



DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt.v7i6>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Jam Kerja Fleksibel, Kerja dari Rumah, dan Kelelahan Kerja terhadap Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Z di Indonesia

Misael Anju Manata Sinaga¹, Ratna Komala Putri²

¹Management Study Program, School of Economics and Business, Telkom University, Bandung, Indonesia, misael@student.telkomuniversity.ac.id

²Management Study Program, School of Economics and Business, Telkom University, Bandung, Indonesia, ratnakomalaputri@telkomuniversity.ac.id

Corresponding Author: ratnakomalaputri@telkomuniversity.ac.id²

Abstract: *The influence of flexible working hours, teleworking from home, and work-related fatigue on work-life balance among generation Z employees in Indonesia. Work pattern changes have made work-life balance a central issue for Generation Z employees who expect flexibility and well-being. This study aims to analyze the effects of flexible working hours, teleworking from home, and work-related fatigue on work-life balance among Generation Z employees in Indonesia. A quantitative explanatory survey was conducted using online questionnaires from 150 Generation Z employees with flexible work experience. Data were analyzed using structural equation modeling based on partial least squares. The results show that flexible working hours and teleworking from home positively affect work-life balance and reduce work-related fatigue, while work-related fatigue negatively affects work-life balance. Work-related fatigue also mediates the effects of both flexible work practices on work-life balance. The study concludes that flexible work improves balance when fatigue is properly managed.*

Keyword: *Flexible working hours, teleworking from home, work-related fatigue, work-life balance, Generation Z*

Abstrak: Pengaruh jam kerja fleksibel, kerja dari rumah, dan kelelahan kerja terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Perubahan pola kerja menjadikan keseimbangan kerja dan kehidupan sebagai isu penting bagi karyawan Generasi Z. Penelitian ini menganalisis pengaruh jam kerja fleksibel, kerja dari rumah, dan kelelahan kerja terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan survei eksplanatori. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring terhadap 150 karyawan Generasi Z yang memiliki pengalaman kerja fleksibel dan dianalisis menggunakan pemodelan persamaan struktural berbasis kuadrat terkecil parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jam kerja fleksibel dan kerja dari rumah berpengaruh positif terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan serta menurunkan kelelahan kerja, sedangkan kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan. Kelelahan kerja juga memediasi pengaruh kedua praktik kerja fleksibel tersebut.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa fleksibilitas kerja meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan jika kelelahan dikelola dengan baik.

Kata Kunci: Jam kerja fleksibel, kerja dari rumah, kelelahan kerja, keseimbangan kerja dan kehidupan, Generasi Z

PENDAHULUAN

Transformasi dalam sistem dan pola kerja kini menjadi salah satu topik utama dalam kajian manajemen sumber daya manusia, seiring dengan semakin luasnya adopsi sistem kerja fleksibel, kerja jarak jauh, serta model kerja hibrida oleh berbagai organisasi. Pergeseran ini tidak semata-mata berdampak pada waktu dan tempat karyawan bekerja, tetapi juga mengubah cara mereka mengelola energi, menetapkan prioritas, serta menyeimbangkan antara tuntutan profesional dan kebutuhan kehidupan pribadi. Secara teoritis, fleksibilitas kerja dipandang sebagai strategi yang mampu meningkatkan otonomi, efisiensi, dan kesejahteraan karyawan. Kebijakan organisasi yang mendukung *work-life balance* tidak hanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, tetapi juga pada keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi (Luturlean et al., 2021). Namun temuan empiris terkini menunjukkan bahwa dampaknya tidak selalu bersifat positif. Fleksibilitas yang tidak dibarengi dengan pengelolaan batas kerja yang memadai justru berpotensi menciptakan tekanan baru ketika pekerjaan mulai merambah ke dalam ruang kehidupan personal karyawan (Bloom et al., 2024; Chung & van der Lippe, 2020; Shirmohammadi et al., 2022; Wang et al., 2021).

Konteks ini memperoleh urgensi tersendiri di Indonesia, mengingat Generasi Z kini tengah mengukuhkan posisinya sebagai aktor penting dalam ekosistem ketenagakerjaan nasional. Data Sensus Penduduk 2020 mencatat bahwa kohort ini menempati proporsi demografis terbesar dalam struktur populasi Indonesia, mencapai sekitar 27,94% dari total penduduk (Badan Pusat Statistik, 2020). Generasi yang tumbuh dalam lingkungan digital ini membawa seperangkat orientasi nilai yang berbeda secara signifikan dari generasi pendahulunya mereka cenderung menempatkan makna kerja, elastisitas sistem, dukungan institusional, serta kesehatan mental sebagai bagian tak terpisahkan dari ekspektasi profesional mereka, termasuk keseimbangan antara tuntutan karier dan kehidupan pribadi sebagai hak yang inheren (Barhate & Dirani, 2022; Benítez-Márquez et al., 2022; Chillakuri, 2020). Konsekuensinya, kajian mengenai *work-life balance* pada segmen ini menjadi sangat krusial, mengingat keterkaitan langsungnya dengan tingkat produktivitas, loyalitas organisasional, kepuasan kerja, serta keberlanjutan karier jangka panjang.

Work-life balance mengacu pada kapasitas pribadi dalam mengatur dan menyeimbangkan tuntutan dari domain pekerjaan dan kehidupan pribadi secara sepadan, tanpa mengorbankan salah satu di antaranya secara berlebihan. Dalam konteks organisasi kontemporer, konsep keseimbangan ini tidak hanya berkaitan dengan alokasi waktu, melainkan juga meliputi kemampuan karyawan dalam mempertahankan energi, menjaga kesejahteraan psikologis, dan mempertahankan komitmen pada pekerjaan serta kehidupan pribadi. *Work-life balance* yang baik erat kaitannya dengan peningkatan kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan berkurangnya tekanan terkait pekerjaan. Sementara itu, kondisi ketidakseimbangan dapat memperburuk tekanan psikologis, memunculkan konflik antara peran kerja dan keluarga, serta menurunkan kualitas kehidupan secara keseluruhan (Baum & Rau, 2024; Orešković et al., 2023; K. D. V. Prasad et al., 2025; Vyas & Butakhieo, 2020). Atas dasar tersebut, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang dapat memperkuat maupun melemahkan *work-life balance*, terutama di kalangan pekerja muda yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas.

