

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan merupakan aset utama bagi setiap organisasi atau perusahaan berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Selain berkontribusi dalam pelaksanaan tugas, karyawan juga merupakan individu sosial yang memiliki tujuan, pemikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap dan pandangannya terhadap pekerjaan mereka (Wiliandari, 2015). Keberadaan karyawan di suatu instansi sangat vital untuk memastikan kelancaran aktivitas manajemen dan mendukung tercapainya visi dan misi organisasi (Gafan & Wulandari, 2021). Perkembangan zaman yang ditandai dengan kemajuan teknologi yang pesat, dunia kerja saat ini juga mengalami perkembangan yang signifikan, khususnya dengan masuknya Generasi Z (Gen-Z) dalam dunia profesional. Gen-Z merupakan generasi pekerja yang baru muncul, lahir antara tahun 1995 hingga 2012, dan sering disebut sebagai generasi net atau generasi internet (Stillman & Stillman, 2017). Menurut Csobanka (2016) Gen-Z adalah orang-orang yang lahir setelah generasi milenial dan tidak mengenal dunia tanpa internet. Karyawan Gen-Z merupakan individu yang lahir antara tahun 1995 hingga 2012, dan tumbuh di tengah pesatnya perkembangan teknologi, khususnya internet. Lingkungan yang serba digital ini membentuk pola pikir, cara berinteraksi, serta preferensi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Kehadiran mereka membawa dinamika baru, namun juga menghadirkan tantangan tersendiri dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang terus berubah. Oleh karena itu, memahami karakteristik, nilai, serta kebiasaan generasi ini menjadi penting untuk mengoptimalkan kinerja dan menciptakan interaksi profesional yang efektif (Hastini, 2020).

Berdasarkan data BPS per Februari 2025, sebanyak 34.806.054 individu Gen-Z telah memasuki dunia kerja. Jumlah ini mencerminkan hadirnya generasi yang tumbuh di tengah pesatnya perkembangan teknologi, sehingga tak heran jika mereka memiliki karakteristik yang khas, terutama dalam hal kemampuan memanfaatkan teknologi yang telah menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari. Generasi ini dikenal terbuka terhadap kemajuan digital, kreatif, menghargai keberagaman, serta memiliki kepedulian sosial. Mereka senang mengekspresikan diri, namun juga cenderung mengalami *fear of missing out* (FOMO), stres, dan kecemasan tinggi, serta memiliki kecenderungan memberi label pada diri sendiri secara berlebihan (Sholihin, 2023). Berdasarkan karakteristik yang dimiliki oleh generasi Z cenderung lebih rentan terhadap tekanan kerja, khususnya ketika dihadapkan pada beban kerja yang tinggi tanpa adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

Sementara itu, dibandingkan dengan generasi milenial, Generasi milenial Menurut (BPS, 2018) adalah generasi yang lahir di antara tahun 1981-2000. dengan jumlah penduduk sekitar 69,38 juta jiwa di Indonesia pada saat terakhir sensus. Generasi milenial sudah memasuki angkatan kerja yang akan menimbulkan hal-hal baru karena memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya. Generasi milenial ini memiliki karakteristik yang sangat berbeda dengan generasi sebelum mereka, generasi milenial ini lebih cenderung menyukai tantangan, pekerjaan yang fleksibel dan ingin mengetahui hal baru (Filiana, 2016). Herachwati, (2019) menjelaskan bahwa *work-life balance* pada generasi milenial dapat dicapai melalui pemenuhan empat jenis kebutuhan, yaitu kebutuhan akan kendali dalam pekerjaan, pengembangan diri, peningkatan kualitas hidup, serta dukungan dari keluarga.

Beban kerja yang berlebihan dapat membuat individu menghabiskan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga waktu untuk kehidupan pribadi menjadi terbatas yang mana kondisi ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Melliferina, 2022). *Work-life balance* berperan penting dalam menciptakan kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*), yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan hidup individu (Gropel & Kuhl, 2008). Oleh karena itu, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi hal krusial dalam membentuk kualitas hidup yang baik secara menyeluruh. Sejalan dengan pendapat Nafiudin (2015), ketika seseorang tidak mampu mengelola *work-life balance*, maka hal tersebut dapat memicu stres kerja dan bahkan mendorong individu untuk memilih berhenti bekerja. Gen Z dipilih sebagai subjek penelitian karena berada pada fase awal memasuki dunia kerja, yakni usia 18–28 tahun, di mana mereka masih beradaptasi dengan tuntutan profesional. Karakteristik mereka yang dekat dengan teknologi, terbuka terhadap perubahan, namun rentan terhadap stres dan tekanan sosial seperti FOMO, membuat mereka lebih sensitif terhadap ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dibandingkan generasi milenial yang cenderung lebih stabil, Gen Z memiliki kebutuhan yang lebih tinggi terhadap fleksibilitas kerja untuk mencapai *work-life balance*. Minimnya penelitian terkait konteks ini menjadikan Gen Z penting untuk dikaji agar memperoleh pemahaman yang lebih relevan dengan kondisi ketenagakerjaan saat ini.

