

JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar
Volume 2, Nomor 4, January 2025, Halaman 98-107
Licenced by CC BY-SA 4.0
ISSN: [2302-6219](https://doi.org/10.5281/zenodo.14679709)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14679709>

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z

Raissa Rahma Aura¹, Erik Saut H. Hutahaean²

^{1,2}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: 202110515014@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstrak

Generasi Z memiliki karakteristik unik, seperti preferensi terhadap fleksibilitas kerja dan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada generasi Z yang bekerja di perusahaan startup di Kota Bekasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik purposive sampling yang dikumpulkan dari 138 responden berusia 18–26 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan sebesar 44,3% terhadap kepuasan kerja, dengan kategori *work life balance* dan kepuasan kerja yang tinggi pada mayoritas responden. Generasi Z yang mampu mengelola waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Penelitian ini menekankan pentingnya penerapan kebijakan organisasi yang mendukung *work life balance* untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, khususnya generasi Z.

Kata Kunci : *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja

Abstract

Generation Z has unique characteristics, such as a preference for work flexibility and the importance of work-life balance. This study aims to determine the influence of work-life balance on job satisfaction among Generation Z working in startup companies in Bekasi City. This research uses a quantitative method with purposive sampling technique collected from 138 respondents aged 18–26 years. The research results show that work-life balance has a positive and significant influence of 44.3% on job satisfaction, with a high category of work-life balance and job satisfaction among the majority of respondents. Generation Z, who are able to manage their time well between work and personal life, tend to be more satisfied with their jobs, which impacts productivity and well-being. This research emphasizes the importance of implementing organizational policies that support work life balance to enhance employee job satisfaction, particularly for Generation Z.

Keywords: *Work Life Balance*, *Job Satisfaction*

Article Info

Received date: 29 December 2024

Revised date: 30 December 2024

Accepted date: 15 January 2025

PENDAHULUAN

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, memasuki dunia kerja dengan ekspektasi yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Salah satu aspek yang mereka anggap penting adalah fleksibilitas kerja. Fenomena fleksibilitas kerja di Indonesia semakin meningkat seiring dengan berkembangnya teknologi dan kebutuhan akan *work life balance* yang lebih baik., yang mencakup fleksibilitas waktu dan lokasi kerja. Menurut Mahardika et al., (2022), 45% generasi Z mengharapkan fleksibilitas dalam pekerjaan mereka, dan 69% lebih memilih untuk tidak selalu bekerja di kantor. Fleksibilitas kerja memberikan generasi Z kebebasan untuk menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi mereka. Sariyani et al., (2024) menyatakan bahwa pengaturan fleksibilitas kerja memberikan generasi Z peluang untuk terus berkembang dan menyesuaikan pekerjaan dengan gaya hidup mereka. Konsep ini memungkinkan karyawan untuk dapat mengatur jam kerja dan lokasi kerja, baik dari rumah maupun dari tempat lain. Penerapan fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan, terutama di sektor digital yang mengalami pertumbuhan pesat (Pradipta dan Martdianty, 2023). Pada era digital saat ini, banyak karyawan yang beralih dari pengaturan kerja tradisional ke pengaturan yang lebih fleksibel seperti kerja jarak jauh atau hybrid.

