

Pengaruh *Flexible Work*, *Work-Life Balance*, dan *Work Motivation* Terhadap Produktivitas Pekerja Lepas *Canva Creator* Indonesia

Rahmansyah Arby¹, Khairawati², Faisal Matriadi³, Likdanawati⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Malikussaleh, Lhokseumawe, Indonesia

*Email Korespondensi: rahmansyaharby2000@gmail.com

Diterima: 02-09-2026 | Disetujui: 08-09-2026 | Diterbitkan: 10-09-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Flexible Work, Work-Life Balance, and Work Motivation on the Productivity of Canva Creator Indonesia Freelancers. This research employs a quantitative approach using a survey method. The population of this study consists of active Canva Creator Indonesia freelancers, with a total sample of 100 respondents selected through purposive sampling. Data were collected through online questionnaires using a Likert scale as the measurement instrument. The data analysis techniques applied include multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R²), processed using SPSS version 26. The results indicate that Flexible Work has no significant effect on productivity, while Work-Life Balance and Work Motivation have a positive and significant effect on the productivity of Canva Creator Indonesia freelancers. These findings suggest that maintaining work-life balance and strong work motivation are crucial factors in enhancing freelancer productivity, whereas flexible work arrangements require effective time management and self-discipline to achieve optimal productivity.

Keywords: *Flexible Work; Work-Life Balance; Work Motivation; Productivity; Freelancer.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Flexible Work*, *Work-Life Balance*, dan *Work Motivation* terhadap produktivitas pekerja lepas *Canva Creator* Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja lepas *Canva Creator* Indonesia yang aktif, dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring dengan menggunakan skala Likert sebagai alat ukur. Metode analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R²) dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Flexible Work* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, sedangkan *Work-Life Balance* dan *Work Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja lepas *Canva Creator* Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta motivasi kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pekerja lepas, sementara fleksibilitas kerja perlu didukung oleh pengelolaan waktu dan disiplin kerja yang baik agar memberikan dampak optimal.

Kata kunci: *Flexible Work; Work-Life Balance; Work Motivation; Produktivitas; Freelancer.*

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Arby, R. ., Khairawati, K., Matriadi, F. ., & Likdanawati, L. (2026). Pengaruh Flexible Work, Work-Life Balance, dan Work Motivation Terhadap Produktivitas Pekerja Lepas Canva Creator Indonesia. Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora, 2(3), 3853-3870. <https://doi.org/10.63822/tpzb7e06>

PENDAHULUAN

Produktivitas merupakan ukuran utama efektivitas dan efisiensi kerja, baik pada tingkat individu maupun organisasi. Konsep ini tidak hanya mencerminkan kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, serta kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. Menurut Lestari dan Afifah (2020), produktivitas kerja dapat dipahami sebagai perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan, di mana produktivitas yang tinggi menunjukkan adanya peningkatan nilai tambah dalam proses kerja. Dalam konteks dunia kerja modern, produktivitas pekerja menjadi perhatian penting, terutama di era digital yang menuntut kecepatan, kreativitas, dan daya saing yang tinggi.

Perkembangan teknologi digital dan transformasi dunia kerja telah membawa perubahan besar terhadap sistem kerja tradisional. Model kerja yang dahulu kaku dan terikat ruang serta waktu kini beralih menuju pola kerja yang lebih fleksibel, adaptif, dan berbasis teknologi. Salah satu bentuknya adalah flexible work atau kerja fleksibel, yaitu sistem kerja yang memungkinkan individu mengatur waktu, tempat, dan cara bekerja sesuai kebutuhan pribadi. Fenomena ini tidak hanya terjadi di negara maju, tetapi juga berkembang pesat di Indonesia, khususnya pada sektor industri kreatif digital (Pratama & Nugroho, 2021). Bali, sebagai destinasi wisata internasional sekaligus pusat ekonomi kreatif, menjadi salah satu wilayah dengan pertumbuhan signifikan pekerja lepas yang memanfaatkan fleksibilitas kerja. Seiring dengan perubahan tersebut, muncul pula tren pekerja lepas (freelancer), yakni individu yang bekerja secara mandiri tanpa ikatan kontrak jangka panjang dengan satu organisasi, melainkan menawarkan keterampilan dan jasa kepada berbagai klien berdasarkan proyek tertentu. Freelancer memiliki keunggulan berupa fleksibilitas dan kebebasan dalam memilih pekerjaan (Rahmawati & Ardyan, 2022).

