Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 6(4) 2025:4555-4565

The Impact Of Flexible Working Hours On The Work Life Balance Of Online Ojek Drivers Amid Economic Uncertainty In West Karawang District

Dampak Jam Kerja Fleksibel Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Pribadi Pengemudi Ojek Online Ditengah Ketidakpastian Ekonomi Pada Kecamatan Karawang Barat

Jaenudin[1], Wanta[2], Dwi Epty Hidayaty[3]
Universitas Buana Perjuangan Karawang[1,2,3]
mn21.jaenudin@mhs.ubpkarawang.ac.id[1], wanta@ubpkarawang.ac.id[2],
dwi.epty@ubpkarawang.ac.id[3]

**Coresponding Author*

ABSTRACT
The flexible work schedule phenomena indicates challenges in the shape ofincome uncertainty, physical and mental fatigue. The purpose of this study is to analyze the impact of flexible working hours on the work and personal life balance of online motorcycle taxi drivers in West Karawang District, especially in situations of economic uncertainty. The research method that was utilized was a quantitative approach, for which data collection procedures were utilized through the distribution of questionnaires to a total of eighty respondents. Data analysis was carried out using path analysis techniques with the help of SPSS 25 software. The research results showed that there was a positive correlation between flexible working hours and work and personal life balance, namely 0.456, which was quite high. Flexible working hours partially have a significant positive effect on work and personal life balance. These flexible working hours can be achieved through optimizing the order distribution system so that online motorcycle taxi drivers get a decent income without overworking, supported by time management education, welfare facilities and labor protection.
Keywords: *Flexible Working Hours, Work Life Balance, Online Motorbike Taxi Drivers, Economic Uncertainty*

ABSTRAK
Fenomena fleksibilitas jam kerja menunjukkan adanya tantangan berupa ketidakpastian pendapatan, kelelahan fisik dan mental. Fokus penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana jam kerja yang fleksibel berdampak pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi pengemudi ojek online di Kecamatan Karawang Barat, terutama dalam situasi ketidakpastian ekonomi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan data melalui penyebaran kuesioner kepada 80 responden. Analisis data dilakukan menggunakan teknik Analisis jalur (path analysis) menggunakan program spss 25. Hasil penelitian menunjukan terdapat korelasi positif jam kerja fleksibel serta keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi yaitu 0,456 kategori cukup tinggi. Jam kerja fleksibel secara parsial berpengaruh positif signifikan kepada Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Jam kerja fleksibel ini dapat dicapai melalui optimalisasi sistem distribusi pesanan sehingga pengemudi ojek online mendapat pendapatan yang layak tanpa bekerja berlebihan, di dukung edukasi manajemen waktu, fasilitas kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja.
Kata Kunci: Jam Kerja Fleksibel, Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, Pengemudi Ojek Online, Ketidakpastian Ekonomi.

1. Pendahuluan

Fleksibilitas jam kerja menjadi faktor penting dalam keseimbangan kehidupan kerja bagi pengemudi transportasi online. fleksibilitas jam kerja memberikan keuntungan bagi pengemudi dalam mengatur waktu kerja sesuai kebutuhan pribadi, seperti menghabiskan waktu bersama keluarga atau menjalankan hobi. Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa fleksibilitas ini juga memiliki tantangan, seperti ketidakpastian

Copyright © 2025 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

pendapatan, menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Penghasilan yang tidak menentu akibat permintaan memaksa mereka bekerja lebih lama, sementara kurangnya jaminan sosial memperparah risiko ekonomi (Hendrik Pandiangan, 2019).

