JURNAL SYNTAX FUSION
Vol 2 No 11, November 2022
E-ISSN: 2775-6440 | P-ISSN: 2808-7208
Jurnal Homepage https://fusion.rifainstitute.com

FLEKSIBILITAS KERJA (*WORK FLEXIBILITY*): SYSTEMATIC LITERATUR REVIEW WITH BLIBLIOMETRIC

Najmas Sa'adah, Sopiah
Pascasarjana Universitas Negeri Malang, Indonesia.
Email: Najmassaadah27@gmail.com

Abstrak

Kerja fleksibel atau Fleksibilitas tempat kerja, adalah kemampuan pekerja untuk membuat pilihan yang mempengaruhi kapan, di mana, dan kapan mereka terlibat dalam tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Tujuan paper ini adalah untuk membahas tentang fleksibilitas kerja. Metode Penelitian ini menggunakan (SLR) dan blibliometrik yang dilakukan untuk menganalisis hasil data berupa penilaian ilmiah mengenai Fleksibiltas Kerja. SLR yang digunakan untuk melakukan penelitian ini menggunakan metode PRISMA dan untuk alat analisis yang digunakan pada penelitian ini teknik analisis bibliometrik menggunakan software VOSviewer. Review ini menganalisis 35 artikel ilmiah dari database Sage Journals dan Emerald insight selama periode 2018 – 2022 dengan. Hasil penelitian pada metode SLR dan blibliometrik yang dilakukan dengan menyaring hasil pencarian jurnal sebanyak 6.834 hingga menghasilkan 35 jurnal yang telah sesuai dengan kriteria yang dipilih oleh peneliti mengenai kata kunci Fleksibilitas kerja dan analisis menggunakan blibliometrik telah mengidentifikasi co-authorship dan pada co-accurance, dan kutipan yang paling aktif dan berpengaruh di bidang ini. Studi literatur ini dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian lebih lanjut tentang fleksibiltas kerja.

Kata Kunci : Fleksibiltas kerja,SLR,Studi Blibliometrik

Abstract

Flexible work or workplace flexibility, is the ability of workers to make choices that affect when, where, and when they are involved in work-related tasks. The purpose of this paper is to discuss work flexibility. This research method uses (SLR) and blibliometrics which are carried out to analyze the results of the data in the form of scientific assessments regarding Work Flexibility. The SLR used to carry out this research used the PRISMA method and for the analytical tool used in this study the bibliometric analysis technique used the VOSviewer software. This review analyzes 35 scientific articles from the Sage Journals database and Emerald Insight during the 2018 – 2022 period. The results of the research on the SLR and blibliometric methods were carried out by filtering the search results of 6,834 journals to produce 35 journals that met the criteria selected by the researchers regarding the keywords Work flexibility and analysis using blibliometrics identified co-authorship and co-accurance, and the most active and

Copyright holder: Najmas Sa'adah, Sopiah (2022)
DOI : https://doi.org/10.54543/fusion.v2i11.226
Published by : Rifa Institute

influential quotes in this field. This literature study can be a source of reference for further research on work flexibility.
Keywords: *work flexibility, SLR, Blibliometric Studies*

Pendahuluan

Fleksibilitas tempat kerja didefinisikan sebagai: kemampuan karyawan untuk membuat pilihan yang mempengaruhi kapan dan di mana mereka bekerja (Bukit et al., 2008) dalam (ter Hoeven & van Zoonen, 2020).Banyak perusahaan, terutama di industri elit, telah menerapkan program fleksibilitas inovatif yang menawarkan berbagai pilihan untuk mengurangi beban kerja, mengubah lokasi dan waktu kerja, serta beradaptasi dengan kehidupan pribadi karyawan(Wynn & Rao, 2019). Salah satu cara untuk mengkategorikan pekerja kantoran adalah tingkat mobilitas yang mereka miliki untuk bergerak di lingkungan kantor, sehingga gaya kerja dapat menggabungkan tingkat mobilitas yang berbeda (Haynes, 2012) dalam (Haynes et al., 2019).

Sejauh ini, COVID-19 telah melampaui para peneliti, yang mau tidak mau memberikan analisis, wawasan, dan rekomendasi peer-review. Sementara itu, survei ini menawarkan saran tentang cara mengelola pengaturan kerja yang fleksibel dan membatasi keinginan berpindah karyawan. Organisasi yang bersaing dalam ekonomi global yang berubah berusaha untuk beradaptasi dengan perubahan dalam cara dan tempat mereka bekerja. Dalam beberapa dekade terakhir, kemajuan teknologi telah mengubah desain pekerjaan dan memberi pekerja kemampuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan di luar pekerjaan tradisional.Menawarkan pengaturan kerja yang fleksibel (FWA) di tengah COVID-19 telah memaksa organisasi yang enggan beralih ke ketersediaan jarak jauh atau menawarkan jam kerja yang fleksibel (Bontrager et al., 2021).