Tren pekerja lepas di Indonesia menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan dalam satu dekade terakhir. Meskipun data spesifik mengenai jumlah freelancer di tingkat provinsi, termasuk Bali, belum tersedia secara resmi, berbagai laporan nasional menunjukkan perkembangan pesat sektor pekerjaan fleksibel dan mandiri. Ringkasan data mengenai pertumbuhan pekerja lepas di Indonesia dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Pertumbuhan Pekerja Lepas/Informal di Indonesia

Tahun	Jumlah Pekerja Lepas/Informal (Juta Orang)	Persentase dari Total Pekerja	Keterangan
2019	74,08 juta	57,27%	Sebelum pandemi, proporsi pekerja informal masih stabil
2020	74,04 juta	56,50%	Pandemi mulai memicu stagnasi dan pergeseran pekerjaan ke sektor informal
2021	77,91 juta	59,60%	Terjadi peningkatan akibat banyak pekerja formal beralih ke sektor informal
2022	78,17 juta	59,31%	Tren pekerja informal terus meningkat pascapandemi

2023	84,13 juta	59,11%	Pertumbuhan pekerja lepas/informal berlanjut seiring digitalisasi ekonomi
2024	85,00 juta*	59,50%*	Perkiraan berdasarkan tren digitalisasi dan ekonomi gig (*estimasi)

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS, 2019-2024) dan Kompas.id (2025)

Berdasarkan Tabel 1, jumlah pekerja lepas di Indonesia menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun. Tren ini menggambarkan bahwa sistem kerja fleksibel dan pekerjaan mandiri semakin diminati, seiring dengan pesatnya perkembangan industri digital dan ekonomi kreatif. Perubahan tersebut mencerminkan pergeseran pola kerja masyarakat menuju fleksibilitas yang lebih tinggi, termasuk di Provinsi Bali yang dikenal sebagai salah satu pusat aktivitas pekerja lepas dan kreator digital di Indonesia.

Platform Canva Creator Indonesia merupakan salah satu wadah bagi para pekerja lepas (freelancer) di bidang desain grafis untuk memproduksi dan memasarkan hasil karya digital mereka kepada pengguna di seluruh dunia. Program ini merupakan bagian dari ekosistem Canva, perusahaan teknologi asal Sydney, Australia, yang didirikan oleh Melanie Perkins, Cliff Obrecht, dan Cameron Adams pada tahun 2012. Melalui program Canva Creator, desainer dan ilustrator dari seluruh dunia dapat berkontribusi dengan mengunggah elemen grafis, foto, atau template yang digunakan oleh jutaan pengguna di seluruh dunia. Melalui sistem royalti berbasis lisensi, para freelancer memperoleh pendapatan sesuai dengan jumlah penggunaan karya mereka. Sistem ini menuntut para kreator untuk tetap produktif, inovatif, dan konsisten dalam menghasilkan desain berkualitas tinggi agar dapat bersaing di pasar digital global.

Fenomena yang terjadi di kalangan pekerja lepas, khususnya freelancer Canva Creator di Provinsi Bali, menunjukkan adanya berbagai tantangan dalam mengatur waktu kerja, menjaga keseimbangan kehidupan pribadi (work-life balance), dan mempertahankan motivasi kerja. Sebagian freelancer mengaku kesulitan menjaga konsistensi produktivitas karena jam kerja yang fleksibel tetapi tidak teratur, serta beban kerja yang berubah-ubah mengikuti permintaan pasar dan sistem algoritma platform. Sistem pembayaran berbasis royalti juga menjadi kendala tersendiri karena pendapatan freelancer sangat bergantung pada jumlah unduhan atau penggunaan karya oleh pengguna lain, sehingga penghasilan yang diterima cenderung tidak tetap dan sulit diprediksi. Di sisi lain, perkembangan kecerdasan buatan (artificial intelligence/AI) turut mengubah pola kerja para kreator digital. Fitur seperti text-to-image generator dan AI design assistant memungkinkan proses desain yang lebih cepat dan efisien, namun juga memperbesar persaingan karena pengguna umum dapat menghasilkan desain secara mandiri.

