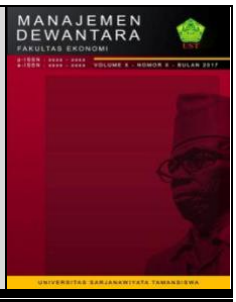
JURNAL
MANAJEMEN DEWANTARA
Terbit online : http://jurnal.ustjogja.ac.id



MEMBENTUK *WELL-BEING* WIRAUSAHA PEREMPUAN DI INDONESIA, PERAN *FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT* DAN *WORK-LIFE BALANCE*

Ratih Indriyani [1]
Calista Audrey Anindya [2]

[1,2] Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
E-mail: ranytaa@petra.ac.id

Informasi Naskah

Diterima:
5 Mei 2025
Revisi:
12 Mei 2025
Terbit:
12 Juni 2025

Kata Kunci:
Flexible Working Arrangement, Wellbeing, Work Life Balance

Abstrak

Nowadays, well-being is an important aspect that many female entrepreneurs strive for. This study aims to examine the effect of flexible working arrangements and work-life balance on well-being. This study also wants to examine flexible working arrangements on well-being with work-life balance as a mediating variable. The respondents of this study were female entrepreneurs in Indonesia.

The research method used is explanatory quantitative research. This study uses a purposive sampling technique. This study selects female entrepreneurs in Indonesia who have run a business for at least 1 year. This study uses 150 female entrepreneurs in Indonesia as research respondents. The population of this study is female entrepreneurs in Indonesia and have run a business for at least 1 year. The data processing technique uses Smart PLS software.

The results of the study indicate that flexible working arrangements have a significant effect on well-being. This study provides results that flexible working arrangements have an effect on work-life balance among female entrepreneurs in Indonesia. Interestingly, this study also found that work-life balance mediates the effect of flexible working arrangements on well-being. In other words, work flexibility increases well-being indirectly through the role of work-life balance as a mediator.

PENDAHULUAN

Peran kewirausahaan sebagai pendorong utama pembangunan ekonomi telah terbukti khususnya di kalangan perempuan di negara-negara berkembang karena mendorong inovasi, kesempatan kerja, dan kemandirian finansial (Brush, De Bruin, & Welter, 2021). Pemilik bisnis perempuan telah memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian pertumbuhan ekonomi yang inklusif, walaupun masih banyak hambatan yang terus menjadi tantangan bagi partisipasi aktif dan keberlanjutan mereka dalam berbisnis.Wirausaha wanita di Indonesia menunjukkan peran yang semakin signifikan dalam pertumbuhan ekonomi nasional. Wirausaha Wanita memberikan kontribusi besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) serta penciptaan lapangan kerja di berbagai sektor (Kementerian Koperasi dan UKM RI, 2021). Pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). lebih dari 64% pelaku UMKM adalah Perempuan. Perempuan di Indonesia memiliki peran yang strategis terhadap pertumbuhan

ekonomi nasional. Perempuan mengelola 64,5% dari total UMKM di Indonesia atau sekitar 37 juta UMKM. Terlebih lanjut diharapkan para pelaku UMKM ini yang dikelola oleh perempuan dapat terus dikembangkan ke tingkat yang lebih tinggi (Kompas.com, 2022).

Keterlibatan perempuan dalam kewirausahaan tidak hanya meningkatkan pendapatan rumah tangga, tetapi juga memperkuat ketahanan ekonomi lokal dan nasional. Perempuan semakin aktif terlibat dalam pasar tenaga kerja di sektor formal maupun informal. Banyak perempuan semakin aktif terlibat dalam berbagai jenis usaha di Indonesia. Bahkan, jumlah perempuan yang berwirausaha telah meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Menurut laporan Global Entrepreneurship Monitor tahun 2021, 26% dari 85 juta perempuan usia produktif di Indonesia adalah pengusaha aktif. Laporan tersebut juga menyatakan bahwa 36% perempuan Indonesia pada usia kerja lebih memilih untuk menjadi pengusaha (Indonesiabaik.id, 2021).

Produktivitas yang dihasilkan oleh wirausaha wanita dalam penelitian Wiklund et al. (2019), tetap menghadapi tantangan dan ketidakpastian khusus yang terkait dengan pekerjaannya. Menurut Young dan Schieman (2017), perempuan menghadapi peran ganda dalam pekerjaan dan rumah tangga, Peran ganda ini seringkali menempatkan perempuan di tengah tuntutan yang kompleks dan konflik antara keseimbangan tanggung jawab keluarga dan karir profesional (Craig & Brown, 2016). Perempuan yang memiliki usaha sering kali menghadapi tekanan yang besar, terutama karena adanya tuntutan peran ganda antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Tantangan seperti stres kerja, ketidakpastian pendapatan, serta kurangnya dukungan sosial dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka (Kirkwood & Tootell, 2020). Selain itu, keterbatasan akses terhadap pembiayaan, pelatihan, dan jaringan bisnis sering kali menambah beban bagi perempuan wirausaha. Salah satu kendala yang mempengaruhi aspek kesejahteraan yang belum banyak dimiliki oleh wirausaha perempuan Indonesia adalah jaringan dan kolaborasi yang kuat (Fauziah et al., 2022). Selain kesulitan dalam akses modal, wirausaha perempuan juga sering kekurangan jaringan dan dukungan yang memadai. Jaringan bisnis yang kuat sangat penting untuk mendapatkan peluang, berbagi pengetahuan, dan mendapatkan dukungan praktis serta emosional (Cahyani et al., 2021))

Studi oleh Yuliana dan Suherman (2023) menyatakan bahwa motivasi utama perempuan menjadi wirausaha adalah memperoleh kesejahteraan untuk mandiri secara ekonomi dan membantu keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Hayati dan Arini (2023) menyatakan masih diperlukan peningkatan dalam mendukung kesejahteraan wirausaha perempuan di Indonesia. Ksejahteraan perempuan wirausaha tidak hanya dipengaruhi oleh performa bisnis, tetapi juga oleh kapasitas mereka untuk mengelola stres, membangun jaringan pendukung, dan menjaga keseimbangan antara tuntutan usaha dan kehidupan pribadi. *Wellbeing* pada wirausaha perempuan mengacu pada tingkat kesejahteraan dan kebahagiaan secara keseluruhan saat menjalankan bisnis dan kehidupan pribadi. Ini mencakup aspek fisik, emosional, sosial, dan finansial (Gorgievski & Stephan, 2016).