Survei menunjukkan bahwa sekitar 62% karyawan di Indonesia lebih memilih bekerja secara *hybrid*, di mana karyawan dapat memilih antara bekerja secara *online* maupun *offline*. Alasan utama dari preferensi ini adalah untuk menghemat biaya transportasi, menghindari kemacetan, dan meningkatkan efektivitas kerja (Pynasthika dan Siahaan, 2024). Fenomena generasi z yang memilih untuk bekerja secara fleksibel semakin meningkat di Indonesia, terutama di tengah perubahan masa peralihan kerja akibat pandemi. Berdasarkan riset, sebanyak 95% generasi z menganggap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) sebagai faktor penting dalam memilih pekerjaan. Penelitian lain menunjukkan bahwa sekitar 48% responden generasi z sangat menghargai waktu kerja yang fleksibel, sehingga menunjukkan bahwa individu lebih suka untuk tidak terikat pada jam kerja tradisional dan keharusan untuk hadir di kantor secara fisik (Rosa dan Ramadansyah, 2024). Lebih dari itu, preferensi generasi z untuk pekerjaan yang fleksibel didorong oleh kesadaran individu akan pentingnya kesehatan mental dan fisik. Sebanyak 67% dari individu percaya bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi berkontribusi positif terhadap kesehatan mental. Fenomena ini juga terlihat dalam kebangkitan pekerjaan jarak jauh (*remote work*) yang dianggap sebagai pilihan yang lebih menarik oleh banyak pencari kerja, di mana 4.247 percakapan di media sosial membahas topik tersebut dalam beberapa waktu (Rachman, 2024).

Keuntungan dari pekerjaan fleksibel sendiri yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang berkontribusi pada produktivitas yang lebih baik. Namun, model kerja seperti ini juga sangat menantang karena memerlukan perubahan dalam budaya perusahaan dan keterampilan manajerial yang adaptif (Lubis, 2023). Selain itu, meskipun fleksibilitas kerja dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan, beberapa penelitian juga menemukan bahwa terlalu banyak kebebasan dalam pengaturan waktu dapat berpotensi meningkatkan tingkat stres (Irawanto et al., 2021). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja yang mempertimbangkan kebutuhan individu dan memberikan dukungan yang memadai agar karyawan dapat berfungsi secara optimal dalam kedua aspek, baik pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Melalui pendekatan yang tepat, fleksibilitas kerja dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja di Indonesia (Pradipta dan Martdianty, 2023).

Permasalahan terkait fenomena memilih pekerjaan yang fleksibel dan seimbang mencakup beberapa aspek penting yang dapat memengaruhi individu dan organisasi. Pertama, meskipun fleksibilitas kerja menawarkan banyak keuntungan, hal ini juga dapat menciptakan tantangan dalam kolaborasi dan komunikasi. Karyawan yang bekerja secara jarak jauh atau dalam pengaturan *hybrid* sering mengalami kesulitan dalam berinteraksi secara langsung dengan rekan-rekan karyawan lain, yang dapat menghambat pengembangan hubungan kerja yang kuat dan kolaboratif (Pynasthika dan Siahaan, 2024). Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bisa menjadi bumerang. Bagi sebagian karyawan, fleksibilitas yang diberikan justru menyebabkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kabur, sehingga meningkatkan risiko stres dan *burnout* (Lubis, 2023). Fleksibilitas sering kali membuat pemantauan kinerja menjadi lebih sulit, dan ada risiko bahwa karyawan mungkin tidak bekerja seefisien saat berada di kantor. Perusahaan perlu menemukan cara untuk mengevaluasi kinerja tanpa mengorbankan kepercayaan dan otonomi yang diberikan kepada karyawan (Oktriwina, 2022). Di sisi lain, meskipun banyak manfaat dari pengaturan kerja yang fleksibel, tidak semua karyawan siap atau cocok dengan model ini. Beberapa individu mungkin lebih memilih struktur yang lebih jelas dan interaksi tatap muka yang lebih sering. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dan memperhitungkan kebutuhan serta preferensi karyawannya dalam merancang kebijakan kerja yang fleksibel dan seimbang.

Pada era modern saat ini, kepuasan kerja pada generasi z menjadi perhatian yang sangat penting, terutama karena karakteristik unik yang dimilikinya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang tumbuh berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Nabella et al., 2021). Penelitian yang dilakukan Pratama dan Setiadi (2021) menemukan bahwa karyawan yang merasakan kepuasan tinggi dalam pekerjaan, adalah karyawan yang dapat mengelola keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Pada saat ini, generasi z cenderung mencari pekerjaan yang tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial tetapi juga memberikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*). Dalam hal ini, aspek fleksibilitas seperti jam kerja, waktu kerja, pola kerja, tempat kerja memberikan kepuasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi menjadi seimbang (Mahardika et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa aspek keseimbangan dalam kehidupan kerja menjadi faktor penting dalam menentukan perasaan puas

seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Tupamahu et al., (2021) bahwa faktor dalam terbentuknya kepuasan kerja adalah *work life balance* dalam pekerjaan, stress kerja, dan kompensasi.

