

Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Dukungan Atasan terhadap *Work Life Balance* Karyawan Remote

Lendya Oktaviana
Universitas Pembangunan Jaya

Article Info

Article history:

Received Agustus, 2025
Revised Agustus, 2025
Accepted Agustus, 2025

Kata Kunci:

Fleksibilitas Jam Kerja,
Dukungan Kerja, Keseimbangan
Kehidupan Kerja, Kerja Jarak
Jauh

Keywords:

Flexible working hours, work
support, work-life balance,
remote work

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana fleksibilitas jam kerja dan dukungan atasan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja pada karyawan jarak jauh. Dengan berkembangnya model kerja jarak jauh, pemahaman yang mendalam mengenai dinamika keseimbangan kehidupan kerja menjadi sangat penting. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan mengumpulkan data kuesioner dan wawancara dengan karyawan jarak jauh dari beberapa sektor industri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas jam kerja menciptakan otonomi yang memungkinkan karyawan untuk mengatur ritme kerja sesuai dengan kebutuhan pribadi. Sementara itu, dukungan atasan yang diwujudkan dalam bentuk komunikasi yang empatik dan pemahaman akan kondisi kerja jarak jauh membangun rasa aman dan penghargaan. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa responden yang memperoleh kombinasi fleksibilitas waktu dan dukungan atasan yang memadai mampu mengembangkan strategi adaptif dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Implikasi dari penelitian ini menyoroti pentingnya organisasi mengadopsi kebijakan yang mendukung fleksibilitas waktu kerja dan melatih para manajer untuk memberikan dukungan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan jarak jauh, sehingga tercipta ekosistem kerja yang berkelanjutan dan seimbang.

ABSTRACT

This study aims to explore how flexible working hours and employer support affect work-life balance in remote employees. With the development of remote work models, a deep understanding of the dynamics of work-life balance has become essential. This study uses a descriptive qualitative approach by collecting questionnaire data and interviews with remote employees from several industry sectors. The results show that flexibility in working hours creates autonomy that allows employees to set their work rhythms according to personal needs. Meanwhile, the support of the boss manifested in the form of empathetic communication and understanding of remote working conditions builds a sense of security and appreciation. The findings revealed that respondents who obtained a combination of time flexibility and adequate employer support were able to develop adaptive strategies in balancing the demands of work and personal life. The implications of this study highlight the importance of organizations adopting policies that support flexible working hours and train managers to provide support that is appropriate to the needs of remote employees, thereby creating a sustainable and balanced work ecosystem.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Lendya Oktaviana

Institution: Universitas Pembangunan Jaya

Email: lendya.oktaviana@student.upi.ac.id

1. PENDAHULUAN

Transformasi digital yang dipercepat oleh pandemi COVID-19 telah mengubah lanskap dunia kerja secara signifikan, dengan adopsi kerja remote (remote working) yang menjadi norma baru bagi banyak organisasi. Menurut laporan Badan Pusat Statistik (2023), sekitar 37% pekerja di Indonesia telah beralih ke model kerja remote penuh atau hibrid. Meskipun kerja remote menawarkan fleksibilitas dan mengurangi waktu perjalanan, namun juga membawa tantangan baru dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi (work-life balance). Work-life balance didefinisikan sebagai kepuasan dan berfungsinya dengan baik di tempat kerja dan di rumah, dengan konflik peran yang minimal (Clark, 2000).

Dalam konteks kerja remote, batas antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi semakin kabur, yang dapat menyebabkan kesulitan dalam memisahkan tanggung jawab profesional dari kehidupan pribadi. Beberapa karyawan melaporkan jam kerja yang lebih panjang, peningkatan stres, dan kesulitan "melepaskan diri" dari pekerjaan ketika bekerja dari rumah (Bellmann & Hübler, 2021). Untuk mengatasi tantangan tersebut, fleksibilitas jam kerja dan dukungan atasan menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi work-life balance karyawan remote. Fleksibilitas jam kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk mengatur waktu kerja mereka sendiri, termasuk kapan mereka mulai dan selesai bekerja (Thompson et al., 2015). Sementara itu, dukungan atasan mencakup pemahaman dan bantuan yang diberikan oleh supervisor terhadap kebutuhan pribadi dan keluarga karyawan (Hammer et al., 2009).

