

PERAN FLEKSIBILITAS KERJA HYBRID DALAM MENINGKATKAN WORK-LIFE BALANCE PADA PLATFORM GRAB DAN GOJEK

Leni Fatmawati, Muhammad Chadziq Asrori
Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

Alamat : Jl. Garuda No. 9 Jombang, Indonesia
Korespondensi penulis : lailatus@unwaha.ac.id

Abstrak. Perkembangan teknologi digital mendorong perubahan pola kerja menuju sistem kerja yang lebih fleksibel, salah satunya melalui penerapan fleksibilitas kerja hybrid. Platform digital seperti Grab dan Gojek mengadopsi sistem kerja hybrid sebagai bentuk adaptasi terhadap dinamika kerja modern. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran fleksibilitas kerja hybrid dalam meningkatkan work-life balance pada karyawan platform Grab dan Gojek. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap karyawan Grab dan Gojek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja hybrid diterapkan melalui penggabungan kerja jarak jauh dan kerja dari kantor, didukung oleh kebijakan kerja berbasis hasil dan pemanfaatan teknologi digital. Sistem kerja hybrid memberikan dampak positif terhadap work-life balance karyawan, antara lain melalui fleksibilitas waktu dan lokasi kerja, pengurangan stres akibat perjalanan kerja, serta peningkatan kesejahteraan psikologis. Namun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya tantangan berupa batasan waktu kerja yang kurang jelas dan potensi kelelahan mental. Oleh karena itu, fleksibilitas kerja hybrid perlu diimbangi dengan kebijakan organisasi yang jelas serta kemampuan individu dalam mengelola waktu dan beban kerja agar dapat meningkatkan work-life balance secara optimal.

Kata kunci: fleksibilitas kerja hybrid, work-life balance, platform digital, Grab, Gojek

Article History

Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagirism checker no 1578
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
[attribution-noncommercial](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
[4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mendorong transformasi sistem kerja di berbagai organisasi, terutama pada era digital. Digitalisasi proses kerja dan meningkatnya konektivitas global menyebabkan organisasi mulai meninggalkan pola kerja konvensional yang menuntut kehadiran fisik penuh di kantor. Perubahan ini semakin dipercepat oleh pandemi COVID-19, yang menjadi momentum adopsi sistem kerja fleksibel di berbagai sektor industri (ILO, 2021). Salah satu bentuk transformasi tersebut adalah penerapan sistem kerja hybrid, yaitu kombinasi antara kerja dari kantor dan kerja jarak jauh.

Fleksibilitas kerja hybrid dipandang sebagai strategi organisasi untuk menjaga produktivitas sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, fleksibilitas kerja memberikan keleluasaan bagi karyawan dalam mengatur lokasi dan waktu kerja, sehingga dapat memenuhi kebutuhan profesional dan personal secara lebih seimbang (Allen et al., 2015). Seiring dengan itu, isu work-life balance menjadi perhatian penting, mengingat ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat

berdampak pada meningkatnya stres kerja, kelelahan emosional, serta penurunan kepuasan kerja (Guest, 2002).

Perusahaan berbasis platform digital seperti Grab dan Gojek beroperasi dalam lingkungan kerja yang dinamis dan berorientasi pada teknologi, dengan tuntutan kerja yang tinggi bagi karyawan internalnya. Untuk merespons kondisi tersebut, Grab dan Gojek menerapkan sistem kerja hybrid bagi karyawan non-lapangan sebagai bagian dari kebijakan fleksibilitas kerja. Namun demikian, fleksibilitas kerja hybrid tidak selalu secara otomatis menciptakan work-life balance yang optimal. Dalam beberapa kasus, batas antara waktu kerja dan waktu pribadi justru menjadi semakin kabur, sehingga menimbulkan tantangan baru dalam pengelolaan peran kerja dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran fleksibilitas kerja hybrid dalam meningkatkan work-life balance pada karyawan platform Grab dan Gojek. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini berupaya menggali secara mendalam bentuk penerapan kerja hybrid, pengalaman serta persepsi karyawan, dan peran fleksibilitas kerja dalam membantu karyawan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi rujukan praktis bagi perusahaan platform digital dalam merancang kebijakan kerja yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

LANDASAN TEORI

A. Konsep Fleksibilitas Kerja

1. Pengertian Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja merupakan pengaturan kerja yang memberikan keleluasaan bagi pekerja dalam menentukan waktu, tempat, dan cara bekerja sesuai kebutuhan individu dan organisasi. Konsep ini berkembang seiring perubahan lingkungan kerja dan kemajuan teknologi, serta dipandang sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan (Robbins & Judge, 2017).