Kepuasan kerja pada generasi z sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*). *Work life balance* adalah suatu kondisi di mana individu dapat mengatur waktu antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga mencapai kepuasan pada kedua aspek tersebut (Hardiyanti dan Purnomo, 2022). Sejalan dengan penelitian Purwati (dalam Mahardika et al., 2022) Ketika karyawan telah mencapai *work life balance* maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Generasi z, yang lahir antara tahun 1997 hingga tahun 2012 memiliki pandangan yang berbeda tentang pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya (Arum et al., 2023). Individu lebih memilih lingkungan kerja yang memberikan fleksibilitas, kesempatan untuk pengembangan diri, dan keseimbangan yang sehat antara tugas profesional dan kehidupan pribadi. Penelitian menunjukkan bahwa ketika generasi z dapat menyeimbangkan tanggung jawab kerja dengan kehidupan pribadi, maka individu tersebut cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Mahardika et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa generasi z sangat menghargai kesempatan untuk bekerja dari mana saja dan memiliki fleksibilitas dalam jam kerja. Sebagai hasilnya, banyak perusahaan yang beradaptasi dengan tercapainya model kerja *hybrid* untuk memenuhi kebutuhan dan harapan generasi z, yang semakin mendominasi pasar tenaga kerja (Dodani, 2024).

Pada umumnya generasi z dikenal sebagai generasi digital, lebih menyukai pekerjaan yang fleksibel karena memungkinkan individu untuk mengatur waktu dan tempat kerja sendiri. Hal tersebut untuk mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mencari lingkungan kerja yang mendukung fleksibilitas jam kerja (Ferdinan et al., 2023). Individu generasi z menginginkan kontrol lebih besar atas bagaimana, kapan, dan di mana individu tersebut bekerja, sehingga bisa mengintegrasikan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara lebih baik. Namun, tantangan yang muncul adalah kebutuhan akan disiplin diri dan kemampuan manajemen waktu yang baik untuk tetap produktif dalam lingkungan kerja yang tidak terstruktur (Rosa dan Ramadansyah, 2024).

Apabila karyawan merasa tertekan oleh beban kerja yang tinggi tanpa adanya dukungan untuk menjaga keseimbangan, maka akan mengalami penurunan kepuasan kerja. Sebaliknya, perusahaan yang memberikan fleksibilitas, seperti pengaturan jam kerja yang dapat disesuaikan dan kebijakan kerja jarak jauh, berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada generasi ini (Jaharuddin dan Zainol, 2019). Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan, perusahaan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga produktivitas karyawan secara keseluruhan. Kepuasan kerja juga sangat berpengaruh pada produktivitas kerja, maka dari itu pimpinan harus memahami Tindakan untuk meningkatkan dan menjaga kepuasan kerja yang diharapkan mampu menciptakan kondisi kerja para pegawainya. Maka dari itu, kepuasan kerja memengaruhi persepsi individu terhadap *work life balance*, di mana pekerjaan yang memberikan otonomi dan pengakuan cenderung meningkatkan keseimbangan kehidupan (Shabrina dan Ratnaningsih, 2019). Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu subjek yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dari penelitian terdahulu, yang artinya terdapat *gap research* penelitian, maka dari itu dirumuskan masalah menjadi, apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada generasi z?