Wellbeing pada wirausaha perempuan dipengaruhi oleh kemampuan untuk mencapai keseimbangan kehidupan karier profesional dan keluarga (White & Gupta, 2020). Kemampuan wirausaha dalam mengelola *work life balance* dapat memengaruhi *well being. Work life balance* menjadi krusial bagi wirausaha perempuan karena keinginan untuk mampu mencapai keseimbangan yang baik antara tuntutan bisnis dan kehidupan pribadi. Jika dapat tercapai, akan menghasilkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Menurut studi Hasan et al. (2020), wirausaha dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kualitas hidup, termasuk dalam hal kehidupan pribadi, ketika merasa puas dengan pekerjaan.

Di sisi lain, *wellbeing* dapat tercapai dengan fleksibilitas dalam waktu dan lokasi kerja, dapat lebih mudah menyesuaikan pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga (Wahab & Tatoglu, 2020). *Flexible working arrangement* dapat memberikan dampak positif pada

wellbeing wirausaha perempuan. Dalam prakteknya, wirausaha perempuan sering kali menggabungkan kedua elemen tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung. Dengan demikian, *work life balance* dan *flexible working arrangement* merupakan dua faktor yang sangat penting untuk meningkatkan *wellbeing* pada wirausaha perempuan.

Penelitian ini mengembangkan studi mengenai pengaruh pekerjaan yang fleksibel terhadap *wellbeing* dalam tempat kerja (Liu et al, 2022, Bjärntoft et al, 2020). Di sisi lain, pada penelitian Brega et al (2023) mendapatkan hasil bahwa pengaturan jam kerja yang fleksibel akan mendorong keseimbangan pekerjaan dan kehidupan yang dirasakan oleh wirausaha. Penelitian yang membahas wellbeing wirausaha wanita dengan mempertimbangkan keseimbangan hidup dan pekerjaan serta pengaturan irama kerja yang flkesibel sangat menarik dan jarang dilakukan pada penelitian selama ini.

Dengan memperdalam pemahaman tentang hubungan antara *flexible working arrangement, work life balance* , dan *wellbeing* wirausaha perempuan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif serta solusi yang lebih efektif dalam menghadapi tantangan-tantangan dalam lingkungan kerja saat ini. Penelitian ini ingin menggali lebih dalam mengenai pengaruh *flexible working arrangement terhadap kesejahteraan wirausaha wanita di Indonesia*, dengan mengukur mediasi dari variabel *work life balance* sebagai satu faktor yang turut membentuk *wellbeing* wirausaha perempuan dalam berwirausaha.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Flexible Working Arrangement

Flexible working arrangement adalah sebuah praktik kerja di mana individu diberikan fleksibilitas menyesuaikan waktu dan tempat kerja sesuai dengan kebutuhan pribadi dan profesional (Putri et al., 2021)Mencakup kondisi untuk menyesuaikan jadwal kerja harian atau mingguan, memulai atau mengakhiri hari kerja, dan kemungkinan bekerja di luar jam standar. Menurut Allen et al. (2015), pada dasarnya penerapan *flexible working arrangement* dalam kaitan terhadap konteks pekerjaan dilihat dalam berbagai bentuk, seperti komunikasi, waktu yang fleksibel, dan pembagian kerja. Menurut Winarti et al. (2023) *flexible working arrangement* merupakan pilihan bagi pekerja untuk meninggalkan cara tradisional dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mempertimbangkan perbedaan seperti kuantitas, waktu, dan tempat kerja. Pengaturan kerja fleksibel dalam konteks wirausaha merujuk pada strategi kerja yang memungkinkan wirausahawan menyesuaikan waktu, lokasi, dan metode kerja mereka untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan profesional. Dengan mengadopsi sistem kerja fleksibel, wirausahawan dapat secara efektif merespons kebutuhan berbagai peran kewirausahaan dan mengurangi kemungkinan perenungan afektif terkait pekerjaan.

Wellbeing

Menurut Ruggeri et al. (2020), *wellbeing* adalah kondisi emosi positif individu seperti kebahagiaan dan kepuasan yang memengaruhi dalam mengatasi stres sehari-hari, bekerja , dan dapat memberikan kontribusi pada lingkungan sekitar. Menurut Deng et al. (2019), *wellbeing* adalah sejauh mana seseorang merasa puas dengan kehidupan dan pekerjaannya. *Wellbeing* adalah faktor penting yang menjelaskan hubungan antara keyakinan untuk mencapai tujuan dan kemampuan bertahan wirausaha guna memajukan kajian kesejahteraan tindakan (Cardon dan Patel, 2015).

Well-being wirausaha sendiri merujuk pada pengalaman subjektif individu yang mencakup kepuasan hidup, emosi positif, minimnya emosi negatif, serta fungsi psikologis yang sehat dalam konteks memulai, mengelola, dan mengembangkan usaha (Du et al., 2021). Wiklund et al. (2019) mendefinisikannya sebagai pengalaman kepuasan, afek positif, frekuensi

rendah afek negatif, dan berfungsinya psikologi dalam kaitannya dengan kegiatan wirausaha. Definisi ini diperluas oleh Shir, Nikolaev, dan Wincent (2019), yang menyatakan bahwa kesejahteraan wirausaha mencakup baik dimensi hedonik (kebahagiaan, kenikmatan) maupun eudaimonik (makna hidup, aktualisasi diri), di mana pengusaha merasa hidup secara otentik dan memiliki tujuan yang kuat dalam aktivitas usahanya.