Salah satu bentuk fleksibilitas kerja yang banyak digunakan adalah Jam kerja fleksibel. Jam kerja fleksibel memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk mengatur waktu kerja sesuai kebutuhan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kebijakan ini dapat membantu karyawan

mengurangi tekanan akibat jadwal kerja yang kaku, mengatur waktu istirahat, serta menyesuaikan pekerjaan dengan tanggung jawab personal. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengaturan waktu kerja yang fleksibel dapat meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan karena memberikan otonomi waktu dan mengurangi konflik antara peran kerja dan nonkerja (Chung et al., 2021; Herrera-Ballesteros et al., 2025). Namun, fleksibilitas waktu juga memerlukan pengendalian batas kerja yang jelas. Apabila karyawan memiliki keleluasaan waktu tetapi tetap dibebani ekspektasi untuk selalu tersedia, fleksibilitas dapat berubah menjadi tekanan kerja yang memperpanjang durasi kerja dan mengurangi waktu pemulihan (Baum & Rau, 2024; Chung & van der Lippe, 2020).

Selain jam kerja fleksibel, kerja dari rumah juga menjadi faktor penting dalam pembentukan keseimbangan kerja dan kehidupan. Kerja dari rumah memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan dari rumah dengan dukungan teknologi informasi dan komunikasi. Sistem ini dapat mengurangi waktu perjalanan, meningkatkan kenyamanan kerja, dan memberikan ruang bagi karyawan untuk mengatur aktivitas pribadi secara lebih efektif. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa bekerja dari rumah dapat memberikan manfaat terhadap *work-life balance* ketika karyawan memiliki dukungan organisasi, lingkungan kerja rumah yang memadai, komunikasi yang jelas, serta kemampuan mengelola batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Galanti et al., 2021; Oakman et al., 2020; Xiao et al., 2021). Selanjutnya, (Saputra & Sudiana, 2022) menunjukkan bahwa *digital resources* dan *remote leadership* berkontribusi terhadap produktivitas *telework*. Hal ini memperkuat argumen bahwa kebijakan bekerja dari rumah perlu disertai dukungan teknologi, komunikasi, dan kepemimpinan yang jelas agar tidak menurunkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Akan tetapi, kerja dari rumah juga dapat menimbulkan masalah seperti isolasi sosial, distraksi rumah tangga, kesulitan memisahkan ruang kerja dan ruang personal, serta peningkatan konflik peran apabila tidak dikelola dengan baik (Elbaz et al., 2023; Shirmohammadi et al., 2022). Keberhasilan kerja dari rumah juga bergantung pada kesiapan fasilitas digital yang tersedia di rumah. Ketersediaan fasilitas digital di rumah berkaitan dengan produktivitas kerja. Hal ini menegaskan bahwa *telework* tidak cukup dipahami sebagai pemindahan lokasi kerja, tetapi juga membutuhkan dukungan infrastruktur digital yang memadai (Saputra et al., 2021).

Dalam penerapan kerja fleksibel, kelelahan kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. Kelelahan kerja adalah kondisi dimana kelelahan fisik, mental, dan emosional yang muncul disebabkan tuntutan pekerjaan yang berlangsung terus-menerus dan tidak diimbangi dengan pemulihan yang cukup. Kelelahan kerja dapat terjadi pada sistem kerja konvensional maupun sistem kerja fleksibel, terutama ketika karyawan menghadapi beban kerja tinggi, tuntutan digital, komunikasi daring yang intens, jam kerja tidak teratur, dan batas kerja yang kabur. Studi mengenai *remote work* menunjukkan bahwa penggunaan teknologi kerja yang intens dapat berkaitan dengan kelelahan, stres kerja, *emotional exhaustion*, dan *burnout*, yang pada akhirnya melemahkan kesejahteraan *work-life balance* karyawan (Capone et al., 2024; Costin et al., 2023; K. D. V. Prasad et al., 2023). Dengan demikian, kelelahan kerja dapat menjadi faktor yang menurunkan keseimbangan kerja dan kehidupan, meskipun karyawan memiliki akses terhadap fleksibilitas kerja.

Keterkaitan antara jam kerja fleksibel, kerja dari rumah, kelelahan kerja, dan *work-life balance* mengindikasikan bahwa fleksibilitas kerja tidak semata-mata dapat dipahami sebagai kebijakan administratif, tetapi juga sebagai mekanisme psikologis dan perilaku yang bersifat dinamis. Jam kerja fleksibel dan kerja dari rumah berpotensi meningkatkan *work-life balance* melalui jalur otonomi, pengurangan waktu perjalanan, dan peningkatan kendali individu atas jadwal kerja. Namun, manfaat tersebut dapat berkurang ketika karyawan mengalami kelelahan kerja akibat tekanan pekerjaan yang berat, tuntutan digital yang tinggi, atau lemahnya pemisahan antara peran kerja dan pribadi. Penelitian Herrera-Ballesteros et al. (2025) menunjukkan bahwa kebijakan *flexible working time* dan kerja dari rumah berhubungan dengan *work-life balance*, serta kelelahan kerja memiliki peran penting dalam menjelaskan hubungan

tersebut. Sejalan dengan penelitian-penelitian lain yang mengidentifikasi bahwa *remote work* dan kerja fleksibel dapat memberikan dampak yang positif maupun negatif tergantung bagaimana dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan kemampuan karyawan dalam mengelola batas kerja (Bloom et al., 2024; Elbaz et al., 2023; Shirmohammadi et al., 2022).