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Spector (1997) adalah sikap positif yang muncul dari penilaian individu terhadap situasi kerjanya. Hal tersebut mencakup berbagai faktor yang berkontribusi terhadap perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Sutrisno (2019) menambahkan bahwa kepuasan kerja melibatkan situasi kerja secara menyeluruh, termasuk aspek fisik seperti fasilitas kerja dan psikologis seperti dukungan dari rekan kerja dan atasan. Dengan demikian, kepuasan kerja mencerminkan interaksi kompleks antara faktor personal dan kondisi organisasi.

Kossek dan Lautsch (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perusahaan yang memberikan fleksibilitas dalam hal waktu dan lokasi kerja, serta mengembangkan program dukungan seperti bantuan kesejahteraan, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pendekatan ini

menekankan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada gilirannya berdampak pada perasaan karyawan terhadap pekerjaan karyawan itu sendiri.

Menurut Spector (1997) terdapat sembilan aspek kepuasan kerja, di antaranya gaji, kesempatan mendapatkan promosi, tunjangan, atasan, penghargaan, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, komunikasi,

Maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang mencerminkan penilaian individu terhadap berbagai aspek situasi kerja, termasuk kondisi fisik, dukungan sosial, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Work Life Balance

McDonald & Bradley (2005) menjelaskan definisi *work life balance* bahwa *work life balance* (*work life balance*) adalah tingkat kepuasan individu dalam menjalankan berbagai peran di dalam dan di luar pekerjaan.

Greenhaus dan Powell (2006) mengatakan bahwa *definisi work life balance* adalah keseimbangan yang terjadi ketika peran pekerjaan dan kehidupan pribadi saling melengkapi dan memberikan manfaat positif satu sama lain.

Menurut Komari dan Sulistiowati (2018) berdasarkan penjelasan yang diungkapkan oleh Clark *work life balance* merupakan kondisi di mana individu merasa puas dengan cara individu tersebut dalam mengatur waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat berubah seiring fase hidup seseorang.

Aspek *work life balance* menurut McDonald & Bradley (2005) terdiri dari, *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

Berdasarkan penjelasan di atas, *work life balance* adalah kemampuan untuk mengatur dan menyesuaikan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga terciptanya perasaan harmonis yang mendukung kepuasan dan kesejahteraan individu.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian kuantitatif menggunakan uji regresi linear. Penelitian ini akan menggunakan teknik *non probability sampling* yang berarti tidak seluruh populasi dalam penelitian dapat dijadikan sampel penelitian. Selanjutnya peneliti akan menggunakan metode *purposive sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, di mana hanya sampel yang sesuai dengan kriteria yang dapat dijadikan subjek dalam penelitian.

HASIL

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner alat ukur penelitian menggunakan platform *Google Form*. Dalam proses pengambilan data, jumlah responden yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 138 individu dan memperoleh data berdasarkan responden dengan rentang usia 19-26 tahun.

Tabel 1. Profil Responden Usia

Profil	N	Presentase	
Usia	19	2	1,4%
	20	9	6,5%
	21	19	13,7%
	22	31	22,4%
	23	19	13,7%
	24	25	18,1%
	25	26	18,8%
	26	7	5,1%
Total	138	100%	

Berdasarkan data yang diperoleh dengan rentang usia 19-26 tahun terdapat jumlah responden sebanyak 138 individu, yang mana usia 19 tahun sebanyak 2 individu dengan presentase sebesar 1,4 %, kemudian individu berusia 20 tahun dengan jumlah 9 individu memiliki presentase sebesar 6,5%, individu berusia 21 tahun dengan jumlah 19 individu dengan presentase 13,8%, usia 22 tahun

sebanyak 31 individu dengan presentase sebanyak 22,5%, usia 23 tahun dengan responden berjumlah 19 individu memiliki presentase sebesar 13,8%, responden dengan usia 24 tahun dengan responden berjumlah 25 individu memiliki presentase sebanyak 18,1% selanjutnya individu berusia 25 tahun dengan responden 26 individu memiliki presentase sebesar 18,8%, dan usia 26 tahun sebanyak 7 individu dengan presentase 5,1%.