Dalam konteks perubahan pola kerja dan kemajuan teknologi tersebut, konsep fleksibilitas kerja menjadi semakin relevan. Menurut Allen et al. (2013), flexible work didefinisikan sebagai pengaturan kerja yang memberikan keleluasaan kepada individu dalam menentukan waktu, lokasi, dan cara menyelesaikan pekerjaan. Bagi freelancer Canva Creator, fleksibilitas ini memberikan kebebasan dalam mengatur ritme kerja sesuai kebutuhan pribadi, namun sering kali batas antara waktu kerja dan waktu istirahat menjadi kabur, sehingga fleksibilitas yang tidak terkelola dengan baik justru berpotensi menurunkan produktivitas. Selain fleksibilitas kerja, aspek work-life balance juga berperan penting dalam memengaruhi produktivitas. Menurut Greenhaus et al. (2003), work-life balance merupakan kondisi seimbang antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan tingkat konflik peran yang minimal. Freelancer Canva Creator sering menghadapi kesulitan menjaga keseimbangan ini karena beban kerja yang fluktuatif, tenggat waktu yang

ketat, serta tekanan untuk terus berkreasi, yang dapat menimbulkan stres berlebihan yang berdampak pada kesehatan fisik maupun mental. Lebih lanjut, work motivation atau motivasi kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas. Menurut Deci dan Ryan (2000), motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam bekerja. Motivasi intrinsik seperti kepuasan pribadi dan semangat berkreasi menjadi pendorong utama bagi freelancer, namun motivasi ekstrinsik seperti penghasilan, pengakuan, dan apresiasi dari pengguna desain juga berperan penting.

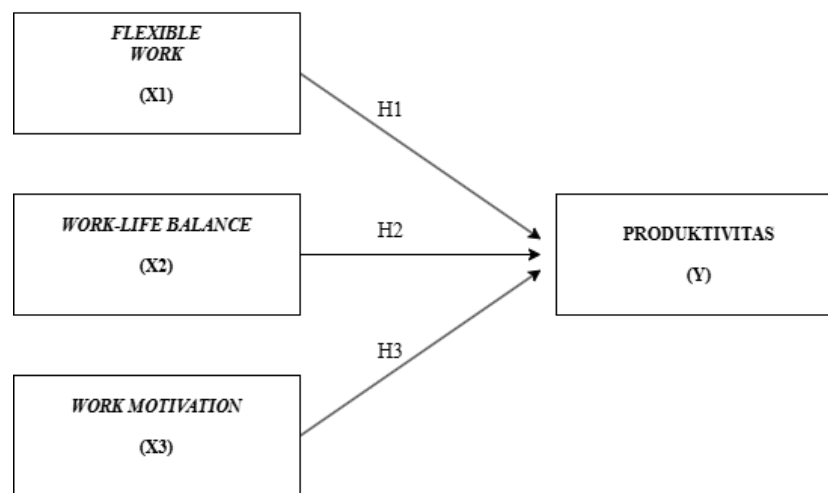
Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan, motivasi kerja, dan produktivitas dalam konteks tenaga kerja modern. Damayanti dan Suwandana (2021) menemukan bahwa flexible work arrangement berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja lepas di Provinsi Bali. Rachmanantya dan Martdianty (2023) menunjukkan bahwa work-life balance memediasi hubungan antara fleksibilitas kerja dan kinerja. Reisy Aulia Anhar et al. (2024) membuktikan bahwa fleksibilitas jam kerja dan work-life balance secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Generasi Z. Sebaliknya, Sopandi (2025) menemukan bahwa banyak pekerja lepas justru mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akibat tingginya fleksibilitas kerja, karena ketidakjelasan batas waktu kerja memicu stres dan menurunkan kualitas hasil kerja. Temuan serupa disampaikan oleh Kowalski et al. (2024) yang menunjukkan bahwa pekerja lepas (gig workers) memiliki tingkat work-life balance yang lebih rendah dibandingkan karyawan tetap, terutama karena ketidakpastian pendapatan dan minimnya dukungan sosial.

Penelitian lain oleh Putra dan Hidayat (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja lepas berbasis digital, menegaskan pentingnya peran motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, sebagai pendorong utama kinerja individu dalam sistem kerja fleksibel. Rahmadani dan Santosa (2022) menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan dan motivasi kerja berperan besar terhadap produktivitas freelancer di industri kreatif digital. Firdausi dan Indiyati (2025) juga menemukan bahwa work-life balance memediasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap peningkatan produktivitas pekerja pada perusahaan rintisan (startup), sementara Astuti et al. (2025) membuktikan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada generasi sandwich di Jakarta Selatan.

