

## **Pengaruh *Flexible Working Arrangements* dan *Boundary Control* Terhadap *Work-Life Conflict* pada *Freelancer***

ARDILA SARI DEWI & REZA LIDIA SARI, S.PSI., M.SI\*  
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh *flexible working arrangements* dan *boundary control* secara simultan terhadap *work-life conflict* pada *freelancer*. Berdasarkan *Boundary Theory*, adanya fleksibilitas dan kontrol akan batasan dapat menjadi pendorong bagi *freelancer* dalam mengelola peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang melibatkan 81 *freelancer* yang bekerja pada berbagai bidang dengan menggunakan *platform* digital. Partisipan merupakan *freelancer* yang berusia 18 tahun ke atas dan sedang bekerja sebagai *freelancer* berbasis digital dalam 6 bulan terakhir. Alat ukur yang digunakan adalah *work/nonwork scale* yang dikembangkan oleh Fisher dkk. (2009), *flexible work arrangements* yang dikembangkan oleh Hyland (2000), dan *boundary control scale* yang dikembangkan oleh Kossek dkk. (2012). Dengan menerapkan analisis regresi linear berganda, ditemukan bahwa hanya *boundary control* yang berpengaruh secara signifikan dalam menurunkan tingkat *work-life conflict*.

**Kata kunci:** *Boundary Control; Flexitime; Freelancer; Work-life Conflict*

### **ABSTRACT**

*This study aims to empirically test the effect of flexible work arrangements and boundary control simultaneously on work-life conflict in freelancers. Based on Boundary Theory, flexibility and control of boundaries will be a driving force for freelancers in managing their work and personal life roles. This study is a quantitative study involving 81 freelancers who work in various fields using digital platforms. Participants are freelancers aged 18 years and over and currently working as digital-based freelancers in the last 6 months. The measuring instruments used are the work/non-work scale developed by Fisher et al. (2009), flexible work arrangements developed by Hyland (2000), and the boundary control scale developed by Kossek et al. (2012). By applying multiple linear regression analysis, it was found that only boundary control had a significant effect on reducing the level of work-life conflict.*

**Keywords:** *Boundary Control; Flexitime; Freelancer; Work-life Conflict*

## PENDAHULUAN

Dewasa ini, pekerjaan yang memberikan fleksibilitas cenderung menarik minat para pekerja. Salah satu bentuk kerja fleksibel yang populer adalah *freelance* atau pekerjaan lepas, terutama *freelance* dengan menggunakan *platform* digital. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), *freelancer* digital atau pekerja lepas berbasis digital adalah pekerja bebas nonpertanian yang menggunakan *platform* digital untuk menjual barang/jasa (BPS, 2024). *Freelancer* digital sangat bergantung pada penggunaan teknologi untuk mendapatkan klien atau proyek. Selain itu sifat pekerjaan cenderung fleksibel sehingga dapat bekerja kapan dan dimana saja selama terhubung dengan internet. Pada penelitian ini, *freelancer* yang dimaksud adalah *freelancer* digital atau pekerja lepas berbasis digital.

*Freelance* sendiri telah banyak diadaptasi oleh perusahaan-perusahaan maupun perorangan di Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya lowongan *freelance* pada *platform jobseeker* (Glints; Jobstreet; LinkedIn; dan lainnya) dan adanya platform khusus bagi *freelancer* untuk menawarkan jasa (Upwork; Fiverr; freelancer.co; project.co; dan lainnya). Adapun tren kerja *freelance* diperkirakan menjadi populer karena beberapa alasan seperti banyaknya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara besar-besaran, kurangnya lapangan pekerjaan, kesulitan untuk mengubah karier, perubahan tren industri, adanya keterampilan tertentu yang memungkinkan untuk dilakukan secara independen, dan ingin mencari penghasilan tambahan. Selain itu, menurut laporan Upwork, *Freelance Forward 2023*, alasan utama meningkatnya minat menjadi pekerja lepas atau *freelancer* adalah karena pekerja mencari alternatif dari pengaturan kerja tradisional dan menginginkan lebih banyak kebebasan, fleksibilitas, dan kendali akan karier (Upwork Research Institute, 2023).

Pada dasarnya individu memerlukan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesionalnya. *Freelance* menawarkan gambaran akan mudahnya menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesionalnya karena ada lebih banyak kebebasan, fleksibilitas, dan kendali akan karier. Meski begitu, survei oleh *Freelancer Study 2023* (Campana, 2023) menemukan bahwa *work-life balance* merupakan salah satu tantangan besar yang masih dihadapi oleh hampir sepertiga dari 3.500 *freelancer* yang disurvei. Hal ini sejalan dengan sebuah studi pada *freelancer* (Hedianti, 2022), ditemukan bahwa *freelancer* tersebut kesulitan untuk mencapai *work-life balance*. Ini terjadi karena adanya batasan yang memudar antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga *freelancer* seringkali beranggapan bahwa mereka harus bekerja sepanjang waktu untuk mencapai tujuannya. Selain itu, tuntutan pekerjaan yang tinggi juga mempengaruhi sehingga mengurangi peran dalam kehidupan pribadinya. Kesulitan dalam mencapai *work-life balance* sendiri dapat menunjukkan adanya potensi pengalaman akan ketidakseimbangan kehidupan pribadi dan kerja atau disebut sebagai *work-life conflict*.