Gambar 1. Data Transportasi 2021 - 2023

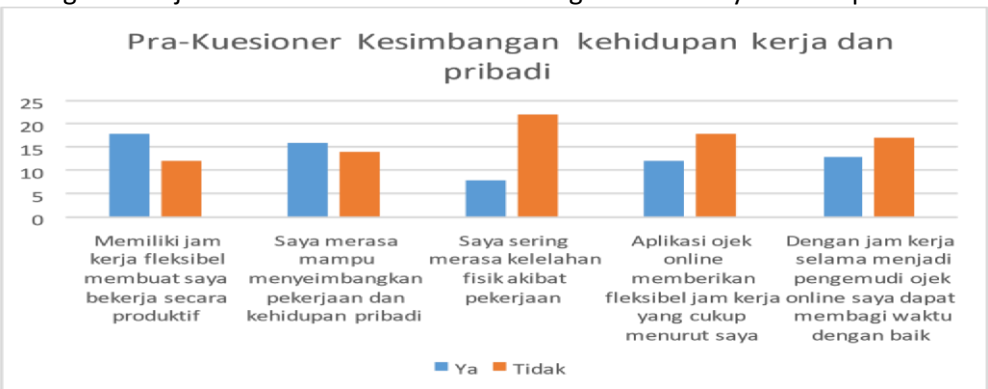
Sumber : DataIndonesia.id/2024

Berdasarkan laporan *State of Mobile 2024 Report* yang dirilis oleh Data.id, dari ke lima platform Aplikasi transportasi online paling banyak digunakan di Indonesia, Gojek berada di posisi teratas. pada 2021 hingga 2023, unduhan bulanan aplikasi ojek *online* tersebut sebanyak 957.000.

Tidak seperti di DKI Jakarta dan Bandung, perkembangan ojek online di Kabupaten Karawang, Jawa Barat, berkembang secara bertahap. Dengan kawasan industri Asia terbesar, penerapan tata kelola transportasi publik untuk mendukung perekonomian Indonesia merupakan skala prioritas pemerintah. Namun faktanya tidak sesuai dengan peningkatan jumlah tenaga kerja yang mencari pekerjaan. Mencari pekerjaan bagi karyawan yang produktif Pendidikan dari berbagai jenjang masih tidak ada kemajuan, (Hia, 2023).

Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi merupakan kondisi di mana terdapat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Dari perspektif karyawan, keseimbangan ini berarti kemampuan untuk mengatur kewajiban kerja serta tanggung jawab dalam kehidupan pribadi, termasuk keluarga. Namun perusahaan memilikipandangan yang beda dimana *work life balance* lebih diarahkan pada penciptaan dan dukungan terhadap budaya kerja yang berfokus pada produktivitas di tempat kerja (Jufrizen & Nasution et al., 2024:177).

Berikut adalah grafik hasil pra penelitian terkait Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi Pengemudi ojek online di Kecamatan Karawang Barat sebanyak 30 responden.



Gambar 1. Grafik *Pra-Kuesioner* Work life balance

Sumber: Oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan grafik hasil pra-penelitian terkait keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pada Kecamatan Karawang Barat dengan 30 responden, terlihat bahwa mayoritas responden merasa bahwa jam kerja fleksibel membuat mereka lebih produktif dalam bekerja. Selain itu, sebagian besar responden juga merasa mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, cukup banyak responden yang mengaku sering mengalami kelelahan fisik akibat pekerjaan, yang menunjukkan adanya tantangan dalam menjaga kesehatan fisik. Mengenai fleksibilitas jam kerja yang diberikan oleh aplikasi ojek *online,* pandangan responden cenderung terbagi hampir seimbang antara yang setuju dan tidak. Hal serupa juga terlihat pada kemampuan membagi waktu dengan baik selama menjadi pengemudi ojek *online*, di mana sebagian besar responden memiliki pandangan yang beragam terkait hal ini. Data ini menunjukkan bahwa meskipun fleksibilitas jam kerja memiliki dampak positif, tantangan terkait kelelahan fisik dan manajemen waktu masih perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut

Menurut penjelasan Hendrik Pandiangan (2019)) memiliki jadwal kerja yang fleksibel sangat bermanfaat bagi pengemudi karena membantu menjaga *work life balance.* Disisi lain, Menurut Triyanto (2024) Fleksibilitas dalam bekerja memiliki dampak positif terhadap *work life balance* serta meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Namun hasil peneliti lain dari Rassyidatur Rahmaniah (2019) bahwa waktu kerja berdampak negatif pada keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Berdasarkan fenomena yang ada dalam penelitian dan hasil penelitian maka peneliti tertarik mengangkat judul "Dampak jam kerja fleksibel terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pengemudi ojek online di tengah ketidakpastian ekonomi pada Kecamatan Karawang Barat".

b. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat jam kerja fleksibel pada pengemudi ojek *online* di kecamatan karawang barat.
2. Untuk mengetahui tingkat keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pada pengemudi ojek *online* di kecamatan karawang barat.
3. Untuk mengetahui dampak tingkat jam kerja fleksibel terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pada pengemudi ojek *online* di kecamatan karawang barat.