2. Bentuk-bentuk Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja mencakup fleksibilitas waktu, tempat, metode kerja berbasis hasil, serta fleksibilitas kontrak kerja. Berbagai bentuk fleksibilitas tersebut memungkinkan pekerja menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan personal, terutama dalam konteks kerja berbasis teknologi digital.

B. Konsep Kerja Hybrid

1. Pengertian Kerja Hybrid

Kerja hybrid merupakan model kerja yang mengombinasikan kerja jarak jauh dan kerja dari kantor. Model ini berkembang pesat pasca pandemi COVID-19 dan dinilai mampu menyeimbangkan fleksibilitas kerja dengan kebutuhan kolaborasi langsung (Allen et al., 2015).

2. Karakteristik Kerja Hybrid

Kerja hybrid ditandai dengan pemanfaatan teknologi digital, sistem kerja berbasis kepercayaan dan hasil, kebijakan organisasi yang fleksibel, serta keseimbangan antara interaksi virtual dan tatap muka. Pada platform digital, model ini diterapkan baik pada karyawan internal maupun pekerja pendukung berbasis aplikasi.

B. Konsep Kerja Hybrid

1. Pengertian Kerja Hybrid

Kerja hybrid merupakan model kerja yang mengombinasikan kerja jarak jauh dan kerja dari kantor. Model ini berkembang pesat pasca pandemi COVID-19 dan dinilai mampu menyeimbangkan fleksibilitas kerja dengan kebutuhan kolaborasi langsung (Allen et al., 2015).

2. Karakteristik Kerja Hybrid

Kerja hybrid ditandai dengan pemanfaatan teknologi digital, sistem kerja berbasis kepercayaan dan hasil, kebijakan organisasi yang fleksibel, serta keseimbangan antara interaksi virtual dan tatap muka. Pada platform digital, model ini diterapkan baik pada karyawan internal maupun pekerja pendukung berbasis aplikasi.

D. Platform Digital Grab dan Gojek sebagai Konteks Penelitian

Grab dan Gojek merupakan platform digital berbasis aplikasi yang menerapkan sistem kerja fleksibel melalui pemanfaatan teknologi informasi. Fleksibilitas kerja pada platform ini memberikan kebebasan dalam pengaturan waktu dan lokasi kerja, namun juga menghadirkan tantangan berupa tekanan target, intensitas kerja tinggi, dan ketidakpastian kerja.

E. Fleksibilitas Kerja Hybrid dan Work-Life Balance

Fleksibilitas kerja hybrid berperan dalam meningkatkan work-life balance melalui pemberian kontrol yang lebih besar terhadap waktu dan tempat kerja. Namun, fleksibilitas tersebut juga berpotensi menimbulkan batas yang kabur antara pekerjaan dan kehidupan pribadi apabila tidak didukung oleh kebijakan organisasi dan pengelolaan individu yang baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan **pendekatan kualitatif** dengan jenis **deskriptif kualitatif**. Pendekatan ini dipilih untuk memahami secara mendalam pengalaman, persepsi, dan pemaknaan individu terhadap fleksibilitas kerja hybrid serta perannya dalam meningkatkan work-life balance pada platform Grab dan Gojek. Penelitian kualitatif memungkinkan eksplorasi fenomena secara kontekstual berdasarkan sudut pandang partisipan (Creswell, 2018).

Fokus penelitian diarahkan pada bentuk penerapan fleksibilitas kerja hybrid, pengalaman individu dalam mengelola waktu kerja dan kehidupan pribadi, persepsi terhadap dampak fleksibilitas kerja hybrid terhadap work-life balance, serta tantangan dan strategi individu dalam menjaga keseimbangan tersebut.

Penelitian dilakukan pada platform digital Grab dan Gojek dengan subjek penelitian berupa mitra pengemudi atau karyawan pendukung operasional yang menerapkan sistem kerja fleksibel berbasis aplikasi. Pemilihan informan dilakukan secara **purposive sampling** dengan kriteria: mitra aktif Grab atau Gojek, memiliki pengalaman kerja minimal enam bulan, menerapkan pola kerja fleksibel atau hybrid, serta bersedia memberikan informasi secara terbuka.