Work Life Balance

Work-life balance (WLB) adalah persepsi individu mengenai sejauh mana pekerjaan dan kegiatan non-pekerjaan mereka dapat berjalan secara harmonis dan mendukung pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup mereka saat ini. Definisi ini menekankan pentingnya kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam mencapai kesejahteraan secara keseluruhan. (Ali dan Frazier, 2020). Work-life balance adalah kondisi kerja yang mampu menyeimbangkan kebutuhan kerja dengan kebutuhan individu dan keluarga. Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai kompetensi seseorang dalam mencapai kewajiban kerja serta kehidupan keluarga dan tanggung jawab atas segala hal di luar pekerjaan (Bhende et al., 2020). Keseimbangan kehidupan kerja adalah konsep yang berkaitan dengan prioritas karier dan kualitas hidup (Singh & Sharma, 2021)

Menurut Puspitasari dan Darwin (2021), *work life balance* adalah situasi dimana individu merasa dapat menyeimbangkan komitmen terhadap pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan, yang melibatkan pengelolaan tanggung jawab secara efektif untuk meningkatkan kualitas hidup. Dalam situasi di mana seorang pekerja percaya bahwa dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan tanpa mengganggu kebutuhan di luar pekerjaan, dan sebaliknya, pekerja dapat memenuhi kebutuhan di luar pekerjaan tanpa menganggu kebutuhan pekerjaan (Witriyani et al., 2022). Sebagai penilaian tentang bagaimana pekerja secara efektif menyeimbangkan berbagai peran kehidupan (Haar et al., 2014).

Hubungan Antar Konsep

Hubungan antar *Flexible Working Arrangement* dengan *Wellbeing*

Menurut Kozaryn dan Golden (2017), adanya *flexible working arrangement* mendukung para karyawan memberikan dampak pada kesejahteraan *(wellbeing)* karyawan. Tahir (2025**)** menyatakan bahwa FWA mendukung peran ganda wirausaha wanita, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja bisnis sekaligus memperkuat aspek psikologis seperti kepuasan hidup dan semangat kerja. Penelitian oleh Teoh et al. (2024) menunjukkan bahwa pengaturan kerja fleksibel berkontribusi langsung pada peningkatan keseimbangan kerja-kehidupan dan kepuasan kerja wirausaha wanita di sektor UKM. Liu et al. (2022) menyatakan melalui bekerja dengan fleksibel waktu dan lokasi, pekerja merasa lebih puas serta mengurangi gangguan atau stres terkait pekerjaan. *Flexible working arrangement* dapat mengurangi dampak negatif dari tuntutan tanggung jawab yang tinggi pada wirausaha terhadap *wellbeing*, terkait dengan peningkatan kepuasan kerja serta penurunan kelelahan atau stres kerja. Pernyataan di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ray dan Cryan (2021) menyatakan adanya pengaruh signifikan antara *flexible working arrangement* dengan *wellbeing*.

H1 : *Flexible working arrangement* berpengaruh signifikan terhadap *wellbeing*

Hubungan antar *Flexible Working Arrangement* dengan *Work Life Balance*

Awang dan Nadzri (2023) menyatakan bahwa *flexible working arrangement* memberikan pekerja kendali lebih besar atas waktu dan lokasi bekerja, sehingga memungkinkan untuk lebih seimbang dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Flexible working arrangement* memainkan peran penting dalam *work life balance* khususnya bagi perempuan yang bekerja, dapat memprioritaskan keluarga dilain sisi tetap mengembangkan

keterampilan (Chung dan Lippe, 2018). Pengaturan kerja yang fleksibel memiliki peran penting dalam membantu pekerja mencapai keseimbangan yang lebih baik dalam kehidupan dan pekerjaan. Penelitian terdahulu oleh Subramaniam et al. (2015), Stefanie et al. (2020), dan Tongam et al. (2021) menyimpulkan bahwa *flexible working arrangement* berpengaruh terhadap *work life balance*. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut. FWA memberikan keleluasaan bagi wirausahawan untuk mengatur jadwal kerja yang sesuai dengan ritme pribadi, meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan, dan mendorong kreativitas serta inovasi dalam menjalankan usaha.

H2 : *Flexible working arrangement* berpengaruh secara signifikan terhadap *work life balance*

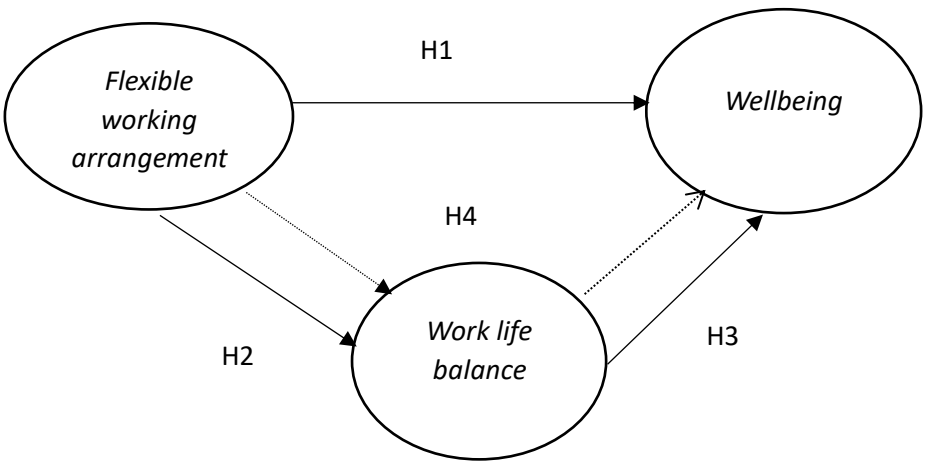
Hubungan antar *Work Life Balance* dengan *Wellbeing*

Menurut penelitian milik Shahzadi et al. (2021) *work life balance* dapat membantu mengurangi tingkat stres dan kelelahan yang dialami oleh wirausaha perempuan, hal ini berkontribusi pada peningkatan *well being*. *Work life balance* sangat penting untuk *wellbeing* seorang wirausaha (Stephan, 2018). Dengan mempertimbangkan pentingnya *work life balance* untuk mencapai *wellbeing*, bisnis dan individu dapat merancang praktik kerja yang membantu mencapai keseimbangan tersebut untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan secara keseluruhan (White dan Gupta, 2020). Pernyataan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *wellbeing* telah didukung oleh berbagai penelitian dan literatur. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut.
H3 : *Work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *wellbeing*