*Work-life conflict* didefinisikan sebagai salah satu bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan peran dari ranah pekerjaan dan kehidupan pribadi saling tidak sesuai dalam beberapa hal sehingga partisipasi dalam peran pekerjaan (kehidupan pribadi) menjadi lebih sulit karena partisipasi dalam peran kehidupan pribadi (pekerjaan) (Greenhaus & Beutell, 1985). Peningkatan *work-life conflict* pada *freelancer* dapat berkaitan dengan beberapa faktor seperti variasi jam kerja, pengendalian jam kerja, dan tekanan (Bohle, 2016). Pada variasi jam kerja, *freelancer* seringkali memiliki jam kerja yang sangat beragam sehingga mengharuskan individu untuk siap mengubah rutinitas sehari-hari. Jam kerja yang panjang juga berkaitan dengan tekanan finansial, seperti pendapatan yang tidak pasti cenderung mendorong individu untuk mengambil banyak pekerjaan atau proyek yang kemudian mengakibatkan jam kerja yang panjang (*overwork*) (Bohle, 2016). Pada akhirnya, individu rentan mengalami stres akibat peran pekerjaan.

Secara umum, tantangan ini dapat dihadapi oleh baik *freelancer* digital maupun *freelancer* nondigital. Meski begitu, pada *freelancer* digital, penggunaan *platform* digital memungkinkan individu terhubung

dengan klien kapan saja dari berbagai zona waktu sehingga seringkali mengakibatkan individu perlu menyesuaikan waktu kerja sesuai kebutuhan klien dengan zona waktu yang berbeda. Ini mengakibatkan *freelancer* digital cenderung kurang memiliki batasan waktu yang jelas untuk bekerja karena tidak terpusat pada zona waktu tertentu. *Freelancer* digital juga tidak lepas dari *overwork* (jam kerja yang terlalu panjang) dan ketidakstabilan pendapatan. Data terbaru dari BPS menemukan bahwa sebanyak 44% *freelancer* digital seringkali menghabiskan waktu untuk bekerja sebanyak 35 hingga 49 jam per minggu dan 23,9% bekerja lebih dari 49 jam per minggu yang mana melebihi jam kerja normal pekerja tetap, yaitu 40 jam (BPS, 2024). Selain itu studi sebelumnya juga menemukan bahwa sebanyak sebanyak 60% *freelancer* digital mengalami ketidakstabilan pendapatan akibat persaingan yang lebih ketat pada tingkat global (Lubis, 2024).

*Freelance* sendiri dapat dipahami sebagai salah satu jenis pekerjaan yang menerapkan aspek-aspek dalam *flexible working arrangements* (FWAs). Fleksibilitas yang dimiliki *freelancer* memungkinkan mereka untuk menentukan kapan dan dimana ia melakukan pekerjaannya sehingga dapat mengelola peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya sesuai dengan kebutuhannya (Bohle, 2016). Meski begitu, fleksibilitas yang ada juga dapat menimbulkan ambiguitas peran akibat terjadinya pengaburan peran (Ashforth dkk., 2000). Berdasarkan penelitian sebelumnya, *flexible working arrangements* dapat memberikan banyak manfaat bagi pekerja seperti meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan keseimbangan kehidupan pribadi dan kerja (*work-life balance*) (Weideman & Hofmeyr, 2020; Berber dkk., 2022; Ivasciuc dkk., 2022) serta menurunkan tingkat *work-life conflict* (Hong & Jex, 2022). Akan tetapi, terdapat penelitian lain yang menemukan bahwa pengaturan kerja fleksibel dapat meningkatkan *work-life conflict* (Ghali-Zinoubi dkk., 2021; Nemţeanu & Dabija, 2023). Peningkatan *work-life conflict* ini diakibatkan oleh adanya gangguan atau tuntutan dari peran kehidupan pribadi, terutama pada individu yang memiliki anak, serta pengaburan batas yang mengakibatkan individu sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaannya. Pengaburan batas peran ini seringkali mengakibatkan individu kebingungan untuk menentukan kapan ia harus berganti peran. Ini menunjukkan bahwa fleksibilitas merupakan salah satu faktor yang memainkan peran penting dalam mempengaruhi *work-life conflict*.

