

**NASKAH PUBLIKASI SKRIPSI**

**HUBUNGAN ANTARA FLEKSIBILITAS KERJA DENGAN *WORK-LIFE*  
*BALANCE* PADA KARYAWAN GEN-Z**



Disusun Oleh

Ghaza Surya Santosa

210810517

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI S1**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCUBUANA YOGYAKARTA**

**TAHUN 2025**

Fleksibilitas Kerja dengan *Work-Life Balance* Pada Karyawan Gen- Z di Yogyakarta  
*Flexible Working Arrangement with Work-Life Balance Among Gen-Z Worker in Yogyakarta*

Ghaza Surya Santosa, Nia Kusuma Wardani  
Universitas Mercu Buana Yogyakarta  
Mercu Buana Yogyakarta University  
[ghazasurya.s@gmail.com](mailto:ghazasurya.s@gmail.com)  
0878-2648-7333

**ABSTRAK**

Karyawan gen-z di Yogyakarta menghadapi kesulitan dalam mengatur waktu pribadi dengan waktunya di tempat kerja pada kehidupan sehari-hari. Dalam konteks ini, fleksibilitas kerja memegang peran penting untuk mendapatkan *work-life balance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara fleksibilitas kerja dengan *work-life balance* pada karyawan gen-z di Yogyakarta. Subjek penelitian berjumlah 132 orang dengan mayoritas berada pada rentang usia 19-23 tahun (55,9%). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala fleksibilitas kerja dengan reliabilitas 0.910 dan skala *work-life balance* dengan nilai koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,686 dengan  $p= 0,000$  ( $p<0,01$ ). Selain itu, sumbangan efektif fleksibilitas kerja terhadap *work-life balance* sebesar 68,6%, dengan demikian 31,4% lainnya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

**Kata kunci :** *fleksibilitas kerja, work-life balance, karyawan gen-z*

**ABSTRACT**

*Gen Z employees in Yogyakarta often face difficulties in balancing their personal time with work responsibilities in their daily lives. In this context, work flexibility plays a crucial role in achieving work-life balance. This study aims to examine the relationship between work flexibility and work-life balance among Gen Z employees in Yogyakarta. The study involved 132 participants, the majority of whom were aged between 19 and 23 years (55.9%). Data were collected using a work flexibility scale with a reliability coefficient of 0.910, and a work-life balance scale. The results indicated a significant positive correlation between work flexibility and work-life balance ( $R = 0.686$ ,  $p = 0.000$ ,  $p < 0.01$ ). Furthermore, work flexibility contributed 68.6% to the variance in work-life balance, while the remaining 31.4% was influenced by other factors not measured in this study.*

**Keywords:** *flexibility working arrangement, work-life balance, Gen-Z employees*

## **PENDAHULUAN**

Karyawan adalah aset utama yang berperan dan dipengaruhi aspek sosial emosional (Wiliandari, 2015). Karyawan berperan vital dalam kelancaran manajemen dan pencapaian visi misi organisasi (Gafan & Wulandari, 2021). Gen-Z, generasi pekerja baru yang lahir 1995–2012, dikenal lahir setelah milenial dan tak kenal dunia tanpa internet (Stillman & Stillman, 2017 ; Csobanka, 2016). Karakteristik Gen-Z dikenal sebagai generasi yang akrab dengan teknologi, kreatif, terbuka, peduli, ekspresif, namun rentan terhadap FOMO, stres, kecemasan, dan cenderung mudah mengeluh serta memberi label pada diri sendiri. (Hastini, 2020 ; Sholihin, 2023).

## **WORK-LIFE BALANCE**

*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.

Fisher, Bulger, dan Smith (2009) membagi *work-life balance* menjadi empat aspek utama yaitu:

1. WIPL (*Work Interference With Personal Life*); yang menjelaskan seberapa jauh pekerjaan dapat

mengganggu kehidupan pribadi individu.

