per hari, dengan presentase 54,5%.

Sebagian besar responden menggunakan lima hari kerja dalam seminggu, yang mencakup 114 orang, dengan presentase 57%. Golongan hari kerja yang paling sedikit digunakan, enam hari kerja, dengan 8 orang, dan presentase 4%. Terakhir, 78 orang dari mereka menggunakan hari kerja yang tidak menentu, atau bebas, dengan presentase 39%.

Dalam penelitian ini, responden ditempatkan pada dua kategori pekerjaan: yang memiliki pengaturan kerja yang fleksibel dan yang tidak fleksibel. Dosen dan agen asuransi adalah contoh pekerjaan yang memiliki pengaturan kerja yang fleksibel. Mereka yang memiliki pengaturan kerja yang tidak fleksibel adalah pekerja bank dan pegawai negeri sipil.

**Work-Life Balance**

Penelitian ini akan menganalisis perbedaan *work life balance* pada wanita yang bekerja menggunakan pengaturan kerja yang fleksibel dan wanita yang bekerja menggunakan pengaturan kerja tidak fleksibel. Gambaran tentang penilaian *work life balance* pada masing-masing responden adalah dengan menggunakan skala *likert*, menurut Sugiyono (2014) skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

**Tabel 7**  
Tingkat Kategori Variabel

Range	Keterangan
4,20-5,00	Sangat tinggi
3,40-4,19	Tinggi
2,60-3,39	Cukup
1,80-2,59	Rendah
1,00-1,79	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, 2006

$$\frac{\text{Nilai maksimum} - \text{Nilai minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 8. Dimensi *Work Interference with Personal Life*

Pertanyaan Indikator	Fleksibel		Tidak Fleksibel	
	Mean	Kategori	Mean	Kategori
<b>Waktu</b>				
Karena pekerjaan saya mengharuskan saya bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas rutin, rutinitas rumah tangga saya terganggu.	2,28	Cukup	3,35	Tinggi
Saya khawatir tentang jam kerja yang padat karena dapat mengganggu kehidupan pribadi saya.	2,19	Rendah	3,61	Tinggi
Saya tidak dapat memenuhi kewajiban keluarga karena terlalu banyak bekerja.	1,65	Sangat Rendah	2,36	Rendah
Bahkan setelah pulang dari pekerjaan, saya terlalu sibuk dengan pekerjaan saya.	2,25	Rendah	3,46	Tinggi
<b>RATA-RATA</b>	<b>2,09</b>	<b>Rendah</b>	<b>3,19</b>	<b>Cukup</b>

<b>Kekakuan</b>				
Kakunya tanggung jawab pekerjaan saya menghalangi kehidupan pribadi saya.	1,59	Sangat rendah	2,59	Rendah
Kakunya tuntutan pekerjaan membuat stres kehidupan pribadi saya	1,63	Sangat Rendah	2,27	Rendah
Saya sulit mengatur kehidupan pribadi yang saya inginkan karena tuntutan pekerjaan saya yang kaku	1,68	Sangat Rendah	3,29	Cukup
<b>RATA-RATA</b>	<b>1,63</b>	<b>Sangat Rendah</b>	<b>2,71</b>	<b>Cukup</b>
<b>Perilaku</b>				
Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan	2,30	Rendah	2,99	Cukup
Saya harus melewatkan acara keluarga karena pekerjaan	2,39	Cukup	2,97	Cukup
<b>RATA-RATA</b>	<b>2,34</b>	<b>Rendah</b>	<b>2,98</b>	<b>Cukup</b>

Dilihat dari dimensi *Work Interference personal life* (WIPL), kategori yang lebih rendah menunjukkan bahwa pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi seseorang, sehingga keseimbangan pekerjaan-kehidupan pun lebih baik. Selain itu Sebaliknya, kategori yang lebih tinggi menunjukkan bahwa kehidupan pribadi dipengaruhi oleh pekerjaan.

