

JURNAL ILMIAH KAJIAN ILMU SOSIAL DAN BUDAYA

Journal of Social and Cultural Studies

ARTIKEL PENELITIAN | RESEARCH ARTICLE

p-ISSN: XXXX-XXXX
e-ISSN: XXXX-XXXXVolume 1, Nomor 1, Tahun 2026
Halaman: 24–29Diterima: [Tanggal]
Diterbitkan: [Tanggal]

Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Kinerja Karyawan pada Era Digital

Fitria Aulia Azzahra^{1*}, Renada Difitria², Rozanatul Muti'ah³, Nabila Zahira⁴

1,2,3,4 Pendidikan Bahasa Inggris, Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, Indonesia.

*Korespondensi: auliapbi20@gmail.com

Abstrak | Bahasa Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan flexible working arrangement terhadap kinerja karyawan pada era digital. Perkembangan teknologi dan sistem kerja modern mendorong perusahaan untuk menerapkan pola kerja yang lebih fleksibel guna meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja dengan sistem kerja fleksibel. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance dan flexible working arrangement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja serta fleksibilitas kerja mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan pada era digital.

Kata Kunci: Work-Life Balance; Flexible Working Arrangement; Kinerja Karyawan; Era Digital; Produktivitas

Abstract | English

This study aims to analyze the influence of work-life balance and flexible working arrangements on employee performance in the digital era. Technological developments and modern work systems encourage companies to implement more flexible work patterns to improve employee productivity. This research used a quantitative method with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees working under flexible work systems. Multiple linear regression analysis was used to analyze the data. The results showed that work-life balance and flexible working arrangements have a positive and significant effect on employee performance. These findings indicate that work-life balance and work flexibility can improve employee productivity and work effectiveness in the digital era.

Keywords: Work-Life Balance; Flexible Working Arrangement; Employee Performance; Digital Era; Productivity

Cara Sitasi (APA 7th): Azzahra, F. A., Difitria, R., Muti'ah, R., & Zahira, N. (2026). Analisis pengaruh work-life balance dan flexible working arrangement terhadap kinerja karyawan pada era digital. *Jurnal Ilmiah Kajian Ilmu Sosial dan Budaya*, 1(1), 24–29. <https://doi.org/10.XXXXX/jiksb.vXiX.XXX>

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar terhadap sistem dan pola kerja dalam organisasi. Perusahaan saat ini mulai menerapkan sistem kerja yang lebih fleksibel seperti remote working, hybrid working, dan flexible working arrangement (FWA) guna meningkatkan efektivitas serta produktivitas karyawan. Perubahan tersebut mendorong pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau work-life balance dalam mendukung kinerja karyawan pada era digital.

Work-life balance menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta kinerja yang lebih optimal. Penelitian menunjukkan bahwa work-life balance memiliki hubungan positif terhadap motivasi dan performa kerja karyawan di lingkungan kerja modern.

Selain work-life balance, flexible working arrangement juga menjadi strategi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif. Sistem kerja fleksibel memberikan kebebasan kepada karyawan dalam mengatur waktu dan tempat kerja sehingga mampu meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa flexible working arrangement berpengaruh positif terhadap work-life balance dan kinerja karyawan, khususnya pada era digitalisasi kerja.

Namun demikian, penerapan flexible working arrangement juga menimbulkan tantangan baru, seperti batas kerja yang tidak jelas, meningkatnya tekanan kerja digital, dan kesulitan dalam mengatur waktu kerja secara efektif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami hubungan antara work-life balance, flexible working arrangement, dan kinerja karyawan agar mampu menciptakan sistem kerja yang produktif sekaligus mendukung kesejahteraan karyawan. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan flexible working arrangement terhadap kinerja karyawan pada era digital.

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin pesat telah mengubah cara organisasi mengelola sumber daya manusia. Digitalisasi tidak hanya memengaruhi proses bisnis, tetapi juga mengubah pola interaksi, koordinasi, dan pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi. Pemanfaatan berbagai platform digital memungkinkan karyawan untuk bekerja secara lebih fleksibel tanpa dibatasi oleh lokasi dan waktu kerja tertentu. Kondisi ini mendorong munculnya berbagai model kerja modern yang berorientasi pada fleksibilitas dan efisiensi, sehingga organisasi dituntut untuk mampu menyesuaikan kebijakan kerja dengan kebutuhan karyawan serta perkembangan teknologi yang terus berubah.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, work-life balance menjadi isu yang semakin penting seiring meningkatnya tuntutan pekerjaan pada era digital. Kemajuan teknologi memungkinkan karyawan untuk tetap terhubung dengan pekerjaan kapan saja dan di mana saja melalui perangkat digital. Meskipun kondisi tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan fleksibilitas kerja, di sisi lain juga berpotensi mengaburkan batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ketidakeimbangan antara kedua aspek tersebut dapat menyebabkan kelelahan kerja (burnout), stres, penurunan kepuasan kerja, hingga menurunnya kinerja karyawan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan strategi yang dapat membantu karyawan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif terhadap berbagai aspek perilaku organisasi. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung menunjukkan tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang lebih baik, serta produktivitas yang lebih optimal. Selain itu, work-life balance juga berkontribusi dalam menurunkan