Work-life balance adalah usaha individu untuk menemukan keseimbangan antara berbagai peran yang mereka jalani (Fisher, Bulger & Smith, 2009). sejalan dengan pendapat tersebut McDonald, Brown, dan Bradley (2005) Seseorang dapat mempertahankan keseimbangan dalam melaksanakan perannya baik di tempat kerja maupun di luar pekerjaan. Keseimbangan kehidupan yang baik (WLB) dapat membuat seseorang menjalankan tanggung jawab di tempat kerja, di

rumah, dan di masyarakat dengan sedikit konflik peran yang dimiliki. Selain itu, Greenhaus, Collins dan Shaw, (2003) menyatakan bahwa kehidupan seimbang antara kehidupan dan kerja adalah keseimbangan antara peran seseorang sebagai pekerja dan anggota keluarga. Nabahani dan Setyo Riyanto (2020) menjelaskan bahwa Generasi Z memiliki kecenderungan idealis yang tercermin dalam preferensi mereka terhadap kegiatan yang menyenangkan, fleksibilitas dalam jam kerja, serta otonomi dalam menentukan gaya kerja sesuai dengan keinginan pribadi, hal ini sejalan dengan pentingnya *work-life balance*, yaitu kondisi seimbang antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi, yang menjadi salah satu aspek utama yang dicari oleh generasi ini dalam dunia kerja.

Fisher, Bulger, dan Smith (2009) membagi *work-life balance* menjadi empat aspek utama yaitu: *Work Interference With Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference With Work (PLIW)*, *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*, *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*. Keempat aspek tersebut memberikan kerangka yang komprehensif dalam memahami dinamika keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. *Work Interference With Personal Life (WIPL)* dan *Personal Life Interference With Work (PLIW)* menggambarkan potensi konflik dua arah yang dapat mengganggu fungsi individu baik di ranah kerja maupun pribadi. Sementara itu, *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)* dan *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)* menyoroti bagaimana pengalaman positif di satu domain dapat memperkuat performa dan kualitas hidup di domain lainnya. Dengan demikian, keempat aspek ini secara menyeluruh mencerminkan bagaimana hubungan timbal balik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membentuk kondisi *work-life balance* yang sehat atau sebaliknya.

Pada kenyataannya, Pada penelitian yang dilakukan Isnawati, dkk (2024) dapat diketahui bahwa kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi tidak dapat dicampur adukkan, hal ini

menjadikan informan memiliki sedikit waktu untuk kehidupan pribadinya karena lebih banyak waktu untuk pekerjaannya, hal ini menunjukkan bahwa batas yang tidak jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan ketidakseimbangan waktu, di mana tanggung jawab pekerjaan cenderung menyita porsi yang lebih besar. Akibatnya, individu sulit memenuhi kebutuhan pribadi, yang berpotensi menurunkan kualitas hidup dan menyebabkan stres jangka panjang. Penelitian dan pengamatan empiris dari Detik.com mengenai hasil riset dari Badan Pusat Statistik menunjukkan 95% responden menginginkan *work-life balance*. Sebanyak 69% responden menyatakan prinsip tersebut berperan penting untuk meningkatkan kemampuan. 67% responden yang lain menyatakan bahwa *work-life balance* berdampak penting untuk kesehatan mental, sementara 55% responden lainnya menyatakan penting untuk kesehatan. Namun tidak semua responden berpendapat yang sama, sebanyak 5% berpendapat bahwa *work-life balance* tidak penting. Sebanyak 45% responden yang menjawab demikian karena menganggap mencari pekerjaan itu sulit. Adapun sebanyak 32% responden lainnya tidak menyoroti perihal *work-life balance*. Menurut mereka, isu tersebut dapat menghambat dapat pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada 27-30 Oktober 2024, kepada 10 karyawan gen-z CV. X yang bergerak dibidang logistik melalui wawancara langsung. Pertanyaan yang dibuat dan digunakan dalam wawancara tersebut mengacu pada 4 Aspek utama work-life balance oleh Fisher, Bulger, dan Smith (2009) yaitu: *Work Interference With Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference With Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). Hasilnya, pada aspek ditemukan *Work Interference With Personal Life* bahwa 7 responden mengungkapkan bahwa pekerjaan cukup mengganggu kehidupan pribadi, Karena CV. X bergerak di bidang ekspedisi, *customer* sering menghubungi karyawan secara personal melalui WhatsApp, baik pesan maupun telepon. Selain