Artikel ini berkontribusi pada literatur fleksibilitas tempat kerja dalam dua cara. Pertama, dengan membangun teori adaptasi untuk mengembangkan ukuran multidimensi dari fleksibilitas tempat kerja, menanggapi para peneliti yang menyerukan konsep yang luas dan operasionalisasi fleksibilitas di tempat kerja. Kedua, ketika memeriksa dampak fleksibilitas tempat kerja pada hubungan antara tuntutan kerja dan WLF dan hubungan antara WLF dan stres yang dirasakan, kami mengeksplorasi gagasan bahwa beberapa inkonsistensi dalam literatur tentang bagaimana FWA digunakan pada keseimbangan pekerjaan dan kehidupan mungkin terkait dengan fokus yang tidak semestinya pada pencegahan WLF daripada pengelolaannya (Halinski, 2020). Isu saat ini perlu menjelaskan pentingnya peningkatan faktor ketenagakerjaan dan kualifikasi karyawan, seperti modal psikologis, manajemen sumber daya manusia yang fleksibel (FHRM) dan kepuasan kerja, pekerjaan, untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, kinerja, dan niat untuk tinggal (Gupta, 2018).

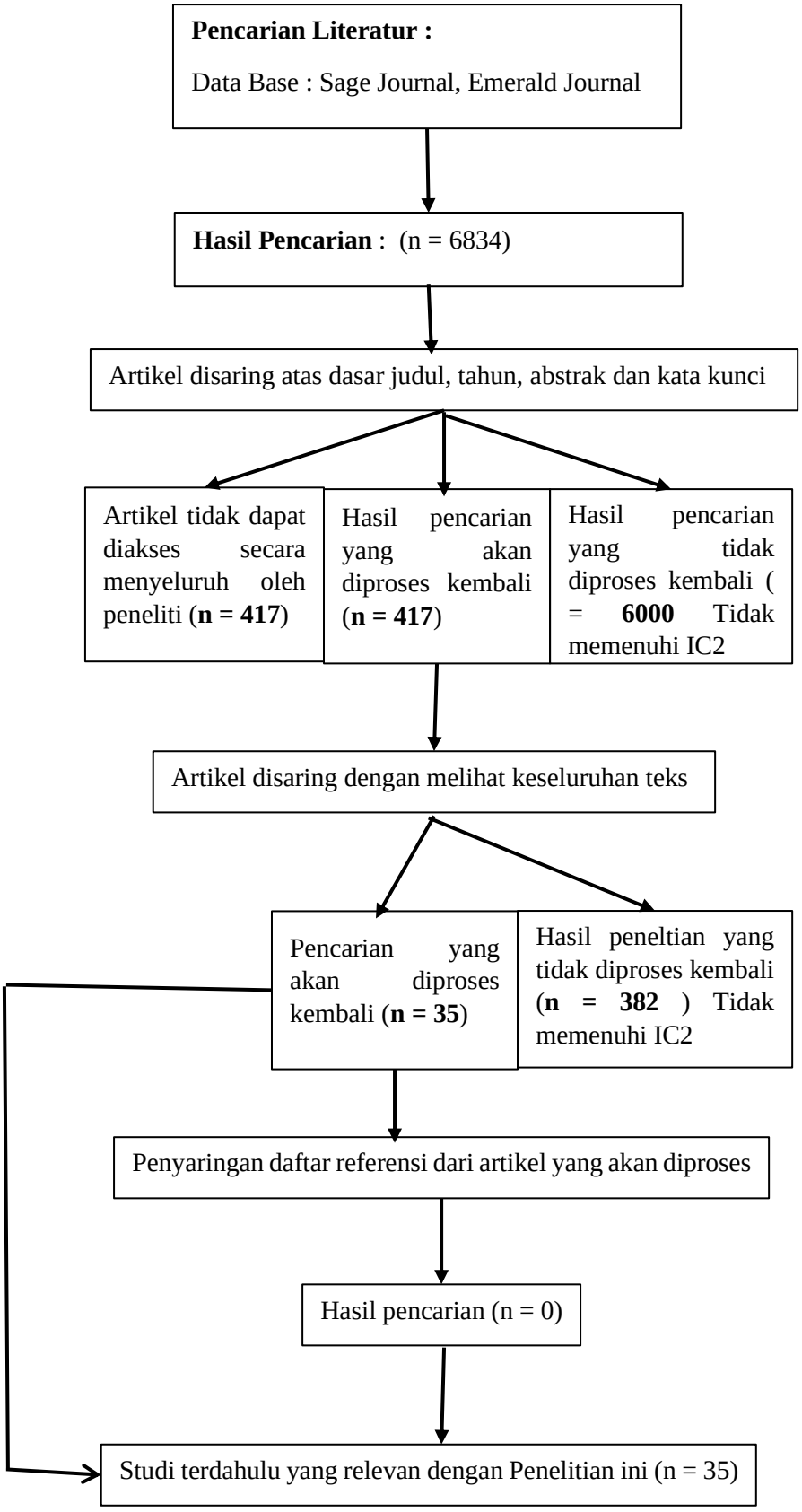
Pengaturan kerja yang fleksibel. Dalam studi ini, Mark Elchardus (1991) membandingkan "kedaulatan waktu" pekerja yang menegosiasikan waktu mulai dan waktu akhir dan otonomi mereka dalam tugas-tugas dengan bentuk yang berbeda