Hubungan *Flexible Working Arrangement* terhadap *Wellbeing* melalui *Work Life Balance*

Penelitian (Ray & Cryan, 2021) menemukan bahwa fleksibilitas kerja dapat memengaruhi kesejahteraan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja- pribadi. Dalam penelitian tersebut membahas *flexible working arrangement* yang dikaitkan dengan *wellbeing*, didapatkan hubungan antar keduanya selama periode waktu tersebut. Peneliti lain meneliti pengaruh *work life balance* terhadap *wellbeing* dengan peran motivasi dan mengungkapkan bahwa *work life balance* memediasi hubungan antara kesejahteraan subjektif dan kepuasan kerja (Hasan et al., 2020). Namun, dalam penelitian tersebut membahas *work life balance* secara keseluruhan yang berkaitan dengan moderasi motivasi intrinsik. Selain itu, sebuah penelitian menemukan bahwa keterlibatan kerja dapat memediasi hubungan antara *work life balance* dan *wellbeing* dengan kinerja pekerja milenial (Puspitasari & Darwin, 2021). Namun, dalam penelitian tersebut belum ada penelitian yang membahas pengaruhnya dengan *flexible working arrangement*. Oleh karena itu, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut.
H4 : *Work life balance* memediasi pengaruh *flexible working arrangement* terhadap *wellbeing*

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh *flexible working arrangement* sebagai variabel independen terhadap *wellbeing* sebagai variabel dependen yang dimediasi oleh *work life balance.* Oleh karena itu jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan survei. Tujuan dari penggunaan metode survei untuk menemukan kejadian relatif dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2023).

Target populasi dari penelitian ini merupakan wirausaha perempuan di Indonesia. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi untuk diteliti. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah wirausaha perempuan dengan kriteria : responden merupakan pemilik usaha yang terlibat aktif dalam pengelolaan, usaha sudah dijalankan minimal 1 tahun. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan akan dihitung melalui metode rumus *Lemeshow,* yaitu sebuah rumus yang dipakai ketika keadaan populasi tidak diketahui. Berdasarkan rumus di atas, maka hasil perhitungan jumlah sampel adalah 96,4 minimal sampel adalah 97. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 150 responden.

Definisi Operasional Variabel

Flexible Working Arrangement (X)

Pengertian *flexible working arrangement* yang diaplikasikan dalam penelitian ini menganut penelitian yang dikemukakan oleh Putri et al. (2021), yaitu sebuah praktik kerja di mana individu diberikan fleksibilitas menyesuaikan waktu dan tempat kerja sesuai dengan kebutuhan pribadi dan profesional. Penelitian ini menngunakan indikator yang diambil dari penelitian Putri et al. (2021) yang memiliki tiga indikator, sebagai berikut Fleksibilitas dalam hal waktu, fleksibilitas lokasi, fleksibilitas jadwal usaha.

Wellbeing (Y)

Pengertian *wellbeing* yang diaplikasikan dalam penelitian ini menganut penelitian yang dikemukan oleh Ruggeri et al. (2020), yang memiliki pengertian kondisi emosi positif individu seperti kebahagiaan dan kepuasan yang memengaruhi dalam mengatasi stres sehari-hari, bekerja, dan dapat memberikan kontribusi pada lingkungan sekitar. Penelitian ini menggunakan indikator yang diambil dari penelitian Ruggeri et al. (2020) yang memiliki tiga indikator, sebagai berikut : kesejahteraan psikologis, kesejahteraan sosial, kesejahteraan komunitas. Kesejahteraan psikologis merujuk pada kondisi mental individu yang mencakup perasaan bahagia, kepuasan hidup, rasa memiliki tujuan, serta kemampuan mengelola emosi dan stres secara sehat Kesejahteraan sosial berkaitan dengan kualitas hubungan interpersonal dan dukungan sosial yang dimiliki individu, seperti koneksi dengan keluarga, teman, kolega, atau sesama pelaku usaha. Kesejahteraan komunitas mengacu pada persepsi individu terhadap komunitas atau lingkungan tempat tinggal dan bekerja.

Work Life Balance (Z)

Pengertian *work life balance* yang diaplikasikan dalam penelitian ini menganut penelitian yang dikemukakan oleh Puspitasari dan Darwin (2021), yang memiliki situasi dimana individu merasa dapat menyeimbangkan komitmen terhadap pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan, yang melibatkan pengelolaan tanggung jawab secara efektif untuk meningkatkan kualitas hidup. Penelitian ini menggunakan indikator yang diambil dari

penelitian Puspitasari dan Darwin (2021) yang memiliki empat indikator, keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan , keseimbangan kepuasan hidup dan pekerjaan, keseimbangan pemenuhan harapan pekerjaan dan kehidupan.

Tabel 1
Variabel dan Indikator penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Flexible Working Arrangement	Fleksibilitas yang dirasakan individu dalam menyesuaikan waktu dan tempat kerja sesuai dengan kebutuhan pribadi dan profesional.	- Fleksibilitas pengelolaan waktu - fleksibilitas lokasi pekerjaan - fleksibilitas pengaturan jadwal pekerjaan
Wellbeing	kebahagiaan dan kepuasan yang dalam hal bekerja, dan perasaan bermanfaat bagi lingkungan sekitar.	- Kesejahteraan psikologis - Kesejahteraan sosial - Kesejahteraan berkaitan dengan komunitas
Work Life Balance	Kesimbangan komitmen terhadap pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan, yang melibatkan pengelolaan tanggung jawab secara efektif untuk meningkatkan kualitas hidup.	- Keseimbangan waktu - keseimbangan keterlibatan - keseimbangan kepuasan hidup dan pekerjaan - keseimbangan kepuasan hidup dan pekerjaan - keseimbangan pemenuhan harapan pekerjaan dan kehidupan.

Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data adalah penyebaran kuesioner melalui *platform Google Forms* secara *online*. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert* untuk mengukur pendapat, persepsi, dan sikap individu mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2023, p.199) melalui jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan. Menurut Sugiyono (2023), *skala likert* terdiri dari lima tingkat yang mana responden dapat memberi penilaian mengenai kesetujuan maupun ketidaksetujuannya. Secara rinci, *skala likert* lima Tingkat skala yang digunakan yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), cukup setuju (3), setuju (4), sangat setuju (5).

Teknik Analisis Data

Dalam analisis deskriptif, digunakan analisis rata-rata dan simpangan baku. *Mean* (rata-rata) digunakan untuk menghitung rata-rata dari total keseluruhan jawaban responden pada masing-masing indikator dari variabel penelitian. Sedangkan simpangan baku digunakan untuk mengevaluasi persebaran nilai pada data responden dan melihat seberapa dekat nilai data dengan nilai rata-rata. Dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis data *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan jenis PLS (*Partial Least Square*). Wijaya (2019) menyatakan analisis *Partial Least Square* (PLS) adalah metode statistika multivarian yang melakukan analisa pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen serta variable mediasi nya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis *Outer Model*

Analisis *outer model* adalah pengujian untuk menjelaskan hubungan masing-masing indikator dengan variabel latennya melalui uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dapat dilakukan melalui pengujian validitas konvergen (*convergent validity),* validitas diskriminan (*discriminant validity*) dan *average variance extracted* (AVE), sedangkan pengujian reliabilitas dapat diuji melalui dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability.*

Hasil dari evaluasi pengujian *outer model* dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS*. Untuk mencapai nilai AVE diatas 0,5, maka peneliti mengeliminasi *item* indikator yang tidak memenuhi syarat yaitu 3 item pada WB10, WB12, dan WB13 pada variabel *well being*. Setelah itu, dilakukan pengujian kembali pada model dan diharapkan setiap variabel AVE memenuhi syarat diatas 0,5 untuk melanjutkan pengolahan data. Hal ini menunjukkan bahwa *item* indikator yang digunakan tidak memenuhi kriteria uji validitas konvergen sehingga dieliminasi dan melakukan pengujian ulang.

Tabel menunjukkan hasil uji validitas konvergen tahap II setelah dilakukan penghapusan 3 item kuesioner yaitu WB10, WB12, dan WB13, semua nilai *outer loading* > 0.6 dan AVE > 0.5 maka dikatakan telah valid. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa pada semua variabel baik dengan nilai outer loading atas 0,5. Nilai uji validitas konvergen yang valid menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki kemampuan yang baik untuk mengukur konstruk.

Tabel 2
Hasil Uji *Convergent Validity* Kedua dan AVE

Variabel	*Item*	*Outer Loading*	*Average Variance Extracted (AVE)*	Keterangan
Flexible Working Arrangement	FWA01	0,751	0,534	Valid
	FWA02	0,699		Valid
	FWA03	0,709		Valid
	FWA04	0,662		Valid
	FWA05	0,747		Valid
	FWA06	0,808		Valid
Wellbeing	WB01	0,727	0,570	Valid
	WB02	0,750		Valid
	WB03	0,718		Valid
	WB04	0,768		Valid
	WB05	0,806		Valid
	WB06	0,859		Valid
	WB07	0,802		Valid
	WB08	0,783		Valid
	WB09	0,728		Valid
	WB11	0,575		Valid
Work Life Balance	WLB01	0,760	0,557	Valid
	WLB02	0,680		Valid
	WLB03	0,639		Valid
	WLB04	0,720		Valid
	WLB05	0,787		Valid
	WLB06	0,822		Valid
	WLB07	0,796		Valid

Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dilakukan dengan cara mengevaluasi nilai cross loading masing masing indikator pada variabel penelitian. Hasil nilai *cross loading* menunjukkan hasil yang valid. Setiap indikator memiliki nilai yang lebih besar terhadap variabel laten yang dituju dibandingkan dengan variabel laten lainnya. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini setiap indikator telah memiliki validitas diskriminan yang baik.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat diuji melalui dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Uji *cronbach's alpha* digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. Sedangkan uji composite reliability digunakan untuk mengukur nilai sesungguhnya suatu konstruk. Uji reliabilitas diterima apabila nilai *composite realibility* dan *cronbach's alpha* sebesar > 0,6 (Ferils, 2022, p.29).

Tabel 3
Hasil Uji *Cronbach's Alpha* dan *Compsite Reliability*

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Composite Reliability*	Kategori
Flexible Working Arrangement	0,825	0,832	Reliabel
Wellbeing	0,915	0,919	Reliabel
Work Life Balance	0,866	0,875	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari tiga variabel penelitian berkisar antara 0,825 sampai dengan 0,915 dan nilai *composite reliability* dari tiga variabel tersebut berkisar 0,832 sampai dengan 0,919. Dapat disimpulkan bahwa data layak untuk digunakan dalam proses penelitian selanjutnya karena variabel yang digunakan memenuhi ketentuan reliabilitas.

Analisis *Inner Model*
Uji Koefisien Determinasi *(R^2)*

Koefisien determinasi adalah alat ukur yang menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel independen dalam model regresi mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu berkisar antara 0 dan 1. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2019, p.46). *R square* dari variabel well being dalam penelitian ini memiliki nilai 0,602 atau sebesar 60,2%, yang berarti variabel *well being* dapat dipengaruhi oleh *flexible working arrangement* yaitu sebesar 60,2% sedangkan sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang berada di luar topik penelitian ini. Selanjutnya, nilai *R square* dari variabel *work life balance* sebesar 0,512 atau 51,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dapat dipengaruhi oleh variabel *flexible working arrangement* sebesar 51,2% dan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya di luar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4
Hasil Pengujian Hipotesis *(Path Coefficient)*

Hipotesis	Pengaruh Langsung	*Path Coefficient*	*T- statistics*	*P-value*	Keterangan
H1	FWA ⟶ WB	0,455	4,420	0,000	Diterima
H2	FWA ⟶ WLB	0,715	13,906	0,000	Diterima
H3	WLB ⟶ WB	0,382	3,859	0,000	Diterima