Tabel 2. Demografis Variabel

Variabel	Mean	Median	Std. Deviasi
Kepuasan Kerja	73.239	78.500	13.855
<i>Work Life Balance</i>	39.174	40.000	5.633

Sumber: (Data Statistik JASP)

Berdasarkan data yang diperoleh, maka didapatkan hasil untuk setiap variabel. Pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai mean 73.239, nilai median 78.500 dan standar deviasi 13.855. Sedangkan pada variabel *work life balance* memiliki nilai mean 39.174 dengan nilai median 40.000 dan standar deviasi sebesar 5.633.

Tabel 3. Demografis Tipe Perusahaan Bekerja

Karakteristik Responden	Kepuasan Kerja			<i>Work Life Balance</i>		
	Mean	Median	Sign.	Mean	Median	Sign.
Tipe Perusahaan Bekerja						
<i>E-Commerce Start Up</i>	75.356	80.000		40.244	41.000	
<i>Educational</i>	71.833	77.500		37.250	41.500	
<i>Technology Start Up</i>						
<i>Financial Technology Start Up</i>	71.786	77.500		39.500	40.500	
<i>Healthcare</i>	70.313	76.000		36.750	39.000	
<i>Technology Start Up</i>						
<i>Logistics and Mobility Start Up</i>	70.727	72.500	<0.001	39.273	40.000	<0.001
Start Up Berbasis Saas (<i>Software As A Service</i>)	75.353	80.000		39.412	41.000	
Start Up Berbasis <i>Social Impact (Impact-driven Start Up)</i>	73.917	78.500		39.417	40.000	

Sumber: (Data Statistik JASP)

Berdasarkan tabel di atas, kepuasan kerja mendapatkan nilai signifikansi <0,001 dan signifikansi *work life balance* <0,001, terlihat bahwa nilai signifikansi < 0,05, artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada karakteristik responden berdasarkan tipe perusahaan bekerja untuk *work life balance* dan kepuasan kerja.

Tabel 4. Uji Asumsi Penelitian

Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	
Sign.	0.001
Keterangan	Tidak terdistribusi normal

Sumber: (Data Statistik JASP)

Dengan menggunakan rumus yang dibantu oleh software JASP, dalam pengujian normalitas acuan yang dipakai adalah jika nilai signifikansi >0.05 maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi <0.05 artinya data tidak terdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas, didapatkan nilai signifikan (p) sebesar 0.0001. Hasil menunjukkan bahwa (p) <0.05 artinya data tidak terdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Kategorisasi Kepuasan Kerja

Variabel	Mean Empirik (X)	Mean Hipotetik (μ)	Standar Deviasi (σ)
Kepuasan	73,2	54	13,8

Kerja

Sumber: (Data Statistik JASP)

Data yang dihasilkan pada uji normalitas dinyatakan tidak terdistribusi normal, sehingga kepuasan kerja dapat dikategorisasikan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\mu - t (\alpha/2 .n-1) (sd/\sqrt{N}) \leq x \leq \mu + t (\alpha/2 .n-1) (sd/\sqrt{N})$$

Keterangan:

μ = Mean hipotetik

$t (\alpha/2 .n-1)$ = Harga t pada $\alpha/2$ dan derajat kebebasan $n-1$

SD = Standar Deviasi

N = Banyaknya subjek

Dalam hal ini, dapat diperoleh bahwa:

$$54 - (3,425) (13,8/\sqrt{138}) \leq x \leq 54 + (3,425) (13,8/\sqrt{138})$$

$$54 - (3,425) (13,8/11,7) \leq x \leq 54 + (3,425) (13,8/11,7)$$

$$54 - (3,425) (1,1) \leq x \leq 54 + (3,425) (1,1)$$

$$54 - 3,76 \leq x \leq 54 + 3,76$$

$$50,24 \leq x \leq 57,76$$

Hal ini dapat digambarkan melalui tabel kategorisasi di bawah ini:

Tabel 6. Kategorisasi Data Penelitian

Kategori	Batas Nilai	N	Persentase
Tinggi	>57,76	110	79,71%
Sedang	50,24 – 57,76	22	15,94%
Rendah	<50,24	6	4,35%
Total		138	100%

Merujuk pada hasil mean empirik yang telah diketahui, maka responden berada pada kategori tinggi untuk skor variabel kepuasan kerja.