2. Tinjauan Pustaka

Manajamen Sumber Daya Manusia

MSDM ialah tahapan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan optimal kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi melalui kemampuanpara karyawan dikembangkan lewat serangkaian langkah strategis untuk mencapai tujuan organisasi (Edison Emron, 2020:10). Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak organisasi, baik di institusi maupun perusahaan, dan memiliki fungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan (Ameliya et al., 2023). Dalam manajemen sumber daya manusia, sistem yang dirancang secara sistematis digunakan untuk memaksimalkan kemampuan manusia untuk kepentingan organisasi. (Wanta et al., 2024:1619).

Manajemen sumber daya manusia ialah proses dan usaha untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi semua sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. mencapainya tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Epty Hidayaty, Nur Ramadan, dan Wanta (2024) menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pribadi,

kelompok, dan masyarakat, seperti pemilihan, pengangkatan, kompensasi, penilaian, dan pelatihan.

Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pribadi

Menurut Jufrizen & Nasution (2024:186) Keseimbangan kehidupan kerja adalah bagaimana seseorang mengatur waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama, dan karir untuk mengurangi jarak antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Menurut Wardani & Firmansyah (2021:8) *Worklife balance* adalah keadaan di mana seorang karyawan atau individu berupaya menciptakan *work life balance* dan tuntutan pekerjaan.

Menurut Indrian et al., (2023:29) *work life balance* adalah dimana seseorang dapat menyeimbangkan antara tuntutan bekerja dengan kebutuhan pribadi maupun keluarganya. Menurut *work life balance* Gunawan (2024:57) adalah serangakaian skala dengan karier maupun kehidupan pribadi yang lain dan dapat melaksanakan keduanya dengan seimbang antara satu dengan yang lainnya. Dimensi keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi menurut Fisher, Bulger, dan Smith (Wardani , 2021:33) diantaranya adalah: a) WIPL (*Work Interference With Personal Life*), b) PLIW (*Personal Life Interference With Work*), c) PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), d) WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*), Menurut Jufrizen & Nasution (2024:99) indikator pada *work life balance* diantaranya: a) Keseimbangan waktu atau ekuilibrium dalam waktu, b) Keseimbangan keterlibatan atau ekuilibrium dalam upaya psikologis dan c) Keseimbangan Kepuasan yaitu mengacu pada kepuasan yang diekspresikan dalam pekerjaan maupun dalam peran keluarga.

Jufrizen & Nasution (2024:186) mendefinisikannya sebagai cara untuk mempertahankan keseimbangan waktu untuk diri sendiri, keluarga, teman, agama, dan pekerjaan, menekankan pengurangan kesenjangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Wardani & Firmansyah (2021:8) mengarahkan perhatian pada upaya karyawan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indrian et al. (2023:29) menambahkan dimensi kebutuhan pribadi dan keluarga dalam pencapaian keseimbangan tersebut. Gunawan (2024:57) menggambarkan *work-life balance* sebagai skala keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi, menekankan kemampuan individu untuk menjalankan keduanya secara seimbang. Secara keseluruhan, definisi-definisi ini mengindikasikan bahwa *work-life balance* melibatkan pengelolaan waktu dan prioritas untuk mencapai keselarasan antara kehidupan profesional dan pribadi.

Jam Kerja

Jam kerja adalah waktu yang dialokasikan untuk menjalankan pekerjaan, baik pada siang maupun malam hari. Jika perencanaan kerja tidak disusun dengan teliti, maka tidak akan ada acuan yang jelas untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai. Dengan adanya pengelolaan yang baik terhadap berbagai aktivitas yang direncanakan, seseorang dapat bekerja lebih efisien dan menghemat waktu serta tenaga. (Su'ud, 2024:58).

