

PERANAN *WORK LIFE BALANCE* DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN *EARLY CAREER* DI KALANGAN GENERASI Z

^{1*}Cheryl Avril Firdiani, ²Evera Olivia, ³Reza Fahlevi

^{123*}Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara
Corresponding Author email: rezaf@fpsi.untar.ac.id

Abstrak

Diterima
15 Juni 2025

Diterbitkan
17 Juni 2025

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1995-2012, memiliki kebutuhan tinggi akan fleksibilitas dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan yang terjadi dapat menyebabkan stres dan penurunan produktivitas bagi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peranan antara *work-life balance* dan produktivitas karyawan Generasi Z pada tahap *early career*. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan *convenience sampling*, melibatkan 164 responden berusia 18-25 tahun dengan pengalaman kerja kurang dari lima tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki *work-life balance* rendah dan produktivitas sedang. Analisis regresi linear mengungkapkan bahwa produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* dengan nilai *R Square* sebesar 28% dan nilai sig ($p < .001$). Temuan ini menegaskan pentingnya produktivitas dalam mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi bagi Generasi Z di dunia kerja.

Kata kunci : *Work-Life Balance, Produktivitas, Early Career*

Abstract

Generation Z, born between 1995-2012, has a high need for flexibility and balance between work and personal life. The resulting imbalance can cause stress and decreased productivity for employees. This research aims to analyze the role of work-life balance and productivity of Generation Z employees at the early career stage. The method used was quantitative with convenience sampling, involving 164 respondents aged 18-25 years with work experience of less than five years. The research results show that the majority of respondents have low work-life balance and moderate productivity. Linear regression analysis revealed that productivity had a positive and significant effect on work-life balance with an *R Square* value of 28% and a sig value ($p < .001$). These findings emphasize the importance of productivity in supporting work and personal life balance for Generation Z in the world of work.

Keyword : *Work-Life Balance, productivity, early career*

PENDAHULUAN

Generasi Z yang lahir antara tahun 1995 sampai 20212, Barhate dan Dirani (2022) mendefinisikan Generasi Z sebagai generasi yang lahir pada tahun 1995-2012. Saat ini Generasi Z berusia 12 sampai 27 tahun. Generasi Z memiliki karakteristik yang khas dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Kyrousi et, al (2022) menyebutkan ciri khas yang ada pada Generasi Z, yaitu Generasi Z melek teknologi, berani mengambil risiko, terhubung sosial secara digital, kurang mandiri, dan lebih suka bekerja. Perkembangan karir Generasi Z di Indonesia mencerminkan ciri khas seperti faktor

sosial, status, dan altruistik dalam mencari pekerjaan (Wardono & Hanifah, 2020). Generasi Z menginginkan hubungan baik dengan rekan kerja dan dukungan perusahaan, serta lebih memilih komunikasi tatap muka (Dwidienawati & Gandasari, 2018). Selain itu, fleksibilitas kerja dan kompensasi finansial menjadi faktor penting dalam meningkatkan minat mereka untuk bekerja (Nurqamar et al., 2022).

Work-life balance (WLB) kini menjadi prioritas utama, Menurut Rachmadini & Riyanto (2020) terutama bagi Generasi Z, yang mengutamakan fleksibilitas dan kualitas hidup. Selain mencari keamanan finansial, mereka menginginkan tempat kerja yang mendukung kesehatan psikologis dan pengembangan pribadi. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres dan penurunan kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi terhadap WLB berdampak signifikan terhadap keterlibatan karyawan Generasi Z. Stres terkendali juga dapat meningkatkan produktivitas Generasi Z, mendorong kreativitas dan inovasi (Moore et al., 2019). Namun, stres berlebihan dapat menurunkan produktivitas, menyebabkan demotivasi dan kelelahan, serta memunculkan kebutuhan akan pengaturan kerja yang lebih fleksibel. Hal ini berdampak lebih besar pada karyawan di tahap awal karir, di mana stabilitas kerja sangat penting. Oleh karena itu, penting untuk menerapkan keseimbangan kehidupan kerja guna mendukung kesehatan mental dan meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