Tabel 3 menunjukkan data hasil pengujian hipotesis melalui *path coefficient* yang maka dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Hasil pengujian hipotesis pertama memiliki nilai *path coefficient* yaitu 0,455 dengan nilai *t-statistics* sebesar 4,420 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *t-statistics* > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel *flexible working arrangement* menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap *wellbeing* sehingga, hipotesis pertama (H_1) yaitu *flexible working arrangement* berpengaruh secara signifikan terhadap *wellbeing* pada kalangan wirausaha perempuan di Indonesia diterima.
b. Hasil pengujian hipotesis kedua memiliki nilai *path coefficient* yaitu 0,715 dengan nilai *t-statistics* sebesar 13,906 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t-statistics > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel *flexible working arrangement* menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap *work life balance* sehingga, hipotesis kedua (H_2) yaitu *flexible working arrangement* berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* pada kalangan wirausaha perempuan di Indonesia diterima.
c. Hasil pengujian hipotesis ketiga memiliki nilai path coefficient yaitu 0,382 dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,859 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *t-statistics* > 1,96 dan *nilai p-value* < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap *wellbeing* sehingga, hipotesis ketiga (H_3) yaitu *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *wellbeing* pada kalangan wirausaha perempuan di Indonesia diterima.

Tabel 5
Pengujian Hipotesis *(Indirect Effect)*

Hipotesis	Pengaruh Tidak Langsung	*Path Coefficient*	*T-statistics*	*P-value*	Keterangan
H4	FWA → WLB → WB	0,273	3,214	0,001	Diterima

Tabel menunjukkan hasil pengujian hipotesis keempat. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa nilai *path coefficient* 0.273 dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,214 dan nilai *p-value* sebesar 0,001. Dapat terlihat bahwa nilai *t-statistics* > 1,96 dan nilai *p-value* < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel *flexible working arrangement* menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap *wellbeing* melalui *work life balance* sehingga, hipotesis keempat (H_4) yaitu *flexible working arrangement* berpengaruh secara signifikan terhadap *wellbeing* melalui *work life balance* pada kalangan wirausaha perempuan di Indonesia diterima.

Pembahasan

Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap *Wellbeing*

Berdasarkan pada hasil pengujian data yang telah dilakukan, menunjukkan nilai *T statistic*s sebesar 4,420 > 1,96 dan nilai *P value* 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa *flexible working arrangement* berpengaruh signifikan terhadap *wellbeing. Flexible working arrangement* dapat membantu meningkatkan kesejahteraan, mencakup peningkatan kesehatan fisik dan mental, serta tingkat kebahagiaan dan kepuasan hidup yang lebih tinggi. Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Kozaryn dan Golden (2017) yang menyatakan *flexible working arrangement* mendukung wirausaha perempuan dapat bekerja dari berbagai lokasi memperkuat gagasan memberikan dampak pada kesejahteraan. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Liu et al. (2022) menyatakan melalui bekerja dengan fleksibel waktu dan lokasi kerja, wirausaha perempuan merasa lebih

puas serta mengurangi gangguan atau stres terkait pekerjaan. Kondisi seperti jam kerja fleksibel dan fleksibilatas kerja memungkinkan mereka mengatur waktu kerja sesuai kebutuhan pribadi (Etim et al. , 2024).

Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap *Work Life Balance*

Berdasarkan pada hasil pengujian data yang telah dilakukan, menunjukkan nilai *T statistics* sebesar 13,906 > 1,96 dan nilai *P value* 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa *flexible working arrangement* berpengaruh signifikan terhadap *work life balance.* Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Subramaniam et al. (2015), Stefanie et al. (2020), dan Tongam et al. (2021) yang menyatakan *flexible working arrangement* memberikan wirausaha perempuan lebih banyak kontrol atas waktu dan lokasi kerja, sehingga membantu untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Jadwal kerja yang fleksibel, bekerja dari rumah, dan pemanfaatan teknologi dapat meningkatkan produktivitas karena dapat bekerja dalam lingkungan yang dirasakan nyaman dan efisien. Ini berdampak pada wirausaha perempuan dapat merasa lebih seimbang dan puas dengan kehidupan individu secara keseluruhan

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Wellbeing*

Berdasarkan pada hasil pengujian data yang telah dilakukan, menunjukkan nilai *T statistics* sebesar 3,859 > 1,96 dan nilai *P value* 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut dinyatakan *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap *wellbeing*. Hasil tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasan et al. (2020) menunjukkan bahwa wirausaha perempuan yang mampu mengelola tanggung jawab pekerjaan dan pribadinya akan cenderung merasa lebih bahagia, puas, dan sehat. Penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh White dan Gupta (2020) menyatakan dengan mempertimbangkan pentingnya *work life balance* untuk mencapai *wellbeing*, bisnis dan individu dapat merancang praktik kerja yang membantu mencapai keseimbangan tersebut untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan secara keseluruhan. Wirausaha perempuan yang memiliki *keseimbangann* antara hidup dan pekerjaan cenderung lebih mampu mengatasi tekanan dan tantangan dalam bisnis, ini karena memiliki sumber daya emosional dan dukungan sosial yang cukup untuk membuat individu menjadi lebih tangguh dan tahan terhadap tekanan.

Pengaruh *Flexible Working Arrangement* terhadap *Wellbeing* melalui *Work Life Balance*

Berdasarkan pada hasil pengujian data yang telah dilakukan, menunjukkan nilai *T statistics* sebesar 3,214 > 1,96 dan nilai *P value* 0,001 < 0,05. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa *flexible working arrangement* berpengaruh signifikan terhadap *wellbeing* melalui *work life balance*. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari dan Darwin (2021) yang menyatakan *flexible working arrangement* memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara *work life balance* dan *wellbeing*.*Flexible working arrangement* menyebabkan individu mampu menyesuaikan jadwal dengan kebutuhan bisnis dan tanggung jawab keluarga. Sebagai wirausaha perempuan dituntut atas kendali waktu yang dimiliki dan pengambilan keputusan memungkinkan untuk melatih lebih mandiri. Ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan diri, yang pada gilirannya meningkatkan *wellbeing* pada diri.