Menurut Komaruddin (2019:235) Jam kerja merupakan proses menghitung jumlah waktu yang diperlukan oleh seseorang untuk menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu. Menurut Darmawan (2019;525) *timework* adalah Sistem pengupahan ini ditetapkan berdasarkan durasi waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, seperti gaji yang dibayar berdasarkan jam, harian, mingguan atau bulanan.

Menurut Suud (2024:58), Jam kerja bisa didefinisikan sebagai kunci efisiensi jam kerja, memastikan keselarasan antara usaha dan tujuan. Sedangkan menurut Komaruddin (2019:235) menambahkan perspektif kuantitatif, mendefinisikan jam kerja sebagai proses penentuan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, Namun menurut Darmawan (2019:525) menjelaskan sistem timework sebagai metode pengupahan berdasarkan durasi kerja, menunjukkan bahwa pengukuran dan kompensasi jam kerja memiliki berbagai

pendekatan. Ketiga perspektif ini saling melengkapi dalam memahami kompleksitas pengelolaan jam kerja

Jam Kerja Fleksibel

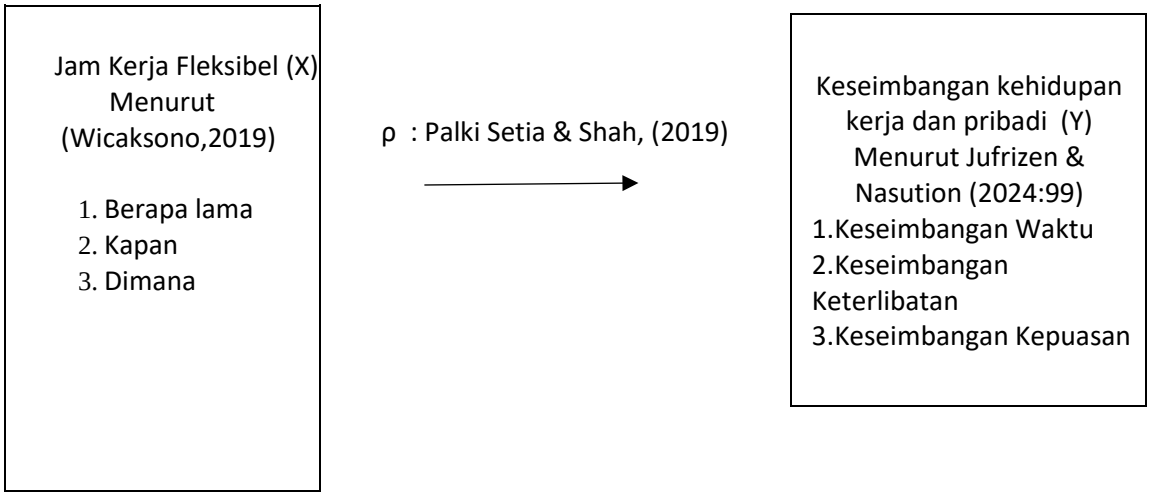
Jam kerja fleksibel (flextime) memungkinkan karyawan untuk bekerja dalam jumlah jam tertentu dengan tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi atau dengan durasi yang tidak harus sesuai dengan jam kerja kantor yang telah ditetapkan. Dalam studi ini, fleksibilitas jam kerja (flextime) selanjutnya akan disebut sebagai jam kerja fleksibel.(Hook dan Higgs 2019, dalam Yustrianthe, 2019).

Flextime adalah sistem kerja yang memungkinkan orang untuk menyesuaikan jadwal kerja mereka. Dengan sistem ini, seseorang dapat menyesuaikan waktu kerja sesuai kebutuhannya, baik untuk beristirahat, menambah wawasan, maupun mengembangkan keterampilan secara objektif.(Triatmoko, 2019). Fleksibilitas jam kerja didefinisikan sebagai kebebasan dalam memilih waktu dan lokasi kerja, baik secara formal maupun informal. Sistem ini memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan durasi, jadwal, dan tempat kerja sesuai dengan kebijakan yang diterapkan. (Imam Wicaksono, 2019). Dimensi dan Indikator dalam Harmadi (2024) Menurut Wicaksono (2019:19): a) Berapa lama (Time Flexbility), kapan (Timing Flexibility), dan dimana (Place Flexibility).