tingkat turnover intention dan meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*). Temuan tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga memberikan manfaat strategis bagi organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Di sisi lain, *flexible working arrangement* (FWA) semakin banyak diterapkan sebagai salah satu strategi untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja karyawan. *Flexible working arrangement* mencakup berbagai bentuk pengaturan kerja seperti fleksibilitas waktu kerja, fleksibilitas lokasi kerja, *compressed workweek*, maupun sistem kerja hybrid. Melalui kebijakan tersebut, karyawan memiliki kesempatan untuk mengatur jadwal kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan pribadi dan profesional mereka. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penerapan FWA dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, produktivitas, serta kesejahteraan psikologis karyawan. Selain itu, FWA juga dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan daya tarik organisasi dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

Meskipun demikian, hasil penelitian mengenai pengaruh *flexible working arrangement* terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan temuan yang beragam. Beberapa penelitian menemukan bahwa fleksibilitas kerja mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja, sementara penelitian lainnya menunjukkan bahwa sistem kerja fleksibel dapat menimbulkan tantangan seperti menurunnya koordinasi tim, kesulitan pengawasan, gangguan komunikasi, serta meningkatnya risiko *work overload* akibat penggunaan teknologi digital yang berlebihan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *flexible working arrangement*, *work-life balance*, dan kinerja karyawan masih memerlukan kajian lebih lanjut, khususnya dalam konteks era digital yang terus berkembang.

Berdasarkan uraian tersebut, masih terdapat kebutuhan untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana *work-life balance* dan *flexible working arrangement* memengaruhi kinerja karyawan pada lingkungan kerja modern. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan kerja yang mampu meningkatkan produktivitas sekaligus menjaga kesejahteraan karyawan di era digital.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Menurut Sugiyono, metode kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan melalui analisis data statistik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *flexible working arrangement* terhadap kinerja karyawan pada era digital.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan atau instansi yang menerapkan sistem kerja fleksibel berbasis digital. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun dan pernah menjalankan *flexible working arrangement* seperti *work from home*, *hybrid working*, atau *flexible working hours*. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 100 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari *work-life balance* (X1) dan *flexible working arrangement* (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Indikator *work-life balance* meliputi keseimbangan waktu kerja dan kehidupan pribadi, keseimbangan tanggung jawab, serta kepuasan dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan sosial. Variabel *flexible working arrangement* diukur melalui fleksibilitas waktu kerja, fleksibilitas tempat kerja, dan kemudahan akses

teknologi kerja digital. Sementara itu, indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, produktivitas, ketepatan waktu, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan.

Data penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Penelitian ini dilakukan terhadap 100 karyawan yang bekerja pada perusahaan dengan penerapan sistem kerja fleksibel di era digital. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, sebagian besar responden menyatakan bahwa penerapan flexible working arrangement memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi mereka.

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat fokus dan produktivitas kerja yang lebih baik. Selain itu, work-life balance juga membantu mengurangi tingkat kelelahan kerja (burnout) akibat tekanan pekerjaan yang tinggi pada era digital.

Variabel flexible working arrangement juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem kerja fleksibel memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menentukan waktu dan tempat kerja sehingga mampu meningkatkan efisiensi kerja. Karyawan merasa lebih nyaman dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal ketika diberikan fleksibilitas dalam bekerja.

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa work-life balance dan flexible working arrangement secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada era digital. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan kerja karyawan melalui sistem kerja yang lebih fleksibel dan adaptif terhadap perkembangan teknologi.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada era digital. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih mampu mengelola stres kerja serta memiliki kondisi psikologis yang lebih stabil. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya konsentrasi, motivasi kerja, dan kemampuan menyelesaikan tugas secara efektif.