diprediksi oleh pemberi kerja yang mempengaruhi lamanya hari kerja, pemberitahuan daftar nama, keramahan jam kerja, dan sifat kontrak kerja, baik sementara maupun permanen (Sargent et al., 2020). Fleksibilitas dalam penjadwalan kerja, kemudian, melibatkan jadwal kerja. di tingkat dasar, seorang karyawan dengan jadwal yang fleksibel akan apat menyesuaikan jam kerja mereka untuk memenuhi kebutuhan masing-masing. Jam fleksibel juga dapat mencakup jam kerja non-standar seperti bisa dilakukan saat malam hari, diakhir pekan atau bisa saat aja jam kerja panggilan secara tiba - tiba maka menyebutnya jenis FWA ini sebagai "jam fleksibel". Penempatan fleksibel menyiratkan bahwa pekerjaan dilakukan di luar tempat kerja seseorang (misalnya, di rumah, di kantor, atau di kedai kopi) dan sering disebut sebagai telecommuting.Meskipun pekerja telecommuting dapat bekerja dari mana saja, sebagian besar pekerjaan biasanya dilakukan di rumah pekerja. Pilihan penempatan yang fleksibel dapat sangat bervariasi antara perusahaan dan karyawan, dari bekerja dari jarak jauh penuh waktu hingga satu hari dalam seminggu. Sementara fleksibilitas dalam hubungan kerja adalah fenomena yang berkembang di dunia kerja saat ini, itu berada di luar cakupan artikel ini, karena kami akan berfokus terutama pada dua kategori terakhir yang sama (waktu fleksibel dan lokasi fleksibel) (Waples & Brock Baskin, 2021). Karena i-deals fleksibel untuk disesuaikan dengan setiap karyawan, mereka menghasilkan hasil yang tidak setara untuk orang-orang dalam pekerjaan yang sama. Selain itu, mereka dapat menyebabkan eksternalitas (misalnya, konsekuensi beban kerja negatif) bagi rekan kerja, meningkatkan kemungkinan reaksi merugikan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi efektivitas karyawan.Secara khusus, fleksibilitas i-ideals dipandang sebagai tolok ukur penting untuk perbandingan di tempat kerja, memberikan pesan simbolis kepada rekan kerja tentang kemampuan dan status sosial mereka sendiridengan evaluasi diri semacam itu yang selanjutnya memprediksi respons perilaku.Berdasarkan pekerjaan inimenyarankan bahwa teori perbandingan sosial adalah kerangka kerja yang berguna untuk mengeksplorasi dan menjelaskan lebih lanjut tanggapan rekan kerja terhadap fleksibilitas i-dealserta untuk menentukan kondisi batas yang menjelaskan dalam situasi apa fleksibilitas i-deals memiliki sisi terang atau sisi gelap (Van Waeyenberg et al., 2022).

Tujuan dari penelitian ini menjelaskan lebih dalam mengenai pembahasan tentang *work flexibilty* yang dilakukan pada tahun penelitian 2018-2022 menggunakan metode SLR dan analisis blibliometrik. Didalam penelitian ini akan menjelaskan mengenai bagaimana identifikasi penulis, sumber, dan fokus tema utama dan pendekatan metodologis, kemudian seperti apa kemajuan tematik bidang tersebut.Oleh karena itu, artikel ini digunakan untuk lebih memahami alat, metode, dan pendekatan untuk menunjukkan dengan jelas mengenai *work flexibility*.