(Hook dan Higgs 2019, dalam Yustrianthe, 2019) mendefinisikan jam kerja fleksibel *flextime* sebagai sistem kerja dengan jumlah jam tertentu namun menawarkan fleksibilitas waktu kerja yang lebih besar, Triatmoko (2019) menambahkan perspektif kebebasan individu dalam mengatur waktu kerja sesuai keinginan pribadi, misalnya untuk beristirahat atau meningkatkan kompetensi. Imam Wicaksono (2019) lebih menekankan fleksibilitas waktu dan tempat kerja, memberikan karyawan pilihan kapan, di mana, dan berapa lama mereka bekerja, baik secara formal maupun informal. Ketiga definisi tersebut menunjukkan berbagai dimensi dari konsep flextime, meliputi jumlah jam kerja, kebebasan individu, dan pilihan lokasi dan waktu kerja

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian

Menurut Caniago (2021:36), Konsep dasar model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori mempengaruhi berbagai variabel yang telah ditentukan sebagai elemen penting dalam masalah disebut "kerangka pemikiran". Kerangka pemikiran terdiri dari bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti serta hubungan antara variabel yang diteliti. (Ekasari, 2023:79). Penulis dalam penelitian ini mengambil variable (X) yaitu Jam Kerja Fleksibel dan Variabel (Y) yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pribadi.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Sumber : Olah penulis, (2025)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian menurut Caniago (2021:37) adalah jawaban atas masalah sementara yang merupakan dugaan dari suatu penelitian. Adanya bukti dari penelitian lapangan dapat mendukung atau menentang hipotesis. Berdasarkan acuan pada uraian latar belakang, terdapat Hipotesis penelitiannya yaitu sebagai berikut:

1. Adanya dampak jam kerja fleksibel terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi Pengemudi ojek *online* di kecamatan Karawang Barat.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif.dengan populasi 90 pengemudi ojek online di Kecamatan Karawang Barat. Sampel diambil menggunakan teknik random sampling sehingga jumlah sampel menjadi 80 pengemudi ojek *online* sebagai responden. Sumber data berasal dari sumber primer dan sekunder, serta Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Pengukuran jawaban kesioner menggunakan skala likert, dan analisis data dilakukan dengan software *IBM SPSS 25* untuk uji validitas, reliabilitas, normalitas, path analisis, t parsial dan koefisien determinasi (R^2).

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan 80 responden telah menyelesaikan kuesioner dan ditabulasikan. Mayoritas responden pengemudi ojek *online* adalah Laki-Laki (100,0%) dengan rentang usia 36 - 45 tahun (33,8%). Masa kerja pengemudi ojek *online* berada pada rentang 3 – 4 tahun (40%) dan Platform Gojek paling banyak digunakan yang berjumlah 37 pengemudi (46,3%).

Uji Validitas

Hasil uji validitas yang dilakukan, seluruh item pernyataan dalam variabel penelitian ini dinyatakan valid, dikarenakan nilai $r_{hitung} \geq r_{Product}$ 0,361.

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Cronbach's Alpha*	*N of Items*	Keterangan
JAM KERJA FLEKSIBEL (X)	0.836	0.60	15	*Reliable*
WORK LIFE BALANCE (Y)	0.821	0.60	15	*Reliable*

Berdasarkan tabel Uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai alfa cronbach's setiap variabel lebih besar dari 0,60, yang dinyatakan jawaban responden pada setiap item pernyataan dinyatakan reliable.

Pembahasan Deskriptif Jam Kerja Fleksibel Pengemudi ojek online Kecamatan Karawang Barat

Hasil perhitungan dengan *IBM SPSS* menunjukkan bahwa jam kerja fleksibel saat ini secara keseluruhan berjumlah 4337 dengan rata-rata 291.8. Hal tersebut memperlihatkan bahwa jam kerja fleksibel pengemudi pada kecamatan karawang barat berada pada rentang skala baik.