2. PLIW (*Personal Life Interference Work*); Aspek ini menjelaskan seberapa jauh kehidupan pribadi individu dapat mengganggu pekerjaan.
3. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*); Aspek ini menjelaskan seberapa jauh kehidupan pribadi dapat mempengaruhi secara positif peningkatan kerja.
4. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*); Aspek ini menjelaskan seberapa jauh pekerjaan dapat memberikan pengaruh yang baik dalam peningkatan kualitas kehidupan pada individu.

## **FLEKSIBILITAS KERJA**

Fleksibilitas kerja memungkinkan pekerja memilih waktu dan tempat kerja sesuai kebijakan (Carlson & Kacmar, 2010).

Pengaturan kerja fleksibel adalah sistem kerja yang memungkinkan karyawan bekerja kapan dan di mana saja, serta mengatur jam kerja, shift, dan cuti sesuai kebutuhan, berkat kemajuan teknologi komunikasi. (Selby & Wilson, 2001 ; Albion, 2004). Dalam kajian Selby dan Wilson (2001) aspek fleksibilitas terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Fleksibilitas tempat kerja (*flexible location/teleworking*): Karyawan diberi kebebasan untuk memilih tempat kerja mereka,
2. Fleksibilitas waktu (*flexible time*): Perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk memilih kapan mereka ingin menyelesaikan tugas mereka di luar jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan persetujuan perusahaan.

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. Penelitian yang dilakukan oleh Nurlaeli dan Winarno (2023) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* generasi milenial. 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 hipotesis dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara fleksibilitas kerja dengan *work-life balance* pada karyawan gen-z ?”

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi untuk mengetahui hubungan antara fleksibilitas kerja dengan *work-life balance* yang terjadi pada karyawan gen-z. Jumlah subjek penelitian sebanyak 132 karyawan yang berada dalam rentang usia 18 sampai 28 tahun. Kriteria subjek pada penilaian ditentukan dengan *purposive sampling* yang mana *purposive sampling* adalah cara pengambilan data dalam penelitian dimana responden penelitian dipilih berdasarkan kriteria tertentu.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua skala psikologis, yaitu skala fleksibilitas kerja dan skala *work-life balance*, yang disusun berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Skala fleksibilitas kerja mengacu pada aspek-aspek Selby dan Wilson (2001) yang dikembangkan oleh Kirana (2020) yang terdiri atas pernyataan *favorable* dengan format respon skala likert

empat poin, dari sangat tidak sesuai sampai sangat sesuai, sedangkan skala *work-life balance* mengacu pada aspek-aspek Fisher (2009) yang dikembangkan oleh Al-Asqolaani (2022) yang terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable* dengan format respon skala likert empat poin, dari sangat tidak sesuai sampai sangat sesuai. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum instrument digunakan dalam pengambilan data. Hasil menunjukkan bahwa skala fleksibilitas kerja terdiri dari 14 aitem dengan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,894, sedangkan skala *work-life balance* terdiri dari 17 aitem dengan reliabilitas sebesar 0,943. Hal ini menunjukkan bahwa kedua instrument tersebut memiliki konsistensi internal yang baik.

Sebelum dilakukan analisis utama, data diuji dengan uji asumsi normalitas dan linearitas. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa distribusi data variable fleksibilitas kerja dan

*work-life balance* keduanya bersifat tidak normal. Oleh karena itu, data penelitian ini akan dianalisis menggunakan teknik non-parametrik korelasi *Spearman* untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara fleksibilitas kerja dengan *work-life balance*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara fleksibilitas kerja dan *work-life balance* pada karyawan gen-z ( $R = 0,686$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,050$ )). Semakin tinggi intensitas fleksibilitas kerja semakin tinggi *work-life balance* yang dimiliki karyawan gen-z. Hasil menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memberikan kontribusi yang baik pada *work-life balance*.