Tabel 7. Deskripsi Statistik Variabel *Work Life Balance*

Variabel	Mean Empirik (X)	Mean Hipotetik (μ)	Standar Deviasi (σ)
<i>Work Life Balance</i>	39,1	27	5,6

Sumber: (Data Statistik JASP)

Data yang dihasilkan tidak terdistribusi normal sehingga *work life balance* dapat dikategorisasikan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\mu - t (\alpha/2 .n-1) (sd/\sqrt{N}) \leq x \leq \mu + t (\alpha/2 .n-1) (sd/\sqrt{N})$$

Keterangan:

μ = Mean hipotetik

$t (\alpha/2 .n-1)$ = Harga t pada $\alpha/2$ dan derajat kebebasan $n-1$

SD = Standar Deviasi

N = Banyaknya subjek

Dalam hal ini, dapat diperoleh bahwa:

$$27 - (3,425) (5,6/\sqrt{138}) \leq x \leq 27 + (3,425) (5,6/\sqrt{138})$$

$$27 - (3,425) (5,6/11,7) \leq x \leq 27 + (3,425) (5,6/11,7)$$

$$27 - (3,425) (0,47) \leq x \leq 27 + (3,425) (0,47)$$

$$27 - 1,60 \leq x \leq 27 + 1,60$$

$$25,4 \leq x \leq 28,60$$

Hal ini dapat digambarkan melalui tabel kategorisasi di bawah ini:

Tabel 8. Kategorisasi Data Penelitian

Kategori	Batas Nilai	N	Persentase
Tinggi	>28,6	128	92,75%
Sedang	25,4 – 28,6	7	5,07%
Rendah	<25,4	3	2,17%
Total		138	100%

Sumber: (Data Statistik JASP)

Merujuk pada hasil mean empiric yang telah diketahui, maka responden berada pada kategori tinggi untuk skor variabel *work life balance*.

Tabel 9. Uji Korelasi

Variabel		Kepuasan Kerja	Work Life Balance
Kepuasan Kerja	Kendall's Tau B	—	—
	p-value	—	—
Work Life Balance	Kendall's Tau B	0,426***	—
	p-value	<,001	—

Sumber: (Data Statistik JASP)

Berdasarkan hasil uji korelasi Kendall's Tau B didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,426***, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan dengan arah positif antara *work life balance* dengan kepuasan kerja. Kemudian, taraf signifikansi <0,001 yang menunjukkan bahwa signifikansi (p) <0,05 yang artinya terdapat hubungan secara signifikan antara *work life balance* dengan kepuasan kerja.

Tabel 10. Uji Regresi Linear

Variabel	R	R ²	Adjusted R ²	Sign.
H ₀	0.000	0.000	0.000	<0.0001
H _a	0.665	0.443	0.348	<0.0001

Sumber: (Data Statistik JASP)

Berdasarkan uji regresi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) pada hasil di atas sebesar 0,665, hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *work life balance* dan kepuasan kerja cukup kuat. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R²) adalah 44,3%, yang mana dapat diartikan bahwa nilai (R²) menunjukkan adanya pengaruh antara *work life balance* dan kepuasan kerja adalah positif.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja generasi z. Pada perusahaan *start up*, khususnya pada perusahaan *e-commerce startup* umumnya memiliki lingkungan kerja yang dinamis, jam kerja fleksibel, dan budaya yang mendukung *work life balance*. Fleksibilitas ini memberikan ruang bagi karyawan untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi, sehingga meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja dan *work life balance* berada dalam kategori tinggi, sehingga dapat direpresentasikan melalui perilaku positif individu yang mampu menjalankan peran kerja dan kehidupan pribadi dengan seimbang, serta merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Individu dengan kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, loyalitas, dan komitmen terhadap pekerjaan, serta memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan (Haar et al., 2014). Di sisi lain, *work life balance* dalam kategori tinggi ditunjukkan oleh kemampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadinya, seperti memiliki waktu untuk keluarga, olahraga, atau hobi (Marecki, 2024).

Penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki hubungan positif secara signifikan dengan kepuasan kerja pada generasi z. Penelitian (Haar et al., 2014) menunjukkan bahwa hubungan positif antara *work life balance* dan kepuasan kerja menandakan bahwa semakin baik *work life balance* yang dirasakan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, *work-life balance* dapat memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Individu yang memiliki *work life balance* yang baik cenderung merasa bahwa waktu dan energi mereka cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan sekaligus menjaga hubungan pribadi atau mengejar aktivitas di luar pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka.

SIMPULAN

1. Bahwa *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada generasi z. Generasi z, yang dikenal dengan keinginan untuk mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, cenderung lebih puas dengan pekerjaannya jika merasa memiliki keseimbangan yang baik.

2. Penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif, berarti semakin baik *work life balance* yang dimiliki oleh generasi z, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Artinya, generasi z yang berhasil mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaannya.
3. *Work life balance* terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada generasi z. Hal tersebut tercermin dalam peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan karyawan. Ketika individu memiliki waktu yang cukup untuk keluarga, kegiatan pribadi, atau istirahat, maka individu merasa lebih bahagia dan puas dengan pekerjaannya.
4. Generasi z yang bekerja di perusahaan startup dan berdomisili di Kota Bekasi memiliki tingkat *work life balance* dan kepuasan kerja pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa jika individu dapat mengelola waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka individu akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang dilakukan.

SARAN

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode kuantitatif dengan desain longitudinal atau eksperimen untuk menggali lebih dalam pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada generasi z, sehingga dapat memberi perubahan pada variabel *work life balance* dan dampaknya secara lebih mendalam.
2. Selain itu, perluasan ruang lingkup penelitian dengan mempertimbangkan faktor internal, seperti motivasi dan kepribadian, serta faktor eksternal, seperti kebijakan organisasi dan budaya perusahaan, akan memberikan pemahaman yang lebih holistik terkait *work life balance* dan kepuasan kerja pada generasi z.
3. Untuk mendukung pengembangan kapasitas generasi z dalam dunia kerja, perusahaan perlu menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan individu generasi z. Pada umumnya generasi z cenderung mengutamakan fleksibilitas dalam pekerjaan, sehingga perusahaan harus menciptakan program pelatihan yang mendukung peningkatan keterampilan namun tetap mempertimbangkan *work life balance*.
4. Perusahaan perlu mengimplementasikan kebijakan yang mendukung *work life balance* dengan memberikan fleksibilitas dalam jam kerja, serta kesempatan untuk bekerja secara *remote* atau *hybrid*. Dengan memahami bahwa generasi z cenderung lebih menghargai waktu pribadinya, maka perusahaan harus menciptakan kebijakan yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan fasilitas seperti ruang istirahat, layanan kesehatan mental, dan program kesejahteraan yang mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan.