PENUTUP

Penelitian ini menunjukkan bahwa *flexible working arrangement* (FWA) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *well-being* wirausaha perempuan di Indonesia. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin fleksibel pengaturan kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis dan emosional yang dirasakan oleh wirausaha

perempuan. Selain itu, FWA juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*, memiliki makna fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan lokasi kerja mendukung tercapainya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Lebih lanjut, *work-life balance* secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap *well-being*, menunjukkan bahwa keseimbangan hidup yang baik berkontribusi secara nyata terhadap kualitas hidup dan kebahagiaan wirausaha perempuan. Menariknya, penelitian ini juga menemukan bahwa *work-life balance* memediasi pengaruh FWA terhadap *well-being*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *flexible work arrangement* berpengaruh terhadap kesejahteraan wirausaha perempuan, maka wirausaha perempuan sebaiknya memanfaatkan fleksibilitas waktu untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga, sehingga dapat mengurangi stres dan meningkatkan keseimbangan hidup. Wirausaha perempuan sebaiknya memanfaatkan fleksibilitas waktu dan tempat kerja untuk menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, penting untuk mengidentifikasi waktu-waktu yang tepat untuk beristirahat dan menyegarkan diri, guna menghindari kelelahan dan meningkatkan kepuasan kerja. Wirausaha perempuan juga disarankan untuk menetapkan batasan yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi, serta memanfaatkan teknologi yang mendukung kerja jarak jauh, agar dapat bekerja dengan efisien namun tetap menjaga kualitas hidup

Flexible working arrangement dapat berperan sebagai alat yang efektif dalam meningkatkan kesejahteraan pribadi melalui pengelolaan *work-life balance* yang baik. Wirausaha perempuan sebaiknya memanfaatkan fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan tempat kerja untuk meningkatkan keseimbangan hidup, yang pada gilirannya mendukung kesejahteraan secara keseluruhan.

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. https://doi.org/10.1177/1529100615593273

Awang, N., & Nadzri, N. (2023). The implementation of flexible work arrangements (FWAS) and its impact for work-life balance of women's workforce. *Iiecons*, 438-449. http://iiecons.usim.edu.my

Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhalli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of Work Life and Work–Life Balance. Journal of Human Values, 26(3), 256–265.

Bjärntoft, S., Hallman, D. M., Mathiassen, S. E., Larsson, J., & Jahncke, H. (2020). Occupational and individual determinants of work-life balance among office workers with flexible work arrangements. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(4). https://doi.org/10.3390/ijerph17041418

Brega, C., Briones, S., Javornik, J., León, M., & Yerkes, M. (2023). Flexible work arrangements for work-life balance: A cross-national policy evaluation from a capabilities perspective. *International Journal of Sociology and Social Policy*, *43*(13–14), 278–294. https://doi.org/10.1108/IJSSP-03-2023-0077

Brush, C. G., De Bruin, A., & Welter, F. (2021). A gendered perspective on women entrepreneurship. Routledge

Cahyani, A. B., Imaniah, S., Sari, P. D., Hidayat, A., Aziz, D. T., & Noviarita, H. (2021). Peranan Perempuan Dalam Meningkatkan Kewirausahaan Dalam Pembangunan. Business and Economic Journal, 2(1) **doi :** 10.57084/bej.v2i1.1013

Cardon, M. S., & Patel, P. C. (2015). Is stress worth it? Stress-related health and wealth trade-offs for entrepreneurs. *Applied Psychology*, *64*(2), 379–420. https://doi.org/10.1111/apps.12021

Chung, H., & Tanja van der Lippe. (2018). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research,* 151 :365–381. https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x

Craig, L., & Brown, J. E. (2016). Feeling rushed: Gendered time quality, work hours, nonstandard work schedules, and spousal crossover. *Journal of Marriage and Family*, *79*(1), 225–242. https://doi.org/10.1111/jomf.12320

Deng, W., Liang, Q. Z., & Fan, P. H. (2019). Complements or substitutes? Configurational effects of entrepreneurial activities and institutional frameworks on social well-being. *Journal of Business Research*, *96*, 194–205. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.003

Du, K., Zhang, Y., & Wang, Y. (2021). The Dual Effect of Entrepreneurial Identity on Entrepreneurs' Well-Being: The Role of Flexible Working System. *Frontiers in Psychology*, *12*, 767164. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.767164

Etim, E. E., Unaam, E. E., & Ogar, E. A. (2024). *Work-Life Balance and Business Commitment of Female Entrepreneurs in Benue State, Nigeria*. International Academy Journal of Management, Marketing & Entrepreneurial Studies.

Fauziah, F., Nurfadillah, M., Yamin, B., & Gunawan, A. (2022). Motivasi dan tantangan pengusaha wanita: Studi desa budaya Dayak pampang. *Oragum: Jurnal Saintifik Manajemen dan Akuntansi, 5*(2), 107-124. http://doi.org/10.35138/organum.v512.215

Felirs, M. (2022). Kompetensi dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Akuntabel: Jurnal Akuntansi dan Keuangan. Volume 19(4), 768-778.

Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Gorgievski, M. J., & Stephan, U. (2016). Advancing the psychology of entrepreneurship: A review of the psychological literature and an introduction. *Applied Psychology*, *65*(3), 437–468. https://doi.org/10.1111/apps.12073

Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, *85*(3), 361–373. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010

Hasan, Z. U., Khan, M. I., Butt, T. H., Abid, G., & Rehman, S. (2020). The balance between work and life for subjective well-being: A moderated mediation model. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, *6*(4), 1–18. https://doi.org/10.3390/joitmc6040127

Hayati, F. A., & Arini, R. E. (2023). Exploring the challenges and opportunities faced by women entrepreneurs in sukabumi District: A qualitative study. In *West Science Interdisciplinary Studies* (Vol.1, Issue 05).