Meskipun penelitian mengenai *flexible work arrangement*, *teleworking*, *fatigue*, dan *work-life balance* telah berkembang, masih terdapat gap riset yang perlu diperhatikan. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya membahas kerja fleksibel dalam konteks umum pekerja dewasa atau pada masa pandemi, sementara kajian yang secara khusus menempatkan karyawan Generasi Z sebagai subjek penelitian masih terbatas (Barhate & Dirani, 2022; Benítez-Márquez et al., 2022). Kedua, penelitian terdahulu banyak membahas jam kerja fleksibel dan kerja dari rumah secara terpisah, padahal dalam praktik organisasi kedua bentuk fleksibilitas tersebut sering berjalan bersamaan. Ketiga, masih terbatas penelitian yang menguji kelelahan kerja sebagai faktor yang dapat menjelaskan mengapa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan atau justru melemahkan *work-life balance*. Keempat, konteks Indonesia memiliki karakteristik tenaga kerja, budaya organisasi, infrastruktur digital, dan pola kerja yang berbeda, sehingga diperlukan penelitian empiris yang berfokus pada karyawan Generasi Z di Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh jam kerja fleksibel, kerja jarak jauh, dan kelelahan kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan Generasi Z di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman empiris tentang bagaimana jam kerja fleksibel dan kerja jarak jauh memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, serta peran kelelahan kerja dalam hubungan tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi dalam pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaturan kerja fleksibel, kesejahteraan karyawan, dan manajemen Generasi Z di organisasi modern.

METODE

Dalam menguji keterkaitan antar variabel dalam kerangka model penelitian ini secara sistematis, dipilih pendekatan kuantitatif dengan rancangan studi eksplanatoris. Pemilihan desain eksplanatoris didasarkan pada orientasi penelitian yang bertujuan mengidentifikasi dan mengukur hubungan kausal di antara variabel-variabel yang diteliti, yakni fleksibilitas jam kerja, kerja jarak jauh, kelelahan kerja, serta keseimbangan kerja-kehidupan pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Pengumpulan data berlangsung secara *cross-sectional* melalui survei daring, dengan pertimbangan bahwa pendekatan ini mampu merekam persepsi responden dalam satu titik waktu yang konsisten. Analisis data memanfaatkan pemodelan persamaan struktural berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) sebagai kerangka analitik, mengingat kesesuaiannya untuk mengevaluasi model dengan konstruk laten dari data survei serta popularitasnya dalam riset manajemen dan perilaku organisasi (Benitez et al., 2020; Hair & Alamer, 2022).

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang tergolong dalam kategori Generasi Z di Indonesia dan saat ini masih aktif bekerja dengan menerapkan model kerja fleksibel. Pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* menggunakan *purposive sampling*, yaitu memilih responden dengan kriteria spesifik yang selaras dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria responden yang ditetapkan yaitu: termasuk dalam kelompok Generasi Z, aktif bekerja, dan berpengalaman bekerja dengan model kerja fleksibel, baik dalam bentuk jam kerja fleksibel maupun kerja jarak jauh dari rumah. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 150 responden.

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan platform *Google Form*. Instrumen penelitian ini disusun dengan pernyataan tertutup menggunakan skala Likert lima poin. Untuk variabel TWH, FWH, dan WRF, skala yang diterapkan adalah (skor 1) untuk tidak pernah, sampai dengan (skor 5) untuk selalu. Sementara itu, pengukuran variabel WLB menggunakan skala terbalik (*reverse scoring*). Pembalikan skala

pada WLB dilakukan agar skor yang lebih tinggi mencerminkan tingkat *work-life balance* yang lebih baik. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini mengacu pada literatur mengenai fleksibilitas kerja, *teleworking*, kelelahan kerja, dan *Work-Life Balance* (Chung & van der Lippe, 2020; Herrera-Ballesteros et al., 2025).

Analisis data pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Proses analisis dilaksanakan dalam dua tahapan, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Evaluasi model pengukuran mencakup penilaian nilai *outer loading*, *Cronbach's alpha*, *composite reliability*, *Average Variance Extracted* (AVE), serta validitas diskriminan. Selanjutnya, evaluasi model struktural dilakukan dengan menguji *path coefficient*, *t-statistics*, *p-value*, *R-square*, dan *effect size* melalui prosedur *bootstrapping*. SEM-PLS dipilih karena sesuai guna menguji model prediktif dengan konstruk laten dan data survei (Benitez et al., 2020; Cheah et al., 2024; Hair & Alamer, 2022; Henseler et al., 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Total partisipan yang terlibat dalam studi ini berjumlah 150 orang. Sebelum memasuki tahap pengujian model, profil demografis responden dipaparkan sebagai gambaran awal mengenai karakteristik sampel yang digunakan. Ditinjau dari komposisi gender, kelompok perempuan mendominasi dengan 90 responden (60,0%), sementara responden laki-laki berjumlah 60 orang (40,0%). Dari sisi rentang usia, mayoritas responden berada pada kategori 23–27 tahun dengan proporsi 57,3%. Kelompok usia 18–22 tahun mencakup 37 responden (24,7%), sedangkan usia 27–29 tahun diwakili oleh 27 responden (18,0%). Berkaitan dengan status pernikahan, sebagian besar subjek tercatat belum menikah, yakni sebanyak 95 orang (63,3%), diikuti oleh responden menikah sejumlah 31 orang (20,7%), cerai hidup 15 orang (10,0%), dan cerai mati 9 orang (6,0%). Dari aspek status kepegawaian, responden dengan ikatan kerja kontrak lebih mendominasi dengan 77 orang (51,3%), dibandingkan karyawan tetap yang berjumlah 73 orang (48,7%). Adapun berdasarkan masa kerja, lebih banyak responden telah bekerja selama 2–5 tahun (37,3%), disusul kelompok dengan masa kerja 1–3 tahun (30,7%), lebih dari 5 tahun (16,7%), dan kurang dari 1 tahun (15,3%).