Dalam konteks *freelancer* digital, fleksibilitas umumnya merupakan pengaturan bawaan yang ada dalam bentuk kerja *freelance* digital. Secara umum *freelancer* digital dapat memilih kapan dan dimana individu menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan kesepakatan atau kontrak dengan klien atau proyek tertentu. *Freelancer* digital dapat memilih untuk mengerjakan pekerjaan pada malam hari atau akhir pekan dan di rumah atau di tempat lainnya selama individu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Terkait dengan konflik antar peran yang terjadi pada individu, *boundary theory* menurut Nippert-Eng (1996) menjelaskan bahwa sejatinya individu menciptakan dan mempertahankan batas-batas sebagai sarana untuk menyederhanakan dan mengatur lingkungan atau domain. Terdapat dua bentuk strategi dalam mengelola batasan, yaitu memisahkan kedua domain (segmentasi) atau menggabungkan dan memadukan keduanya (integrasi). Meski begitu, penelitian sebelumnya (Kossek dkk., 2012; Mellner dkk., 2015; Mellner dkk., 2021) menemukan bahwa kontrol batasan (*boundary control*) memainkan peran yang lebih penting dalam pengelolaan batasan daripada sekedar strategi yang diterapkan. *Boundary control* berbicara mengenai kemampuan yang dirasakan individu untuk mengendalikan bagaimana ia mengelola batasan antara pekerjaan dan nonpekerjaan (Kossek dkk., 2012). *Boundary control* terkait dengan kontrol internal individu dalam mengendalikan kapan, dimana, dan bagaimana individu bekerja (Kossek dkk., 2006). Kossek dkk. (2012) menilai, ketika individu merasa memiliki kontrol akan batasan yang dimiliki, maka individu mungkin mendapatkan hasil yang lebih baik (seperti menurunkan *work-life conflict*) terlepas individu menerapkan strategi segmentasi maupun integrasi. Ketika individu merasa memiliki otonomi dalam pekerjaannya, individu akan lebih mampu mengatur ulang tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sesuai kebutuhannya sehingga individu dapat

menyeimbangkan peran dalam kedua domain yang kemudian dapat mengurangi *work-life conflict* (Kossek dkk., 2006).

Studi sebelumnya (Kaduk dkk., 2019) menyebutkan terdapat perbedaan pada individu yang secara sukarela (*voluntary*) menerapkan *flexible work* dan terpaksa (*involuntary*) karena suatu tuntutan untuk menerapkan *flexible work*. Kaduk dkk. (2019) menemukan bahwa individu yang secara sukarela (*voluntary*) menerapkan *flexible work* cenderung memiliki dampak negatif yang lebih rendah (*lower turnover intention, perceived stress, dll*). Hal ini karena bentuk *voluntary* berkaitan dengan kebebasan untuk mengendalikan fleksibilitas yang ada dan fleksibilitas bukan dipandang sebagai tekanan untuk 'selalu ada'.

Dalam konteks *freelancer*, berdasarkan hasil tersebut dapat diasumsikan bahwa individu yang memilih *freelance* sebagai pekerjaan sampingan cenderung mengalami dampak negatif yang lebih rendah (seperti *work-life conflict*). *Freelancer* yang memilih *freelance* sebagai pekerjaan sampingan cenderung memiliki lebih banyak kontrol akan kapan dan dimana ia akan bekerja dan seberapa banyak beban kerja yang akan ia ambil dibandingkan dengan *freelancer* yang memilih *freelance* sebagai pekerjaan utama. Banyaknya tingkat kontrol ini kemudian memungkinkan individu untuk menentukan batasan pada kedua domain seperti kapan dan dimana individu mengizinkan kedua domain berinteraksi atau tidak dapat berinteraksi. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa *freelancer* yang memilih *freelance* sebagai pekerjaan sampingan cenderung memiliki *boundary control* yang lebih tinggi sehingga dapat menurunkan *work-life conflict*.

Penelitian ini menyoroti pentingnya *flexible working arrangements* dan *boundary control* sebagai faktor yang mempengaruhi *work-life conflict* pada *freelancer* di Indonesia. Dengan mengkaji kedua variabel tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam memperluas pemahaman terkait dinamika *work-life conflict* pada konteks pekerja lepas atau *freelancer*. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai pentingnya *flexible working arrangements* serta *boundary control*, terutama untuk *freelancer* digital yang memiliki tantangan unik. Secara keseluruhan, penelitian ini berfokus pada mengukur pengaruh simultan kedua variabel tersebut terhadap tingkat *work-life conflict*.