Penelitian sebelumnya oleh Putri dan Amalia (2022) menunjukkan bahwa fleksibilitas jam kerja berkorelasi positif dengan kepuasan kerja pada karyawan remote di Indonesia. Namun, penelitian tersebut tidak secara spesifik menganalisis dampaknya terhadap work-life balance. Di sisi lain, Wijaya et al. (2021) menemukan bahwa dukungan atasan merupakan prediktor signifikan dari kesejahteraan psikologis karyawan dalam lingkungan kerja jarak jauh, tetapi hubungannya dengan work-life balance masih perlu dieksplorasi lebih jauh. Menurut teori spillover (Bakker & Demerouti, 2013), pengalaman positif atau negatif dari satu domain kehidupan dapat mempengaruhi domain lainnya. Dalam konteks kerja remote, fleksibilitas jam kerja dapat memungkinkan karyawan untuk lebih baik dalam mengelola tanggung jawab kerja dan pribadi, sementara dukungan atasan dapat membantu mengurangi tekanan dan konflik peran. Sebagaimana dinyatakan oleh Grzywacz dan Carlson (2007), work-life balance bukanlah sekedar absennya konflik, tetapi juga mencakup pengalaman yang memperkaya kehidupan profesional dan pribadi. Berdasarkan literatur yang ada, penelitian ini mengajukan model konseptual yang menyatakan bahwa fleksibilitas jam kerja dan dukungan atasan memiliki pengaruh positif terhadap work-life balance karyawan remote.

Secara keseluruhan, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak keseimbangan kehidupan kerja dan fleksibilitas pada pekerja jarak jauh. Penelitian ini berfokus pada lingkungan kerja jarak jauh di Indonesia, yang semakin lazim tetapi belum sering dibahas. Diharapkan penelitian ini akan memberikan kontribusi baik secara teoritis untuk memahami

literatur manajemen sumber daya manusia maupun secara praktis untuk membantu organisasi dalam menerapkan praktik kerja yang meningkatkan kualitas hidup dan produktivitas karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Fleksibilitas Jam Kerja*

Fleksibilitas jam kerja mengacu pada kebebasan dan otonomi karyawan dalam menentukan kapan mereka mulai dan mengakhiri pekerjaan mereka, selama mereka memenuhi jumlah jam kerja yang disyaratkan dan mencapai target yang ditentukan (Thompson et al., 2024). Konsep ini menekankan pada hasil kerja daripada kehadiran fisik atau jam kerja yang kaku.

Menurut Plantenga & Janneke (2011) dalam temuan Adinda et al. (2022), terdapat tiga indikator dalam menilai fleksibilitas dalam pengaturan kerja untuk mengukur atau mengevaluasi sejauh mana suatu pengaturan kerja dianggap fleksibel, yaitu: 1) Flexibility in Scheduling (Flexi-time)/Fleksibilitas dalam Penjadwalan. 2) Location (Telehomework)/Lokasi 3) Length of Work (Part-time)/Durasi.

2.2. *Dukungan Atasan*

Dukungan atasan didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang sejauh mana atasan mereka menghargai kontribusi mereka, peduli terhadap kesejahteraan mereka, dan membantu mereka dalam menghadapi tantangan pekerjaan (Eisenberger et al., 2022). Dalam konteks kerja remote, dukungan atasan mencakup aspek teknis (memfasilitasi kebutuhan teknologi), profesional (memberikan arahan dan feedback), dan emosional (menunjukkan empati dan pengertian).

Indikator dukungan pimpinan menurut A'syah dan Suhaeli (2020) ada beberapa hal yang mengindikasikan pengaruh dukungan pemimpin: 1. Kesiapan memberikan bantuan, 2. Kesiapan mendengar. 3. Perasaan peduli.