Peneliti melakukan wawancara dengan 3 karyawan Generasi Z di tahap awal karir, yang menunjukkan bahwa 2 karyawan kesulitan memisahkan kehidupan kerja dan pribadi, sementara 1 karyawan mengalami penurunan produktivitas akibat tekanan kerja tinggi. wawancara ini menunjukkan sebagian besar mampu mengelola beban kerja dengan efektif, meski ada kendala seperti kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Meskipun demikian, mayoritas masih dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan, perusahaan perlu memberikan dukungan lebih dalam manajemen waktu, *work-life balance*, dan pencapaian tujuan profesional. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengukur pengaruh *work-life balance* terhadap produktivitas karyawan Generasi Z.

Peneliti juga melakukan survei awal kuesioner untuk mendukung fenomena atau penelitian ini, dan hasil kuesioner yang diisi oleh 23 partisipan menunjukkan 43% tidak memiliki waktu untuk olahraga, 52% merasa lelah dan depresi karena pekerjaan, dan 21% kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Selain itu, 40% merasa lebih baik bekerja di rumah, 56% tidak bisa bekerja santai meski tertekan tenggat waktu, 30% bekerja melebihi waktu yang ditentukan, dan 60% tidak mencapai target pekerjaan. Sebanyak 34% tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Produktivitas adalah tingkat efisiensi dalam memanfaatkan modal, sumber daya manusia, dan teknologi untuk menghasilkan output (Cusolito & Maloney, 2018). Sutrisno dan Sunarsi (2017) menyatakan bahwa produktivitas mengukur efisiensi dengan membandingkan output (barang atau jasa) dengan input (uang, bahan, dan tenaga kerja). Simarmata (2020) menyebutkan dua dimensi utama produktivitas: efektivitas, yang fokus pada pencapaian target kerja, serta efisiensi, yang membandingkan penggunaan input dengan perencanaan. Sutrisno (2016) mengidentifikasi indikator produktivitas meliputi kemampuan individu, hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Kemampuan karyawan dalam membagi peran antara kehidupan kerja dan keluarga, serta dalam mengatur waktu dan keterlibatan psikologis, sangat penting. Keterampilan individu membantu menjadikan karyawan lebih profesional. Menurut Sutrisno (2019), kapasitas, yang bergantung pada keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk memenuhi kewajiban, merupakan salah satu komponen produktivitas. Dengan menggabungkan kedua teori ini, dapat disimpulkan bahwa komponen-komponen terkait *work-life balance* secara tidak langsung mempengaruhi produktivitas kerja. Penelitian mengenai *work-life balance* (WLB) sebagai faktor penentu produktivitas karyawan menunjukkan hasil yang beragam. Ansari et al. (2015) menemukan bahwa praktik WLB seperti jam kerja fleksibel, telecommuting, job sharing, dan compressed work week berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan sektor perbankan di Pakistan. Namun, Onuorah dan Ugochukwu (2020) menemukan bahwa faktor WLB seperti tekanan beban kerja, konflik peran, dan stres keluarga berdampak negatif terhadap produktivitas karyawan di Nigeria. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pengaruh WLB terhadap produktivitas tergantung pada konteks budaya, sektor industri, dan karakteristik demografis. Penelitian sebelumnya belum banyak mengkaji secara spesifik peranan WLB dalam meningkatkan produktivitas karyawan Generasi Z di awal karir, yang memiliki ekspektasi berbeda terhadap keseimbangan kerja dan hidup. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi peranan antara WLB dan produktivitas pada Generasi Z di Indonesia.