REFERENSI

- Arum, S. L., Zahrani, A., & Duha, A. N. (2023). Karakteristik Generasi Z dan Kesiapannya dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030. *Accounting Student Research Journal*, 2(1), 59–72.
- Dodani, N. (2024). *Bagaimana Gen Z Berperan Dalam Mendorong Perubahan Strategi Organisasi*. <https://validnews.id/ekonomi/riset-gaji-fleksibilitas-dannbspwork-life-balance-preferensi-gen-z-pilih-pekerjaan>
- Ferdinan, B. A., Gunardi, L. G., & Reynal, I. (2023). Occupational Stress dan Religiosity: Peran Mediasi Work Life Balance Terhadap Employee Engagement Generasi Millennial dan Generasi Z. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 7(2), 122–131. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v7i2.15751>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Man Marital statement Review*, 31(1), 72–92. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://www.jstor.org/stable/20159186?origin=JSTOR-pdf>
- 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>

- Hardiyanti, A. S., & Purnomo, W. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 4(November), 49–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1). <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Komari, N., & Sulistiowati. (2018). Kajian teoritis work life balance. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Tanjungpura*, 419–426. <https://pascasarjanafe.untan.ac.id/wp-content/uploads/2022/09/39.pdf>
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). Work–life flexibility for whom? Occupational status and work–life inequality in upper, middle, and lower level jobs. *Academy of Management Annals*, 12(1), 5–36. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0059>
- Lubis, O. L. (2023). *Karyawan Sejahtera , Perusahaan Unggul : Strategi Optimalisasi Kerja Fleksibel secara Hybrid*. <https://adv.kompas.id/baca/karyawan-sejahtera-perusahaan-unggul-strategi-optimalisasi-kerja-fleksibel-secara-hybrid/>
- Mahardika, A. A., Ingarianti, M. T., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Marecki, L. (2024). Impact of work-life balance on employee productivity and well-being. *Journal of Management and Financial Sciences*, XVI(50). <https://doi.org/10.33119/jmfs.2023.50.9>
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Global Resources (Aust.) Pty Limited. <https://books.google.co.id/books?id=rsZDAgAACAAJ>
- Nabella, S. D., Sumardin, S., & Syahputra, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai unit usaha hunian, gedung, agribisnis Dan taman badan usaha fasilitas dan lingkungan pada badan perusahaan batam. *Jurnal JUMKA*, 1(1), 30–38.
- Oktriwina. (2022). *Fleksibilitas dalam Pekerjaan: Arti, Manfaat, dan Tips Meningkatkan*. Glints.Com.
- Pradipta, H. A., & Martdianty, F. (2023). Effect of Flexible Working Arrangement on Employee Performance: Mediating Role of Work Engagement and Supervisor Support in Indonesia Digital Startup. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 512–522. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.512>
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Pynasthika, Q. A., & Siahaan, E. (2024). *Menggali Potensi Fleksibilitas : Mengapa Pengaturan Kerja Fleksibel Semakin Penting ?* <https://analisdaily.com/berita/baca/2024/06/03/1052935/menggali-potensi-fleksibilitas-mengapa-pengaturan-kerja-fleksibel-semakin-penting/>
- Rachman, F. (2024). *Riset: Gaji, Fleksibilitas dan Work Life Balance, Preferensi Gen Z Pilih Pekerjaan*. Validnews.Id. <https://validnews.id/ekonomi/riset-gaji-fleksibilitas-dannbspwork-life-balance-preferensi-gen-z-pilih-pekerjaan>
- Rosa, A., & Ramadansyah, A. (2024). *Bebas dan Fleksibel: Inilah 5 Alasan Gen Z Memilih Work From Anywhere*.
- Sariani, N. L. P., Ari, S. N. W., Adriati, I. G. A. W., & Kertiriasih, N. N. R. (2024). Narrative Literature Review: Pengaturan Fleksibilitas Kerja sebagai Faktor yang mempengaruhi Motivasi Pekerja Generasi Milenial dan Generasi Z memilih Jenis Pekerjaan Sampingan di Era Tahun 2020-2024. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3.
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PERTANI (Persero). *Jurnal EMPATI*, 8(1), 27–32. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*.

<https://doi.org/10.4135/9781452231549>

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Kencana Prenadamedia Group.

Tupamahu, N. I., Tewel, B., Trang, I., Trang, I., Ekonomi, F., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2021). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Wilayah Suluttenggo)* *The Influence of Work-Life Balance, Work Stress, and Compensati*. 9(2), 1–11.