Pada era digital, tuntutan pekerjaan yang tinggi sering menyebabkan karyawan mengalami kelelahan kerja akibat penggunaan teknologi secara terus-menerus. Oleh karena itu, work-life balance menjadi kebutuhan penting bagi karyawan agar tetap produktif tanpa mengganggu kesehatan mental dan kehidupan sosial mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari dan Nugroho (2022) yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Selain work-life balance, flexible working arrangement juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem kerja fleksibel memungkinkan karyawan mengatur waktu kerja secara lebih

efektif sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan kenyamanan kerja. Penerapan flexible working arrangement seperti work from home dan hybrid working terbukti membantu karyawan mengurangi waktu perjalanan kerja serta meningkatkan fleksibilitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Namun demikian, penerapan sistem kerja fleksibel juga memerlukan pengawasan dan komunikasi kerja yang baik agar tidak menurunkan disiplin dan koordinasi antar karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memanfaatkan teknologi digital secara optimal untuk mendukung sistem kerja fleksibel yang efektif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance dan flexible working arrangement merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada era digital. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja fleksibel dan mendukung kesejahteraan karyawan akan lebih mudah meningkatkan produktivitas serta mempertahankan kualitas sumber daya manusia di tengah perkembangan teknologi yang semakin pesat.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa work-life balance dan flexible working arrangement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada era digital. Work-life balance membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga mampu mengurangi stres kerja dan meningkatkan produktivitas. Sementara itu, flexible working arrangement memberikan fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan tempat kerja yang berdampak pada meningkatnya efektivitas dan efisiensi kerja karyawan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penerapan sistem kerja fleksibel yang didukung penggunaan teknologi digital mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan nyaman bagi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui penerapan work-life balance dan flexible working arrangement secara optimal agar kinerja karyawan dapat terus meningkat pada era digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. (2022). Pengaruh media sosial terhadap perilaku konsumtif Generasi Z. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 7(1), 33–41.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khairani, N., & Pratiwi, R. (2023). Pengaruh TikTok Shop terhadap keputusan pembelian Generasi Z. *Jurnal Manajemen Digital*, 5(2), 120–128.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th ed.). Pearson Education.
- Montoya, P. (2008). *The brand called you*. McGraw-Hill.
- Nasution, A., & Putri, F. (2023). Social commerce dan keputusan pembelian konsumen pada platform TikTok Shop. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 88–97.
- Prasetyo, A., & Ramadhan, F. (2023). Pengaruh flexible working arrangement terhadap kinerja karyawan pada era digital. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Digital*, 5(2), 55–63.
- Putra, R., & Amelia, S. (2024). Strategi pemasaran digital UMKM melalui TikTok Shop. *Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia*, 6(1), 15–24.
- Rahmawati, D., & Sari, M. (2024). Pengaruh personal branding terhadap minat beli konsumen pada media sosial TikTok. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 4(1), 45–53.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

- Sari, D., & Nugroho, T. (2022). Work-life balance dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 40–48.
- Sari, M., & Hidayat, T. (2022). Pengaruh content marketing terhadap keputusan pembelian konsumen digital. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 10(3), 55–63.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Aziz-Ur-Rehman, M., & Siddiqui, D. A. (2020). Relationship Between Flexible Working Arrangements and Job Satisfaction Mediated by Work-Life Balance: Evidence from Public Sector Universities' Employees of Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(1), 104–127.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2010). Flexible Working Arrangements: An International Perspective. *Journal of Business and Psychology*.
- Driyantini, N., Afrianty, T. W., & Prasetya, A. (2020). Flexible Working Arrangement (FWA) sebagai Paradigma Baru dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Harjanti, D., & Prasetyo, A. (2025). The Influence of Flexible Working Arrangement on Employee Performance: The Mediating Role of Work-Life Balance. *Journal of Applied Management and Business*, 6(1).
- Hulu, F., & Siregar, R. (2024). The Influence of Work-Life Balance and Flexible Working Arrangement on Employee Performance. *Management Studies Journal*.
- Kasperczuk, A., Cwiąkała, M., Górka, E., et al. (2025). The Role of Work-Life Balance in Effective Business Management.
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2023). Relationship Between Work-Family Balance, Employee Well-Being and Job Performance. *Human Resource Management Review*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Smite, D., Moe, N. B., Tkalich, A., et al. (2022). Half-Empty Offices in Flexible Work Arrangements: Why Are Employees Not Returning?
- Thaufayl, M. H. C., & Nurhayati, S. (2024). The Effect of Flexible Working Arrangement and Work-Life Balance on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., Mohd, T., & Abdullah, K. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee Engagement. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 932–947.
- Zawacki-Richter, O., & Latchem, C. (2018). Exploring Four Decades of Research in Computers & Education. *Computers & Education*, 122, 136–152.