Dari berbagai penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa flexible work, work-life balance, dan work motivation memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas. Namun, terdapat beberapa kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut. Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada pekerja formal atau karyawan perusahaan, sedangkan studi yang secara khusus meneliti freelancer digital masih terbatas. Penelitian sebelumnya juga cenderung menyoroti hubungan dua variabel saja, misalnya fleksibilitas kerja dengan work-life balance atau motivasi dengan produktivitas, tanpa melihat keterkaitan ketiganya secara bersamaan. Konteks geografis juga menjadi pembeda, di mana sebagian besar penelitian dilakukan di kota-kota besar seperti Jakarta, sedangkan wilayah seperti Bali memiliki karakteristik sosial-budaya yang unik sebagai pusat ekonomi kreatif dan komunitas pekerja lepas. Berdasarkan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengangkat topik pengaruh flexible work, work-life balance, dan work motivation terhadap produktivitas pekerja lepas Canva Creator Indonesia.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah flexible work berpengaruh terhadap produktivitas pekerja lepas Canva Creator Indonesia?; (2) apakah work-life balance berpengaruh terhadap produktivitas pekerja lepas Canva Creator Indonesia?; dan (3) apakah work motivation berpengaruh terhadap produktivitas pekerja lepas Canva Creator Indonesia? Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh flexible work, work-life balance, dan work motivation terhadap produktivitas pekerja lepas Canva Creator Indonesia, baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan tinjauan teoritis dan empiris yang telah diuraikan, kerangka konseptual penelitian ini digambarkan sebagai hubungan antara tiga variabel independen, yaitu flexible work (X1), work-life balance (X2), dan work motivation (X3), terhadap satu variabel dependen, yaitu produktivitas (Y), sebagaimana disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara flexible work dengan produktivitas pekerja lepas Canva Creator Indonesia.
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara work-life balance dengan produktivitas pekerja lepas Canva Creator Indonesia.
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara work motivation dengan produktivitas pekerja lepas Canva Creator Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Objek penelitian mencakup pekerja lepas (freelancer) yang aktif pada platform Canva Creator Indonesia dan berdomisili atau bekerja di Provinsi Bali, mengingat wilayah ini dikenal sebagai pusat industri kreatif digital dengan

komunitas pekerja lepas yang berkembang pesat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh freelancer Canva Creator yang aktif di wilayah tersebut. Karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, peneliti menggunakan teknik non-probability sampling, khususnya purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria yang sesuai dengan tujuan penelitian, meliputi: (1) aktif sebagai Canva Creator; (2) berdomisili atau bekerja dari Bali; (3) aktif mengunggah desain secara konsisten; dan (4) bersedia menjadi responden penelitian. Mengacu pada Sekaran dan Bougie (2019) yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak untuk penelitian sosial dan bisnis berkisar antara 30 hingga 500 responden, serta rekomendasi Hair et al. (2019) bahwa analisis multivariat seperti regresi linier berganda memerlukan minimal 100 responden atau 5-10 kali jumlah variabel bebas, maka penelitian ini menetapkan jumlah sampel sebanyak 100 responden.

Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring melalui Google Form. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju (skor 1) hingga sangat setuju (skor 5), yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap setiap variabel penelitian (Sugiyono, 2019). Definisi operasional variabel penelitian disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Flexible Work (X1)	Tingkat fleksibilitas yang dirasakan freelancer dalam mengatur waktu, lokasi, dan kendali atas pekerjaan desain di Canva Creator.	Fleksibilitas waktu kerja; fleksibilitas lokasi kerja; fleksibilitas cara kerja; kemandirian pengambilan keputusan; penyesuaian jadwal kerja (Allen et al., 2013)	Likert
Work-Life Balance (X2)	Kemampuan freelancer dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan di Canva Creator dengan kehidupan pribadi.	Keseimbangan waktu kerja dan pribadi; waktu istirahat yang cukup; manajemen stres; dukungan sosial dan keluarga; kepuasan terhadap pembagian waktu (Greenhaus & Beutell, 1985)	Likert
Work Motivation (X3)	Dorongan yang memengaruhi freelancer untuk tetap produktif, baik yang berasal dari kepuasan/kreativitas pribadi (intrinsik) maupun dari penghasilan/pengakuan (ekstrinsik).	Kepuasan pribadi dalam bekerja; dorongan berprestasi; kreativitas dalam menyelesaikan tugas; pengakuan atas hasil kerja; penghasilan sebagai motivasi eksternal (Deci & Ryan, 2000)	Likert
Produktivitas (Y)	Tingkat output kerja freelancer Canva Creator yang mencakup jumlah desain, kualitas desain,	Jumlah desain yang dihasilkan; kualitas hasil desain; ketepatan waktu penyelesaian proyek; penjualan atau	Likert

	tingkat penjualan/unduhan, dan kepuasan terhadap hasil kerja.	unduhan desain; kepuasan terhadap hasil kerja (Drucker, 1999)	
--	---	--	--

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Sebelum digunakan untuk pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan kriteria item dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 (Sugiyono, 2019). Uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar atau sama dengan 0,60-0,70 (Ghozali, 2018).

Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji terlebih dahulu dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik (normal probability plot dan histogram) serta uji statistik non-parametrik one-sample Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance, di mana model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola sebaran titik pada grafik scatterplot antara nilai prediksi dengan residualnya.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, dengan persamaan model sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan: Y adalah produktivitas; α adalah konstanta; β_1 , β_2 , β_3 adalah koefisien regresi masing-masing variabel independen; X_1 , X_2 , X_3 berturut-turut adalah flexible work, work-life balance, dan work motivation; serta e adalah error term. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji signifikansi parsial (uji t) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji signifikansi simultan (uji F) untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Kriteria pengujian menetapkan bahwa variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai signifikansi (p -value) lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2018). Seluruh pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 100 responden freelancer Canva Creator Indonesia, diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan rata-rata jam kerja per minggu sebagaimana disajikan pada Tabel 3, Tabel 4, dan Tabel 5.

Tabel 3. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	38	38,0%
2	Perempuan	62	62,0%
	Total	100	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Tabel 4. Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Kategori Usia	Jumlah	Persentase
1	< 20 tahun	1	1,0%
2	20-25 tahun	55	55,0%
3	26-30 tahun	36	36,0%
4	> 30 tahun	8	8,0%
	Total	100	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Tabel 5. Karakteristik Responden Menurut Rata-Rata Jam Kerja per Minggu

No	Jam Kerja per Minggu	Jumlah	Persentase
1	< 10 jam	36	36,0%
2	10-20 jam	34	34,0%
3	> 20 jam	30	30,0%
	Total	100	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 3, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 62 orang (62,0%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 38 orang (38,0%). Hal ini mencerminkan dominasi partisipasi perempuan dalam platform kreatif digital Canva Creator. Berdasarkan Tabel 4, mayoritas responden berada pada rentang usia 20-25 tahun (55,0%), diikuti usia 26-30 tahun (36,0%), usia di atas 30 tahun (8,0%), dan usia di bawah 20 tahun (1,0%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif. Berdasarkan Tabel 5, kelompok responden dengan jam kerja kurang dari 10 jam per minggu merupakan kelompok terbanyak (36,0%), diikuti kelompok 10-20 jam per minggu (34,0%) dan kelompok lebih dari 20 jam per minggu (30,0%), yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki pola jam kerja yang fleksibel sesuai dengan karakteristik pekerjaan sebagai Canva Creator.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment terhadap seluruh item pernyataan pada variabel flexible work (X1), work-life balance (X2), work motivation (X3), dan produktivitas (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,714 hingga 0,873, yang seluruhnya lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,195 pada taraf signifikansi 5% ($n=100$), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) pada setiap item. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

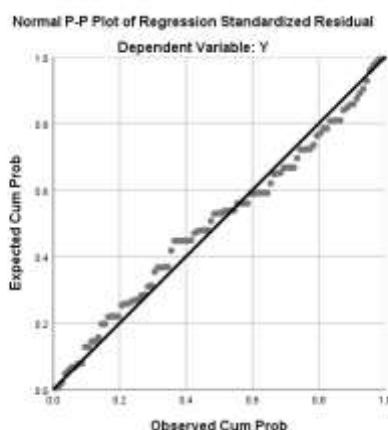
Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
Flexible Work (X1)	5	0,789	0,60	Reliabel
Work-Life Balance (X2)	5	0,877	0,60	Reliabel
Work Motivation (X3)	5	0,865	0,60	Reliabel
Produktivitas (Y)	5	0,859	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 6, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu berkisar antara 0,789 hingga 0,877. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten sehingga layak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual model regresi berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas melalui normal probability plot ditampilkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Uji Normal Probability Plot

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Gambar 2, titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal, yang mengindikasikan bahwa residual model regresi berdistribusi normal. Hasil ini diperkuat melalui uji statistik one-sample Kolmogorov-Smirnov, yang menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,064, lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut dengan regresi linear berganda.

Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 7.