## METODE

### *Desain Penelitian*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe survei secara *cross-sectional*. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menekankan netralitas dan objektivitas dengan berfokus pada pengukuran variabel menggunakan data dalam bentuk angka dan pengujian hipotesis dengan analisis data menggunakan statistik (Neuman, 2014). Adapun variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (*independent variable*), yaitu *flexible working arrangements* dan *boundary control*, dan satu variabel terikat (*dependent variable*), yaitu *work-life conflict*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner elektronik berupa Google Form yang mencakup *informed consent*, data identitas diri partisipan, dan instrumen berupa skala Likert dari masing-masing variabel yang hendak diukur. Pengambilan data dilakukan selama 15 hari, yaitu dimulai dari tanggal 29 September hingga 13 Oktober 2024.

### *Partisipan*

Penelitian ini mengombinasikan dua metode *sampling* yaitu kombinasi *accidental sampling* dan *snowball sampling* yang mana keduanya termasuk dalam *non-probability sampling*. *Accidental sampling*

merupakan teknik pengambilan sampel dimana penulis memilih subjek berdasarkan kemudahan akses, mudah dijangkau, atau telah tersedia secara luas untuk penelitian (Neuman, 2014). Sedangkan *snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana penulis memulai dengan satu atau beberapa subjek dan menyebar berdasarkan hubungan dari subjek-subjek awal (Neuman, 2014). Kombinasi kedua teknik ini digunakan untuk menjangkau partisipan yang sesuai dengan kriteria dengan lebih efisien dan relevan dengan populasi target penelitian. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 81 ( $M_{usia}=23,7$ ;  $SD_{usia}=4,72$ ; 55,6 persen perempuan) yang mana merupakan *freelancer* dengan kriteria sedang bekerja sebagai *freelancer* dalam 6 bulan terakhir, berusia 18 tahun ke atas, dan menggunakan *platform freelance*. Partisipan tersebar dalam berbagai bidang pekerjaan *freelance* seperti penulisan dan penerjemahan; desain grafis dan multimedia; pengembangan *web* dan aplikasi; *digital marketing*; fotografi dan videografi; pengajaran dan pembelajaran daring; dan lain-lain.

### Pengukuran

Pengukuran *flexible working arrangement* dilakukan dengan menggunakan *Flexible Work Arrangement Scale* milik Hyland (2000) yang telah diadaptasi oleh Lubis dan Ishak (2024). Alat ukur ini terdiri dari 8 item dengan *five-point Likert scale* (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju) yang terbagi ke dalam 2 dimensi, yaitu *flexplace* dan *flexitime*. Skor yang lebih tinggi menunjukkan individu memiliki fleksibilitas yang lebih besar dalam menentukan waktu dan/atau lokasi untuk bekerja. Adapun didapatkan tingkat reliabilitas *flexplace* sebesar 0,879 dan *flexitime* sebesar 0,715.

Pengukuran *boundary control* dilakukan dengan menggunakan adaptasi *Boundary Management Characteristic Scale* milik Kossek dkk. (2012) ke dalam bahasa Indonesia melalui proses *forward-backward translation*, proses validasi translasi, dan dinilai *expert judgement*. Alat ukur ini terdiri dari 3 item dengan *five-point Likert scale* (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Skor yang lebih tinggi menunjukkan bahwa individu merasa memiliki lebih banyak kontrol dalam mengelola batasan yang dimiliki. Adapun tingkat reliabilitas alat ukur ini sebesar 0,815.

Pengukuran *work-life conflict* dilakukan dengan menggunakan *Work/Nonwork Scale* milik Fisher dkk. (2009) yang telah diadaptasi oleh Gunawan (2019). Alat ukur ini terdiri dari 17 item dengan *five-point Likert scale* (1 = tidak pernah hingga 5 = sangat sering) yang terbagi ke dalam 4 dimensi, yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Pengukuran dilakukan dengan menjumlahkan skor keempat dimensi dengan skor yang lebih tinggi menunjukkan bahwa individu cenderung memiliki *work-life conflict* yang lebih besar. Adapun tingkat reliabilitas alat ukur ini sebesar 0,788.

### Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda (*multiple linear regression*), yaitu sebuah metode untuk menganalisis variabel terikat (dependen) yang dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas (independen) (Montgomery dkk., 2012). Adapun teknik ini juga digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel dengan membuat model matematis yang tepat untuk menggambarkan hubungan antar variabel, yaitu *flexible working arrangements* dan *boundary control* terhadap *work-life conflict*. Dalam menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan *software Jamovi for Windows 2.3.28 version*.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dari 81 partisipan terdapat 36 laki-laki (44,4%) dan 45 perempuan (55,6%) dengan rata-rata usia partisipan 23,7 tahun (SD = 4,72). Mayoritas partisipan berlatar belakang pendidikan terakhir sarjana (49,4%) dan belum menikah (95,1%). Adapun sebagian besar partisipan bekerja *freelance* di bidang desain grafis dan multimedia (27,1%) dan sebagian besar menggunakan *platform* Fiverr (24,1%). Selain itu hasil analisis deskriptif pada masing-masing variabel didapatkan: *flexible working arrangements* ( $M = 4,13$ ;  $SD = 0,736$ ); *boundary control* ( $M = 3,88$ ;  $SD = 0,819$ ); dan *work-life conflict* ( $M = 2,71$ ;  $SD = 0,536$ ).