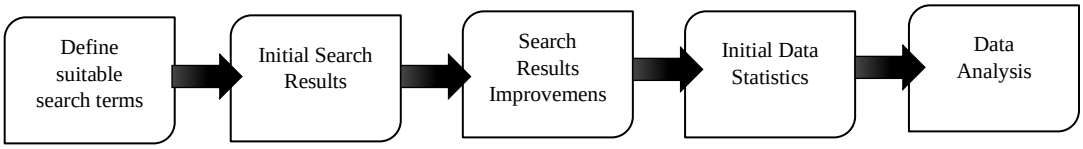
Metode Penelitian

Tabel 1. Tahapan systematis review dengan PRISMA



Dalam penelitian ini digunakan metode systematic review dengan prisma dan alat analisisnya adalah dengan bibliometrik(Sharifi, Ayyoob, Dahlia Simangan, 2021). Pencarian untuk data base menggunakan kata kunci " *Work Flexibility* " dengan pencarian pada jurnal Sage Journal dan Emerald Journal, menemukan sebanyak 6.834. selanjutnya artikel disaring berdasarkan dengan Judul, nama penulis, tahun penulis, penerbit, abstrak dan kata kunci yang dilakukan penelusuran pada Nopember 2022. Artikel di filter dengan menampilkan semua teks. Penelitian yang terkait mengenai penelitian terdahulu sebanyak (n = 35). Artikel yang sudah terkumpul selanjutnya disimpan menggunakan format bentuk RIS

Analisis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah blibliometrik. Selain itu, dalam penelitian ini, peneliti menggunakan lima langkah untuk mengumpulkan data dan melakukan analisis komprehensif yang bertujuan untuk mengidentifikasi studi yang paling berpengaruh (Fahimnia et al., 2015). Langkah-langkah tersebut diilustrasikan dalam grafik di bawah ini.



Gambar 1. Lima Tahapan Metode Studi Sastra Bibliometrik
Sumber: (Fahimnia dkk., 2015)

Langkah pertama , Pada tahap ini adalah pemilihan database untuk pencarian artikel menentukan istilah pencarian yang sesuai dalam penelitian yang dilakukan peneneliti menggunakan keyword "*work flexibility"* menggunakan 2 publihser yaitu Sage journal dan Emerald insight yang dilakukan pencarian pada bulan Nopember 2022.
Langkah kedua, hasil pencarian awal yang dilakukan peneliti yaitu memberikan beberapa kriteria jurnal penelitian untuk tahun 2018 hingga 2022 yang memenuhi artikel yang diteliti oleh peneliti.

Langkah ketiga, penyempurnaan hasil pencarian yang dimana mampu menemukan 30 artikel dengan menggunakan kata kunci "*work flexibility"* dan pada tahun 2018-2022.

Langkah keempat, statistik data awal pada tahap ini kumpulan artikel yang sudah mememenuhi kriteria akan disimpan pada folder khusus menggunakan bentuk format RIS. Peneliti menggumpulkan data yang dibutuhkan pada artikel mengenai, judul, nama peneliti, tahun penelitian dan kata kunci yang berhubungan dengan "*work flexibility"* atau fleksibiltas kerja.

Langkah kelima, analisis data pada tahap ini peneliti akan melakukan pengolahan data yang diperoleh berupa data artikel menggunakan Software VOSviewer untuk melihat co-authorship, co-occurance, dan sitasi.

Hasil Penelitian

Kerja fleksibel, serangkaian praktik yang memfasilitasi fleksibilitas dalam hal waktu dan tempat kerja, telah berkembang secara signifikan di sebagian besar negara industri. Ini adalah strategi penting dan efektif yang digunakan oleh pemberi kerja untuk menarik dan mempertahankan bakat, dan yang terpenting, ini merupakan sumber daya penting bagi karyawan. Artikel ini mengeksplorasi akses ke pengaturan kerja yang fleksibel dan iklim organisasi pada kesehatan dan kesejahteraan profesional perkotaan. Temuan menunjukkan perlunya komitmen dan aktivitas organisasi untuk mengatasi perilaku tidak sehat dalam konteks kehidupan kerja modern (Senthanar et al., 2020).