Keseimbangan Kehidupan Kerja & Pribadi Pengemudi ojek online Kecamatan Karawang Barat

Hasil perhitungan dengan *IBM SPSS* menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja & pribadi setiap pengemudi saat ini secara keseluruhan 4064 dengan rata – rata 270,9. Hal tersebut memperlihatkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja & pribadi setiap pengemudi ojek online di kecamatan karawang barat berada pada rentang skala cukup baik.

Uji Normalitas

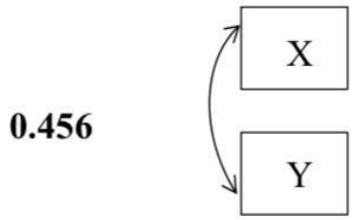
Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Simple Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	770.316.082
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.061
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097[c]

hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa nilai unstandardized residual memiliki nilai asymp.ig (2-tailed) sebesar 0.97 yang berarti > 0.05. Hal tersebut membuktikan bahwa data berdistribusi normal

Analis Jalur (*Path Analisis*)

Korelasi tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Korelasi Jalur (X) terhadap (Y)
Sumber : Oleh Peneliti, 2025

Tabel diatas memperlihatkan kekuatan hubungan antar variabel bebas sebesar 0,456 ≤ 0,05 yang berada pada rentang skala 0,40 – 0,599 Cukup tinggi. a. Pengaruh Jam Kerja Fleksibel (X) terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja & Pribadi (Y).

a. Pengaruh Jam Kerja Fleksibel (X) terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja & Pribadi (Y)

Tabel 3. Pengaruh langsung dan tidak langsung Jam Kerja Fleksibel (X) terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja & Pribadi (Y)

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh

Jam Kerja Fleksibel (X)	Pengaruh Langsung terhadap variabel Y	0.456^2	0.207936
	Pengaruh Tidak Langsung terhadap variabel Y	0.456 x 0.456	0.207936
	Jumlah		0.415872

Berdasarkan tabel di atas, menunjukan bahwa Jam Kerja Fleksibel (X) terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pribadi (Y) yaitu sebesar 0,4158 atau 41,58%.

Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Tabel 4. hasil uji parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28.079	5.094		5.512	.000
	Jam Kerja Fleksibel	.415	.092	.456	4.526	.000

a. Dependent Variable: Work Life Balance

Hasil untuk variabel Jam Kerja Fleksibel menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai t-hitung 4.526 > daripada t-tabel 1.664 (df = n - k = 80 – 2 = 78). Data menunjukkan bahwa jam kerja yang fleksibel secara parsial berdampak positif pada keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh pada Pengemudi ojek online diKecamatan Karawang Barat :

1. Tingkat Jam kerja fleksibel pengemudi ojek *online* berdasarkan hasil skor dan analisis skala likert sebesar 4337 berada pada kategori baik.
2. Tingkat Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pengemudi ojek *online* berdasarkan hasil skor dana analisis skala likert sebesar 4064 berada pada kategori cukup baik.
3. Secara parsial jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, Uji koefisien determinasi (R2), variabel jam kerja fleksibel sebesar 21,% berkontribusi pada keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, sedangkan faktor-faktor lain memengaruhi sebagian besar.

Implikasi

1. Jam kerja fleksibel yang berada dalam kategori baik perlu dipertahankan dan di tingkatkan melalui optimalisasi sistem distribusi pesanan, sehingga pengemudi ojek *online* dapat memperoleh pendapatan yang layak tanpa harus bekerja dalam durasi yang berlebihan.
2. Perusahaan perlu menyediakan program edukasi mengenai manajemen waktu serta fasilitas kesejahteraan, seperti layanan kesehatan dan pelatihan keterampilan,.untuk menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara hidup pribadi dan kehidupan pekerjaan pengemudi ojek online.
3. Perusahaan perlu mempertahankan kebijakan kerja fleksibel yang memungkinkan pengemudi ojek *online* mengatur jadwal secara mandiri, serta pemerintah dapat mempertimbangkan kebijakan perlindungan tenaga kerja informal guna mendukung kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan kerja pengemudi ojek *online*

Daftar Pustaka

Budi Rismayadi, S. M. M. S. W. P. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Praktek Modern*. PT. Good Book Publisher.