**Tabel 9**

Nilai Rata-rata *Work Life Balance* untuk Dimensi *Personal Life Interference*

<b>Pertanyaan Indikator</b>	<b>Fleksibel</b>		<b>Tidak Fleksibel</b>	
	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>	<b>Mean</b>	<b>Kategori</b>
<b>Stres</b>				
Selama jam kerja, saya sibuk memikirkan tugas dan tanggung jawab rumah saya.	2,57	Rendah	3,15	Cukup
Saya terganggu dengan kekhawatiran pribadi karena keluarga ketika bekerja	2,33	Rendah	3,31	Cukup
Karena memiliki banyak peran di rumah, saya merasa lelah secara fisik untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.	2,12	Rendah	2,57	Rendah
<b>RATA-RATA</b>	<b>2,34</b>	<b>Rendah</b>	<b>3,01</b>	<b>Cukup</b>
<b>Keluarga</b>				
Saya khawatir tentang hal-hal yang harus saya lakukan untuk keluarga saat bekerja.	2,58	Rendah	3,65	Tinggi

Karena sibuk mengurus kebutuhan suami atau anak-anak, saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan.	2,08	Rendah	2,75	Cukup
<b>RATA-RATA</b>	<b>2,33</b>	<b>Rendah</b>	<b>3,20</b>	<b>Cukup</b>
<b>Waktu</b>				
Saya menunda hal-hal di tempat kerja karena tuntutan waktu di rumah	2,03	Rendah	2,62	Cukup
Karena kesibukan kehidupan sosial saya, saya merasa sulit untuk menyelesaikan pekerjaan.	2,04	Rendah	2,32	Cukup
<b>RATA-RATA</b>	<b>2,03</b>	<b>Rendah</b>	<b>2,47</b>	<b>Cukup</b>

Menurut dimensi personal life interference work (PLIW), kehidupan pribadi seseorang tidak mengganggu pekerjaannya. Kategori yang lebih rendah menunjukkan bahwa kehidupan pribadi seseorang tidak mengganggu pekerjaannya, sementara kategori yang lebih tinggi menunjukkan bahwa kehidupan pribadi seseorang semakin mengganggu pekerjaannya.

**Tabel 10**

Nilai Rata-rata *Work Life Balance* untuk Dimensi *Personal Life Enhancement of Work*

Pertanyaan Indikator	Fleksibel		Tidak Fleksibel	
	Mean	Kategori	Mean	Kategori
<b>Kondisi Emosional</b>				
Karena saya sudah menyelesaikan tugas pribadi saya, saya sangat senang dengan pekerjaan saya.	4,49	Sangat Tinggi	4,38	Sangat Tinggi
Keluarga saya memberi saya motivasi yang lebih baik untuk menyelesaikan tanggung jawab kerja saya.	4,48	Sangat Tinggi	4,21	Sangat Tinggi
Suasana hati yang lebih baik untuk menyelesaikan tugas di tempat kerja diberikan oleh keluarga saya.	4,44	Sangat Tinggi	4,21	Sangat Tinggi
<b>RATA-RATA</b>	<b>4,44</b>	<b>Sangat Tinggi</b>	<b>4,26</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Dukungan Keluarga</b>				
Keluarga selalu mendukung tugas- tugas yang saya lakukan dalam pekerjaan	4,44	Sangat Tinggi	4,23	Sangat Tinggi
<b>RATA-RATA</b>	<b>4,44</b>	<b>Sangat Tinggi</b>	<b>4,23</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Dimensi *personal life enhancement of work* (PLEW) menunjukkan sejauh mana dukungan dari kehidupan pribadi seseorang dapat membantu meningkatkan performa seseorang dalam dunia kerja. Sehingga, jika kategorinya lebih tinggi, maka kategorinya lebih baik, yang menunjukkan bahwa dukungan dari kehidupan pribadi seseorang dapat membantu meningkatkan performa seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Jika kedua peran, yaitu peran dalam kehidupan pribadi dan peran dalam pekerjaan, saling mendukung, maka dukungan dari kehidupan pribadi seseorang.