Pengaturan kerja fleksibel (FWAs) berpotensi meningkatkan keterlibatan ayah dalam kehidupan keluarga karena memungkinkan otonomi atas jadwal, lokasi, dan jam (Bryan dan Sevilla, 2017; Kelly dkk., 2014; Gandum, 2016) dalam (Cook et al., 2020). Secara signifikan, fleksibilitas juga diperluas dari faktor kontekstual ke karakteristik pekerja individu yang memilih atau dituntut untuk bekerja secara fleksibel. Yang 'fleksibel' pekerja 'adalah identitas ideal dalam wacana kerja kontemporer (Swan dan Fox,2009) dalam (Whiting, 2020). Pekerjaan menjadi lebih fleksibel karena perkembangan teknologi memungkinkan karyawan untuk bekerja "kapan saja dan di mana saja," sehingga memungkinkan bentuk baru dari fleksibilitas temporal dan spasial. Meskipun difusi teknologi baru, seperti tablet dan smartphone, dan munculnya komputasi awan telah mengubah minat pada pola penggunaan bentuk kerja yang fleksibel, masih ada pemahaman yang terbatas tentang konteks organisasi yang mengarahkan perusahaan untuk menyediakan lintang sehubungan dengan kapan karyawan bekerja (fleksibilitas temporal), di mana mereka bekerja (fleksibilitas spasial) dan melalui media komunikasi mana (telepon pintar, email, dan konferensi video).Dalam tulisan ini, penulis menawarkan analisis kontekstual karakteristik praktik kerja yang fleksibel. Studi masa depan harus menguraikan lebih mendalam cara-cara ini karakterisasi terkait dengan penggunaan TIK yang berbeda (Neirotti et al., 2018).

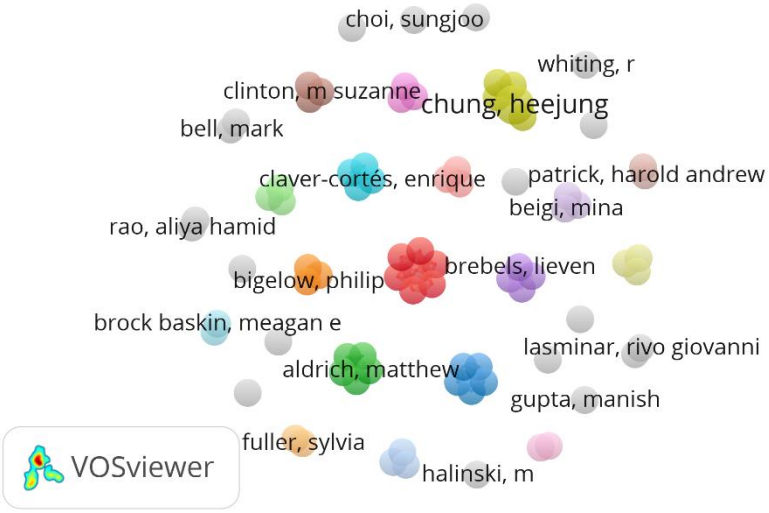
Dalam studi ini, kami mengusulkan bahwa sistem kerja berkinerja tinggi (HPWS) dan fleksibilitas tim manajemen (MTF) adalah dua manajemen praktik yang dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi karyawan untuk fleksibilitas, yang kemudian meningkatkan SOCB mereka. Di satu sisi, berdasarkan perspektif kemampuan adaptif, kami berpendapat bahwa HPWS dapat memotivasi memungkinkan karyawan untuk mempelajari repertoar keterampilan yang luas, sehingga membuat organisasi lebih fleksibel dan adaptif (Beltr an-Mart n, Roca-Puig, Escrig-Tena, & Bou-Llusar, 2008; Datta, Guthrie, & Wright, 2005) dalam (Liu & Lin, 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih lanjut dalam kaitannya dengan *Work flexibility*. Sumber ilmu langsung pada periode 2020-2022. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan VOSviewer untuk menganalisis data dengan menghadirkan 3 aspek: co-authorship,Co-Occurrence dan Kutipan. VOSviewer adalah alat perangkat lunak untuk membangun dan memvisualisasikan jaringan bibliometrik. Jaringan ini misalnya dapat mencakup jurnal, peneliti, atau publikasi individu, dan tereka dapat dibangun berdasarkan kutipan, penggabungan bibliografi, kutipan bersama, atau hubungan penulis bersama

(Gazali, Novri, 2022). Hasil analisis yang dilakukan dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini.