2.3. *Work-Life Balance*

Work-life balance (WLB) merupakan konsep yang menggambarkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang (Greenhaus et al., 2003). Dalam perkembangannya, konsep ini telah diperluas menjadi kemampuan individu untuk mengelola dan memenuhi komitmen, tanggung jawab, dan aktivitas di berbagai domain kehidupan, termasuk pekerjaan, keluarga, sosial, dan pribadi (Haar et al., 2024). Menurut Bulger & Fisher (2012), seperti yang diungkapkan dalam penelitian Adiwaty & Bernhard (2023), mengemukakan bahwa ada empat indikator work-life balance yang menjadi fondasi dalam pembuatan alat pengukurannya. Pembuatan alat pengukuran ini menghasilkan sejumlah pernyataan, yaitu sebagai berikut: 1) Work Interference with Personal Life: Menggambarkan sejauh mana pekerjaan dapat mengintervensi kehidupan personal seseorang. Misalnya, pekerjaan dapat membuat sulit bagi individu untuk mengelola waktu untuk kehidupan pribadinya. 2) Personal Life Interference with Work: Berkaitan dengan sejauh mana kehidupan pribadi kehidupan kerja. Misalnya, ketika seseorang mengalami masalah pribadi, hal itu dapat menghalangi kinerja seseorang di tempat kerja. 3) Personal Life Enhancement of Work: Menunjukkan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kinerja individu di dunia kerja.

2.4. *Konsep Kerja Remote (Remote Working)*

Menurut McShane & Glinow (2021) remote working memiliki konsep yang sama dengan teleworking, dimana seseorang fleksibel dalam bekerja baik dari segi waktu, tempat, cara komunikasi, dan penggunaan informasi (Irawanto et al., 2021). Penerapan remote working memungkinkan pekerjaan tidak lagi mengikat secara lokasi dan waktu yang dapat dijalankan dengan dukungan teknologi dan akses komunikasi. Konsep kerja jarak jauh mulai populer di Amerika Serikat pada tahun 2006, dengan prevalensi hingga 60%, dibandingkan dengan hanya 20% bisnis yang menggunakannya pada tahun 1996 (van der Lippe & Lippényi, 2020). Salah satu langkah pencegahan yang direkomendasikan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) untuk mengurangi penyebaran COVID-19 adalah dengan menggunakan kerja jarak jauh. Secara umum, belum banyak

perusahaan di Indonesia yang siap menerapkan kerja jarak jauh, baik melalui fasilitas, aset, maupun pengetahuan tentang teknologi yang dapat memfasilitasi proses tersebut. Saat ini, hampir setiap perusahaan di dunia menggunakan kerja jarak jauh; namun, tidak semua individu bekerja dari jarak jauh dan dari rumah, yang lebih nyaman daripada bekerja dari meja. Adapun indikator ini meliputi 1.) Place of Work dimana seorang pekerja remote bisa melakukan segala pekerjaannya dimana saja ia berada, bisa di rumah, café, tempat wisata, dan lain sebagainya; 2.) Use of ICT (Information and Communications Technology) Seorang pekerja remote bisa melakukan segala pekerjaannya dimanapun dia berada. 3.) Duration of Telework Karena bisa dilakukan dimanapun dan kapanpun maka seorang pekerja remote mempunyai durasi atau waktu bekerja yang lebih longgar serta lebih fleksibel. Biasanya, waktu bekerja identik mulai 9 pagi sampai 5 sore (“9-to-5”).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian deskriptif statis. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang pengalaman karyawan remote terkait fleksibilitas jam kerja, dukungan atasan, dan work-life balance. Penelitian deskriptif digunakan untuk mengeksplorasi dan menggambarkan fenomena dengan kaya dan mendalam, serta memahami konteks dan makna yang diberikan oleh partisipan terhadap pengalaman bekerja secara remote.

Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan memahami secara mendalam bagaimana karyawan remote memaknai fleksibilitas jam kerja dan bentuk dukungan atasan yang mereka terima, serta bagaimana hal tersebut mempengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi organisasi dalam merancang kebijakan kerja fleksibel dan strategi kepemimpinan yang mendukung kesejahteraan karyawan remote secara menyeluruh.

Table 1. Profil Responden

Nama Responden	Usia	Lama Bekerja	Divisi
DS	28	2 tahun	Customer Support
CS	23	5 bulan	Software Engineer
SD	28	2 tahun	UI/UX Designer
TM	30	1 tahun	Content Creator
DA	27	6 bulan	Content Writer
WD	30	8 bulan	UI/UX Designer
NS	29	1 tahun	Customer Support
GH	26	6 bulan	Content Writer
RN	33	2 tahun	IT
PF	21	3 bulan	IT