Teknik pengumpulan data meliputi **wawancara mendalam semi-terstruktur**, **observasi non-partisipatif**, dan **dokumentasi** sebagai data pendukung. Wawancara digunakan untuk menggali pengalaman dan persepsi informan, observasi untuk mengamati pola kerja dan interaksi dengan aplikasi, serta dokumentasi untuk memperkuat data empiris penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan **model analisis interaktif Miles dan Huberman**, yang mencakup proses reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Proses analisis dilakukan secara simultan sejak pengumpulan data hingga penelitian selesai.

Keabsahan data dijamin melalui **triangulasi sumber, teknik, dan waktu**, serta **member check** kepada informan untuk memastikan kesesuaian hasil interpretasi dengan pengalaman yang mereka sampaikan. Penelitian ini juga memperhatikan prinsip etika penelitian dengan menjaga kerahasiaan identitas informan, memperoleh persetujuan sebelum pengumpulan data, serta menggunakan data semata-mata untuk kepentingan akademik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Informan Penelitian

Penelitian ini menyajikan hasil dan pembahasan mengenai *Peran Fleksibilitas Kerja Hybrid dalam Meningkatkan Work-Life Balance pada Platform Grab dan Gojek*. Informan dalam penelitian ini merupakan mitra aktif Grab dan Gojek yang menjalankan pekerjaan berbasis platform digital dengan sistem kerja fleksibel dan tidak terikat pada jam kerja formal.

Informan memiliki latar belakang yang beragam, baik dari segi usia, lama bergabung sebagai mitra, status pekerjaan utama maupun sampingan, serta kondisi keluarga. Keberagaman karakteristik ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai bagaimana fleksibilitas kerja hybrid dimaknai dan dialami oleh individu dalam konteks pekerjaan digital.

Menurut Creswell (2018), penelitian kualitatif bertujuan untuk menggali makna pengalaman hidup individu terhadap suatu fenomena sosial secara mendalam dan kontekstual. Oleh karena itu, pembahasan dalam bab ini berfokus pada pemaknaan subjektif informan terhadap fleksibilitas kerja hybrid, pengalaman mereka dalam menjalankan pekerjaan, serta implikasinya terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*).

Sebagian besar informan telah bekerja sebagai mitra Grab atau Gojek selama lebih dari satu tahun. Hal ini memungkinkan informan memiliki pengalaman yang cukup untuk merefleksikan dinamika kerja fleksibel, baik dari sisi manfaat maupun tantangan yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari.

B. Bentuk Fleksibilitas Kerja Hybrid pada Platform Grab dan Gojek

1. Konsep Fleksibilitas Kerja Hybrid

a. Fleksibilitas kerja hybrid dipahami sebagai sistem kerja yang mengombinasikan pemanfaatan teknologi digital dengan aktivitas kerja lapangan, serta memberikan kebebasan kepada pekerja dalam menentukan waktu, durasi, dan intensitas kerja. Allen et al. (2015) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja memungkinkan individu mengatur kapan dan di mana pekerjaan dilakukan tanpa mengurangi tanggung jawab kerja.

b. Dalam konteks Grab dan Gojek, fleksibilitas kerja hybrid tercermin dari penggunaan aplikasi digital sebagai pusat pengelolaan pekerjaan, sementara aktivitas kerja dilakukan secara langsung di lapangan. Bagi karyawan non-operasional, seperti staf administrasi dan layanan pelanggan, sistem hybrid diterapkan melalui kombinasi kerja dari rumah (*work from home*) dan kerja dari kantor (*work from office*).

2. Pola Pelaksanaan Kerja Hybrid

a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola kerja hybrid pada Grab dan Gojek diwujudkan melalui kebebasan menentukan jam kerja, pemilihan waktu istirahat, serta pengaturan target kerja secara mandiri. Mitra pengemudi dapat menyesuaikan jam kerja dengan kondisi fisik, kebutuhan keluarga, dan situasi lingkungan.

b. Sistem kerja berbasis target dan performa menggantikan pengawasan kehadiran fisik. Hal ini sejalan dengan karakteristik ekonomi digital yang menekankan efisiensi, responsivitas, dan hasil kerja (De Stefano, 2016).