### Uji Korelasi

Tabel 1. Uji *Correlation Matrix*

	1	2	3	4	5	6
1. Usia	—					
2. Lama Bekerja	0,464***	—				
3. <i>Flexitime</i>	0,166	-0,030	—			
4. <i>Flexplace</i>	0,193	-0,008	0,464***	—		
5. <i>Boundary control</i>	-0,083	-0,241*	0,208	-0,141	—	
6. <i>Work-life conflict</i>	-0,012	0,087	-0,249*	0,066	-0,420***	—

Note.\*  $p < ,05$ , \*\*  $p < ,01$ , \*\*\*  $p < ,001$

Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan bahwa hanya *flexitime* ( $r(81)=-0,249$ ; 95% CI [-0,032; -0,443];  $p < 0,05$ ) dan *boundary control* ( $r(81)=-0,420$ ; 95% CI [-0,222; -0,585];  $p < 0,001$ ) yang memiliki hubungan signifikan dengan *work-life conflict* sedangkan dimensi *flexplace* ( $r(81)=0,066$ ; 95% CI [0,281; -0,154];  $p > 0,05$ ) tidak. Selain itu, tidak ditemukan adanya faktor demografis yang berhubungan dengan variabel *work-life conflict*.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Model Fit Measure

Model	R	R <sup>2</sup>	AIC	BIC	Overall Model Test	
					F	p
1	0,249	0,062	129	136	5,21	0,025
2	0,451	0,204	117	127	9,96	<,001

Tabel 3. Model Coefficients - Work-life Conflict

Predictor	Estimate	SE	95% Confidence Interval		t	p
			Lower	Upper		
<i>Intercept</i>	4,166	0,3523	-0,3282	0,00388	11,82	<,001
<i>Flexitime</i>	-0,117	0,0718	-0,0630	0,20484	-1,63	0,106
<i>Boundary Control</i>	-0,252	0,0676	-0,3716	-0,09167	-3,72	<,001

Berdasarkan analisis regresi berganda, terdapat dua model yang menunjukkan hasil komparasi untuk dua model regresi. Model 1 menggambarkan model yang hanya menggunakan satu prediktor (*flexitime*) dan Model 2 menggambarkan model yang menggunakan dua prediktor (*flexitime* dan *boundary control*). Diketahui Model 2 ( $F(2, 78)=9,96$ ;  $p < 0,001$ ;  $R^2=0,204$ ) dapat menjelaskan sebanyak 20,35% variasi

dalam *work-life conflict* yang mana lebih baik daripada Model 1 ( $F(2, 78)=5,21; p<0,001; R^2=0,062$ ) yang hanya dapat menjelaskan sebanyak 6,19% variasi dalam *work-life conflict*. Dengan demikian model 2 (*flexitime* dan *boundary control*) mampu menjelaskan lebih banyak mengenai variabel *work-life conflict* secara lebih kompleks dibandingkan model 1.

Pada *Model Coefficients* diketahui *flexitime* memiliki  $p > 0,05$  sehingga dinilai tidak berpengaruh signifikan terhadap *work-life conflict* atau tidak cukup kuat. Sedangkan *boundary control* memiliki nilai  $p < 0,001$  yang mana menunjukkan bahwa *boundary control* berpengaruh secara signifikan terhadap *work-life conflict*. Persamaan garis regresi yang dihasilkan untuk variabel *work—life conflict* (Y) adalah  $Y = 4,166 - 0,252X_2 + \epsilon$ . Persamaan garis regresi ini menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% *boundary control* maka akan menurunkan *work-life conflict* 0,252. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *boundary control* ( $\beta = -0,252$ ; CI95 [-0,385;-0.119]; SE = 0,0676;  $t = -3,72$ ;  $p < 0,001$ ) merupakan prediktor yang signifikan dalam mengurangi *work-life conflict*, sedangkan *flexitime* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini tertolak sebagian.

## DISKUSI

Fokus penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat pengaruh signifikan antara *flexible working arrangements* dan *boundary control* secara simultan terhadap *work-life conflict* pada *freelancer* digital di Indonesia. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis statistik regresi linear berganda untuk melihat pengaruh kedua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan hanya *boundary control* yang memiliki pengaruh signifikan terhadap *work-life conflict*. Sedangkan *flexible working arrangements* yang terdiri dari *flexplace* dan *flexitime* tidak. *Flexplace* tidak berkorelasi dengan *work-life conflict* dan *flexitime* tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *work-life conflict*. Ini menunjukkan bahwa meski fleksibilitas waktu memiliki hubungan dengan *work-life conflict*, pengaruhnya dalam penurunan *work-life conflict* tidak terlalu kuat.