itu, beberapa karyawan tetap dihubungi terkait pekerjaan meskipun sedang mengambil cuti, terutama untuk keperluan konfirmasi paket. Mahasiswa yang bekerja paruh waktu di CV.X pun kerap harus lembur hingga larut malam akibat tingginya volume paket, sehingga mereka juga harus begadang untuk menyelesaikan tugas kuliah. Pada aspek *Personal Life Interference With Work* bahwa 4 responden yang masih aktif berkuliah menjelaskan bahwa terkadang tugas kuliah yang sudah dekat dengan *deadline* harus dikerjakan di tempat kerja, hal tersebut membuat sedikit penundaan dalam pengerjaan tugas di kantor, terkadang responden juga terkena teguran baik dari senior atau manager di kantor tersebut. Pada aspek *Personal Life Enhancement of Work*, 8 responden menyatakan bahwa rasa kekeluargaan yang terbentuk dari lingkungan kantor terbentuk dari kebiasaan lingkungan yang ada di rumah mereka, diantaranya kebiasaan makan bersama, saling membantu ketika ada yang kesusahan, dan berbagi makanan ringan. Pada aspek *Work Enhancement of Personal Life*, 10 responden menyatakan bahwa kebiasaan profesional yang harus dilakukan di kantor, ada beberapa yang terbawa kebiasaannya sampai ke kehidupan pribadinya, diantaranya *multitasking*, mengetahui cara menanggapi berbagai karakter orang, dan tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, terlihat bahwa *work-life balance* penting untuk karyawan gen-z, hal ini dikarenakan ketidakseimbangan dapat mengganggu kehidupan pribadi dan kinerja karyawan, terutama bagi mereka yang masih berkuliah. Menurut Burke (2000) *work-life balance* juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja atau *job satisfaction*, dimana program keseimbangan antara peran kehidupan pribadi dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan akan berdampak pada kepuasan kerja atau *job satisfaction* pada karyawan. Hal ini juga dibuktikan dari hasil penelitian Maslichah & Hidayat (2017) bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja atau *job satisfaction*. Dengan memperkuat aspek-aspek tersebut, maka karyawan gen-z diharapkan mampu menjaga keseimbangan waktu kerja dan pribadi.

Idealnya, untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi memberikan kesempatan bagi seseorang untuk menjalani aktivitas yang memiliki makna mendalam secara pribadi, serta mencakup berbagai dimensi kehidupan yang mencerminkan tingkat kesejahteraan dan mutu hidup (Hobson, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa individu dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan peran dalam keluarga, sekaligus tetap memiliki waktu untuk menjalin relasi sosial dan memperluas jaringan pertemanan. Menurut teori yang dijelaskan oleh Clark (2000), tujuan *work-life balance* adalah mencapai kehidupan yang seimbang di mana orang dapat memenuhi kewajiban mereka di tempat kerja, di rumah, dan di masyarakat tanpa mengalami konflik peran. Andarista, Latif, dan Jumaidah (2024) juga menegaskan bahwa *work-life balance* dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawannya. Dan pada penelitiannya Danaya dkk. (2025), *work-life balance* tidak hanya berperan dalam meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, tingkat stres cenderung menurun, motivasi meningkat, dan produktivitas kerja pun dapat lebih optimal.

Hasil literatur dari Wulansari (2023) menjelaskan bahwa, fleksibilitas kerja merupakan salah satu faktor dari terciptanya *work-life balance*. Menurut Wibowo (2024), bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Anhar (2025) juga berpendapat bahwa fleksibilitas memberi karyawan kontrol lebih atas waktu dan tempat kerja, yang meningkatkan kenyamanan dan keseimbangan hidup. Hal ini didukung juga oleh penelitian dari Iacovoiu (2020) yang berpendapat bahwa jam kerja dan fleksibilitas jadwal mempengaruhi *work life balance* pada karyawan. Fleksibilitas kerja sangat penting dalam menjaga *work-life balance*. Dengan kebebasan mengatur jadwal sesuai kebutuhan, akan lebih fokus dan produktif. Sebaliknya, jadwal yang kaku membuat saya cepat lelah dan kehilangan semangat kerja.