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian *outer model* dilakukan guna menilai reliabilitas dan validitas konstruk penelitian. Konstruk yang diuji terdiri dari Jam kerja fleksibel (FWH), *Work-Life Balance* (WLB), dan Kelelahan kerja (WRF). Hasil pengujian reliabilitas dan validitas konvergen ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Reliabilitas dan Validitas Konvergen

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (ρ_a)	Composite Reliability (ρ_c)	AVE
FWH	0,897	0,905	0,951	0,907
WLB	0,953	0,956	0,960	0,705
WRF	0,819	0,848	0,916	0,845

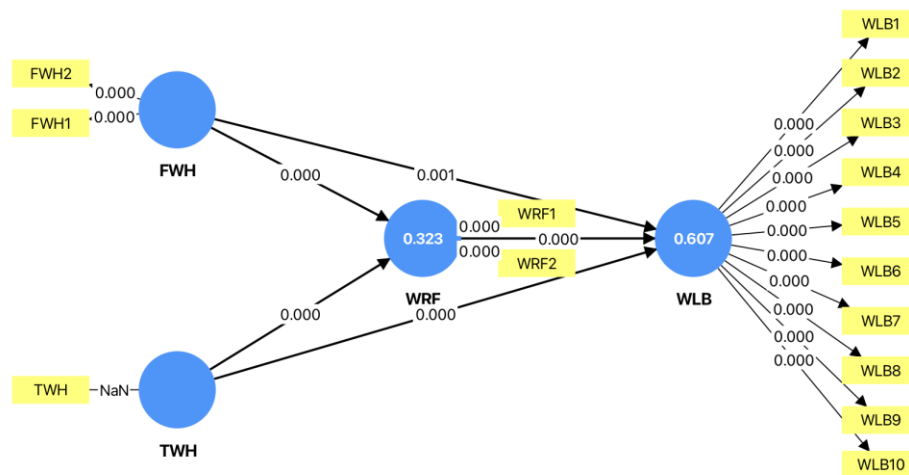
Berdasarkan Tabel 1, seluruh konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yaitu FWH sebesar 0,897, WLB sebesar 0,953, dan WRF sebesar 0,819. Nilai Composite Reliability juga berada di atas 0,70. Hal ini mengidentifikasi seluruh konstruk memiliki reliabilitas internal yang baik. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada seluruh konstruk juga berada di atas 0,50. FWH memiliki AVE sebesar 0,907, WLB sebesar 0,705, dan WRF sebesar 0,845. Dengan demikian, indikator pada masing-masing konstruk telah memenuhi validitas konvergen. Berikutnya, kriteria Fornell-Larcker digunakan untuk menguji validitas diskriminan. Hasil pengujian dipaparkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Fornell-Larcker Criterion

Konstruk	FWH	TWH	WLB	WRF
FWH	0,952			
TWH	0,083	1,000		
WLB	0,444	0,583	0,840	
WRF	-0,411	-0,425	-0,671	0,919

Berdasarkan Tabel 2, nilai akar AVE pada setiap konstruk yang berada pada diagonal utama lebih besar bila dibandingkan dengan korelasi antar konstruk lainnya. Nilai FWH sebesar 0,952 lebih besar daripada korelasinya dengan TWH, WLB, dan WRF. Nilai TWH sebesar 1,000 juga lebih besar dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain. Nilai WLB sebesar 0,840 lebih besar daripada korelasinya dengan FWH, TWH, dan WRF. Demikian pula, nilai WRF sebesar 0,919 lebih besar jika dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain yang mana menunjukkan bahwa model telah memenuhi validitas diskriminan.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)


Gambar 1. Hasil Pengujian Model Struktural

Setelah *outer model* memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas, pengujian dilanjutkan pada *inner model* untuk menilai hubungan antar konstruk. Berdasarkan pada Gambar 1, nilai R-square untuk Kelelahan kerja (WRF) diketahui sebesar 0,323. Artinya, FWH dan TWH mampu menjelaskan variasi WRF sebesar 32,3%. Sementara itu, nilai R-square untuk *Work-Life Balance* (WLB) dengan nilai 0,607. Artinya, FWH, TWH, dan WRF mampu menjelaskan variasi WLB sebesar 60,7%.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Analisis Bootstrapping

Hipotesis	Hubungan	Original sample	T-statistics	P-values	Hasil
H1	FWH → WLB	0,245	3,480	0,001	Diterima
H2	TWH → WLB	0,391	5,923	0,000	Diterima
H3	WRF → WLB	-0,404	5,949	0,000	Diterima
H4	FWH → WRF	-0,379	5,613	0,000	Diterima
H5	TWH → WRF	-0,394	6,381	0,000	Diterima
H6	FWH → WRF → WLB	0,153	3,958	0,000	Diterima
H7	TWH → WRF → WLB	0,159	4,096	0,000	Diterima

Berdasarkan Tabel 3, jam kerja fleksibel berpengaruh positif terhadap *work-life balance* dengan nilai jalur sebesar 0,245 dan signifikansi sebesar 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Dengan demikian, semakin baik penerapan jam kerja fleksibel, semakin tinggi

work-life balance responden. Kerja dari rumah berpengaruh positif terhadap *work-life balance* dengan nilai jalur sebesar 0,391 dan signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa H2 diterima. Artinya, kerja dari rumah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap *work-life balance* dengan nilai jalur sebesar -0,404 dan signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa H3 diterima. Arah hubungan negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi kelelahan kerja, semakin rendah *work-life balance*. Jam kerja fleksibel berpengaruh negatif terhadap kelelahan kerja dengan nilai jalur sebesar -0,379 dan signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa H4 diterima. Artinya, jam kerja fleksibel berkontribusi terhadap penurunan kelelahan kerja. Kerja dari rumah juga berpengaruh negatif terhadap kelelahan kerja dengan nilai jalur sebesar -0,394 dan signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa H5 diterima. Arah hubungan negatif menunjukkan bahwa kerja dari rumah berpengaruh terhadap penurunan kelelahan kerja.

Selain itu, efek tidak langsung dari jadwal kerja fleksibel terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan melalui kelelahan bekerja memiliki nilai jalur sebesar 0,153 dan signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis H6 terkonfirmasi. Oleh karena itu, kelelahan kerja berperan sebagai variabel perantara dalam hubungan antara jadwal kerja fleksibel dan keseimbangan kerja dan kehidupan. Efek tidak langsung dari bekerja dari rumah terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan melalui kelelahan kerja dengan nilai jalur 0,159 dan nilai p sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa Hipotesis H7 diterima. Oleh karena itu, kelelahan kerja juga berperan sebagai variabel perantara dalam hubungan antara bekerja dari rumah dengan keseimbangan kerja dan kehidupan.