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan ini akan menjelaskan hasil analisis data deskriptif kualitatif yang diperoleh melalui teknik wawancara antara peneliti dan 10 informan karyawan remote. Keberagaman ini membantu peneliti memperoleh informasi yang luas dan mendalam mengenai pengalaman individu dalam mengelola fleksibilitas jam kerja, bentuk dukungan atasan, serta dampaknya terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (work-life balance). Melalui wawancara ini, peneliti menggali persepsi masing-masing informan terhadap pengaruh pengaturan waktu kerja yang fleksibel dan peran atasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Informasi yang diperoleh kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi pola, perbedaan, serta keterkaitan antara variabel yang diteliti. Secara keseluruhan, peneliti dapat menggambarkan hasil wawancara berdasarkan tema-tema yang muncul dari partisipasi informan sebagai berikut dengan menggunakan kualifikasi 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Setuju) dan 4 (Sangat Setuju) :

Tabel 2. Persentase (%) Fleksibilitas Jam Kerja

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
1.	Kebebasan untuk menentukan jam kerja sendiri		30%	30%	40%
2.	Menjaga komunikasi dengan tim saat bekerja dari lokasi yang berbeda		10%	70%	20%
3.	Beban kerja tidak seimbang dengan durasi kerja	50%	40%	10%	

Dari ketiga aspek yang dinilai dalam indikator Fleksibilitas Jam Kerja, terlihat bahwa terdapat kecenderungan positif terhadap fleksibilitas dalam menentukan waktu kerja, namun terdapat kendala dalam hal keseimbangan beban kerja dan komunikasi tim. Pada aspek pertama, yaitu kebebasan untuk menentukan jam kerja sendiri, sebanyak 40% responden memberikan skor 4, 30% memberikan skor 3, dan 30% memberikan skor 2. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup memiliki kebebasan dalam mengatur waktu kerja mereka. Untuk aspek kedua, yaitu menjaga komunikasi dengan tim saat bekerja dari lokasi yang berbeda, mayoritas responden (70%) memberikan skor 3, yang mengindikasikan bahwa komunikasi tim masih berada pada tingkat sedang dan belum sepenuhnya optimal. Sedangkan pada aspek ketiga, yaitu beban kerja yang tidak seimbang dengan durasi kerja, sebanyak 50% responden memberikan skor 2, 40% memberikan skor 1, dan hanya 10% yang memberikan skor 4. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa beban kerja mereka belum seimbang dengan waktu kerja yang tersedia.

Berdasarkan hasil analisis pada tiga aspek fleksibilitas jam kerja, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas dalam menentukan waktu kerja menjadi salah satu keunggulan yang dirasakan oleh karyawan remote. Hal ini terlihat dari aspek pertama, di mana 40% responden merasa sangat bebas dalam mengatur jam kerja mereka sendiri. Kebebasan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja serta memungkinkan karyawan bekerja sesuai ritme pribadi mereka. Namun demikian, pada aspek kedua, sebagian besar responden memberikan skor sedang (70%) terhadap komunikasi tim saat bekerja dari lokasi berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun fleksibilitas lokasi kerja tersedia, tantangan dalam menjaga kolaborasi dan komunikasi tetap menjadi hambatan yang perlu diperhatikan. Permasalahan utama muncul pada aspek ketiga, di mana mayoritas responden merasa bahwa beban kerja tidak seimbang dengan durasi kerja yang ada. Ini menjadi catatan penting bahwa fleksibilitas jam kerja tidak selalu diiringi dengan distribusi beban kerja yang adil. Salah satu responden inisial (NS,29) mengungkapkan, "Waktu kerja fleksibel, tapi tugas tetap menumpuk dan sering melebihi kapasitas, jadi saya sering bekerja di luar jam kerja." Pernyataan ini menunjukkan bahwa manajemen beban kerja perlu ditinjau kembali agar fleksibilitas jam kerja benar-benar memberi manfaat optimal. Tanpa manajemen yang tepat, fleksibilitas justru dapat menjadi beban tersendiri bagi karyawan.