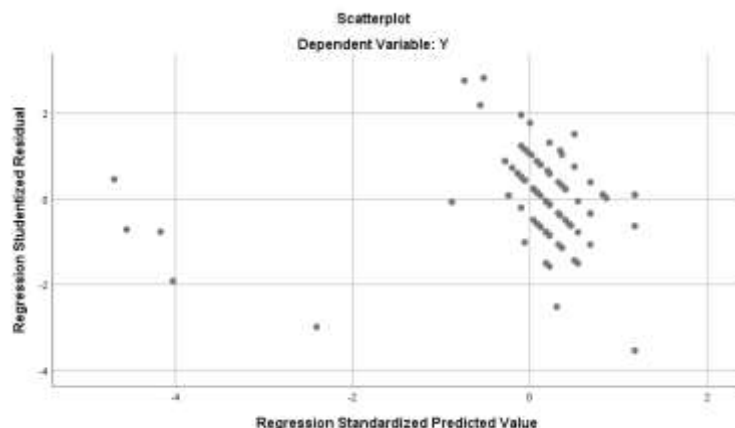
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Flexible Work (X1)	5,017	0,199	Bebas Multikolinearitas
Work-Life Balance (X2)	3,483	0,287	Bebas Multikolinearitas
Work Motivation (X3)	5,141	0,195	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 7, seluruh variabel independen memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas antarvariabel independen.

Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot ditampilkan pada Gambar 3.



Gambar 3. Hasil Uji Scatterplot

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Gambar 3, titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Kecocokan Model, Analisis Regresi, dan Pengujian Hipotesis

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel flexible work, work-life balance, dan work motivation dalam menjelaskan variasi variabel produktivitas. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,898	0,806	0,800	1,39013

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 8, nilai Adjusted R Square sebesar 0,800 menunjukkan bahwa variabel flexible work, work-life balance, dan work motivation secara bersama-sama mampu menjelaskan 80% variasi produktivitas pekerja lepas Canva Creator Indonesia, sedangkan 20% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Statistik Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	772,994	3	257,665	133,335	0,000
Residual	185,516	96	1,932		
Total	958,510	99			

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai F hitung sebesar 133,335 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa flexible work (X1), work-life balance (X2), dan work motivation (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y) pekerja lepas Canva Creator Indonesia, sehingga model regresi yang digunakan dinyatakan layak (fit).

Hasil analisis regresi linear berganda beserta uji signifikansi parsial (uji t) disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	2,467	1,010	-	2,442	0,016
Flexible Work (X1)	0,111	0,100	0,112	1,116	0,267
Work-Life Balance (X2)	0,392	0,073	0,449	5,356	0,000
Work Motivation (X3)	0,393	0,104	0,386	3,795	0,000

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 10, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 2,467 + 0,111X_1 + 0,392X_2 + 0,393X_3$. Nilai konstanta sebesar 2,467 menunjukkan bahwa apabila flexible work, work-life balance, dan work motivation berada dalam kondisi konstan (bernilai nol), maka produktivitas pekerja lepas Canva Creator Indonesia berada pada nilai 2,467. Koefisien regresi flexible work (X1) sebesar 0,111 bernilai positif, namun dengan nilai t hitung sebesar 1,116 (lebih kecil dari t tabel 1,984) dan signifikansi sebesar 0,267 ($> 0,05$), sehingga flexible work terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan hipotesis pertama (H1) ditolak.

Koefisien regresi work-life balance (X2) sebesar 0,392 bernilai positif, dengan nilai t hitung sebesar 5,356 (lebih besar dari t tabel 1,984) dan signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Koefisien regresi work motivation (X3) sebesar 0,393 bernilai positif, dengan nilai t hitung sebesar 3,795 (lebih besar dari t tabel 1,984) dan signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan

bahwa work motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Ringkasan hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H1	Flexible work berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas	Ditolak
H2	Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas	Diterima
H3	Work motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas	Diterima

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Pengaruh Flexible Work terhadap Produktivitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa flexible work tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja lepas Canva Creator Indonesia, sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan tempat kerja yang dimiliki oleh Canva Creator belum tentu secara langsung mampu meningkatkan produktivitas. Fleksibilitas kerja memberikan kebebasan kepada individu untuk menentukan kapan dan di mana mereka bekerja, namun kebebasan tersebut juga menuntut tanggung jawab yang tinggi dalam mengatur waktu, menetapkan prioritas, dan menjaga konsistensi kerja. Tanpa kontrol diri yang baik, fleksibilitas justru dapat menyebabkan penurunan fokus, prokrastinasi, serta ketidakteraturan dalam bekerja, sebuah kondisi yang semakin relevan pada sistem kerja Canva Creator yang sepenuhnya berbasis digital dan tidak memiliki batasan waktu kerja yang jelas.