Tabel 11

Nilai Rata-rata *Work Life Balance* untuk Dimensi *Work Enhancement of Personal Life*

Pertanyaan Indikator	Fleksibel		Tidak Fleksibel	
	Mean	Kategori	Mean	Kategori
<b>Kepuasan atas Pekerjaan</b>				
Pekerjaan saya memberi kesempatan yang cukup untuk menyingkirkan ketegangan yang timbul dari kehidupan pribadi/keluarga	4,22	Sangat Tinggi	4,12	Tinggi
<b>RATA-RATA</b>	<b>4,22</b>	<b>Sangat Tinggi</b>	<b>4,12</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Dukungan di tempat kerja</b>				
Saya diperbolehkan menghubungi keluarga pada saat jam kerja	4,52	Sangat Tinggi	4,37	Sangat Tinggi
Keterampilan yang saya pelajari di tempat kerja membantu saya menjadi ibu/istri yang baik di rumah	4,56	Sangat Tinggi	4,42	Sangat Tinggi
Informasi yang saya peroleh di tempat kerja membuka pikiran saya sehingga saya menjadi ibu/istri yang baik di rumah	4,61	Sangat Tinggi	4,47	Sangat Tinggi
<b>RATA-RATA</b>	<b>4,56</b>	<b>Sangat Tinggi</b>	<b>4,42</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>RATA-RATA KESELURUHAN</b>	<b>3,18</b>	<b>Cukup</b>	<b>3,45</b>	<b>Tinggi</b>

Dimensi *work enhancement of personal life* (WEPL) menunjukkan sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi seseorang. Ini juga menunjukkan bahwa jika seseorang termasuk dalam kategori yang lebih tinggi, pekerjaan yang mereka lakukan membantu mereka menjaga kehidupan keluarga mereka lebih baik, yang membantu menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.

Ada delapan pernyataan dalam kategori sangat tinggi untuk kelompok wanita yang menggunakan pengaturan jam kerja fleksibel dan tujuh pernyataan untuk kelompok wanita yang menggunakan pengaturan jam kerja tidak fleksibel. Selanjutnya, tidak ada pernyataan dalam kategori sangat tinggi untuk kelompok wanita yang menggunakan pengaturan jam kerja fleksibel. Sebaliknya, untuk kelompok wanita yang menggunakan pengaturan jam kerja fleksibel, tidak ada pernyataan dalam kategori sangat tinggi. Ada lima (5) pernyataan yang dapat dikategorikan tinggi. Kemudian, dalam kategori cukup, terdapat 2 pernyataan dalam kelompok fleksibel dan 8 pernyataan dalam kelompok tidak fleksibel. Dalam kategori rendah, terdapat 10 pernyataan dalam kelompok fleksibel dan 4 pernyataan dalam kelompok tidak fleksibel. Dalam kategori sangat rendah, tidak ada pernyataan dalam kelompok fleksibel yang dikategorikan sangat rendah. Oleh karena itu, nilai rata-rata keseluruhan untuk kelompok fleksibel dengan kategori cukup adalah 3,18, sedangkan untuk kelompok tidak fleksibel dengan kategori tinggi adalah 3,45.

Indikator waktu, yang menjelaskan bagaimana waktu di tempat kerja memengaruhi waktu di kehidupan pribadi, diwakili oleh empat pernyataan. Dari keempat pernyataan tersebut, hasil rata-rata responden untuk kelompok wanita yang memiliki pengaturan jam kerja fleksibel adalah 2,09, dan hasil rata-rata untuk kelompok wanita yang tidak fleksibel adalah 3,46. Untuk indikator kekakuan, kelompok wanita yang memiliki pengaturan jam kerja fleksibel menunjukkan hasil rata-rata 1,63, sedangkan untuk kelompok wanita yang memiliki pengaturan jam kerja.