1. Co-Authorship

Gambar 2. Penulisan Bersama (Terkait)

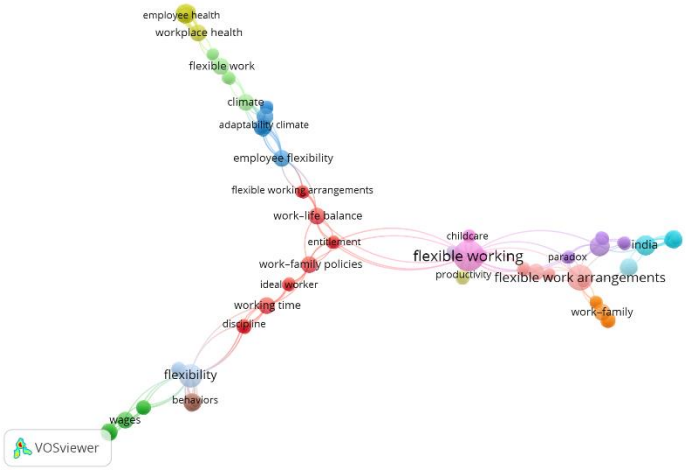


Gambar 3. Co-Authorship (tidak terkait)

Gambar 2 dan 3 telah disajikan mengenai penulis dengan jaringan yang terhubung dan mereka yang tidak memiliki jaringan yang terhubung. Penulis berjejaring, yang berarti mereka memiliki koneksi dalam penelitian. Jaringan penulis pada Gambar 2 hanya memiliki satu warna jaringan yaitu merah yang artinya jaringan tersebut merupakan satu-satunya jaringan dan merupakan jaringan yang terkuat. Sedangkan pada Gambar 3, penulis mengambil topik *work flexbility* sebagai yang berhubungan tetapi tidak berhubungan antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam artikel ini, total 35 penulis yang diteliti.

2. Co-Occurrence

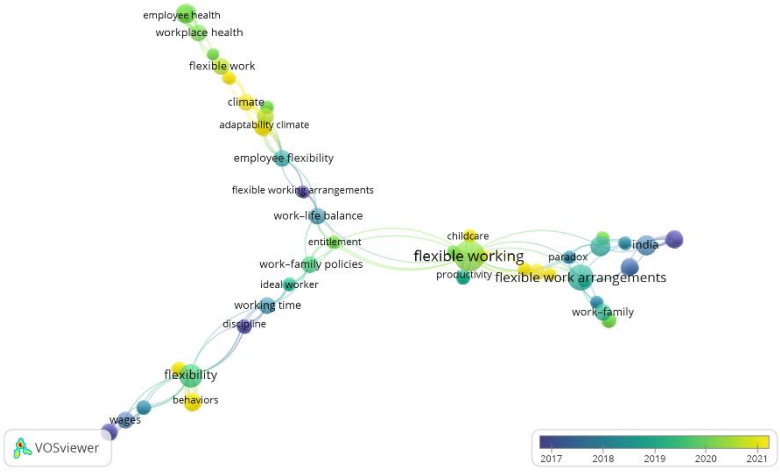
Network Visualization menjelaskan mengenai visualisasi gambaran jejaring topic penelitian yang telah dikumpulkan, dimana pada posisi bagian bawah terdapat keterangan item (kata-kata yang terlihat dalam visualisasi), cluster (cluster dari topic penelitian yang telah dikumpulkan dibedakan berdasarkan warna), links (total link terkait) dan total links strength (Norfai, 2021).



Gambar 4. Co-Accurrence (Kata Kunci)

Pada Gambar 4 dapat ditemukan bahwa tampilan yang disajikan dalam visualisasi jaringan kata kunci *work flexibility* yang menjadi topik penelitian menunjukan ada banyak variasi kemuncukan kata kunci. Analisis ini diketahui banyak kemungkinan cluster untuk bisa diteliti dan dikaji lebih mendalam lagi mengenai topik penelitian *work flexibility*. Sehingga pada penelitian dimasa depan dapat menghubungkan *work flexibility* dengan topik lain sebagai bentuk visualisasi pada gambar diatas.

Overlay Visualization menjelaskan keterbaharuan berdasarkan warna yang berarti semakin rang warna tersebut, maka semakin tinggi tingkat keterbaharuannya (Norfai, 2021).



Gambar 5. Visualisasi Overlay Co-Accurance (Kata Kunci)

Hal ini dapat dilihat pada Gambar 5 yang berisi tampilan overlay kata kunci yang tumbuh per tahun. Hasilnya menunjukkan bahwa semakin gelap warna cluster kata kunci, semakin lama pencarian penelitian akan dilakukan. Di sisi lain,semakin terang warna cluster kata kunci, semakin baru pencarian penelitiannya. Topik penelitian mengenai *work flexsibility* ini menunjukan pada penelitian tahun terbaru masih sangat sedikit dan belum dikaji secara mendalam lebih lanjut jadi pada penelitian yang akan datang dimasa depan diharapkan bisa memberikan perkembangan penelitian mengenai topik penelitian yang lebih relevan lagi.