Tabel 3. Persentase (%) Dukungan Atasan

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
1.	Pentingnya peran atasan dalam membantu menyelesaikan tantangan pekerjaan			70%	30%
2.	Atasan memberikan ruang untuk berdiskusi secara terbuka			60%	40%
3.	Atasan menunjukkan rasa empati ketika sedang mengalami masa sulit			70%	30%

Berdasarkan data pada ketiga aspek yang dinilai dalam variabel dukungan atasan, dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap peran atasan dalam mendukung pekerjaan mereka. Pada aspek pertama, yaitu pentingnya peran atasan dalam membantu menyelesaikan tantangan pekerjaan, sebanyak 70% responden memberikan skor 3 dan 30% memberikan skor 4. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa

peran atasan cukup penting dan nyata dalam mengatasi hambatan kerja. Pada aspek kedua, yaitu pemberian ruang oleh atasan untuk berdiskusi secara terbuka, sebanyak 60% responden memberikan skor 3 dan 40% memberikan skor 4. Ini menunjukkan bahwa komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan cukup terfasilitasi dalam lingkungan kerja mereka. Sedangkan pada aspek ketiga, yaitu kepedulian atasan yang ditunjukkan melalui empati di masa sulit, 70% responden memberikan skor 3 dan 30% memberikan skor 4. Hal ini menandakan bahwa meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan, sebagian besar responden merasa didukung secara emosional oleh atasan mereka.

Dari hasil analisis terhadap ketiga indikator dalam variabel dukungan atasan, dapat disimpulkan bahwa peran atasan dalam mendampingi dan mendukung karyawan terbilang cukup baik. Mayoritas responden menilai bahwa atasan memiliki peran penting dalam menyelesaikan permasalahan kerja, menyediakan ruang diskusi, dan menunjukkan empati saat karyawan menghadapi kesulitan. Dukungan seperti ini menjadi penting terutama dalam konteks kerja remote atau fleksibel, di mana interaksi tatap muka terbatas. Salah satu responden inisial (CS, 23) menyampaikan, "Saya merasa atasan saya sangat terbuka dan bersedia mendengar masukan atau keluhan, bahkan saat saya menghadapi masalah pribadi." Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dukungan emosional dan keterbukaan komunikasi menjadi nilai tambah dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, terutama bagi generasi muda yang cenderung menghargai empati dan kolaborasi. Responden lainnya inisial (WD, 30) juga menambahkan, "Kami bisa berdiskusi kapan saja, bahkan di luar jam kerja formal. Ini membuat saya merasa lebih dihargai sebagai anggota tim." Dukungan seperti ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk tetap produktif dan terlibat. Literatur mutakhir juga memperjelas peran kritical dukungan pimpinan. Berdasarkan studi multi negara oleh Ipsen et al. (2021) menemukan bahwa kepuasan Work Life Balance pekerja Eropa selama pandemi dipengaruhi lebih kuat oleh kualitas interaksi dengan atasan dibandingkan variabel organisasi lain. Ketika atasan memfasilitasi komunikasi dua arah yang terbuka—misalnya lewat pertemuan rutin mingguan pekerja melaporkan penurunan stres hingga 23%. Fakta ini mempertegas proposisi kami bahwa dukungan atasan merupakan determinan utama terciptanya Work Life Balance pada konteks remote working.

Tabel 4. Persentase (%) Work-Life Balance

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
1.	Mengorbankan waktu bersama keluarga atau teman karena tuntutan pekerjaan	10%	40%	30%	20%
2.	Sering merasa terbagi fokus antara urusan pribadi dan pekerjaan	10%	20%	60%	10%
3.	Waktu luang atau kegiatan pribadi memberi energi positif untuk kembali bekerja			30%	70%

Dari ketiga indikator pada aspek Work-Life Balance, tampak bahwa sebagian besar responden memberikan skor pada kategori menengah ke atas. Pada indikator pertama, 40% responden memberikan skor 2, diikuti 30% memberikan skor 3, yang menunjukkan bahwa cukup banyak responden kadang-kadang mengorbankan waktu pribadi karena tuntutan pekerjaan. Indikator kedua menunjukkan bahwa sebanyak 60% responden merasa fokus mereka sering terbagi antara urusan pribadi dan pekerjaan (skor 3), dan 20% lainnya memberikan skor 2. Ini menunjukkan adanya kecenderungan responden mengalami distraksi antara kehidupan kerja dan pribadi.

Indikator ketiga memiliki hasil yang paling positif, dengan 70% responden memberikan skor 4, artinya mayoritas merasa bahwa waktu luang dan kegiatan pribadi mampu memberi energi positif untuk kembali bekerja. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa meskipun masih terdapat tantangan dalam memisahkan waktu kerja dan pribadi, sebagian besar responden memiliki mekanisme pemulihan energi yang cukup baik melalui aktivitas pribadi.