Dengan kata lain, seorang karyawan memiliki *work-life balance* yang baik, tingkat psikologis yang stabil, serta kepuasan yang seimbang, maka karyawan tersebut dapat membagi perannya dan berkembang secara profesional, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja. Memiliki *work-life balance* yang sehat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Karena stress yang disebabkan oleh pekerjaan, seorang karyawan bisa saja tidak

memiliki waktu yang menyenangkan bersama keluarga atau teman-temannya (Patil et. al (2024). *Work-life balance* adalah konsep keseimbangan yang mencakup kebahagiaan, waktu luang, keluarga, pertumbuhan spiritual, dan karir. Menurut Houston (2005), ada tiga komponen utama dalam *work-life balance*: time balance (keseimbangan waktu), yang mencakup pembagian waktu antara pekerjaan dan aktivitas lain seperti keluarga atau hobi untuk mengurangi stres; *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), yang menunjukkan seberapa besar dedikasi psikologis seseorang terhadap kehidupan profesional dan pribadi; dan satisfaction balance (keseimbangan kepuasan), yang mencerminkan tingkat kebahagiaan dalam kehidupan pribadi dan profesional. Ketiga komponen ini berpengaruh pada kesejahteraan dan keseimbangan hidup, terutama pada Generasi Z.

Menurut Parkes dan Langfors (2008), *work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta berpartisipasi dalam kegiatan di luar pekerjaan. Lockwood (2003) menyatakan bahwa keseimbangan hidup tercapai ketika ada keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Meskipun perusahaan menganggap sulit mencapainya, para pekerja menganggap penting menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, dan perusahaan dapat menciptakan budaya yang mendukung keseimbangan tersebut.

Menurut Fisher dkk. (2003), *work-life balance* adalah upaya individu untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kegiatan pribadi, seperti kewajiban keluarga. Konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat timbul akibat manajemen waktu yang buruk, yang berujung pada stres. Sebaliknya, jika individu dapat mengatur keduanya dengan baik, mereka dapat bekerja secara optimal, menciptakan emosi positif, dan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Friedman dan Greenhaus (dalam Lockwood, 2003), serta Hayman (2005), yang mengemukakan tiga dimensi *work-life balance*: a) WIPL (*work interference with personal life*), b) PLIW (*personal life interference with work*) yang mencerminkan sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya), dan c) WEPL (*Work/Personal enhancement life*). Dukungan keluarga dan organisasi sangat berpengaruh dalam mengatasi konflik ini.

Faktor kunci *work-life balance* berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan. Orang akan lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan ketika karyawan dapat mengelola tanggung jawab pekerjaan karyawan dengan kehidupan pribadi karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan yang sehat lebih mampu mengatasi stres, menjaga kesehatan fisik dan mental, serta bekerja lebih efektif dan penuh semangat. Karyawan berisiko mengalami kelelahan, dan berkurangnya motivasi jika keseimbangan ini tidak tercapai, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja dan mencapai tujuan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengukur *work-life balance* pribadi pekerja Generasi Z; (2) mengevaluasi produktivitas kerja karyawan Generasi Z; dan (3) menyelidiki dampak *work-life balance* pribadi terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z pada tahap awal karir karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui Peranan antara *work-life balance* dan produktivitas kerja pada karyawan Generasi Z yang berada dalam tahap awal karier (*early career*). Penelitian ini dilakukan secara survei menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama.

Subjek dalam penelitian ini adalah individu yang tergolong dalam Generasi Z, yaitu karyawan yang berusia antara 20 hingga 28 tahun, serta sedang berada pada tahap awal karier dengan pengalaman kerja kurang dari lima tahun. Kriteria ini ditetapkan berdasarkan batas usia produktif menurut hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan karakteristik usia Generasi Z menurut literatur. Penelitian ini tidak membatasi partisipan berdasarkan jenis kelamin, suku, agama, atau latar belakang lain, sehingga mencerminkan keragaman populasi Generasi Z di dunia kerja

Populasi dalam penelitian ini mencakup karyawan *early career* dari Generasi Z yang bekerja di berbagai sektor industri di Indonesia, seperti perusahaan swasta, BUMN, maupun *start-up*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kemudahan akses oleh peneliti. Jumlah sampel yang didapatkan dalam penelitian ini adalah 164 orang, dengan kriteria usia 18 hingga 25 tahun, pengalaman kerja kurang dari lima tahun, dan kesediaan untuk mengisi kuesioner secara sukarela.