Temuan ini dapat diuraikan melalui Fleksibilitas Kerja menurut Carlson dkk. (2010) fleksibilitas kerja merupakan pengaturan baik secara

formal maupun informal oleh perusahaan dimana karyawan dapat memilih tempat dan waktu kerja dengan kebijakan berapa lama, kapan, dan dimana mereka akan bekerja sesuai dengan kemampuan mereka, selain itu Carlson dkk (2010) juga membagi menjadi tiga aspek yaitu ada *time flexibility*, *timing flexibility*, *place flexibility*. Fleksibilitas kerja merupakan kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya secara formal maupun informal yang berhubungan dengan fleksibilitas pada suatu perusahaan. Selain itu, berdasarkan teori menurut Greenhaus, Collins, & Shaw (dalam Mahardika 2022) melihat work-life balance adalah suatu keseimbangan peran yang satu dengan peran lainnya, contohnya peran sebagai pekerja dan anggota keluarga. Greenhaus, Collins dan Shaw (dalam Mahardika 2022) membagi *work-life*

*balance* menjadi tiga aspek yaitu, *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Meskipun hubungan yang ditemukan signifikan, besar kontribusi fleksibilitas kerja terhadap *work-life balance* sebesar 47,1%, yang menunjukkan bahwa sebagian dari variable *work-life balance* dipengaruhi oleh factor lain diluar fleksibilitas kerja. Oleh karena itu, fleksibilitas kerja dapat dipahami sebagai salah satu factor yang turut mempengaruhi terbentuknya tingkat *work-life balance*.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara fleksibilitas kerja dengan *work-life balance* pada

karyawan gen-z di Yogyakarta dengan perolehan nilai korelasi *Spearman Rank Order* sebesar 0,686 dan signifikansi 0,000 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat fleksibilitas kerja maka semakin tinggi pula tingkat *work-life balance*. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,1% menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memberikan kontribusi pada *work-life balance*, sisanya sebesar 52,9% berasal dari faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Sebagian besar subjek pada penelitian ini menunjukkan skor yang tinggi, baik pada fleksibilitas kerja maupun *work-life balance* yang dimana hal ini dapat mengindikasikan bahwa fleksibilitas kerja yang ada pada sebuah organisasi atau perusahaan terhadap *work-life balance* cenderung terbentuk hal ini

menjadikan individu merasa lebih mudah dalam menerima keseimbangan untuk mengatur antara jam kerja dengan waktu pribadinya.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa fleksibilitas kerja yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam *work-life balance* terhadap karyawan gen-z.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Al-Asqolaani, A. M. (2022). *Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan sabar terhadap work-life balance* (Bachelor's thesis, Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Michele Kacmar, K. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of managerial psychology*, 25(4), 330-355
- Csobanka, Z. E. (2016). The Z Generation. *Acta Technologica Dubnica*, volume 6, issue 2.
- David Stillman, J. S. (2017). *Generasi Z: Memahami Karakter Generasi Baru yang*

- Akan Mengubah Dunia Kerja.*  
Jakarta: Gramedia Pustaka Utama .
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology, 14*(4), 441.
- Gafan, M., & Wulandari, W. (2021). Pengaruh Job Description Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis dan Teknologi, 1*(2), 149-156.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior, 63*(3), 510-531.
- Hada, R. I. P., Fanggal, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). Flexible working arrangement dan pengaruhnya terhadap work-life balance pada resellers online shop. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen, 10*(2), 162-171.
- Kirana, S. Z. (2021). *Hubungan flexible working arrangement dengan work-life balance Driver Gojek di Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Selby, C., Wilson, F., Korte, W., Millard, J., Draft, W. C., April, undefined, & 2001, undefined. (2001). Flexible working handbook. Virtech-Bg.com, April. <https://virtech-bg.com/bg-telework/Handbook-English.pdf>
- Wibowo, S. W., & Kusdiyanto, K. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Work-Life Balance Karyawan (Studi Pada Karyawan Industri Umkm Di Kota Surakarta). *SEIKO: Journal of Management & Business, 7*(2.1), 980-989.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja karyawan. *Society, 6*(2), 81-95.