3. Dukungan Teknologi dan Kebijakan Organisasi

a. Penerapan fleksibilitas kerja hybrid didukung oleh teknologi digital seperti aplikasi pemesanan layanan, sistem penilaian kinerja berbasis aplikasi, serta komunikasi daring. Davis (1989) melalui *Technology Acceptance Model* menjelaskan bahwa teknologi yang dirasakan mudah dan bermanfaat akan meningkatkan efektivitas dan penerimaan pengguna.

b. Grab dan Gojek juga menerapkan kebijakan berbasis kepercayaan (*trust-based management*), di mana kinerja mitra dinilai dari output dan layanan yang diberikan kepada konsumen. Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi yang adaptif dan fleksibel dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja.

C. Pengalaman dan Persepsi Kerja Hybrid terhadap Work-Life Balance

1. Pengalaman Karyawan dalam Menjalani Kerja Hybrid

a. Berdasarkan hasil wawancara, informan merasakan berbagai manfaat dari sistem kerja hybrid, seperti penghematan waktu perjalanan, fleksibilitas dalam mengatur jadwal kerja, serta meningkatnya waktu bersama keluarga.

b. Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa konflik kerja-keluarga dapat diminimalkan ketika individu memiliki kontrol terhadap waktu dan beban kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja hybrid membantu informan mengurangi konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

c. Namun demikian, beberapa informan juga mengungkapkan tantangan berupa kecenderungan bekerja berlebihan (*overworking*), tekanan untuk selalu responsif terhadap aplikasi, serta kelelahan mental akibat intensitas kerja berbasis digital.

2. Persepsi Karyawan terhadap Work-Life Balance

a. Informan memaknai *work-life balance* sebagai kondisi seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa saling mengganggu. Persepsi ini sejalan dengan definisi Fisher, Bulger, dan Smith (2009) yang menyatakan bahwa *work-life balance* mencerminkan keseimbangan peran kerja dan non-kerja.

b. Sistem kerja hybrid dipersepsikan sebagai kebijakan yang memberikan otonomi lebih besar dalam mengelola waktu, sehingga meningkatkan kepuasan kerja, kualitas hidup, dan kesejahteraan psikologis.

D. Peran Fleksibilitas Kerja Hybrid dalam Mencapai Work-Life Balance

1. Fleksibilitas Waktu dan Lokasi Kerja

a. Fleksibilitas waktu dan lokasi kerja menjadi faktor utama dalam membantu karyawan mencapai *work-life balance*. Hill et al. (2008) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja memungkinkan individu menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga.

b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa informan yang mampu mengatur waktu kerja secara mandiri cenderung mengalami penurunan stres dan peningkatan efisiensi kerja.

2. Dampak terhadap Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja

a. Fleksibilitas kerja hybrid berkontribusi positif terhadap kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja. Grawitch et al. (2006) menjelaskan bahwa praktik kerja fleksibel berkaitan erat dengan kesejahteraan dan sikap positif terhadap pekerjaan.

b. Informan yang merasakan keseimbangan hidup menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi serta komitmen yang lebih baik terhadap pekerjaannya.

3. Tantangan dalam Penerapan Kerja Hybrid

a. Di sisi lain, fleksibilitas kerja hybrid juga menghadirkan tantangan berupa kelelahan digital, kaburnya batas antara waktu kerja dan waktu pribadi, serta minimnya interaksi sosial langsung.

b. Kossek et al. (2014) menekankan pentingnya pengelolaan batas kerja (*boundary management*) agar fleksibilitas kerja tidak berdampak negatif terhadap kesejahteraan individu.

E. Strategi Informan dalam Menjaga Work-Life Balance

Untuk mengatasi tantangan kerja hybrid, informan mengembangkan berbagai strategi personal, seperti menetapkan batas jam kerja harian, menentukan waktu khusus untuk keluarga, serta mengelola target kerja secara realistis.

Strategi ini menunjukkan bahwa keberhasilan fleksibilitas kerja hybrid tidak hanya bergantung pada kebijakan organisasi, tetapi juga pada kemampuan individu dalam mengelola waktu dan energi kerja secara bijak.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja hybrid memiliki peran signifikan dalam membantu karyawan Grab dan Gojek mencapai *work-life balance*. Temuan ini mendukung teori fleksibilitas kerja yang menekankan pentingnya otonomi waktu dan lokasi kerja.

b. Namun demikian, fleksibilitas kerja hybrid perlu didukung oleh budaya organisasi yang sehat, kebijakan kerja yang jelas, serta kesadaran individu dalam mengelola batas kerja.