Alat ukur *work-life balance* dalam penelitian ini menggunakan skala yang dikembangkan oleh Fisher et al. (2009), yang terdiri dari 24 item dengan empat dimensi, yaitu *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*, dan *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*. Instrumen ini menggunakan skala Likert 4 poin, dari 1 (sangat setuju) hingga 4 (sangat tidak setuju). Semakin tinggi skor pada dimensi WIPL dan PLIW menunjukkan gangguan antara kehidupan kerja dan pribadi,

sedangkan skor tinggi pada WEPL dan PLEW menunjukkan adanya penguatan positif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Untuk mengukur produktivitas kerja, digunakan skala *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang dikembangkan oleh Koopmans et al. (2014). Skala ini terdiri dari 18 *item* dan tiga dimensi utama, yaitu *Task Performance*, *Contextual Performance*, dan *Counterproductive Work Behaviour*. Skala ini menggunakan format Likert 5 poin, dari 1 (sangat setuju) hingga 4 (sangat tidak setuju). Skor tinggi pada dimensi *Task* dan *Contextual Performance* mencerminkan produktivitas yang tinggi, sedangkan skor tinggi pada dimensi *Counterproductive Work Behaviour* mencerminkan perilaku negatif yang dapat menurunkan produktivitas.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 21. Tahapan analisis dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Validitas diuji menggunakan korelasi *item*-total, dan suatu *item* dinyatakan valid apabila nilai korelasi $> 0,3$. Reliabilitas diuji menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan nilai $\alpha > 0,7$ menunjukkan bahwa instrumen reliabel. Setelah uji validitas dan reliabilitas, dilakukan uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas dan multikolinearitas. Jika nilai signifikansi normalitas $> 0,05$ dan VIF < 10 , data dianggap memenuhi asumsi. Selanjutnya, uji regresi linier sederhana dilakukan, di mana peranan antar variabel dianggap signifikan jika nilai $F < 0,05$ dan koefisien regresi (B) menunjukkan pengaruh yang signifikan. Jika $p\text{-value} > 0,05$, pengaruh variabel independen terhadap dependen tidak signifikan.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Tabel 1, sebagian dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan. Dari total 164 partisipan, sebanyak 114 orang (58,2%) merupakan perempuan (PM), Sedangkan 50 orang (25,5%) merupakan laki-laki (LK).

Tabel 1. Berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki (LK)	50	25.5
Perempuan (PM)	114	58.2
	164	100.0

Gambaran Berdasarkan Usia

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kelompok usia. Dari 164 responden yang dianalisis, kelompok usia 24-25 tahun memiliki paling banyak responden atau setara dengan (39,0%) dari total responden. Kelompok usia 22-23 tahun berada di posisi kedua, dengan 62 orang (37,8%), sementara kelompok usia 28-21 tahun memiliki 38 responden (23,2%). Mayoritas responden berada pada rentang usia dewasa awal. Karakteristik usia ini dinilai relevan dengan konteks penelitian, karena individu dalam rentang usia tersebut cenderung mengalami perkembangan yang signifikan.

Tabel 2. Kelompok Usia

Kelompok Usia	Frekuensi	Presentase (%)
18–21 tahun	38	23,2
22–23 tahun	62	37,8
24–25 tahun	64	39,0
Total	164	100,0

Gambaran Kategori *Work-Life Balance*

Tabel ini menunjukkan berdasarkan 3 kategori data, yaitu rendah, sedang, tinggi. Dari total 164 responden, sebanyak 72 orang (43,9%) berada di kategori rendah, 69 orang (42.1%) berada di kategori sedang, dan hanya 23 orang (14,0%) yang termasuk kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar (43,9%) dari partisipan memiliki tingkat *work-life balance* rendah.