Berdasarkan *Boundary Theory* (Nippert-Eng, 1996; Ashforth dkk., 2000), adanya ketersediaan fleksibilitas kerja diasumsikan sebagai sebuah mekanisme yang membantu individu dalam mengelola antar domain dengan menyesuaikan waktu, lokasi, dan tanggung jawab sesuai kebutuhan yang kemudian dapat menurunkan tingkat *work-life conflict*. Akan tetapi, hasil penelitian pada konteks *freelancer* menunjukkan bahwa *flexitime* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work-life conflict*. *Flexpalce* mungkin tidak berkorelasi signifikan karena pada konteks *freelancer* digital umumnya telah memiliki fleksibilitas tempat yang sama tingginya sehingga pengaruhnya pada variabel dependen kurang terlihat. Sedangkan *flexitime* yang tidak signifikan dalam model regresi menunjukkan temuan serupa dengan beberapa penelitian terdahulu (Hong & Jex, 2022; Martineau & Trottier, 2022; Abug dkk., 2023).

Abug dkk. (2023) menemukan bahwa meski *freelancer* memiliki fleksibilitas waktu yang besar, mereka masih sering menghadapi tantangan dalam mencapai *work-life balance*. Fleksibilitas yang besar mengharuskan individu untuk mengelola sendiri waktu yang dimiliki sehingga seringkali individu kesulitan dalam *time management*. Penelitian oleh Bohle (2016) juga mendukung temuan ini, yang mana fleksibilitas pada pekerja lepas memungkinkan pekerjaan untuk “bercampur” ke dalam kehidupan pribadi sehingga meningkatkan potensi *work-life conflict*. Hasil ini bertolak belakang dengan anggapan bahwa fleksibilitas kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi *work-life conflict* (Ghali-Zinoubi dkk., 2021, Nemţeanu & Dabija, 2023).

Faktor-faktor lain seperti jam kerja yang dihabiskan dalam seminggu, beban kerja, dan pendapatan dalam satu bulan mungkin dapat mempengaruhi efektivitas fleksibilitas waktu dan lokasi dalam menurunkan *work-life conflict* (Bohle, 2016; BPS, 2024; Lubis, 2024). Meski memiliki fleksibilitas bawaan dari sifat pekerjaan, *freelancer* digital dengan jam kerja yang berlebihan tentu dapat mengakibatkan pengaruh fleksibilitas yang ada kurang terlihat atau bahkan memperparah *work-life conflict*. Hal ini umumnya terkait dengan beban kerja yang banyak sehingga mengakibatkan individu lebih memprioritaskan penyelesaian tugas. Selain itu, pendapatan yang rendah atau ketidakstabilan pendapatan dapat mendorong individu untuk mengambil lebih banyak proyek dan menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja. Konteks kerja ini mungkin dapat menjelaskan mengapa *flextime* dan *flexplace* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *work-life conflict*.

Terkait *boundary control*, hasil analisis menunjukkan bahwa *boundary control* merupakan faktor prediktor utama dalam mempengaruhi *work-life conflict*. Hal ini mengindikasikan bahwa *boundary control* memiliki efek yang lebih dominan terhadap *work-life conflict* dibandingkan fleksibilitas kerja. *Boundary control* juga berfungsi sebagai alat yang memberikan kontribusi dalam mengelola batas antara domain pekerjaan dan domain kehidupan pribadi. Berdasarkan *Boundary Theory* (Nippert-Eng, 1996; Ashforth dkk., 2000), *boundary control* diasumsikan dapat membantu individu dalam menentukan batasan dan mengelolanya guna menghindari konflik antar domain yang berbeda. Dengan memiliki kontrol batasan yang tinggi, individu dapat menjaga agar tanggung jawab dalam kedua domain tidak saling tumpang tindih dengan menentukan kapan dan dimana kedua domain dapat berinteraksi atau tidak dapat berinteraksi. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang membahas hubungan *boundary control* dan *work-life conflict*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Kossek dkk. (2012) yang menyebutkan bahwa individu yang merasa memiliki kontrol yang tinggi akan dapat mengelola domain pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan lebih efektif sehingga dapat menurunkan *work-life conflict*. *Boundary control* yang tinggi akan mendukung individu dalam mengelola transisi antara domain pekerjaan dan kehidupan pribadi yang kemudian akan berdampak pada penurunan *work-life conflict*. Adapun penelitian oleh Mellner dkk. (2015) menemukan bahwa *boundary control* yang tinggi terkait dengan *work-life balance* yang baik. Berikutnya penelitian oleh Mellner dkk. (2021) menemukan bahwa persepsi *boundary control* dapat mempengaruhi hubungan antara *boundary incongruence* dan *work-life conflict*. Ketika individu mengalami *boundary incongruence* (ketidaksesuaian antara preferensi strategi *boundary management* dan kenyataan yang ada) tetapi memiliki tingkat kontrol batas yang lebih tinggi maka dampak dari *boundary incongruence* terhadap *work-life conflict*, yaitu memperparah *work-life conflict*, dapat berkurang. Ini menunjukkan bahwa dengan adanya *boundary control* yang tinggi memungkinkan individu untuk lebih fleksibel dalam menghadapi ketidaksesuaian batasan atau pelanggaran batasan.