Menurut Selby dan Wilson (2001) pengaturan kerja yang fleksibel adalah perubahan dalam cara kerja yang terjadi karena kemajuan teknologi, terutama di bidang komunikasi. Sedangkan menurut Carlson & Kacmar (2010) fleksibilitas kerja merupakan pengaturan kerja yang memungkinkan pekerja memilih waktu dan tempat kerja secara fleksibel, baik formal maupun informal, sesuai kebijakan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk bekerja di mana saja, kapan saja, dan selama mereka mau. Dalam penelitiannya Albion (2004), menjelaskan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel merujuk pada berbagai variasi dalam sistem kerja yang memberikan karyawan kebebasan untuk mengatur shift kerja, durasi jam kerja, waktu mulai dan selesai bekerja, pengaturan jam kerja yang lebih padat, serta cuti dan izin khusus saat menghadapi kendala tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Kusdiyanto (2024) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Didukung dengan pendapat Hada et al. (2020) bahwa tujuan dari kerja yang fleksibel yaitu dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan *work life balance* karyawan, fleksibilitas kerja berperan penting dalam mendukung *work-life balance* bagi karyawan Generasi Z. Dengan memberikan kebebasan dalam pengaturan waktu dan tempat kerja, perusahaan tidak hanya membantu karyawan mengurangi stres tetapi juga meningkatkan kepuasan dan komitmen mereka terhadap organisasi. ketika karyawan diberikan pilihan untuk memilih lokasi kerja dan waktu kerja sendiri, mereka dapat memiliki kendali batas pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dapat membantu mengurangi stress mereka.

Fleksibilitas lokasi kerja dapat mengurangi *Work Interference With Personal Life (WIPL)* karena memberi karyawan kontrol lebih terhadap waktu dan ruang kerja. Hal ini berpotensi menurunkan stres dan meningkatkan keseimbangan hidup. Dalam studi yang dilakukan oleh Siregar (2022) menyatakan bahwa semakin besar gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi,

semakin rendah keterlibatan karyawan dan semakin tinggi niat mereka untuk keluar dari organisasi, oleh karena itu pengelolaan WIPL sangat penting untuk mempertahankan keterlibatan dan loyalitas karyawan. Namun, tanpa batas yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, fleksibilitas ini juga bisa menyebabkan peran bercampur, yang justru memicu kelelahan psikologis. Maka, manfaatnya sangat bergantung pada kemampuan individu mengatur batas peran secara seimbang. fleksibilitas dalam penjadwalan dan lokasi kerja memfasilitasi pekerja untuk memilih kapan dan di mana mereka bekerja. Ini memungkinkan individu untuk mengatur batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga mengurangi potensi konflik antara keduanya. Namun, tanpa pengelolaan yang baik, fleksibilitas ini juga bisa menyebabkan peran bercampur yang memicu stres (Carlson, 2010). Fleksibilitas lokasi kerja memungkinkan karyawan bekerja dari rumah atau tempat lain di luar kantor, yang memberi kemudahan dalam mengatur urusan pribadi. Namun, hal ini juga dapat meningkatkan risiko gangguan dari kehidupan pribadi, seperti tanggung jawab rumah tangga atau distraksi lingkungan, yang dapat mengganggu fokus dan produktivitas kerja. Dalam konteks PLIW, kondisi ini dapat menyebabkan batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi kabur, sehingga mengurangi efektivitas kerja. Maka, meskipun fleksibilitas lokasi memberi kenyamanan, keberhasilan penerapannya bergantung pada kemampuan individu dalam memisahkan waktu dan perhatian antara peran pribadi dan profesional. Didukung dari hasil penelitian Kossek dan kolega (2006), fleksibilitas lokasi kerja seperti bekerja dari rumah memudahkan karyawan mengatur urusan pribadi. Namun, hal ini juga dapat menimbulkan gangguan dari tanggung jawab rumah tangga atau distraksi lingkungan, yang mengurangi fokus dan produktivitas. Oleh karena itu, kemampuan individu dalam mengelola batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sangat penting agar fleksibilitas ini efektif. Fleksibilitas lokasi kerja memungkinkan individu menyesuaikan pekerjaan dengan gaya hidup dan kebutuhan