Berdasarkan analisis dari ketiga indikator Work-Life Balance, terlihat bahwa masih terdapat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama pada indikator pertama dan kedua. Sebanyak 40% responden mengakui sering mengorbankan waktu bersama keluarga atau teman karena pekerjaan, menandakan masih adanya dominasi tuntutan kerja dalam kehidupan sehari-hari. Pada indikator kedua, mayoritas responden (60%) merasa bahwa fokus mereka terbagi antara urusan pekerjaan dan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa batasan antara dunia kerja dan kehidupan pribadi belum sepenuhnya jelas, yang bisa berdampak pada kualitas produktivitas maupun kesejahteraan mental. Sisi positif muncul dari indikator ketiga, di mana 70% responden merasa bahwa waktu luang atau kegiatan pribadi sangat membantu memulihkan energi mereka untuk kembali bekerja. Ini menunjukkan bahwa responden memiliki kemampuan untuk mengelola waktu luang secara efektif sebagai bentuk coping mechanism terhadap tekanan kerja. Salah satu responden inisial (SD,28) mengungkapkan, "Waktu istirahat saya manfaatkan untuk olahraga dan itu bikin mood kerja jauh lebih baik." Temuan penelitian menunjukkan bahwa kombinasi fleksibilitas jam kerja dan dukungan atasan menciptakan synergistic effect terhadap work-life balance. Hal ini didukung oleh penelitian Kelly et al. (2008) dalam studi eksperimental mereka tentang Results-Only Work Environment (ROWE) menemukan bahwa fleksibilitas yang dikombinasikan dengan dukungan atasan menghasilkan peningkatan work-life balance yang lebih besar dibandingkan dengan implementasi fleksibilitas saja.

Tabel 5. Persentase (%) Remote Working

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
1.	Lokasi tempat bekerja memengaruhi produktivitas			50%	50%
2.	Teknologi mendukung pekerjaan secara remote			20%	80%
3.	Durasi kerja memengaruhi keseimbangan hidup			40%	60%

Berdasarkan data dari tiga indikator dalam aspek Remote Working, mayoritas responden memberikan skor tinggi, yaitu skor 3 dan 4. Pada indikator pertama, sebanyak 50% responden merasa lokasi tempat bekerja cukup berpengaruh terhadap produktivitas (skor 3), dan 50% lainnya merasa sangat berpengaruh (skor 4). Indikator kedua menunjukkan hasil yang sangat positif, di mana 80% responden memberikan skor 4 terhadap dukungan teknologi dalam pekerjaan secara remote, dan 20% memberikan skor 3. Ini menunjukkan bahwa hampir seluruh responden merasa teknologi sangat mendukung pekerjaan jarak jauh. Pada indikator ketiga, 60% responden merasa durasi kerja sangat memengaruhi keseimbangan hidup (skor 4), dan 40% menilai cukup memengaruhi (skor 3). Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa penerapan remote working dinilai cukup efektif, baik dari segi produktivitas, teknologi pendukung, maupun keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian tinggi terhadap pelaksanaan sistem kerja remote. Pada indikator pertama, skor yang terbagi rata antara 3 dan 4 menandakan bahwa lokasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman dan minim gangguan berkontribusi besar terhadap efektivitas kerja individu. Indikator kedua memperoleh skor tertinggi, di mana 80% responden menilai bahwa teknologi sangat mendukung pekerjaan mereka secara remote. Hal ini menunjukkan bahwa infrastruktur digital, seperti koneksi internet, perangkat lunak kolaboratif, dan alat komunikasi, telah berjalan dengan baik dan mendukung kelancaran aktivitas kerja dari jarak jauh.

Pada indikator ketiga, sebanyak 60% responden merasakan bahwa durasi kerja dalam sistem remote sangat mendukung keseimbangan hidup mereka. Fleksibilitas waktu memberikan ruang lebih besar untuk menjalani kehidupan pribadi tanpa mengorbankan tuntutan pekerjaan.