Huppert, F.A., Nic Marks, Andrew E. Clark, Johannes Siegrist, Alois Stutzer, Joar Vittersø & Morten Wahrendorf. (2008). Measuring well-being across Europe: Description of the ESS Well-being Module and preliminary findings. *Working Paper*, Paris JOurdan Sciences Economiquws Laboratoire Economie Appliquee, Inra.

Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. (2021). *Profil UMKM Indonesia*. https://www.kemenkopukm.go.id

Kirkwood, J., & Tootell, B. (2020). The challenges of being a female entrepreneur in New Zealand: The role of well-being. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 12(1), 77–95. https://doi.org/10.1108/IJGE-03-2019-0048

Kominfo, P. (n.d.). *Pemerintah dorong perempuan pelaku UMKM kembangkan bisnis*. Website Resmi Kementerian Komunikasi Dan Informatika RI. https://www.kominfo.go.id/content/detail/47720/pemerintah-dorong-perempuan-pelaku-umkm-kembangkan-bisnis/0/berita

Kozaryn, A. O., & Golden, L. (2017). Happiness is flextime. *Applied Research Quality Life*, *13*(2), 355–369. https://doi.org/10.1007/s11482-017-9525-8

Liu, T., Liu, Q., & Jiang, D. (2022). The influence of flexible employment on workers' wellbeing: Evidence from chinese general social survey. *Frontiers in Psychology*, *13*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.771598

Puspitasari, A.S. & Muhammad Darwin. (2021). Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement. *International Journal of Science and Society,* Volume 3, Issue 1, 334-344.http://ijsoc.goacademica.com

Putri, L., E., Erry Rimawan & Antonius Setyadi. (2021). The Relationship of Job Satisfaction, Flexible Working Arrangements and Employee Performance using SEM-PLS and FIMIX-PLS: A Case Study of Employees in Insurance Company. *Nat.Volatiles&Essent.Oils*, 8(4): 10978-10991.

Ray, T.K & Pana-Cryan, R. (2021). Work Flexibility and Work-Related Well-Being. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 3254. https://doi.org/10.3390/ijerph18063254

Ruggeri, K., Garzon, E. G., Maguire, Á., Matz, S., & Huppert, F. A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: A multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*, *18*(1). https://doi.org/10.1186/s12955-020-01423-y

Singh, A., & Sharma, A. (2021). Work life balance – Recent trends and approaches in India.Quality - Access to Success, 22(180), 160–166.

Shahzadi, I., Ali, U., & Naeem, H. (2021). The mediating impact of psychological wellbeing and relationship between work life balance and employee performance: An evidence from Pakistan news media industry. *International Journal of Management, 12*(4), 322-334.

Shir, N., Nikolaev, B., & Wincent, J. (2019). Entrepreneurship and well-being: The role of psychological autonomy, competence, and relatedness. *Journal of Business Venturing*, 34(5), 105875. https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2018.05.002

Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. (2020). Flexible work arrangements, work life balance, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan pada situasi covid-19. *Jurnal Ilmiah MEA, 4*(5), 1725-1750.

Stephan, U. (2018). Entrepreneurs' mental health and well-being: A review and research agenda. *Academy of Management Perspectives*, 32(3), 290–322. https://doi.org/10.5465/amp.2017.0001

Subramaniam, A. G., Overon, B. J., & Maniam, C. B. (2015). Flexible working arrangements, work life balance and women in Malaysia. *International Journal of Social and Humanity, 5*(1), 34-38.

Sugiyono (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta

Tahir, R**.** (2025). Balancing borders: Exploring work–life balance and its impact on business performance among women entrepreneurs in the United Arab Emirates. *Journal of Islamic Marketing, 16*(3), 786–809.

Tongam, E. G., Linardy, M. F. E., Saputra, M. K., & Saputra, N. (2021). Meneropong work-life balance selama covid-19: Studi kasus aparatur sipil negara di Jakarta Pusat (Observing work-life balance during covid-19: Case study of civil servants in Central Jakarta). Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi, 2(2), 77-95. https://doi.org/10.35912/simov2i2.433

Teoh, W. M. Y., Yen, Y. Y., & Yen, D. Y. (2024). Empowering work-life balance: Exploring the nexus of flexible work arrangements, job satisfaction, and women's well-being in SMEs. *Asian Development Policy Review, 12*(4), 396–407.

Wahab, M. A., & Tatoglu, E. (2020). Chasing productivity demands, worker well-being, and firm performance: The moderating effects of HR support and flexible work arrangements. *Personnel Review*, *49*(9), 1823–1843. https://doi.org/10.1108/PR-01-

2019-0026

White, J. V., & Gupta, V. K. (2020). Stress and well-being in entrepreneurship: A critical review and future research agenda. *Entrepreneurship and Small Business Stressors, Experienced Stress, and Well Being Research in Occupational Stress and Well-Being, 18,* 65–93. https://doi.org/10.1108/s1479-355520200000018004

Wijaya, A. (2019). *Metode Penelitian Menggunakan Smart PLS 03*. Yogyakarta.

Wiklund, J., Nikolaev, B., Shir, N., Foo, M. D., & Bradley, S. (2019). Entrepreneurship and well-being: Past, present, and future. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 579–588. https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2019.01.002

Winarti, C. E., Sitorus, B. H. J. T., Cahaya, Y. F., & Erasashanti, A. P. (2023). Effect of flexible working arrangement, work-life balance, and job satisfaction on employee performance in bureau of organization and governance. *International Journal of Economic Studies and Management (IJESM)*, 117-127. https://doi.org/10.5281/zenodo.7590811

Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., & Abdullah, T. M. K. (2022). Pengaruh work-life balance dan flexible working arrangement terhadap job performance dengan dimediasi oleh employee engagement. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, *5*(2), 932-947. https://journalkopin.acd/index.php/fairvalue

Young, M., & Schieman, S. (2017). Scaling back and finding flexibility: Gender differences in parents' strategies to manage work–family conflict. *Journal of Marriage and Family*. https://doi.org/10.1111/jomf.12435

Yuliana, Y., & Suherman, S. (2023). Peran perempuan dalam pengembangan UMKM di Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ekonomi*, 12(1), 45–52. https://doi.org/10.25077/jise.2023.v12.n1.p45