Diskusi

Hubungan Jam Kerja Fleksibel dengan *Work-Life Balance*

Penelitian mengidentifikasi bahwa adanya positif dan signifikan antara jam kerja fleksibel terhadap *work-life balance*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan jam kerja fleksibel, maka semakin tinggi *work-life balance* pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Secara teoritis, jam kerja fleksibel memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk mengatur waktu kerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fleksibilitas waktu kerja memungkinkan karyawan mengurangi tekanan akibat jadwal kerja yang kaku, menyesuaikan waktu kerja dengan ritme produktivitas, serta memiliki ruang yang lebih besar untuk menjalankan peran nonkerja. Hasil ini sejalan dengan Chung & van der Lippe (2020) yang menjelaskan bahwa *flexible working* dapat mendukung *work-life balance* apabila karyawan memiliki otonomi dalam mengelola waktu kerja. Temuan ini juga didukung oleh Herrera-Ballesteros et al. (2025) yang menunjukkan bahwa *flexible working time policies* berperan dalam meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Jika dilihat pada konteks karyawan Generasi Z, fleksibilitas waktu menjadi faktor yang penting karena generasi ini cenderung menghargai keseimbangan hidup, kesehatan mental, dan otonomi dalam bekerja. Jam kerja fleksibel memberikan kesempatan bagi karyawan Generasi Z untuk mengelola energi dan waktu secara lebih mandiri. Dengan adanya keleluasaan tersebut, karyawan tidak hanya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif, tetapi juga dapat menjaga aktivitas pribadi, sosial, dan keluarga. Oleh sebab itu, jam kerja fleksibel dapat dipahami sebagai bentuk dukungan organisasi yang mampu meningkatkan *work-life balance*. Namun demikian, manfaat jam kerja fleksibel tetap bergantung pada kejelasan aturan kerja dan batas waktu kerja. Fleksibilitas yang tidak disertai pengaturan beban kerja dapat membuat karyawan merasa harus selalu tersedia. Dalam penelitian ini, arah hubungan positif menunjukkan bahwa Jam kerja fleksibel yang dialami responden lebih berfungsi sebagai faktor pendukung keseimbangan kerja dan kehidupan, bukan sebagai sumber tekanan tambahan. Dengan demikian, penerapan Jam kerja fleksibel perlu dikelola secara terstruktur agar fleksibilitas benar-benar memberikan manfaat bagi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Hubungan Kerja dari Rumah dengan *Work-Life Balance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja dari rumah berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kerja dari rumah, maka semakin tinggi juga *work-life balance* pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Kerja dari rumah memberikan kemudahan bagi karyawan untuk bekerja dari rumah dengan dukungan teknologi informasi dan komunikasi. Sistem kerja ini dapat mengurangi waktu perjalanan, memberikan kenyamanan kerja, serta meningkatkan kesempatan karyawan untuk mengatur pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih seimbang. Hasil penelitian sejalan dengan Oakman et al. (2020) yang menjelaskan bahwa bekerja dari rumah dapat memberikan manfaat bagi karyawan apabila didukung oleh kondisi kerja yang memadai. Dalam temuan Galanti et al. (2021) *work from home* dapat memengaruhi produktivitas, keterlibatan, dan stres kerja karyawan. Dalam konteks ini, kerja dari rumah dapat menjadi strategi kerja yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan apabila organisasi mampu menyediakan komunikasi kerja yang jelas, dukungan teknologi, serta kejelasan target pekerjaan.

Pada karyawan Generasi Z, kerja dari rumah memiliki relevansi yang kuat karena generasi ini terbiasa menggunakan teknologi digital dalam aktivitas kerja maupun kehidupan sehari-hari. Kemampuan adaptasi terhadap teknologi membuat karyawan Generasi Z lebih siap menjalankan pekerjaan berbasis digital dari rumah. Dengan berkurangnya waktu perjalanan dan meningkatnya kontrol terhadap lingkungan kerja, karyawan dapat memiliki waktu yang lebih besar untuk mengatur aktivitas personal. Kondisi ini menjelaskan mengapa kerja dari rumah dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif terhadap *work-life balance*. Temuan ini juga memperkuat pandangan Bloom et al. (2024) bahwa pengaturan kerja dari rumah dalam bentuk hybrid dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi tanpa menurunkan kinerja. Meskipun demikian, kerja dari rumah tetap perlu dikelola dengan baik agar tidak menimbulkan batas kerja yang kabur. Jika organisasi tidak menetapkan jam komunikasi, target kerja, dan ekspektasi ketersediaan secara jelas, bekerja dari rumah dapat berubah menjadi tekanan kerja yang mengganggu kehidupan pribadi. Dalam penelitian ini, hasil positif menunjukkan bahwa kerja dari rumah berperan sebagai faktor yang membantu responden menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan.

Hubungan Kelelahan Kerja dengan *Work-Life Balance*

Penelitian mengidentifikasi terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kelelahan kerja terhadap *work-life balance*. Hubungan negatif dapat diartikan dengan semakin tinggi kelelahan kerja, maka *work-life balance* semakin rendah pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Kelelahan kerja dapat menurunkan kemampuan karyawan dalam mengelola waktu, energi, dan peran di luar pekerjaan. Ketika karyawan mengalami kelelahan, waktu di luar pekerjaan tidak sepenuhnya dapat digunakan untuk pemulihan atau aktivitas pribadi karena energi sudah terkuras oleh tuntutan kerja. Hal ini menjelaskan mengapa kelelahan kerja menjadi faktor yang menurunkan *work-life balance*.

Temuan ini sejalan dengan Wang et al. (2021) yang menjelaskan bahwa efektivitas kerja jarak jauh dipengaruhi oleh desain kerja, dukungan sosial, serta kemampuan karyawan dalam mengelola tuntutan pekerjaan. Shirmohammadi et al. (2022) juga menegaskan bahwa *remote work* dapat memperkuat maupun mengganggu *work-life balance*, terutama ketika batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi tidak jelas. Dalam kondisi tersebut, karyawan dapat mengalami kelelahan karena pekerjaan terus terbawa ke ruang personal. Costin et al. (2023) juga menunjukkan bahwa *remote work burnout*, *job stress*, dan *emotional exhaustion* merupakan persoalan penting dalam sistem kerja modern.