Pada indikator perilaku, kelompok fleksibel memperoleh hasil rata-rata 2,34 dan kelompok tidak fleksibel memperoleh hasil rata-rata 2,98. Pada indikator stres, kelompok fleksibel memperoleh hasil rata-rata 2,34 dan kelompok tidak fleksibel memperoleh hasil rata-rata 3,01. Pada indikator keluarga, kelompok fleksibel memperoleh hasil rata-rata 2,33 dan kelompok tidak fleksibel memperoleh hasil rata-rata 3,20.

Untuk indikator kondisi emosional, hasil rata-rata pada kelompok fleksibel adalah 4,44 dan hasil rata-rata pada kelompok tidak fleksibel adalah 4,26. Untuk indikator kepuasan kerja, hasil rata-rata pada kelompok fleksibel adalah 4,22 dan hasil rata-rata pada kelompok tidak fleksibel adalah 4,12. Untuk indikator dukungan di tempat kerja, hasil rata-rata pada kelompok fleksibel adalah 3,18 dan hasil rata-rata pada kelompok tidak fleksibel adalah 4,26.

#### **Pengujian Hipotesis:**

Penelitian ini dilakukan dengan uji independen sampel T dengan SPSS. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada perbedaan antara wanita yang memiliki pengaturan jam kerja yang fleksibel dan wanita yang memiliki pengaturan jam kerja yang tidak fleksibel.

**Tabel t**  
**Hasil Uji Hipotesis**

<i>Mean Difference</i>	<i>Std. Error Difference</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>Sig. (2-tailed)</i>
<i>Equal variances assumed</i>	1,280	-45,941	198	0,000
<i>Equal variances not assumed</i>	1,280	-45,941	160,113	0,000

Tabel 8 menunjukkan hasil pada output SPSS yang menunjukkan hasil sig. (2-tailed). Jika hasilnya di bawah  $\alpha$  (alpha) atau sig. (2-tailed)  $< \alpha$ , yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05, maka hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan. Sebaliknya, jika hasilnya lebih besar dari  $\alpha$  0,05 atau sig. (2-tailed)  $> \alpha$ , maka hasil uji tersebut tidak menunjukkan perbedaan output sebesar 0,000, jadi nilai sig. (2-tailed)  $< 0,005$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menunjukkan bahwa ada perbedaan antara wanita yang bekerja dalam pengaturan kerja yang fleksibel dan tidak fleksibel.

Pengujian t-Test menunjukkan bahwa wanita dalam kedua kelompok memiliki work life balance yang berbeda. Daftar pernyataan yang diberikan kepada masing-masing kelompok menunjukkan perbedaan dalam work life balance.

Kemudian ada empat dimensi dalam variabel balance of work life: 1) Work Interference with Personal Life, dengan indikator seperti waktu, kekakuan, dan perilaku; 2) Work Interference with Personal Life, dengan indikator seperti stres, keluarga, dan waktu; dan 3) Work Enhancement of Personal Life, dengan indikator seperti kondisi emosional dan dukungan keluarga.

## PEMBAHASAN

Dalam dimensi pengaruh kerja terhadap kehidupan pribadi dengan indikator waktu (bagaimana waktu di tempat kerja memengaruhi waktu di kehidupan pribadi), masuk dalam kategori rendah pada kelompok fleksibel. Ini menunjukkan bahwa wanita yang memiliki pengaturan jam kerja yang fleksibel tidak terganggu dengan waktu mereka di tempat kerja dan bersama keluarganya. Karena jam kerja yang fleksibel, mereka tidak khawatir tentang jumlah jam kerja yang padat yang akan mengganggu waktu mereka bersama keluarga.