Tabel 3. Gambaran Kategori *Work-Life Balance*

Tingkat <i>Work-Life Balance</i>	Frekuensi (n)	Presentase%
Rendah	72	43.9
Sedang	69	42.1
Tinggi	23	14.0
Total	164	100

Gambaran

Kategori Produktivitas

Tabel ini menunjukkan berdasarkan 3 kategori data, yaitu rendah, sedang, tinggi. Dari total 164 responden sebanyak 33 orang (20,1%) berada di kategori rendah, 114 orang (69,5%) berada di kategori sedang, dan 17 orang (10,4%) yang termasuk kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar (69,5%) dari partisipan memiliki tingkat produktivitas sedang.

Tabel 4. Gambaran Kategori Produktivitas

Tingkat Produktivitas	Frekuensi (n)	Presentase%
Rendah	33	20.1
Sedang	114	69.5
Tinggi	17	10.4
Total	164	100

Analisis Data

Tabel 5. Hasil Uji Reliability Work-life Balance

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
0.905	0.886	24

Uji Reliabilitas yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen penelitian, khususnya dalam kuesioner yang digunakan untuk variabel *work-life balance* dan Produktivitas pada karyawan Generasi Z. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, di mana nilai $\alpha > 0,70$ dianggap menunjukkan tingkat reliabilitas yang dapat diterima (Ghozali, 2018).

Hasil pengujian reliabilitas variabel *work-life balance* menunjukkan bahwa, dengan 24 item, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,905 variabel tersebut termasuk dalam kategori sangat reliabel. Nilai ini menunjukkan bahwa item-item dalam instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
0.740	0.729	18

Sementara itu, variabel Produktivitas Karyawan memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,740 dengan jumlah item sebanyak 18. Nilai ini termasuk dalam kategori reliabel, yang berarti bahwa instrumen untuk mengukur produktivitas juga menunjukkan konsistensi yang memadai.

Hasil Uji Regresi Linear

Tabel 7. Hasil Uji Model Persamaan Regresi

<i>Model</i>	<i>Sum of Square</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Regression</i>	5162.888	1	5162.888	63.431	<.001 ^b
<i>Residual</i>	13185.722	162	81.393		
<i>Total</i>	18348.616	163			

Berdasarkan uji model regresi menunjukkan bahwa Produktivitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work-life balance*, dengan nilai F sebesar 63,431 dengan nilai signifikan (Sig.) sebesar <.001^b. Nilai signifikan ini <0,05

yang menunjukkan bahwa model regresi secara statistik signifikan. Hal ini terdapat peranan yang signifikan antara variabel produktivitas dan *work-life balance*.

Tabel 8. Uji Persamaan Regresi Linear

<i>Model</i>	<i>Unstandardized B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Standardized Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)	2.205	7.109		0.310	0.757		
PD_Total2	1.055	0.132	0.530	7.964	< .001	1.000	1.000

Dari hasil uji persamaan regresi linear menunjukkan bahwa variabel produktivitas memiliki pengaruh positif sebesar 1.055 dan tingkat signifikan <.001. Nilai *standardized beta* sebesar 0.530 menunjukkan pengaruh yang cukup kuat. Dalam hasil ini, tidak ditemukan masalah multikolinearitas, karena nilai VIF dan *Tolerance* keduanya menunjukkan nilai sebesar 1.000. Dengan demikian, model regresi Produktivitas merupakan faktor yang cukup berpengaruh terhadap *work-life balance*.

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted Square</i>	<i>R</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.530	.281	.277	9.02183	1.015	

Berdasarkan hasil analisis, nilai *R Square* sebesar 0,281 menunjukkan bahwa produktivitas memiliki nilai pengaruh sebesar 28,1% terhadap *work-life balance*. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi produktivitas karyawan, maka semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan, khususnya oleh karyawan Generasi Z. Tingkat signifikansi yang sangat rendah (< 0,001) memperkuat bahwa peranan ini tidak terjadi secara kebetulan, melainkan merupakan peran yang kuat dan dapat dipercaya secara statistik.

Hasil ini relevan dengan karakteristik Generasi Z yang cenderung adaptif, terbuka terhadap perubahan, dan sangat menghargai fleksibilitas kerja (Kyrousi et al., 2022). Generasi ini juga menunjukkan kebutuhan tinggi akan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan pengembangan diri, yang menjadi kunci dalam menjaga semangat dan komitmen kerja (Sutrisno, 2016; Rachmadini & Riyanto, 2020).