Edison, E. dkk. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Alfabeta.

Ekasari, R. (2023). *Metodologi Penelitian*. AE Publishing. https://books.google.co.id/books?id=BUrrEAAAQBAJ

Fridayana Yudiaatmaja, M. S. (2021). *Analisis Jalur (Perhitungan Manual dan Aplikasi Komputer Statistik) - Rajawali Pers*. PT. RajaGrafindo Persada. https://books.google.co.id/books?id=UPsdEAAAQBAJ

Hasanah, S. N. H. dkk. (2024). *PENGANTAR Manajemen Sumber Daya Manusia* (Faizul Abrori, Ed.). CV. Duta Sains Indonesia.

Ingle,A.(2023). *Work Life Balance*. Shashwat Publication. https://books.google.co.id/books?id=nufkEAAAQBAJ

Jufrizen, & Nasution, A. U. (2024). *Peran Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja*. umsu press. https://books.google.co.id/books?id=mLn4EAAAQBAJ

Laila Meiliyandrie Indah Wardani, R. F. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Penerbit NEM.

Sahir, S. (2022). Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif,

Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan) (Alfabeta).

Sujarweni, V. W., Endrayanto, P., Rohmah, K. L., Sumadi, B. M., Adiputra, A. K., & Nastiti, F. A. (2024). Pengantar Manajemen (1st Ed., Vol. 1). Anak Hebat Indonesia.

Su'ud. Erizal, R. H. (2024). *Kredit Pengembangan Usaha Mikro Dan Menengah*. CV. Azka Pustaka.

Alik Ashari. (2022). *Pengaruh Flexibility Time Dan Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Work Life Balance. Universitas Islam Sultan Agung.*

Ameliya, L., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Analisis Kinerja Karyawan pada PT. BOLTZ Karawang. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, *6*(3), 3633–3639. https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.5318

Bastian Nur Ardiansyah. (2020). *Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Integritas Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia KC Gatot Subroto Denpasar*.

Caniago, M. A. I. (2021). *Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Syariah Medan*. http://repository.uinsu.ac.id/20395/1/SKRIPSI_MUHAMMAD ALI IMRAN CANIAGO.pdf

Gunawan, A. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perbankan di Kota Palembang. *Pengaruh Work Life (Andi Gunawan) Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *2*(2), 57–66. https://doi.org/10.5281/zenodo.10798765

Harmadi. (2024). *Pengaruh Fleksibel Jam Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Unit Wetland Square Yayasan Hasnur Centre Kalimantan Selatan.* Universitas Jambi

Ina Hada, R. P., Epafras Fanggidae, R., & Putu Nursiani, N. (n.d.). *Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work Life Balance Pada Resellers Online Shop* http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis

Indrawanti, A., & Pradhanawati, A. (n.d.). *Peran Ganda Dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Perempuan Pada Ukm Konveksi Batik Semarang 16.*

Indrian, E., Deden Mulyana, H., & Abdullah, Y. (2023). Pengaruh Burnout, Work Life Balance

dan konflik Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja (Survey Pada Perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya). *Journal Intelektual 2023*, *2*(1), 27–37. https://ejournal.stieppi.ac.id/index.php/jin/27

Iqbaal, M., Fajarianto, D., & Siska, E. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Stres Kerja terhadap Integritas Karyawan di PT Bank Negara Indonesia Tbk. *CiDEA Journal*, *2*(1), 117–130. https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.800

Kurniawan & Natal Indra. (2024). Pengaruh Jam Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan pada UP Angkutan Sekolah Dishub Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, *2*(3), 52–66. https://doi.org/10.55606/jubima.v2i3.3261

Kresentia, S., Ema, S., & Anita, M.(2020) *Flexible Work Arrangement* Kepuasan

Kerja Dan Loyalitas Karyawan Pada Situasi Covid-19

Mar'atush Sholihah, S., Aditya, N. Y., Evani, E. S., & Maghfiroh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, 2(2), 103–109.

Melalui, K., Kerja, B., & Variabel, S. (n.d.). *Pengaruh Fleksibel Jam Kerja Terhadap Produktivitas.*

Neksen, Alpin., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 2, Issue 2).