3. Kutipan

Pada analisis kutipan ini mengenai topik penelitian *work flexibility* digunakan untuk mengetahui artikel mana yang paling banyak dikutip dan mengetahui mana yang berpengaruh lebih besar terhadap *work flexibility*. Tabel 1 akan menjelaskan terkait 10 artikel yang teratas untuk dikutip mengenai topik penelitian *work flexibility*,

Tabel 1. Daftar kutipan terbanyak

No	Tahun publikasi	Penulis	Jurnal	Cites
1.	2018	Wheatley	Journal of Work, employment and society	234
2.	2019	Fuller & Hirsh	Journal of Work and Occupations	110
3.	2018	Beigi, et.al	Journal of Human Resource Development Review	70
4.	2018	Sekhar, et.al	Journal of Advances in Developing Human Resources	58
5.	2018	Wood	Journal of Work, employment and society	57
6.	2018	Ugargol & Patrick	Journal of Human Resources Management	52
7.	2020	Choi	Journal of Public Personnel Management	49
8.	2018	Gupta	Journal of Work, Employment and Society	38
9.	2018	Langner	Journal of Work, employment and society	33
10.	2020	Gonsalves	Journal of Triwulan Ilmu Administrasi	33

Berdasarkan yang ditunjukan pada hasil Tabel 1 bahwa kutipan terbanyak dilakukan oleh Wheatley (2018) dengan 234 sitasi hingga November 2022. Tujuan penelitian ini penggunaan sejumlah FWA, termasuk pekerjaan rumah yang memiliki efek positif bagi laki-laki dan perempuan. Fleksibel (FWA) didorong oleh, diantaranya agenda keseimbangan kehidupan kerja. *Work-life balance* atau 'integrasi' bertujuan untuk memperbaiki kondisi pekerja dengan mengubah praktik kerja. Penelitian (Wheatley, 2016) diterbitkan dalam Journal of Work, employment and society.

Pada penelitian kedua dilakukan oleh (Fuller & Hirsh, 2018) menunjukan 110 sitasi yang diterbitkan oleh *Journal of Work and Occupations*. Penelitian ini mengkaji mengenai bagaimana pengaturan kerja yang fleksibel memengaruhi hukuman upah ibu untuk wanita dengan situasi berbeda. Dan pada penelitian ketiga yang dilakukan oleh (Beigi et al., 2018) yang telah dikutip 70 kali hingga November 2022 yang diterbitkan pada Journal of Advances in Developing Human Resources. Pada penelitiannya membahas mengenai tidak konsisten mengenai hubungan antara pengaturan kerja fleksibel (FWA) dan konflik kerja-keluarga (WFC).

Dari hasil analisis yang dilakukan, dapat diketahui bahwa penelitian terkait dapat melihat bahwa hubungan antar penulis masih lemah. Dapat dilihat bahwa hanya terdapat satu cluster dalam penelitian ini, sehingga diharapkan kedepannya lebih banyak lagi peneliti yang berkolaborasi untuk mencapai hasil penelitian yang lebih berkualitas.

KESIMPULAN

Fleksibilitas kerja merupakan sebagai fleksibilitas tempat kerja, adalah kemampuan pekerja untuk membuat pilihan yang mempengaruhi kapan, di mana, dan kapan mereka terlibat dalam tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Dari hasil analisis fleksibilitas kerja menunjukkan bahwa terdapat banyak hubungan yang terjalin antara fleksibilitas kerja dengan variabel lainnya.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis bibliometrik untuk menentukan 3 aspek utama yaitu *co authorship, co-occurrence*, dan *citation*. Artikel-artikel dalam penelitian ini diperoleh dari ilmu pengetahuan secara langsung selama kurun waktu 5 tahun yaitu dari tahun 2018-2022. Dari ketentuan yang telah ditetapkan melalui kata kunci dan batasan lainnya, diperoleh 35 artikel.