Dalam konteks tersebut, produktivitas yang tinggi menjadi indikator penting bagi terciptanya *work-life balance*. Ketika individu mampu bekerja secara efisien dan produktif, mereka cenderung lebih mampu mengatur waktu serta energi, sehingga kebutuhan akan fleksibilitas seperti jam kerja fleksibel, *telecommuting*, *job sharing*, dan *compressed work week* dapat terpenuhi dengan lebih optimal (Ansari et al., 2015). Oleh karena itu, dukungan terhadap fleksibilitas kerja yang sesuai dengan karakter Generasi Z berperan penting dalam memperkuat dan berpengaruh secara signifikan terhadap peran antara produktivitas dan *work life balance*.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat peranan yang signifikan antara produktivitas kerja dan *work-life balance* pada karyawan Generasi Z. dengan nilai R Square sebesar 28% ini berarti tingkat *work-life balance* baik berkontribusi pada peningkatan produktivitas 69,5% diantara responden. Sebagian besar responden berada dalam kategori *work-life balance* yang rendah 43,9%, menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan. Kategori ini menunjukkan bahwa banyak karyawan menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan

kehidupan pribadi, yang berdampak pada kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengimplementasikan kebijakan yang mendukung *work-life balance* guna meningkatkan produktivitas karyawan.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar perusahaan mengimplementasikan kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja, seperti jam kerja fleksibel dan opsi bekerja dari rumah, serta memberikan dukungan psikologis dan pelatihan manajemen stres untuk membantu karyawan mencapai *work-life balance* yang lebih baik. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan pendekatan longitudinal untuk memantau perkembangan *work-life balance* dan produktivitas karyawan. Selain itu, karyawan Generasi Z perlu diberdayakan dengan keterampilan manajemen diri, seperti manajemen waktu, untuk meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penyesuaian instrumen penelitian dengan konteks budaya dan industri tertentu juga penting untuk memperoleh hasil yang lebih relevan dan aplikatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansari (2015). Impact of work-life balance on employee productivity: An empirical investigation from the banking sector of Pakistan. *Information and Knowledge Management*, 5(10), 52-59. <https://core.ac.uk>
- Ardiansyah, A., & Mahargiono, P. B. (2021). Pengaruh kualitas layanan, harga dan kepercayaan terhadap kepuasan pelanggan (Studi pada bengkel Custom Minority di Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(2), 1–19. <https://jurnal.stiesia.ac.id>
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2021). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 45(7/8), 681–699. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>
- Bataineh, K. A. (2019). Impact of work-life balance and happiness at work on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99-108. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Cusolito, A. P., & Maloney, W. F. (2018). *Productivity revisited: Shifting paradigms in analysis and policy*. The World Bank. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1334-4>
- Del Gatto, M., Di Liberto, A., & Petraglia, C. (2010). Measuring productivity. *Journal of Economic Surveys*, 25(5), 952–1008. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6419.2009.00620.x>
- Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2018). Understanding Indonesia's Generation Z. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3.25), 245-252. Retrieved from <http://www.sciencepubco.com/index.php/IJET>
- Erling Barth, Alex Bryson, Harald Dale-Olsen, Union Density Effects on Productivity and Wages, *The Economic Journal*, Volume 130, Issue 631, October 2020, Pages 1898–1936. <https://doi.org/10.1093/ej/ueaa048>
- Fachyumi, V. N., Darul Fadli, U. M., & Rosmawati, E. (2024). Analysis of employee work productivity at PT Indospray Perkasa Karawang. *Research in Management of Technology and Business*, 5(1), 78-88. <https://doi.org/10.30880/rmtb.2024.05.01.007>
- 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), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fisher, K. & R. Layte (2003) titled "Measuring work-life balance and degrees of sociability: a focus on the value of time" is an EPAG Working Paper published by the Institute of Social and Economic Research.
- Hanifah, & Wardono, P. (2020). Identifikasi faktor pembentuk perilaku pencari kerja generasi Z di Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 6(3), 628-642. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.3.628>
- Irwan. (2024). The impact of performance improvement on productivity. *Research in Management of Technology and Business*, 5(1), 733-746. <https://doi.org/10.33096/jmb.v10i2.652>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2013). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 45(3), 61-81. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Kyrousi, A. G., Tzoumaka, E., & Leivadi, S. (2022). Business employability for late millennials: Exploring the perceptions of generation Z students and generation X faculty. *Management Research Review*, 45(5), 664–683. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2021-0328>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). The influence of work-life balance, occupational health, and workload on employee job satisfaction at PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680. <https://doi.org/10.23817/emba.v7i4.4671>
- Lyons, S., & Kuron, L. (2014). Generational differences in the workplace: A review of the evidence and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S139–S157. <https://doi.org/10.1002/job.1913>