Dalam konteks *freelancer*, adanya *boundary control* yang tinggi dapat membantu individu untuk menentukan batasan antara domain pekerjaan dan kehidupan pribadi. Umumnya *freelancer* digital memiliki jam kerja yang variatif dan bekerja dari rumah yang mana cenderung meningkatkan potensi adanya pelanggaran batasan (*boundary incongruence*). Akan tetapi, ketika individu memiliki *boundary control* yang tinggi, individu dapat menentukan kapan dan dimana domain pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berinteraksi atau tidak dapat berinteraksi. Sebaliknya, ketika individu memiliki kontrol yang rendah (misalnya terdapat tuntutan suatu peran seperti mengurus orang tua, anak, atau tanggung jawab peran lainnya), individu mungkin akan kesulitan dalam menentukan batasan gangguan kedua domain tersebut sehingga dapat meningkatkan *work-life conflict*.

Temuan ini memperkuat gagasan *Boundary Theory* dan juga penelitian-penelitian sebelumnya (Kreiner dkk., 2006; Kreiner dkk., 2009) yang menunjukkan bahwa individu yang bekerja di lingkungan yang



mendukung pengelolaan batas sesuai kebutuhan uniknya cenderung dapat menghindari *work-life conflict*. Dengan kata lain, ketika individu diberikan *boundary control* yang tinggi, individu akan dapat menghindari *work-life conflict*. Hal ini juga menunjukkan bahwa *boundary control* dapat dipengaruhi oleh lingkungan yang mendukung atau tidak.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan pada bagian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pada *freelancer*, *boundary control* merupakan variabel prediktor dalam menurunkan *work-life conflict*. Sedangkan *flexible working arrangements*, yang terdiri dari *flexplace* dan *flexitime* tidak berpengaruh signifikan dalam menurunkan *work-life conflict*. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *boundary control* yang dimiliki *freelancer* digital di Indonesia maka akan semakin turun tingkat *work-life conflict* yang dialami. Dengan begitu, *freelancer* perlu memiliki *boundary control* yang tinggi agar dapat mengurangi *work-life conflict*. Sebagai contoh, *freelancer* dapat selektif dalam memilih proyek dengan tenggat waktu yang masuk akal, membahas waktu kerja dengan klien (kapan individu dapat dihubungi oleh klien), serta menetapkan jumlah dan beban proyek yang dapat diambil sesuai dengan kapasitas individu sehingga dapat mengurangi *work-life conflict*.

Penelitian ini terbatas hanya pada jenis pekerjaan *freelancer* digital, yang mana mungkin memiliki karakteristik dan dinamika yang berbeda dengan *freelancer* nondigital dan jenis *flexible working arrangements* lainnya. Oleh karena itu, temuan penelitian ini mungkin tidak dapat digeneralisasi ke semua jenis *freelancer* dan *flexible working arrangements*. Selain itu, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini rawan akan bias seperti bias seleksi yang mengakibatkan penelitian ini sulit untuk digeneralisasi pada seluruh populasi *freelancer* digital. Adapun penelitian ini tidak mengontrol variabel demografis lain seperti jenis pekerjaan *freelance* (apakah pekerjaan utama atau sampingan), jam kerja dalam seminggu, beban kerja dan pendapatan bulanan *freelancer* serta kondisi eksternal lain yang mungkin dapat mempengaruhi dinamika *work-life conflict*.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Dengan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Tuhan yang Maha Esa, keluarga, para sahabat, dan dosen pembimbing yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

### DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Ardila Sari Dewi tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

### PUSTAKA ACUAN

- Abug, N. B., Navales, B. B., Calderon, R. S., Jesus, E. R. D., & Garcia, E. N. (2023). Personal and professional balance among freelance workers: A statusquo analysis. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 3(3), 197–211. <https://doi.org/10.52218/ijbtob.v3i3.275>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472. <https://doi.org/10.2307/259305>