Secara teoritis, Allen et al. (2013) menyatakan bahwa flexible work memberikan otonomi kepada individu dalam mengatur pekerjaan yang seharusnya dapat meningkatkan kinerja, tetapi efektivitasnya sangat bergantung pada kesiapan individu dan dukungan lingkungan kerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan tersebut, sekaligus memperkuat hasil penelitian Damayanti dan Suwandana (2021) serta De Menezes dan Kelliher (2011) yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap produktivitas apabila tidak disertai disiplin dan kontrol diri yang memadai. Dengan demikian, fleksibilitas kerja lebih tepat dipandang sebagai faktor pendukung, bukan faktor utama, dalam meningkatkan produktivitas pekerja lepas berbasis digital.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja lepas Canva Creator Indonesia, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas. Work-life balance yang baik memungkinkan individu mengalokasikan waktu dan energi secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga dapat mengurangi tingkat stres, kelelahan, dan tekanan kerja yang berlebihan, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya fokus, kreativitas, dan kualitas hasil kerja. Dalam konteks Canva Creator, aspek ini menjadi sangat penting karena sistem kerja yang fleksibel sering membuat batas antara waktu kerja dan waktu

pribadi menjadi tidak jelas, sehingga sebagian pekerja lepas cenderung bekerja berlebihan hingga berpotensi mengalami burnout, sementara sebagian lain justru terlalu santai sehingga produktivitasnya menurun.

Secara teoritis, temuan ini memperkuat pandangan Greenhaus et al. (2003) bahwa work-life balance merupakan kondisi di mana individu mampu menjalankan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang tanpa konflik yang berlebihan, yang berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja individu. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Reisyah Aulia Anhar et al. (2024), Yuliandany et al. (2023), serta Rahmadani dan Santosa (2022) yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pekerja lepas, khususnya pada industri kreatif digital yang menuntut kreativitas tinggi secara berkelanjutan.

Pengaruh Work Motivation terhadap Produktivitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa work motivation berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja lepas Canva Creator Indonesia, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong peningkatan produktivitas. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku individu dalam bekerja; individu dengan motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, konsisten, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Bagi pekerja lepas, motivasi menjadi faktor yang sangat penting karena tidak adanya sistem pengawasan langsung seperti pada pekerjaan formal. Pada Canva Creator, motivasi kerja bersumber dari berbagai faktor, seperti keinginan memperoleh penghasilan, kepuasan dalam berkarya, dan pengakuan dari pengguna, sementara motivasi intrinsik seperti kreativitas dan passion dalam desain menjadi pendorong utama untuk terus menghasilkan karya berkualitas.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan Deci dan Ryan (2000) yang menjelaskan bahwa motivasi terdiri dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang keduanya berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Fauziah (2020), Putra dan Hidayat (2023), serta Lestari dan Afifah (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh Canva Creator, semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dihasilkan, karena individu yang termotivasi akan lebih fokus, memiliki target yang jelas, serta berusaha menghasilkan karya yang lebih baik, sekaligus lebih tahan terhadap tekanan persaingan pada industri kreatif digital.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memiliki implikasi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, temuan ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pada konteks pekerja lepas berbasis digital, khususnya bahwa fleksibilitas kerja tidak selalu menjadi faktor utama peningkatan produktivitas tanpa didukung oleh faktor lain seperti kedisiplinan dan pengelolaan waktu. Secara praktis, bagi pekerja lepas, temuan ini menekankan pentingnya kemampuan mengelola waktu, menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, serta mempertahankan motivasi kerja agar fleksibilitas dapat dimanfaatkan secara optimal. Adapun bagi pengelola platform, hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam menyediakan fitur atau kebijakan yang mendukung produktivitas kreator, seperti pengaturan target kerja, fitur pengingat waktu, serta dukungan terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi para kreator.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh flexible work, work-life balance, dan work motivation terhadap produktivitas pekerja lepas Canva Creator Indonesia, dapat disimpulkan bahwa flexible work tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, yang menunjukkan bahwa kebebasan menentukan waktu dan tempat kerja belum tentu meningkatkan produktivitas tanpa didukung pengelolaan waktu dan kedisiplinan kerja yang baik. Sebaliknya, work-life balance dan work motivation masing-masing terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, yang berarti semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki freelancer, semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan kemampuan menjelaskan variasi produktivitas sebesar 80%, sedangkan 20% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kompetensi digital, dukungan platform, atau kondisi ekonomi kreator.