Pada karyawan Generasi Z, kelelahan kerja perlu menjadi perhatian karena generasi ini memiliki ekspektasi tinggi terhadap kesejahteraan kerja dan keseimbangan hidup. Ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan waktu pemulihan, karyawan Generasi Z dapat mengalami penurunan kenyamanan kerja dan kesulitan menjaga kehidupan pribadi. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja merupakan salah satu faktor paling kuat dalam menjelaskan penurunan *work-life balance*, karena nilai koefisiennya lebih besar dibandingkan pengaruh langsung Jam kerja fleksibel terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan. Dengan demikian, upaya meningkatkan *work-life balance* tidak cukup hanya melalui fleksibilitas kerja, tetapi juga harus diikuti dengan pengendalian beban kerja dan pencegahan *fatigue*.

Hubungan Jam Kerja Fleksibel dengan Kelelahan Kerja

Diketahui dari hasil penelitian, Jam kerja fleksibel berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kelelahan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan jam kerja fleksibel, maka semakin rendah kelelahan kerja yang dialami karyawan Generasi Z di Indonesia. Jam kerja fleksibel dapat membantu karyawan mengatur waktu kerja sesuai dengan kemampuan dan kondisi personal. Ketika karyawan memiliki keleluasaan dalam menentukan waktu kerja, mereka dapat menyesuaikan pekerjaan dengan waktu produktif, mengatur jeda istirahat, dan menghindari tekanan akibat jadwal kerja yang terlalu kaku. Kondisi tersebut dapat mengurangi kelelahan kerja karena karyawan memiliki kontrol yang lebih besar terhadap ritme kerja. Hasil ini sejalan dengan Chung et al. (2021) yang menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja memiliki implikasi penting terhadap pengalaman kerja karyawan, termasuk dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fleksibilitas kerja perlu dipahami bukan hanya sebagai kebijakan kerja, tetapi juga sebagai mekanisme yang dapat memengaruhi keseimbangan dan kelelahan kerja karyawan (Dudija et al., 2023).

Jika dianalisis lebih dalam, pengaruh negatif Jam kerja fleksibel terhadap Kelelahan kerja menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu dapat berperan sebagai sumber daya kerja. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, sumber daya kerja yang memadai dapat membantu karyawan mengurangi tekanan akibat tuntutan pekerjaan. Bagi karyawan Generasi Z, fleksibilitas waktu memberikan ruang untuk menjaga keseimbangan energi, khususnya ketika pekerjaan dilakukan dalam lingkungan yang dinamis dan berbasis teknologi. Dengan demikian, jam kerja fleksibel tidak hanya berpengaruh terhadap *work-life balance* secara langsung, tetapi juga berperan dalam menurunkan *fatigue*. Namun, jam kerja fleksibel tidak otomatis menghilangkan kelelahan kerja. Fleksibilitas dapat menurunkan *fatigue* apabila organisasi tetap mengatur beban kerja, jam komunikasi, dan target secara proporsional. Jika fleksibilitas hanya berarti kebebasan waktu tanpa pengendalian beban kerja, maka karyawan tetap dapat mengalami kelelahan. Dalam penelitian ini, hasil negatif dan signifikan menunjukkan bahwa responden merasakan Jam kerja fleksibel sebagai mekanisme yang membantu mengurangi Kelelahan kerja.

Hubungan Kerja dari Rumah dengan Kelelahan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja dari rumah berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kelelahan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan kerja dari rumah, maka semakin rendah kelelahan kerja pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Kerja dari rumah dapat mengurangi *fatigue* karena karyawan tidak perlu menghabiskan waktu dan energi untuk perjalanan ke tempat kerja. Selain itu, bekerja dari rumah memberikan ruang bagi karyawan untuk mengatur lingkungan kerja secara lebih nyaman. Pengurangan waktu perjalanan dan peningkatan kendali atas lingkungan kerja dapat membantu karyawan menjaga energi dan mengurangi tekanan fisik maupun mental. Hasil ini selaras dengan Vyas & Butakhieo (2020) yang menunjukkan bahwa *working from home* dapat memengaruhi domain pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk dalam hal fleksibilitas dan keseimbangan peran.

Dalam konteks Generasi Z, kerja dari rumah dapat membantu mengurangi kelelahan karena generasi ini relatif terbiasa dengan komunikasi digital dan penggunaan teknologi kerja. Kemampuan menggunakan teknologi membuat proses adaptasi terhadap pekerjaan dari rumah lebih mudah dilakukan. Hal ini menjelaskan mengapa kerja dari rumah dalam penelitian ini

tidak meningkatkan fatigue, tetapi justru menurunkannya. Dengan adanya fleksibilitas lokasi kerja, karyawan dapat lebih efisien dalam mengelola waktu dan energi. Lebih lanjut, temuan ini perlu dipahami secara proporsional. Kerja dari rumah dapat menurunkan *fatigue* apabila sistem kerja didukung oleh komunikasi yang efektif, beban kerja yang jelas, dan batas waktu kerja yang sehat. Tanpa dukungan tersebut, kerja dari rumah dapat menimbulkan kelelahan digital, isolasi sosial, dan tekanan untuk selalu terhubung. Shirmohammadi et al. (2022) menjelaskan bahwa *remote work* dapat menjadi peluang sekaligus tantangan bagi *work-life balance*. Dalam penelitian ini, arah hubungan negatif menunjukkan bahwa kerja dari rumah lebih dominan berfungsi sebagai faktor yang menurunkan kelelahan kerja.