Dalam hal indikator kekakuan, kedua kelompok menunjukkan hasil yang berbeda: kelompok yang sangat fleksibel menunjukkan hasil yang sangat rendah, sedangkan kelompok yang tidak fleksibel menunjukkan hasil yang cukup. Ini karena kelompok fleksibel tidak kesulitan mengatur antara kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaan mereka karena mereka tidak memiliki jam kerja.

Selain itu, indikator perilaku menempatkan kelompok yang cukup fleksibel dalam kategori rendah, dan kelompok yang tidak fleksibel dalam kategori cukup. Ini menunjukkan bahwa perilaku responden dari kelompok fleksibel tidak mengabaikan tanggung jawab keluarga karena tuntutan pekerjaan. Ketidaksetujuan mereka menunjukkan bahwa mereka tetap menyeimbangkan antara keluarga dan pekerjaannya.

Selanjutnya, dalam hal dimensi keterlibatan hidup pribadi dalam pekerjaan berdasarkan indikator stres, kedua kelompok tersebut dimasukkan ke dalam kategori rendah, sedangkan kelompok tidak fleksibel dimasukkan ke dalam kategori cukup. Kedua kategori ini

menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami oleh kelompok fleksibel dan kelompok tidak fleksibel berbeda, dengan kategori rendah menunjukkan kelompok fleksibel. Selain itu, indikator keluarga menunjukkan bahwa kelompok yang sangat fleksibel berada dalam kategori rendah, sedangkan kelompok yang tidak fleksibel berada dalam kategori cukup.

Kelompok yang sangat fleksibel tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena mereka memiliki banyak waktu untuk mengurus keluarga mereka dan tidak khawatir tentang apa yang harus dilakukan untuk keluarga mereka karena mereka sudah memilikinya. pekerjaan. Kemudian, indikator waktu, yang menunjukkan bagaimana waktu di kehidupan pribadi memengaruhi waktu di tempat kerja, menunjukkan kategori: kelompok yang cukup fleksibel dimasukkan ke dalam kategori rendah, dan kelompok yang tidak fleksibel dimasukkan ke dalam kategori cukup.

Selain itu, indikator kondisi emosional kelompok fleksibel dan kelompok tidak fleksibel sama-sama berada pada kategori sangat tinggi. Ini karena kedua kelompok tersebut merasa senang dan bersemangat untuk bekerja setelah tanggung jawab keluarga selesai, sehingga mereka dapat berkonsentrasi pada dimensi personal life enhancement of work.

Kelompok yang fleksibel berada dalam kategori yang sangat tinggi dalam hal dimensi peningkatan kehidupan pribadi dengan indikator kepuasan atas pekerjaan; ini menunjukkan bahwa mereka sangat puas dengan pekerjaan mereka dan bahwa tugas-tugas yang mereka terima di tempat kerja dapat membantu mereka melupakan stres di kehidupan pribadi mereka saat bekerja. Sama seperti yang dilakukan kelompok tidak fleksibel. Meskipun kelompok ini dianggap tinggi, mereka tetap percaya bahwa pekerjaan mereka mampu mengurangi ketegangan yang mereka alami karena masalah di kehidupan pribadi mereka.

Kedua kelompok tersebut berada di kategori sangat tinggi untuk indikator dukungan di tempat kerja, yang menunjukkan bahwa, meskipun kedua kelompok tersebut memiliki pengaturan jam kerja yang fleksibel atau tidak fleksibel, kedua kelompok tersebut masih menerima dukungan dari tempat kerja, seperti kemampuan mereka untuk menghubungi keluarga mereka selama jam kerja.

Dari hasil pemaparan indikator-indikator di atas, terlihat bahwa ada perbedaan yang signifikan dalam indikator waktu; kelompok yang tidak fleksibel menunjukkan tingkat respons yang rendah, sedangkan kelompok yang fleksibel menunjukkan tingkat respons yang tinggi. Perbedaan waktu yang digunakan oleh kedua kelompok ini mempengaruhi kehidupan keluarga mereka: kelompok yang fleksibel dapat mengatur waktu mereka sendiri atau melakukan pekerjaan mereka kapan saja karena tidak menentu.