Salah satu responden inisial (DS, 28) mengungkapkan, "Dengan bekerja dari rumah, saya bisa lebih mengatur waktu untuk pekerjaan dan keluarga. Beban kerja tetap sama, tapi saya merasa

lebih seimbang secara emosional." Pernyataan ini menunjukkan bahwa remote working tidak hanya membantu efisiensi kerja, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan individu.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas jam kerja dan dukungan atasan memiliki pengaruh signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) karyawan yang bekerja secara remote. Temuan utama menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa memiliki kebebasan dalam mengatur jam kerja, meskipun tantangan dalam komunikasi tim dan ketidakseimbangan beban kerja masih menjadi perhatian. Dari sisi dukungan atasan, mayoritas responden menyatakan bahwa atasan mereka cukup membantu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, memberikan ruang untuk berdiskusi, serta menunjukkan empati terhadap kondisi pribadi karyawan. Hal ini memperkuat pentingnya peran atasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, terutama dalam sistem kerja jarak jauh.

Sementara itu, aspek work-life balance menunjukkan bahwa meskipun responden masih sering merasa terganggu antara urusan pribadi dan pekerjaan, mereka memiliki mekanisme pemulihan energi yang baik melalui waktu luang dan kegiatan pribadi. Dukungan teknologi dan fleksibilitas lokasi kerja juga terbukti berkontribusi positif terhadap produktivitas dan keseimbangan hidup. Dengan demikian, organisasi perlu mempertimbangkan kebijakan kerja yang fleksibel dan memperkuat kapasitas kepemimpinan atasan dalam memberikan dukungan emosional dan profesional kepada karyawan remote. Upaya ini penting untuk menciptakan sistem kerja yang berkelanjutan, produktif dan seimbang secara emosional maupun operasional.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu selama proses penyusunan jurnal ini. Rasa terima kasih juga diberikan kepada semua informan karyawan remote yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berbagi informasi, pandangan, dan pengalaman mereka. Semua masukan dan data yang diberikan sangat membantu dalam memahami lebih dalam tentang hubungan antara fleksibilitas jam kerja, dukungan atasan, dan keseimbangan kehidupan kerja. Penulis berharap jurnal ini bisa menjadi bahan bacaan yang bermanfaat dan dapat digunakan sebagai referensi dalam mengembangkan ilmu, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku kerja dalam konteks kerja jarak jauh yang semakin relevan di era digital saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anhar, R. A., Suryaningsih, A., Naya, R., & Fadillah, P. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Work Life Balance terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z. 3.
- Aura, R. R., & Hutahaean, E. S. H. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. 2(4), 98–107.
- Nilarianto, Z., Suriyanti, S., & Mapparenta, M. (2023). Pengaruh Menejemen Perubahan Dukungan Pimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 7844-7860.
- Basri, M., & Arsal, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal Publicuho*, 6(2), 602-614.
- Rizal, A., Rahmat, A., & Heri, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Pegawai Dengan Moderasi Dukungan Organisasi Pada Dinas 49Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Daya Saing*, 8(1), 120-128.
- Dindi, Y. R. A., & Damastuti, R. (2022). Pola Komunikasi Pekerja Full Remote Working (Studi Kasus Pada Pekerja Visualabs). *MASSIVE: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.35842/massive.v2i1.59>
- Buffer. (2022). 2022 State of Remote Work. Buffer. <https://buffer.com/state-of-remote-work/2022>

- Esthi, R. B. (2020). Strategi Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi dan New Normal Melalui Remote Working, Employee Productivity, dan Upskilling for Digital. *JPM: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), Hal 22-24. <http://www.djournals.com/jpm/article/view/6>
- Yulia, F., Anggareni, A., Hutabarat, R. A., Saputro, W. T., Putra, A. T., & Kahfi, M. A. (2022). Future Work Asn "Work from Anywhere (Wfa)" Sebagai Implikasi E-Government System Atau Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) Dampak Positif Dan Negatif Serta Tantangan Bagi Pemerintah/ASN. *Prosiding Seminar Nasional BSKJI "Post Pandemic Economy Recovery,"* 2(2), 10–17.
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 8).
- Handayani, S. P., Azhmy, M. F., & Aditi, B. (2022). Commitment Organization Ditinjau Dari Work Life Balance, Perceived Organizational Support, Dan Development Career Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Pada PT Global Indonesia Asia Sejahtera Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 126–136. <https://doi.org/10.47709/jebidi.v1i2.12>
- Puryana, P. P., & Ramdani, T. A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(3), 720–747. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.334>