Nurhidayati, M., & Si, M. (2020). Terhadap Pendapatan Industri Brem Skripsi Oleh : Meilinda Khusniatus Sa' Dah Nim : 210716055 Pembimbing

Nur Ramadan Saleh, M., Wanta, & Epty Hidayaty, D. (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cicinde Kecamatan Banyusari Karawang. *Oikos: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 106–113.

Pandiangan, H. (n.d.). *Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work Life Balance Pada Driver Layanan Jasa Transportasi Online Di Kota Yogyakarta Tesis Program Studi Magister Manajemen*

Perwira, L. T., & Hidayat, M. (2021). Memahami Dinamika Bekerja dalam Ketidakpastian: Tinjauan Fenomenologis Pengalaman Bekerja Pengemudi Ojek Online. *Psympathic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, *7*(2), 249–266. https://doi.org/10.15575/psy.v7i2.7995

Pratiwi, G., & Lubis, T. (2021). Jurnal Bisnis Mahasiswa. Http://Repo.Iain-Tulungagung.Ac.Id/7800/4

Rahmaniah, R., Asmony, T., & Nurmayanti, S. (n.d.). *Jurnal Bisnis dan Manajemen Pengaruh Waktu Kerja Dan Dukungan Supervisor Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Karyawan Generasi Y* http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm

Riswanda Ihza Rizky, Tyna Yunita, Tungga Buana Irfana, Hasanuddin Hasanuddin, & Franciscus Dwikotjo Sri Sumantyo. (2024). Pengaruh Jam Kerja Fleksibel dan Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Pengemudi Gojek di Bekasi Barat. *Journal of Management and Social Sciences*, *3*(3), 23–34. https://doi.org/10.55606/jimas.v3i3.1424

Rustomo, Dinda Pebrianti, and Partimah Partimah. "Faktor-Faktor Self-Efficiacy Dan Disiplin Kerja Terhadap Capaian Pendapat Para Driver Ojek Online Di Pangkalan Resinda Park Mall Kabupaten Karawang *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)* 7.4 (2024): 13093-13101.

Rosid, M. C., Wanta, W., & Hidayaty, D. E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *7*(4), 7158–7168. https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10152

Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2019). Impact of Flexible Working Hours on Work-Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, *04*(01), 20–23. https://doi.org/10.4236/ajibm.2014.41004

Soraya, I. (2021). Kontribusi Layanan Sistem Open Library Terhadap Perilaku Penulusuran Informasi Mahasiswa. *Universitas Pendidikan Indonesia,* 39-42

Sudirman, Kondolayuk, M. L., Sriwahyuningrum, A., Cahaya, I. M. E., Astuti, N. L. S., Setiawan, J., Tandirerung, W. Y., Rahmi, S., Nusantari, D. O., Indrawati, F., Fittriya, N. L., Aziza, N., Kurniawati, N., Wardhana, A., & Hasanah, T. (2023). Metodologi Penelitian 1 (S. Haryanti, Ed.; 1st Ed., Vol. 1). Cv. Media Sains Indonesia.

Sugiyono. (2022). Identifikasi Perilaku Bidang Pengembangan Moral Anak Kelompok B Di Tk It Al-Dhaifullah Desa Betung Kecamatan Abab Kabupaten …. Alfabeta,Bandung, 27–44. https://repository.unsri.ac.id/106058/

Syafa Ziyadah Kirana. (2021). *Hubungan Flexible Working Arrangement Dengan Work Life Balance Driver Gojek Di Surabaya.*

Triyanto, A., Abduh, H., & Firdaus, V. (2024). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Keseimbangan Hidup Dan Komitmen Generasi Milenial Serta Gen Z. 8*(3).

Wanta, Hidayaty, D. E., & muhammad akmal rizki faiz. (2024). The Influence Of Leadership Roles And Organizational Culture On Employee Performance Pt Bpr Nbp 32 Karawang. *Costing: Journal of Economic, Business and Accountung*, *7*, 1617–1628

Yustrianthe, R. H. (2019) Pengaruh flexible work arrangement terhadap role conflict, role overload, reduced personal accomplishment, job satisfaction dan intention to say. Jurnal bisnis dan akuntansi, 10(3), 127-138