Dibandingkan dengan kelompok yang memiliki pengaturan kerja yang tidak fleksibel, jam kerja mereka diatur dari pukul 08.00 hingga 16.00 setiap hari, sehingga mereka harus melakukan pekerjaan mereka saat keluarga juga membutuhkannya.

Meskipun setelah 8 jam bekerja, pekerja Wanita ini dapat menghabiskan waktu bersama keluarga, tetapi mereka akan lelah karena bekerja begitu banyak sehingga tidak ada keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Hal ini berdampak pada banyak hal, seperti tanggung jawab pekerjaan yang seharusnya dilakukan di rumah untuk keluarga menjadi jarang dilakukan karena banyaknya waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan di rumah.

### **Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya**

Studi yang dilakukan oleh (Handayani, 2013) dan Frame, Lyness, dan Judiesh (2014) menemukan bahwa karyawan perempuan tidak dapat menyeimbangkan kehidupan di tempat kerja mereka dan kehidupan keluarga mereka karena mereka memiliki dua peran, yaitu sebagai pekerja dan ibu rumah tangga. Dan juga penelitian oleh Nugraheni Bomba yang menemukan bahwa Wanita bekerja dengan pengaturan kerja yang fleksibel lebih mudah mencapai Work-life Balance. Oleh karena itu, penelitian ini mungkin menemukan bahwa perempuan dapat memanfaatkan jam kerja mereka untuk menyeimbangkan kehidupan di

tempat kerja mereka dan kehidupan keluarga mereka. Menurut penelitian ini, wanita yang memiliki jam kerja yang fleksibel dapat menyeimbangkan kehidupan keluarga dan pekerjaan mereka. Tetapi kultur kekeluargaan yang melekat pada keluarga di daerah sub urban masih sangat kuat sehingga

Menurut (Wharton & Blair-Loy, 2006)), rancangan pekerjaan yang memungkinkan karyawan bekerja dari rumah, di kantor, atau keseluruhan minggu, membuat pengaturan jam kerja fleksibel menjadi situasi yang menguntungkan kedua perusahaan dan karyawan. Ini karena karyawan dapat dengan leluasa menentukan kapan mereka ingin bekerja dan kapan mereka harus menyelesaikan tugas rumah mereka. Jadi, saat melakukan tugas di rumah, tugas dari kantor tidak lagi mengganggu. Demikian juga jika keadaan yang terjadi sebaliknya.

### **Hubungan Temuan dengan Teori**

Hubungan antara penelitian ini yang menunjukkan bahwa wanita dengan pekerjaan berpengaturan waktu fleksibel di Kecamatan Amanuban Barat, lebih mudah mencapai Work-Life Balance, khususnya di daerah suburban dengan kondisi demografis yang unik, dapat dianalisis dari beberapa sudut pandang:

1. **Konteks Demografis:** Daerah suburban tentunya dikenal dengan populasi yang lebih beragam dalam hal usia, latar belakang pendidikan, dan jenis pekerjaan. Fleksibilitas dalam pekerjaan membantu wanita menyesuaikan jam kerja mereka dengan dinamika komunitas atau lingkungan social yang berbeda dengan perkotaan, sehingga memudahkan mereka untuk berpartisipasi dalam kehidupan sosial dan keluarga tanpa mengorbankan karir.
2. **Pengaruh Lingkungan Sosial:** Di daerah suburban, dukungan sosial dari komunitas dapat sangat berpengaruh. Pekerjaan fleksibel memungkinkan wanita untuk lebih terlibat dalam kegiatan komunitas dan membangun jaringan sosial, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan emosional dan memudahkan mereka mencapai keseimbangan kerja-hidup.