- Mauleón, E., Bordons, M. Productivity, impact and publication habits by gender in the area of Materials Science. *Scientometrics* **66**, 199–218 (2006). <https://doi.org/10.1007/s11192-006-0014-3>
- McDonald, P. K., Brown, K., & Bradley, L. M. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review*, *20*(1), 37–55. <https://doi.org/10.1108/09649420510579865>
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The impact of work-life balance on employee performance with reference to the telecommunication industry in Sri Lanka: A mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, *12*(1), 72–100. <https://doi.org/10.4038/kjhrm.v12i1.42>
- Moore, D. A., Kurtzberg, T. R., Morris, M. W., & Thompson, L. L. (1999). Long and short routes to success in electronically mediated negotiations: Group affiliations and good vibrations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *77*(1), 22–43. <https://doi.org/10.1006/obhd.1998.2814>
- Nelliraharti, & Suri, M. (2019). Pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh. *Journal of Education Science (JES)*, *5*(2), 13–23
- Ngozi, O. A., & Chinelo, U. G. O. C. H. U. K. W. U. (2020). Effect of work life balance and employee productivity in Nigerian Organizations. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, *9*(2), 67–93.
- Nurqamar, I. F., Ulfa, S., Hafizhah, I., Fadhillah, N., & Rahmi, N. (2022). The Intention of Generation Z To Apply For a Job. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, *18*(3), 218–247. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i3.16493>
- Olsen, K. B. (2006). Productivity impacts of offshoring and outsourcing: A review. *STI Working Paper*, 2006/1. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). <https://doi.org/10.1787/5kml6k4nn3lq-en>
- Onuorah, A. N., & Ugochukwu (2020). Effect of work-life balance and employee productivity in Nigerian organizations. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, *9*(2), 67–84. <https://www.garph.co.uk>
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management and Organization*, *14*(3), 267–284. DOI: [10.5172/jmo.837.14.3.267](https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.267)
- Patil, S., Narasuraman, J., Kumar, P. A., J. S., & Nagaprakash, T. (2024). The impact of remote work on work-life balance and employee productivity. *SRA Journal*, *6*(1), 658–669. <https://doi.org/10.378302969>
- Houston, D. M. (Ed.). (2005). *Work-life balance in the twenty-first century*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-1-137-06225-1>
- Rachmadini, F., & Riyanto, S. (2020). The Impact of Work-Life Balance on Employee Engagement in Generation Z. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, *25*(5), 62–66. <https://doi.org/10.9790/0837-2505106266>
- Sawitri, D. R. (2023). *Perkembangan karier Generasi Z: Tantangan dan strategi dalam mewujudkan karier yang sukses*. Universitas Diponegoro.
- Simarmata, R. M. (2020). Pengaruh work from home terhadap produktivitas dosen Politeknik Negeri Ambon. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, *2*(1), 73–82. <https://doi.org/10.2686/intelektiva.v2i1.652>
- Sutrisno, & Sunarsi, D. (2019). The effect of work motivation and discipline on employee productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, *6*(2), 187–196.
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors affecting work-life balance: A review. *Pacific Business Review International*, *9*(7), 194–201. Retrieved from <https://www.pacificbusinessreviewintl.com>