pribadi, seperti mengurus keluarga atau menjalani aktivitas yang memberi kenyamanan emosional. Kondisi ini dapat meningkatkan suasana hati, keseimbangan emosional, dan kepuasan hidup, yang berdampak positif pada semangat dan produktivitas kerja. Dalam konteks PLEW, kehidupan pribadi yang lebih tertata dan seimbang justru menjadi sumber energi dan motivasi dalam menjalankan tugas pekerjaan, sehingga fleksibilitas lokasi kerja mendukung peningkatan kinerja melalui pengaruh positif dari kehidupan pribadi. Teleworking menjanjikan fleksibilitas lokasi, namun banyak pekerja terjebak dalam ruang yang tidak mendukung produktivitas dan kesejahteraan mereka. PLEW dapat terganggu karena keterbatasan ini, yang menghalangi pekerja untuk benar-benar memanfaatkan keuntungan dari pengaturan kerja jarak jauh (Shirmohammadi & Beigi, 2022). Fleksibilitas lokasi kerja memungkinkan individu menjalani pekerjaan dengan lebih nyaman dan sesuai preferensi, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres. Ketika pekerjaan dirasakan positif dan tidak membebani, hal ini dapat berdampak baik pada kehidupan pribadi, seperti meningkatkan suasana hati, kedekatan dengan keluarga, serta keseimbangan emosional. Dengan demikian, fleksibilitas lokasi mendukung WEPL karena pengalaman kerja yang menyenangkan berkontribusi pada kualitas hidup individu secara keseluruhan. Dalam penelitian Luehring (2022), menjelaskan bahwa fleksibilitas lokasi kerja juga dapat mempengaruhi WEPL (*Work Enhancing Personal Life*). Ketika individu memiliki fleksibilitas dalam lokasi kerja, mereka cenderung dapat lebih baik mengatur waktu dan sumber daya antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat meningkatkan aspek-aspek kehidupan pribadi mereka. Hal ini dapat membuat mereka merasa lebih seimbang dan bahagia, yang akhirnya berdampak positif pada kinerja kerja mereka. Flexible time dapat mengurangi WIPL karena karyawan memiliki kendali untuk menyesuaikan jam kerja dengan kebutuhan pribadi. Dengan waktu yang lebih fleksibel, pekerjaan tidak lagi harus mengganggu aktivitas penting di luar

pekerjaan, seperti waktu bersama keluarga atau istirahat. Hal ini membantu menjaga batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta menurunkan stres akibat tuntutan kerja yang kaku dan berlebihan. Flexible time membantu individu menangani urusan pribadi tanpa harus mengorbankan waktu kerja. Ini mengurangi risiko gangguan dari kehidupan pribadi terhadap kinerja kerja, seperti keterlambatan atau kurang fokus, dan juga dengan waktu kerja yang fleksibel, individu dapat menjalani aktivitas pribadi yang memberi energi positif (misalnya olahraga, waktu bersama keluarga), yang pada akhirnya mendukung semangat dan produktivitas dalam bekerja, serta flexible time memungkinkan individu menjalani pekerjaan tanpa tekanan waktu yang kaku, menciptakan suasana kerja yang lebih sehat dan berdampak positif pada kehidupan pribadi, seperti pengelolaan stres yang lebih baik dan keseimbangan emosional. Hal ini disampaikan juga oleh Anhar, Suryaningsih, dan Fadillah (2025), fleksibilitas jam kerja dan work-life balance (WLB) berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan Gen Z. Fleksibilitas memberi kontrol lebih atas waktu kerja, meningkatkan kenyamanan dan keseimbangan hidup. Penerapan WLB yang baik juga mendorong kepuasan dan motivasi kerja, yang berdampak pada meningkatnya efisiensi dan kualitas kerja. Dengan demikian, fleksibilitas waktu berkontribusi pada peningkatan WLB dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurlaeli dan Winarno (2023) yang memiliki subjek generasi milenial dengan jenis pekerjaan yang bervariasi menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance*. Namun peneliti ingin melakukan penelitian dengan variabel yang sama dengan subjek yang berbeda, yaitu gen-z untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi yang sama atau berbeda.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah terdapat hubungan antara fleksibilitas kerja dengan *work-life balance* pada karyawan gen-z ?”

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara fleksibilitas kerja dengan *work-life balance* pada karyawan gen z
2. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut.
 - a. Manfaat teoritis: Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, terutama dalam bidang psikologi positif dan psikologi sosial, tentang hubungan antara fleksibilitas kerja dan keseimbangan kerja-hidup.
 - b. Manfaat praktis:
 - Bagi gen z: Penelitian ini diharapkan dapat membantu remaja memahami pentingnya fleksibilitas untuk mencapai keseimbangan kerja-hidup yang baik.