### **Implikasi Teoritis dan Praktis**

#### **1. Implikasi Teoritis:**

Hasil penelitian ini mengindikasikan adanya perbedaan antara wanita yang bekerja dalam sistem pengaturan waktu fleksibel dan mereka yang berada dalam sistem pengaturan tidak fleksibel. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya oleh Handayani (2013) serta Frame, Lyness, dan Judiesh (2014), yang mengeksplorasi bagaimana wanita dalam pekerjaan dengan pengaturan tidak fleksibel mengalami tantangan dalam mencapai keseimbangan kerja.

#### **2. Implikasi Terapan:**

Dalam konteks penelitian ini, sebuah Perusahaan atau kantor mungkin menyadari bahwa, karena hari kerja biasa telah dimanfaatkan untuk menyelesaikan tugas, tidak perlu menambah beban kerja pada Wanita bekerja pada akhir pekan. Artinya, perusahaan atau kantor tidak perlu mengharuskan pegawai atau karyawan untuk pergi ke luar kota pada akhir pekan, sehingga pegawai dalam hal ini Wanita pekerja dapat menghabiskan waktu bersama keluarga. Selain itu, perusahaan dapat memberikan tunjangan bagi anggota keluarga pegawai/karyawan, seperti tunjangan pendidikan dan lainnya. Dengan dukungan keluarga, karyawan cenderung memiliki energi dan suasana hati yang lebih baik untuk menjalankan tugas-tugas di tempat kerja.

## **5. KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam keseimbangan kerja-hidup antara wanita yang bekerja dalam pengaturan kerja yang fleksibel dan wanita yang bekerja dalam pengaturan kerja yang tidak fleksibel di Kecamatan Amanuban Barat, TTS. Yang paling menonjol dari perbedaan ini adalah dimensi penghalang kerja dengan kehidupan

pribadi (WIPL), di mana kelompok yang fleksibel memiliki kebebasan untuk memilih bagaimana mereka menghabiskan waktu mereka untuk bekerja. Tidak seperti kelompok yang tidak fleksibel, yang memiliki jadwal kerja yang ketat yang membuat mereka tetap sibuk setelah pulang dari kantor dan sulit untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka.

## REFERENSI

- Hooks, K.L. and Higgs, J.L. (2002). Workplace environment in a professional service firm. *Behavioral Research in Accounting*. Vol.14 No.1: 10-28
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M., & Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal*, 58(3), 129–147. <https://doi.org/10.1037/1065-9293.58.3.129>
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border. *Desember*, 21(2), 90–101.
- Hooks and Higgs.pdf*. (n.d.).
- John Wiley. (1999). *Schermerhorn -MANAGEMENT\_6TH\_ASIA-PACIFIC\_EDITION\_----\_(Front\_Matter)*.
- Malam, S. S., Ali, U., & Polytechnic, S. (2018). *Social & Behavioural Sciences AIMC 2017 Asia International Multidisciplinary Conference TRAINING & DEVELOPMENT AND PERFORMANCE OF*. August.
- Mcauley, G, F., Stanton, J., J, J., & Gavin, J. (2016). Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes. *Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology*. Orlando, 1(April), 1–23.
- Paramita, P. (2002). *ANALISIS PENGARUH WORK-FAMILY BALANCE DAN PROGRAM FAMILY FRIENDLY TERHADAP KEPUASAN KERJA Studi Kasus pada Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum , Semarang*. 1–10.
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). 濟無No Title No Title No Title. *Journal GEEJ*, 7(2).
- Sahroni, H., & Suganda, U. K. (2022). Effect of Work Life Balance and Organizational Commitment on Turnover Intention of Employees of PT. Santosa Adi Perkasa. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 113–121. <https://doi.org/10.56457/jimk.v10i1.260>
- Wharton, A. S., & Blair-Loy, M. (2006). Long work hours and family life: A cross-national study of employees' concerns. *Journal of Family Issues*, 27(3), 415–436. <https://doi.org/10.1177/0192513X05282985>