Peran Kelelahan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Jam Kerja Fleksibel terhadap *Work-Life Balance*

Hasil mengidentifikasi kelelahan kerja mampu memediasi pengaruh jam kerja fleksibel terhadap *work-life balance*. Temuan ini menunjukkan bahwa jam kerja fleksibel tidak hanya berpengaruh langsung terhadap *work-life balance*, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung melalui penurunan kelelahan kerja. secara konseptual, jam kerja fleksibel memberikan otonomi waktu kepada karyawan. Otonomi tersebut membantu karyawan mengatur ritme kerja, mengurangi tekanan dari jadwal kerja yang kaku, dan menyediakan ruang pemulihan yang lebih baik. Ketika fatigue menurun, karyawan memiliki energi yang lebih cukup untuk menjalankan peran pribadi, sosial, dan keluarga. Dengan demikian, *work-life balance* meningkat. Kelelahan kerja menjadi mekanisme penghubung antara fleksibilitas waktu kerja dan keseimbangan kehidupan kerja.

Temuan ini sejalan dengan Herrera-Ballesteros et al. (2025) yang menempatkan fatigue sebagai faktor penting dalam menjelaskan hubungan antara kebijakan waktu kerja fleksibel dan *work-life balance*. Pengaruh tidak langsung yang signifikan menunjukkan bahwa manfaat jam kerja fleksibel terhadap *work-life balance* tidak hanya berasal dari keleluasaan waktu, tetapi juga dari kemampuan fleksibilitas tersebut dalam menurunkan kelelahan kerja. Dengan kata lain, jam kerja fleksibel akan lebih efektif meningkatkan *work-life balance* apabila mampu mengurangi *fatigue* yang dialami karyawan. Bagi organisasi, kebijakan Jam kerja fleksibel tidak cukup hanya diberikan sebagai fasilitas. Organisasi perlu memastikan bahwa fleksibilitas waktu benar-benar membantu karyawan memulihkan energi dan mengelola pekerjaan secara sehat. Jika fleksibilitas waktu tetap disertai target yang berlebihan dan komunikasi kerja tanpa batas, fatigue tetap dapat muncul dan mengurangi manfaat kebijakan tersebut. Oleh karena itu, pengendalian Kelelahan kerja menjadi bagian penting dalam keberhasilan Jam kerja fleksibel.

Peran Kelelahan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kerja dari Rumah terhadap *Work-Life Balance*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kelelahan kerja memediasi pengaruh kerja dari rumah terhadap *work-life balance*. Kerja dari rumah dapat meningkatkan *work-life balance* karena karyawan memiliki kendali yang lebih besar atas lokasi kerja, waktu perjalanan yang lebih rendah, serta kesempatan yang lebih besar untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Namun, hasil mediasi menunjukkan bahwa salah satu alasan kerja dari rumah dapat meningkatkan *work-life balance* adalah karena sistem kerja tersebut mampu menurunkan *fatigue*. Ketika karyawan tidak menghabiskan energi untuk perjalanan dan dapat bekerja dalam lingkungan yang lebih nyaman, tingkat kelelahan kerja dapat berkurang. Penurunan *fatigue* tersebut kemudian membantu karyawan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hasil ini memperkuat temuan Bloom et al. (2024), Galanti et al. (2021) dan Oakman et al. (2020) yang menunjukkan bahwa bekerja dari rumah dapat memberikan manfaat bagi kesejahteraan dan pengalaman kerja apabila diterapkan dengan dukungan organisasi yang memadai. Dalam penelitian ini, kerja dari rumah memiliki pengaruh langsung positif terhadap

work-life balance dan pengaruh tidak langsung melalui kelelahan kerja. Artinya, kerja dari rumah berperan sebagai bentuk fleksibilitas lokasi kerja yang tidak hanya membantu karyawan mengatur kehidupan pribadi, tetapi juga mengurangi kelelahan kerja yang dapat menghambat *work-life balance*.

Dalam konteks karyawan Generasi Z di Indonesia, kerja dari rumah dapat menjadi strategi organisasi yang relevan untuk mendukung kesejahteraan karyawan muda. Namun, efektivitasnya tetap bergantung pada kejelasan sistem kerja, dukungan teknologi, pola komunikasi, dan batas waktu kerja. Kerja dari rumah yang tidak terarah dapat menimbulkan kelelahan digital dan membuat pekerjaan masuk ke ruang personal. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kebijakan *teleworking* yang tidak hanya fokus pada lokasi kerja, tetapi juga pada pengelolaan *fatigue* dan perlindungan waktu personal karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh jam kerja fleksibel, kerja dari rumah, dan kelelahan kerja terhadap *work-life balance* pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Temuan penelitian menunjukkan bahwa jam kerja fleksibel dan kerja dari rumah berperan positif dalam meningkatkan *work-life balance*. Kedua bentuk fleksibilitas kerja tersebut membantu karyawan mengelola waktu, lokasi kerja, dan tanggung jawab pribadi secara lebih seimbang. Sebaliknya, kelelahan kerja terbukti menurunkan *work-life balance*, sehingga kelelahan kerja menjadi faktor penting yang harus dikendalikan dalam penerapan sistem kerja fleksibel.

Selanjutnya, hasil mengidentifikasi jam kerja fleksibel dan kerja dari rumah tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap *work-life balance*, tetapi juga berperan dalam menurunkan kelelahan kerja. Kelelahan kerja terbukti memediasi pengaruh jam kerja fleksibel dan kerja dari rumah terhadap *work-life balance*. Temuan ini menegaskan bahwa manfaat fleksibilitas kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya berasal dari keleluasaan waktu dan tempat kerja, tetapi juga dari kemampuan sistem kerja tersebut dalam mengurangi kelelahan fisik, mental, dan emosional karyawan.

Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dengan menempatkan kelelahan kerja sebagai mekanisme penting dalam hubungan antara fleksibilitas kerja dan *work-life balance*, khususnya pada karyawan Generasi Z di Indonesia. Dari segi praktis, penelitian memberikan implikasi bagi manajer dan praktisi sumber daya manusia untuk merancang kebijakan kerja fleksibel secara lebih terstruktur. Organisasi perlu menetapkan batas waktu kerja, pola komunikasi yang sehat, target kerja yang realistis, serta mekanisme pemulihan agar Jam kerja fleksibel dan kerja dari rumah benar-benar mendukung kesejahteraan karyawan.

Jumlah sampel, penggunaan teknik *purposive sampling*, desain *cross-sectional*, dan data berbasis persepsi responden dalam penelitian ini menjadi keterbatasan yang perlu dikaji lebih lanjut, sehingga generalisasi terhadap hasil harus dilakukan dengan lebih hati-hati. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih luas pada berbagai sektor industri dan wilayah, menerapkan desain longitudinal, serta menguji variabel lain seperti dukungan organisasi, beban kerja digital, budaya kerja, dan kemampuan self-management. Dengan demikian, penelitian mendatang dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi yang membuat fleksibilitas kerja efektif dalam meningkatkan *work-life balance* pada karyawan Generasi Z.

REFERENSI

Badan Pusat Statistik. (2020). *Hasil Sensus Penduduk 2020 Berita Resmi Statistik No. 7/01/Th. XXIV, 21 Januari 2021*. <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2021/01/21/1854/hasil-sensus-penduduk--sp2020--pada-september-2020-mencatat-jumlah-penduduk-sebesar-270-20-juta-jiwa-.html>

- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 46(1/2), 139–157. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>
- Baum, L., & Rau, R. (2024). Balancing work and private life: when does workplace flexibility really help? New insights into the interaction effect of working from home and job autonomy. *Frontiers in Organizational Psychology*, 2. <https://doi.org/10.3389/forgp.2024.1271726>
- Benitez, J., Henseler, J., Castillo, A., & Schuberth, F. (2020). How to perform and report an impactful analysis using partial least squares: Guidelines for confirmatory and explanatory IS research. *Information & Management*, 57(2), 103168. <https://doi.org/10.1016/j.im.2019.05.003>
- Benítez-Márquez, M. D., Sánchez-Teba, E. M., Bermúdez-González, G., & Núñez-Rydman, E. S. (2022). Generation Z Within the Workforce and in the Workplace: A Bibliometric Analysis. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.736820>
- Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature*, 630(8018), 920–925. <https://doi.org/10.1038/s41586-024-07500-2>
- Capone, V., Schettino, G., Marino, L., Camerlingo, C., Smith, A., & Depolo, M. (2024). The new normal of remote work: exploring individual and organizational factors affecting work-related outcomes and well-being in academia. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1340094>
- Cheah, J.-H., Magno, F., & Cassia, F. (2024). Reviewing the SmartPLS 4 software: the latest features and enhancements. *Journal of Marketing Analytics*, 12(1), 97–107. <https://doi.org/10.1057/s41270-023-00266-y>
- Chillakuri, B. (2020). Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1277–1296. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0058>
- Chung, H., Birkett, H., Forbes, S., & Seo, H. (2021). Covid-19, Flexible Working, and Implications for Gender Equality in the United Kingdom. *Gender & Society*, 35(2), 218–232. <https://doi.org/10.1177/08912432211001304>
- Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Costin, A., Roman, A. F., & Balica, R.-S. (2023). Remote work burnout, professional job stress, and employee emotional exhaustion during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1193854>
- Dudija, N., Putri, R. K., & Kamila, F. N. (2023). *Discovering Flexible Working Arrangement Implementation among Indonesian Workers at Digital Sector: The Mediation Role of Work Life Balance* (pp. 185–199). https://doi.org/10.2991/978-94-6463-292-7_11
- Elbaz, S., Richards, J. B., & Provost Savard, Y. (2023). Teleworking and work–life balance during the COVID-19 pandemic: A scoping review. *Canadian Psychology / Psychologie Canadienne*, 64(4), 227–258. <https://doi.org/10.1037/cap0000330>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 63(7), e426–e432. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>

- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). *The use of partial least squares path modeling in international marketing* (pp. 277–319). [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- Herrera-Ballesteros, J., de las Heras-Rosas, C. J., Mota Veiga, P., & Sampaio Rodrigues, F. (2025). How do flexible working time policies, telework from home and work fatigue impact on the work-life balance? *International Journal of Organizational Analysis*, 33(12), 153–173. <https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2025-5353>
- Luturlean, B. S., Prasetio, A. P., Anggadwita, G., & Hanura, F. (2021). Does work-life balance mediate the relationship between HR practices and affective organisational commitment Perspective of a telecommunication industry in Indonesia. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 18(2), 154. <https://doi.org/10.1504/IJLIC.2021.114603>
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health? *BMC Public Health*, 20(1), 1825. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>
- Orešković, T., Milošević, M., Košir, B. K., Horvat, D., Glavaš, T., Sadarić, A., Knoop, C.-I., & Orešković, S. (2023). Associations of working from home with job satisfaction, work-life balance, and working-model preferences. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1258750>
- Prasad, K. D. V., Vaidya, R., & Rani, R. (2023). Remote working and occupational stress: Effects on IT-enabled industry employees in Hyderabad Metro, India. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1069402>
- Prasad, K. D. V., Rao, M., Vaidya, R., Sriyogi, K., Singh, S., & Srinivas, V. (2025). The relationship between work-life balance and psychological well-being: an empirical study of metro rail travelers working in the information technology sector. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1472885>
- Saputra, N., Nasip, I., & Sudiana, K. (2021). The Effect of Availability Digital Facility at Home on Work Productivity. *2021 International Conference on Information Management and Technology (ICIMTech)*, 783–788. <https://doi.org/10.1109/ICIMTech53080.2021.9535103>
- Saputra, N., & Sudiana, K. (2022). Diagnosing the Impact of Digital Resources and Remote Leadership on Telework Productivity. *2022 International Conference on Informatics, Multimedia, Cyber and Information System (ICIMCIS)*, 13–18. <https://doi.org/10.1109/ICIMCIS56303.2022.10017718>
- Shirmohammadi, M., Au, W. C., & Beigi, M. (2022). Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners. *Human Resource Development International*, 25(2), 163–181. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380>
- Vyas, L., & Butakhieo, N. (2020). The impact of working from home during COVID-19 on work and life domains: an exploratory study on Hong Kong. *Policy Design and Practice*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/25741292.2020.1863560>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G., & Roll, S. C. (2021). Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 63(3), 181–190. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002097>