Temuan ini mengindikasikan bahwa produktivitas pekerja lepas pada platform kreatif digital lebih banyak ditentukan oleh kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan hidup dan mempertahankan dorongan kerja, dibandingkan sekadar oleh ketersediaan fleksibilitas kerja. Bagi pengelola platform maupun pemangku kepentingan terkait, hasil ini dapat menjadi pertimbangan dalam merancang kebijakan kerja fleksibel yang lebih terstruktur serta menyediakan dukungan yang membantu kreator menjaga work-life balance dan motivasi kerja. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, antara lain jumlah sampel yang terbatas pada 100 responden dengan teknik purposive sampling, cakupan variabel yang hanya meliputi tiga variabel independen, serta konteks penelitian yang berfokus pada satu platform kreatif digital, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan pada seluruh pekerja lepas di sektor lain. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas, memperluas cakupan responden dan wilayah penelitian, serta mempertimbangkan pendekatan mixed-method untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika kerja pada pekerja lepas berbasis digital.

DAFTAR PUSTAKA

- Albion, M. J. (2004). A measure of attitudes towards flexible work options. *Australian Journal of Management*, 29(2), 275-294. <https://doi.org/10.1177/031289620402900207>
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Astuti, W., Saryatmo, M. A., Putra, A. H., & Priyono. (2025). Pengaruh kompensasi dan work-life balance terhadap produktivitas kerja melalui resiliensi karyawan (generasi sandwich di Jakarta Selatan). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 1-15.

- Bal, P. M., & De Lange, A. H. (2015). From flexibility human resource management to employee engagement and perceived job performance across the lifespan. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 126-154. <https://doi.org/10.1111/joop.12082>
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). *Human resource management: An experiential approach*. McGraw-Hill.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Damayanti, N. P. S., & Suwandana, I. G. M. (2021). Pengaruh flexible work arrangement dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pekerja lepas di Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(5), 491-510. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2021.v10.i05.p04>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2011). Flexible working and performance: A systematic review of the evidence for a business case. *International Journal of Management Reviews*, 13(4), 452-474. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00301.x>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Drucker, P. F. (1999). *Management challenges for the 21st century*. HarperBusiness.
- Fauziah, Z. F. (2020). Pengaruh konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan tambang batu bara. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 255-264. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4909>
- Firdausi, N., & Indiyati, D. (2025). Pengaruh flexible working arrangements terhadap produktivitas melalui work-life balance pada perusahaan startup. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 16(1), 1-14.
- 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>
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- George, J. M., & Jones, G. R. (2005). *Understanding and managing organizational behavior* (4th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi Offset.

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week. *Family Relations*, 50(1), 49-58. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x>
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672. <https://doi.org/10.2307/256741>
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 75-170). Consulting Psychologists Press.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 56(3), 331-337. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Kossek, E. E., & Michel, J. S. (2011). Flexible work schedules. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 535-572). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12169-017>
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 485-516. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
- Lestari, D., & Afifah, N. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 85-96.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi*. UI Press.
- Pratama, R. A., & Nugroho, A. (2021). Flexible working arrangement dan implikasinya terhadap kinerja karyawan di era digital. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 45-56.
- Putra, I. G. N. P., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pekerja lepas berbasis digital. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 112-123.
- Rachmanantya, F., & Martdianty, F. (2023). The implication of supervisor support and flexible working arrangement on job satisfaction and job performance, mediated by the work-life balance. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 25(1), 1-12.
- Rahmadani, F., & Santosa, T. E. C. (2022). Work-life balance dan produktivitas pada pekerja kreatif freelance. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 14(1), 25-38.

- Rahmawati, S., & Ardyan, E. (2022). Determinan produktivitas kerja freelancer pada platform digital. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(3), 201-214.
- Reisya Aulia Anhar, Prasetyo, B., & Wulandari, R. (2024). Pengaruh fleksibilitas jam kerja dan work-life balance terhadap peningkatan produktivitas karyawan Generasi Z. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 88-101.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Saputra, F., Putri, G. A. M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh pengembangan karier dan budaya kerja terhadap loyalitas karyawan. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 2(1), 168-186. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1937>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Sink, D. S. (1985). *Productivity management*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tangen, S. (2005). Demystifying productivity and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 54(1), 34-46. <https://doi.org/10.1108/17410400510571437>
- Vallerand, R. J., & Ratelle, C. F. (2002). Intrinsic and extrinsic motivation. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 37-63). University of Rochester Press.
- Widodo, D. S., Silitonga, P. E. S., & Azahra, D. (2019). The influence of transactional leadership on employee job motivation and satisfaction. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(1), 38-46.
- Wulansari, O. D. (2023). Studi literatur: Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15-28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>