- Badan Pusat Statistik. (2024). *Cerita data statistik untuk indonesia edisi 2024:04 pekerjaan layak*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/publication/2024/07/31/41decd033af0b4960833dd0e/cerita-data-statistik-untuk-indonesia-edisi-2024-04.html>
- Berber, N., Gašić, D., Katić, I., & Borocki, J. (2022). The mediating role of job satisfaction in the relationship between fwases and turnover intentions. *Sustainability*, *14*(8), 4502. <https://doi.org/10.3390/su14084502>
- Bohle, P. (2016). Work-Life conflict in “flexible work”: Precariousness, variable hours and related forms of work organization. *Social and Family Issues in Shift Work and Non Standard Working Hours*, 91–105. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-42286-2\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-319-42286-2_5)
- Campana, N. (2023, June 15). *Freelance challenges: Major problems & how to deal with them*. Freelancer Blog. <https://www.freelancermap.com/blog/major-challenges-survey/#Worklife>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, *14*(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Ghali-Zinoubi, Z., Amari, A., & Jaoua, F. (2021). E-Learning in Era of COVID-19 Pandemic: Impact of Flexible Working Arrangements on Work Pressure, Work-Life Conflict and Academics' Satisfaction. *Vision: The Journal of Business Perspective*. <https://doi.org/10.1177/09722629211054238>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, *10*(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk work life balance di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, *8*(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Hedianti, D. A. (2022). Analisis work life balance pada freelancer. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *24*(1).
- Hong, J., & Jex, S. (2022). The Conditions of Successful Telework: Exploring the Role of Telepressure. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(17), 10634. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710634>
- Hyland, M. M. (2000). *Flexibility in work arrangements: How availability, preferences, and use affect business outcomes* [Dissertation]. [https://www.researchgate.net/publication/35642545\\_Flexibility\\_in\\_work\\_arrangements\\_How\\_availability\\_preferences\\_and\\_use\\_affect\\_business\\_outcomes](https://www.researchgate.net/publication/35642545_Flexibility_in_work_arrangements_How_availability_preferences_and_use_affect_business_outcomes)
- Ivasciuc, I. S., Epuran, G., Vuță, D. R., & Tescașiu, B. (2022). Telework Implications on Work-Life Balance, Productivity, and Health of Different Generations of Romanian Employees. *Sustainability*, *14*(23), 16108. <https://doi.org/10.3390/su142316108>
- Kaduk, A., Genadek, K., Kelly, E. L., & Moen, P. (2019). Involuntary vs. voluntary flexible work: Insights for scholars and stakeholders. *Community, Work & Family*, *22*(4), 412–442. <https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1616532>
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, *68*(2), 347–367. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work-nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, *81*(1), 112–128. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003>
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, *27*(4), 485–507. <https://doi.org/10.1002/job.386>
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, *52*(4), 704–730. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43669916>

- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704–730. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43669916>
- Lubis, I. R., & Ishak, S. A. (2024). Pengaruh flexible work arrangement terhadap employee engagement pada pekerja usia dewasa awal. *Journal Psikogenesis*, 11(2), 182–192. <https://doi.org/10.24854/jps.v11i2.3494>
- Lubis, R. (2024). Pengaruh platform freelance terhadap perubahan pola konsumsi dan pekerjaan di Indonesia. *AsbaK : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1). <https://loddosinstitute.org/journal/index.php/asbak/article/view/114>
- Martineau, É., & Trottier, M. (2022). How does work design influence work-life boundary enactment and work-life conflict? *Community, Work & Family*, 26(4), 1–17. <https://doi.org/10.1080/13668803.2022.2107487>
- Mellner, C., Aronsson, G., & Kecklund, G. (2015). Boundary management preferences, boundary control, and work-life balance among full-time employed professionals in knowledge-intensive, flexible work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4(4), 7. <https://doi.org/10.19154/njwls.v4i4.4705>
- Mellner, C., Peters, P., Dragt, M. J., & Toivanen, S. (2021). Predicting work-life conflict: Types and levels of enacted and preferred work-nonwork boundary (in)congruence and perceived boundary control. *Frontiers in Psychology*, 12(772537). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.772537>
- Montgomery, D. C., Peck, E. A., & G Geoffrey Vining. (2012). *Introduction to linear regression analysis*. Wiley.
- Nemțeanu, M.-S., & Dabija, D.-C. (2023). Negative impact of telework, job insecurity, and work-life conflict on employee behaviour. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 4182. <https://doi.org/10.3390/ijerph20054182>
- Nippert-Eng, C. (1996). Calendars and keys: The classification of “home” and “work.” *Sociological Forum*, 11(3), 563–582. <https://doi.org/10.1007/bf02408393>
- Upwork Research Institute. (2023). *Freelance forward 2023*. In [www.upwork.com](http://www.upwork.com). <https://www.upwork.com/research/freelance-forward-2023-research-report>
- Weideman, M., & Hofmeyr, K. (2020). The influence of flexible work arrangements on employee engagement: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(4). <https://doi.org/10.4102/sajhrm>