c. Dengan demikian, fleksibilitas kerja hybrid berfungsi sebagai fasilitator dalam menciptakan *work-life balance* yang berkelanjutan pada lingkungan kerja berbasis platform digital.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai *Peran Fleksibilitas Kerja Hybrid dalam Meningkatkan Work-Life Balance pada Platform Grab dan Gojek*, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Bentuk Penerapan Fleksibilitas Kerja Hybrid

a. Fleksibilitas kerja hybrid pada platform Grab dan Gojek diterapkan melalui penggabungan antara kerja jarak jauh (*remote working*) dan kerja dari kantor (*on-site working*), khususnya bagi karyawan non-operasional seperti staf administrasi, layanan pelanggan, analis data, dan manajemen.

b. Penerapan sistem kerja hybrid didukung oleh kebijakan kerja berbasis hasil (*output-based performance*), pemanfaatan teknologi digital, serta pengaturan jadwal kerja yang fleksibel. Sementara itu, bagi mitra pengemudi, fleksibilitas kerja diwujudkan dalam kebebasan menentukan jam kerja secara mandiri sesuai dengan kebutuhan dan kondisi pribadi.

c. Sistem kerja berbasis aplikasi memungkinkan karyawan dan mitra untuk mengelola pekerjaan secara lebih adaptif tanpa keterikatan pada jam kerja formal, sehingga mencerminkan karakteristik kerja hybrid dalam ekosistem platform digital.

2. Pengalaman dan Persepsi Karyawan terhadap Work-Life Balance

a. Karyawan Grab dan Gojek secara umum memiliki pengalaman positif terhadap penerapan sistem kerja hybrid. Fleksibilitas kerja dirasakan mampu menghemat waktu perjalanan, meningkatkan intensitas interaksi dengan keluarga, serta menurunkan tingkat stres akibat tuntutan kerja yang kaku.

b. Work-life balance dipersepsikan sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa saling mengganggu. Sistem kerja hybrid dinilai membantu karyawan dalam mencapai keseimbangan tersebut.

c. Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya tantangan, seperti batasan waktu kerja yang kurang jelas, tuntutan responsivitas yang tinggi, serta potensi kelelahan mental akibat pekerjaan berbasis digital.

3. Peran Fleksibilitas Kerja Hybrid dalam Meningkatkan Work-Life Balance

a. Fleksibilitas waktu dan lokasi kerja memiliki peran penting dalam membantu karyawan mencapai work-life balance, karena memberikan kontrol yang lebih besar kepada individu dalam mengelola waktu kerja dan kehidupan pribadi.

b. Fleksibilitas kerja hybrid juga berdampak positif terhadap kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Namun demikian, efektivitas fleksibilitas kerja hybrid sangat bergantung pada dukungan kebijakan organisasi serta kemampuan individu dalam mengelola waktu dan beban kerja secara seimbang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Saran bagi Perusahaan (Grab dan Gojek)

a. Perusahaan disarankan untuk memperjelas batasan waktu kerja dalam penerapan sistem kerja hybrid guna mencegah terjadinya *overworking* dan kelelahan mental pada karyawan.

b. Perusahaan perlu terus mengembangkan kebijakan kerja fleksibel yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan, termasuk pengelolaan beban kerja yang proporsional serta penyediaan dukungan terhadap kesehatan mental.

c. Peningkatan komunikasi dan interaksi antara karyawan, mitra, dan manajemen perlu diperhatikan agar sistem kerja hybrid dapat berjalan secara efektif, kolaboratif, dan berkelanjutan.

2. Saran bagi Karyawan dan Mitra

a. Karyawan dan mitra diharapkan mampu mengelola waktu kerja dan waktu pribadi secara disiplin agar manfaat fleksibilitas kerja hybrid dapat dirasakan secara optimal.

b. Karyawan dan mitra perlu meningkatkan kesadaran akan pentingnya menjaga kesehatan fisik dan mental, terutama dalam menghadapi tuntutan kerja yang bersifat fleksibel dan berbasis digital.

3. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

a. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji peran fleksibilitas kerja hybrid menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran (*mixed methods*) agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan terukur.

b. Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian ke platform digital lain atau melakukan perbandingan antara sektor digital dan sektor konvensional.

c. Penambahan variabel penelitian seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, produktivitas, dan kesehatan mental dapat menjadi fokus penelitian lanjutan guna memperkaya kajian mengenai fleksibilitas kerja hybrid.

DAFTAR REFERENSI

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40-68.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 17-42.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- International Labour Organization (ILO). (2021). *Working from home: From invisibility to decent work*. Geneva: ILO.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*. Washington DC: APA.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Thousand Oaks: Sage Publications