Bibliografi

Beigi, M., Shirmohammadi, M., & Stewart, J. (2018). Flexible Work Arrangements and Work–Family Conflict: A Metasynthesis of Qualitative Studies Among Academics. *Human Resource Development Review*, *17*(3), 314–336. https://doi.org/10.1177/1534484318787628

Bontrager, M., Clinton, M. S., & Tyner, L. (2021). Flexible Work Arrangements: A Human Resource Development Tool to Reduce Turnover. *Advances in Developing Human Resources*, *23*(2), 124–141. https://doi.org/10.1177/1523422320982930

Cook, R., O'Brien, M., Connolly, S., Aldrich, M., & Speight, S. (2020). Fathers' Perceptions of the Availability of Flexible Working Arrangements: Evidence from the UK. *Work, Employment and Society*, *35*(6), 1014–1033. https://doi.org/10.1177/0950017020946687

Fahimnia, B., Sarkis, J., & Davarzani, H. (2015). Author ' s Accepted Manuscript. In *Intern. Journal of Production Economics*. Elsevier. https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2015.01.003

Fuller, S., & Hirsh, C. E. (2018). "Family-Friendly" Jobs and Motherhood Pay Penalties: The Impact of Flexible Work Arrangements Across the Educational Spectrum. *Work and Occupations*, *46*(1), 3–44. https://doi.org/10.1177/0730888418771116

Gazali, Novri, E. a. (2022). *Metodelogi Penelitian Olahraga*. Media Sain Indonesia.

Gupta, M. (2017). Engaging Employees at Work: Insights From India. *Advances in Developing Human Resources*, *20*(1), 3–10. https://doi.org/10.1177/1523422317741690

Halinski, M. (2020). Workplace flexibility and its relationship with work-interferes-with-family. *Personnel Review*, *49*(1), 149–166. https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0048

Haynes, B. P., Suckley, L., & Nunnington, N. (2019). Workplace alignment. *Facilities*, *37*(13/14), 1082–1103. https://doi.org/10.1108/F-07-2018-0082

Liu, N., & Lin, Y. (2019). High-performance work systems , management team flexibility , employee flexibility and service- oriented organizational citizenship behaviors. *The International Journal of Human Resource Management*, *0*(0), 1–38. https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1651374

Neirotti, P., Raguseo, E., & Paolucci, E. (2017). Flexible work practices and the firm's need for external orientation. *Journal of Enterprise Information Management*, *30*(6), 922–943. https://doi.org/10.1108/JEIM-04-2016-0090

Norfai. (2021). *Kesulitan dalam Menulis KaryaTulis Ilmiah*. Penerbit Lakeisha.

Sargent, G. M., McQuoid, J., Dixon, J., Banwell, C., & Strazdins, L. (2020). Flexible Work, Temporal Disruption and Implications for Health Practices: An Australian Qualitative Study. *Work, Employment and Society*, *35*(2), 277–295. https://doi.org/10.1177/0950017020954750

Senthanar, S., Varatharajan, S., & Bigelow, P. (2020). Flexible Work Arrangements and Health in White-Collar Urban Professionals. *NEW SOLUTIONS: A Journal of*

Environmental and Occupational Health Policy, *30*(4), 294–304. https://doi.org/10.1177/1048291120976642

Sharifi, Ayyoob, Dahlia Simangan, and S. K. (2021). Three Decades of Research on Climate Change and Peace: A Bibliometrics Analysis. *Sustainability Science*, *16(4)*, 1079–95.

ter Hoeven, C. L., & van Zoonen, W. (2020). Helping Others and Feeling Engaged in the Context of Workplace Flexibility: The Importance of Communication Control. *International Journal of Business Communication*, 2329488419898799. https://doi.org/10.1177/2329488419898799

Van Waeyenberg, T., Brebels, L., De Winne, S., & Marescaux, E. (2022). What Does Your I-deal Say About Me? A Social Comparison Examination of Coworker Reactions to Flexibility I-deals. *Group & Organization Management*, 10596011221076636. https://doi.org/10.1177/10596011221076637

Waples, E. P., & Brock Baskin, M. E. (2021). Not Your Parents' Organization? Human Resource Development Practices for Sustainable Flex Work Environments. *Advances in Developing Human Resources*, *23*(2), 153–170. https://doi.org/10.1177/1523422320982933

Wheatley, D. (2016). Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment and Society*, *31*(4), 567–585. https://doi.org/10.1177/0950017016631447

Whiting, R. (2020). Digi-Housekeeping: The Invisible Work of Flexibility. *Work, Employment and Society*, *34*(6), 1079–1096. https://doi.org/10.1177/0950017020916192

Wynn, A. T., & Rao, A. H. (2019). Failures of Flexibility: How Perceived Control Motivates the Individualization of Work–Life Conflict. *ILR Review*, *73*(1), 61–90. https://doi.org/10.1177/0019793919848426

First publication right:
Jurnal Syntax Fusion: Jurnal Nasional Indonesia

This article is licensed under: