



ANALISIS *WORK-LIFE BALANCE* KARYAWAN GENERASI Z DI PERUSAHAAN XYZ

Ghina Ambarwulan

Universitas Negeri Jakarta

Christian Wiradendi Wolor

Universitas Negeri Jakarta

Eka Dewi Utari

Universitas Negeri Jakarta

Alamat: Jl. R.Mangun Muka Raya, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung,
Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220

Korespondensi penulis: gambarwulan@gmail.com

Abstract. *This research aims to analyze the implementation of work-life balance policy in XYZ company, focusing on Generation Z employees. Using a qualitative approach and descriptive analysis method, this research evaluates the implementation of the policy, the challenges faced, and the benefits felt by employees. The background of the research relates to the increasing need for work flexibility among Generation Z post-pandemic, where XYZ company adopted a hybrid work system in response to this need. The results show that the hybrid work policy at XYZ company is effective in supporting work-life balance for generation Z employees. However, challenges such as unclear work deadlines and target pressure remain an issue. This research concludes that the success of this policy is highly dependent on individual time management as well as clear expectations from the company. Recommendations include strengthening policies related to working time limits, increasing digital infrastructure support, and time management training for employees.*

Keywords: *Work-Life Balance, Generation Z, Work Flexibility.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan *work-life balance* di perusahaan XYZ, dengan fokus pada karyawan Generasi Z. Menggunakan pendekatan kualitatif dan metode analisis deskriptif, penelitian ini mengevaluasi penerapan kebijakan tersebut, tantangan yang dihadapi, serta manfaat yang dirasakan oleh karyawan. Latar belakang penelitian berkaitan dengan meningkatnya kebutuhan akan fleksibilitas kerja di kalangan generasi Z pascapandemi, di mana perusahaan XYZ mengadopsi sistem kerja *hybrid* sebagai respons terhadap kebutuhan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan kerja *hybrid* di perusahaan XYZ efektif dalam mendukung *work-life balance* bagi karyawan generasi Z. Meskipun demikian, tantangan seperti ketidakjelasan batas waktu kerja dan tekanan target tetap menjadi isu yang dihadapi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan kebijakan ini sangat bergantung pada manajemen waktu individu serta ekspektasi yang jelas dari perusahaan. Rekomendasi yang diajukan mencakup penguatan kebijakan terkait batas waktu kerja, peningkatan dukungan infrastruktur digital, serta pelatihan manajemen waktu bagi karyawan.

Kata kunci: *Work-Life Balance, Generasi Z, Fleksibilitas Kerja.*

LATAR BELAKANG

Generasi Z, yakni individu yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010, dikenal sebagai generasi “*Digital Native*” karena tumbuh di tengah pesatnya perkembangan teknologi digital dan media sosial (Jayatissa, 2023). Generasi ini memiliki preferensi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, di mana fleksibilitas, efisiensi, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional menjadi prioritas utama. Pandemi COVID-19 turut mempercepat transformasi pola kerja, mendorong banyak

perusahaan menerapkan sistem kerja jarak jauh dan *hybrid*. Di Indonesia, sekitar 60% perusahaan telah beradaptasi dengan model kerja fleksibel sebagai respons terhadap situasi tersebut (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2022). Survei yang dilakukan oleh McKinsey & Company (2023) juga menunjukkan bahwa sebanyak 75% anggota Generasi Z lebih memilih pekerjaan yang memberi mereka keleluasaan dalam mengatur waktu dan fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas.

Isu *work-life balance* semakin relevan, khususnya bagi Generasi Z yang tidak hanya mengejar stabilitas finansial, tetapi juga menghargai pentingnya kesehatan mental, pengembangan diri, serta kehidupan sosial yang seimbang. Namun, hasil observasi yang dilakukan di perusahaan XYZ menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi masih dirasakan oleh karyawan dari generasi ini. Beban kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, serta tekanan untuk mencapai target sering kali menjadi hambatan dalam menciptakan keseimbangan tersebut, bahkan dalam konteks kerja *hybrid* yang seharusnya menawarkan fleksibilitas.

Pada penelitian ini, peneliti telah melakukan pra riset sebagai langkah awal untuk memahami permasalahan *work-life balance* pada karyawan, khususnya dari generasi Z. Pra riset ini melibatkan 20 responden, dan hasilnya menunjukkan bahwa 80% partisipan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Selain itu, 60% partisipan menyatakan bahwa pekerjaan yang dijalani sering kali mengganggu waktu luang atau kebersamaan dengan keluarga dan teman. Untuk memperdalam temuan tersebut, peneliti juga melakukan wawancara singkat dengan salah satu karyawan generasi Z di perusahaan XYZ. Dari wawancara tersebut, diketahui bahwa sistem kerja di perusahaan XYZ masih menghadapi berbagai tantangan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung tercapainya *work-life balance* yang optimal bagi karyawannya.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengungkap pentingnya *work-life balance* bagi generasi Z. Satwika & Suhariadi (2023) mencatat bahwa 58% karyawan Generasi Z menganggap kesehatan pribadi sebagai aspek krusial dalam kehidupan mereka. Sementara itu, Mahardika et al. (2022) menemukan bahwa rendahnya tingkat *work-life balance* pada Generasi Z dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pendapatan, aktivitas di luar jam kerja, jumlah jam kerja, serta jarak tempat tinggal dari kantor. Studi tersebut juga mengungkap bahwa sebanyak 26% responden Generasi Z mengalami gangguan signifikan dalam kehidupan pribadinya akibat pekerjaan, 62% berada pada tingkat gangguan sedang, dan hanya 12% yang mengalami gangguan rendah.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas keseimbangan kehidupan kerja, masih terdapat kesenjangan antara teori dan realita yang terjadi di dunia kerja saat ini. Kenyataannya, banyak perusahaan telah menerapkan model kerja *hybrid* atau fleksibel, tetapi masih banyak karyawan Generasi Z yang merasa keseimbangan kehidupan kerja mereka terganggu. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kebijakan fleksibilitas kerja di berbagai perusahaan masih perlu dievaluasi lebih lanjut untuk memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Beberapa perusahaan mungkin telah memberikan fleksibilitas dalam hal lokasi kerja, tetapi tidak dalam hal beban kerja dan ekspektasi hasil kerja yang tinggi, yang masih menjadi tekanan bagi karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang ada, dirumuskan beberapa tujuan penelitian, yaitu:

- 1) Menganalisis penerapan kebijakan *work-life balance* yang diterapkan oleh Perusahaan XYZ.
- 2) Menganalisis tantangan yang dihadapi karyawan Generasi Z dalam mencapai *work-life balance* di Perusahaan XYZ.

- 3) Menganalisis manfaat penerapan *work-life balance* pada karyawan Generasi Z di Perusahaan XYZ

KAJIAN TEORITIS

Work-Life Balance

Work-life balance merupakan konsep yang menekankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, agar individu dapat menjalankan tanggung jawab profesional tanpa mengorbankan aspek sosial dan kesejahteraan diri (Ardiansyah & Surjanti, 2020). Menurut Aura et al. (2024), *work-life balance* adalah kemampuan individu menyeimbangkan peran kerja dan pribadi guna menciptakan harmoni yang berdampak positif terhadap kepuasan hidup. Yusnita et al. (2022) menambahkan bahwa keseimbangan ini melibatkan strategi dan kebijakan yang mendukung peran profesional, keluarga, dan sosial. Manajemen waktu menjadi faktor penting agar individu dapat menyelesaikan tugas kerja secara efisien serta memiliki waktu untuk keluarga dan pengembangan diri.

Setianto (2024) menekankan bahwa *work-life balance* dapat meningkatkan kualitas hidup, mengurangi stres, dan menumbuhkan rasa puas. Karyawan yang mampu membagi waktu secara proporsional juga cenderung lebih sehat dan menunjukkan kinerja optimal. Dari sudut pandang karyawan, keseimbangan ini penting untuk menjaga kehidupan sosial, sementara bagi perusahaan, tantangannya terletak pada menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas tanpa menyebabkan kelelahan (Irwandi & Sanjaya, 2022). Anhar et al. (2025) juga menyoroti bahwa generasi Z sangat mendambakan keseimbangan ini dalam kehidupan kerja mereka.

Menurut Helene & Dua (2020), terdapat beberapa indikator yang mendukung terciptanya *work-life balance*, yaitu keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Terdapat pula beberapa faktor yang mempengaruhi *work-life balance* meliputi faktor individu, stres kerja, dan konflik kerja (Suwito et al., 2022). Sedangkan menurut Tamunomiebi dan Oyibo (2020) *role overload*, jam kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi *work-life balance*.

Generasi Z

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, sering disebut sebagai iGeneration atau "*digital natives*" karena tumbuh dalam lingkungan yang sangat dipengaruhi oleh perkembangan teknologi digital. Keberadaan teknologi ini telah menjadikan mereka sangat mahir dalam menggunakan perangkat teknologi dan internet, serta memungkinkan mereka beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi di sekitarnya (Alfaruqy, 2022). Selain keterampilan teknis, Generasi Z juga dikenal sebagai individu yang kreatif, inovatif, dan mampu mengatasi berbagai tantangan, khususnya dalam menghadapi perubahan yang cepat, baik di dunia kerja maupun dalam kehidupan sehari-hari (Jayatissa, 2023).

Generasi Z menempatkan efisiensi, fleksibilitas, dan kesempatan untuk pengembangan diri sebagai prioritas dalam pekerjaan. Mereka cenderung lebih memilih pekerjaan yang memberikan kebebasan dalam pengaturan waktu kerja, sekaligus mendukung perkembangan karier serta menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional (Mahardika et al., 2022; Ramadhani et al., 2025). Selain itu, salah satu karakteristik utama Generasi Z adalah kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan

cepat terhadap perubahan teknologi serta pola pikir yang realistis dan mandiri, seperti prinsip *do it yourself* (Arum et al., 2023).

Meskipun memiliki sejumlah keunggulan, Generasi Z juga dihadapkan pada berbagai tantangan yang muncul seiring dengan pesatnya digitalisasi dan otomatisasi di dunia kerja. Perubahan lanskap pekerjaan menuntut generasi ini untuk secara aktif meningkatkan keterampilan teknis dan digital agar tetap kompetitif dalam menghadapi dinamika pasar kerja global (Schwab & Zahidi, 2020). Oleh karena itu, pengembangan kompetensi secara berkelanjutan serta kemampuan beradaptasi terhadap tren industri menjadi aspek penting yang perlu dimiliki oleh Generasi Z guna memastikan kesiapan mereka dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks dan dinamis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di perusahaan XYZ, sebuah perusahaan asuransi multinasional yang bergerak di bidang asuransi jiwa dan kesehatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, di mana data utama diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Teknik pemilihan informan dilakukan dengan metode purposive sampling, mempertimbangkan kriteria tertentu seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, dan jabatan, untuk memastikan relevansi data yang diperoleh dengan fokus penelitian (Abd. Hadi, 2021). Berdasarkan kriteria tersebut, peneliti menetapkan empat karyawan Generasi Z di perusahaan XYZ sebagai informan utama dalam penelitian ini, yang dianggap mewakili perspektif dan pengalaman terkait kebijakan *work-life balance* di perusahaan. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang mendalam dan akurat mengenai implementasi kebijakan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Kebijakan *Work-Life Balance* di Perusahaan XYZ

Penerapan kebijakan *work-life balance* di perusahaan XYZ mencerminkan komitmen manajemen dalam membentuk lingkungan kerja yang responsif terhadap kebutuhan generasi Z. Melalui skema kerja *hybrid* yang menggabungkan sistem bekerja dari kantor (WFO) dan dari rumah (WFH), perusahaan memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk menentukan lokasi kerja yang paling sesuai dengan kondisi mereka. Fleksibilitas ini dinilai memudahkan karyawan dalam mengatur ritme kerja secara mandiri, selama tetap memenuhi tanggung jawab dan ketentuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pandangan Ardiansyah dan Surjanti (2020), yang menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan suatu usaha menyeimbangkan kehidupan profesional dan personal secara proporsional.

Selain itu, perusahaan juga menerapkan kebijakan waktu kerja yang fleksibel, tanpa aturan ketat mengenai jam kedatangan, selama total jam kerja harian tetap terpenuhi. Kebijakan ini menunjukkan respons terhadap karakteristik generasi Z yang cenderung menghargai keleluasaan dalam pengelolaan waktu (Bulut & Maraba, 2021). Karyawan menganggap fleksibilitas ini sebagai dukungan untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara bersamaan, tanpa mengorbankan salah satunya.

Dari sudut pandang manajerial, kebijakan ini dapat dikategorikan sebagai pendekatan kerja modern yang menitikberatkan pada fleksibilitas, integrasi teknologi, dan hasil kerja. Fokus tidak lagi terpusat pada kehadiran fisik, melainkan pada produktivitas dan efektivitas waktu. Di samping mendorong efisiensi kerja,

pendekatan ini juga berdampak positif terhadap kesehatan mental dan fisik karyawan, serta berperan dalam mencegah kelelahan kerja (*burnout*). Temuan ini sejalan dengan Irwandi dan Sanjaya (2022) yang menekankan pentingnya *work-life balance* sebagai upaya menjaga kesinambungan antara aspek pekerjaan dan kehidupan sosial, serta didukung oleh penelitian Anhar et al. (2025) yang menyebutkan bahwa keseimbangan tersebut memiliki implikasi positif terhadap kesejahteraan psikologis dan fisik individu.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, mayoritas karyawan generasi Z di perusahaan XYZ merespons positif sistem kerja *hybrid*. Mereka merasa memiliki kendali yang lebih besar terhadap ritme kerja harian tanpa harus mengesampingkan tanggung jawab pekerjaan maupun kebutuhan pribadi. Oleh karena itu, kebijakan ini perlu terus dipertahankan dan dikembangkan guna menunjang kesejahteraan karyawan serta mendukung keberlangsungan produktivitas dan loyalitas dalam jangka panjang.

B. Tantangan *Work-Life Balance* Karyawan Generasi Z di Perusahaan XYZ

Generasi Z di perusahaan XYZ menghadapi tantangan substansial dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Salah satu kendala utama yang ditemukan adalah pengelolaan waktu yang kurang efektif serta kaburnya batas antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama dalam konteks sistem kerja dari rumah (WFH). Banyak karyawan yang merasa kesulitan membedakan waktu untuk berfokus pada pekerjaan dan saat untuk beristirahat atau menjalani kegiatan pribadi, yang mengarah pada ketidakseimbangan yang signifikan antara keduanya. Kondisi ini menjadi lebih jelas ketika pekerjaan terus berlanjut meskipun jam kerja resmi telah berakhir. Beberapa partisipan mengungkapkan bahwa mereka terkadang melanjutkan pekerjaan hingga larut malam atau akhir pekan karena adanya tekanan mental terkait dengan target atau tugas yang belum selesai. Hal ini konsisten dengan temuan Helene dan Dua (2020), yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan *work-life balance* dapat berkontribusi terhadap stres akibat terperangkap dalam pekerjaan tanpa batas yang jelas.

Selain itu, beban kerja yang tinggi serta durasi kerja yang tidak konsisten turut memperburuk ketidakseimbangan ini. Hasil wawancara menunjukkan bahwa banyak partisipan yang cenderung menyelesaikan tugas mereka hingga larut malam atau bahkan saat hari libur, sehingga waktu istirahat yang seharusnya digunakan untuk pemulihan fisik dan mental malah dihabiskan untuk mengejar tenggat waktu. Ketidakseimbangan ini menjadi lebih signifikan mengingat karakteristik generasi Z yang cenderung mengutamakan kebebasan, kehidupan sosial, dan waktu pribadi yang berkualitas. Fenomena ini sesuai dengan teori *role overload* yang dikemukakan oleh Tamunomiebi dan Oyibo (2020), yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat meningkatkan tingkat stres dan mengganggu keseimbangan hidup, serta menurunkan kepuasan kerja.

Temuan dari Ardiansyah dan Surjanti (2020) juga mendukung pandangan ini, menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Yusnita et al. (2022) juga mengungkapkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang dapat memisahkan pekerjaan dari kehidupan pribadi secara emosional dan mental lebih

cenderung merasa termotivasi dan tidak mudah tertekan. Sebaliknya, jika tekanan kerja terbawa hingga di luar jam kerja, risiko stres jangka panjang dan burnout akan semakin tinggi.

Meskipun perusahaan telah menawarkan fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja, tingginya tuntutan pekerjaan tetap menjadi hambatan utama bagi sebagian besar karyawan dalam mencapai keseimbangan tersebut. Hal ini mengarah pada dampak negatif berupa burnout, yang diperburuk oleh kurangnya pemulihan yang memadai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nasution et al. (2024), yang menunjukkan bahwa ketidakseimbangan *work-life balance* dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan risiko stres di kalangan karyawan.

Oleh karena itu, tantangan yang dihadapi oleh generasi Z dalam mencapai *work-life balance* tidak hanya berdampak pada kesejahteraan personal mereka, tetapi juga memiliki implikasi langsung terhadap produktivitas, motivasi, dan loyalitas kerja. Dengan mempertimbangkan hal ini, penting bagi perusahaan untuk secara berkelanjutan mengevaluasi dan menyesuaikan kebijakan kerja mereka, dengan perhatian yang lebih besar terhadap kesejahteraan karyawan secara holistik, serta tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil semata.

C. Manfaat *Work-Life Balance* bagi Karyawan Generasi Z di Perusahaan XYZ

Implementasi kebijakan *work-life balance* di perusahaan XYZ menunjukkan dampak positif terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan Generasi Z. Penerapan sistem kerja fleksibel, seperti kebijakan *hybrid* dan pengaturan jam kerja yang dapat disesuaikan, memberikan keleluasaan bagi karyawan dalam mendukung *work-life balance* karyawan di perusahaan XYZ. Kebijakan ini memungkinkan karyawan tetap produktif meskipun menghadapi kondisi tertentu, karena pekerjaan dapat dialihkan ke skema WFH. Partisipan mengungkapkan bahwa fleksibilitas ini memungkinkan untuk melakukan aktivitas yang mereka sukai, sehingga turut menjaga kesehatan mental mereka.

Namun demikian, efektivitas kebijakan tersebut tetap bergantung pada kemampuan masing-masing individu. Ini diungkapkan partisipan mengingat karyawan menggunakan platform digital seperti Microsoft Teams untuk komunikasi saat WFH. Hal ini sejalan dengan pendapat Suwito et al. (2022), yang menekankan pentingnya faktor personal dalam keberhasilan pencapaian *work-life balance*.

Selain fleksibilitas lokasi, penyesuaian waktu kerja juga berperan dalam menurunkan tekanan pekerjaan. Karyawan dapat mengatur ritme kerja sesuai kondisi fisik dan emosional, serta memilih suasana kerja yang nyaman, misalnya bekerja di kafe atau bersama rekan. Hal ini merupakan hal yang sangat penting bagi Generasi Z mengingat mereka sangat menjunjung fleksibilitas hidup. Kondisi ini juga mendukung peningkatan produktivitas dan rasa puas mereka dalam bekerja. Penelitian sebelumnya oleh Aura & Hutahae (2025) dan Setianto (2024) turut mengungkap bahwa fleksibilitas dalam pekerjaan berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan Generasi Z.

Lebih lanjut, mayoritas partisipan menilai fleksibilitas kerja memberi rasa kontrol yang lebih besar terhadap aktivitas harian. Hal ini selaras dengan pandangan Anhar et al. (2025), bahwa Generasi Z memiliki ekspektasi tinggi terhadap hadirnya keseimbangan kehidupan kerja dalam lingkungan profesional. Keberhasilan kebijakan ini juga tidak terlepas dari dukungan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Tamunomiebi dan Oyibo (2020) menegaskan bahwa pemimpin yang

tidak responsif terhadap kebutuhan fleksibilitas justru dapat menciptakan lingkungan kerja yang menekan dan kontraproduktif.

Aspek psikologis menjadi salah satu manfaat penting dari kebijakan *work-life balance*, di mana karyawan merasa lebih tenang dan stabil secara emosional karena memiliki kendali atas waktu kerja mereka. Irwandi & Sanjaya (2022) menemukan bahwa *work-life balance* berkorelasi signifikan dengan keterikatan dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja individu. Hal ini didukung oleh Helene & Dua (2020), yang menjelaskan bahwa keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan *work-life balance*.

Dengan mempertimbangkan seluruh temuan tersebut, kebijakan *work-life balance* di perusahaan XYZ dapat dipandang sebagai strategi yang relevan dan adaptif terhadap karakteristik Generasi Z. Sejalan dengan Mahardika et al. (2022), Generasi Z cenderung memilih pekerjaan yang menawarkan fleksibilitas dan mendukung pengembangan diri, menjadikan kebijakan ini sebagai pendekatan yang efektif dalam membangun lingkungan kerja yang sehat, inklusif, dan produktif.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait *work-life balance* karyawan generasi Z di perusahaan XYZ, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kebijakan *work-life balance* di perusahaan XYZ mencerminkan upaya nyata dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif bagi generasi Z, melalui sistem kerja *hybrid* dan fleksibilitas waktu. Namun, keberhasilannya tetap bergantung pada kemampuan dan kedisiplinan individu dalam mengatur waktu.
2. Karyawan generasi Z masih menghadapi tantangan signifikan dalam mencapai *work-life balance*, seperti beban kerja tinggi, tekanan target, dan batas waktu kerja yang kabur saat WFH. Faktor internal seperti *mood* tidak stabil dan kurangnya disiplin turut memperkuat hambatan tersebut.
3. Implementasi *work-life balance* memberikan manfaat berupa peningkatan kesejahteraan fisik dan mental. Karyawan merasa lebih mengendalikan waktu kerja, sehingga ritme kerja lebih selaras dengan kondisi pribadi. Fleksibilitas juga memungkinkan aktivitas pribadi tanpa mengganggu produktivitas, menciptakan suasana kerja yang tenang, stabil, dan sehat secara emosional.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat digunakan di penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian ini terbatas pada satu perusahaan; oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya mencakup beberapa perusahaan untuk memungkinkan perbandingan hasil yang lebih luas serta meningkatkan relevansi dan generalisasi temuan.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang relevan agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance*.

3. Penggunaan metode kuantitatif atau *mixed methods* juga dianjurkan guna memperoleh data yang lebih objektif, mendalam, dan dapat dianalisis secara statistik.

DAFTAR REFERENSI

- Abd. Hadi, A. R. (2021). *Penelitian kualitatif: Studi fenomenologi, case study, grounded theory, etnografi, biografi*. Kab. Banyumas: CV Pena Persada.
- Alfaruqy, M. (2022). Generasi Z dan nilai-nilai yang dipersepsikan dari orangtuanya. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 26(1), 45-58. <https://doi.org/10.36269/psyche.v4i1.658>
- Anhar, R. A., Suryaningsih, A., & Fadillah, R. N. P. (2024). Pengaruh fleksibilitas jam kerja dan *work-life balance* terhadap peningkatan produktivitas karyawan Gen Z. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 3(1), 233–243. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v3i1.2760>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211–1221. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Arum, L. S., Zahrani, A., & Duha, N. A. (2023). Karakteristik generasi Z dan kesiapannya dalam menghadapi bonus demografi 2030. *Accounting Student Research Journal*, 2(1), 59-72. <https://doi.org/10.62108/asrj.v2i1.5812>
- Aura, R. R., & Hutahaean, E. S. H. (2025). Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada generasi Z. *JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar*, 2(4), 98–107.
- Bulut, Sefa. 2021. “Generation Z and Its Perception of Work through Habits, Motivations, Expectations Preferences, and Work Ethics.” *Psychology and Psychotherapy Research Study* 4 (4): 1–5. <https://doi.org/10.31031/pprs.2020.04.000593>.
- Helena, M., & Dua, C. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap WorkLife Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*, 7(2), 247–258. [Http://Portal.Endekab.Go.Id/Content/Article/40-Berita/2767-](http://Portal.Endekab.Go.Id/Content/Article/40-Berita/2767-)
- Irwandi, F. Y., & Sanjaya, A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Business Management Education*, 7(2), 1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.17509/jbme.v7i2.50317>
- Jayatissa, K. A. D. U. (2023). Generation Z – A new lifeline: A systematic literature review. *Sri Lanka Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(2), 179–186. <https://doi.org/10.4038/sljssh.v3i2.110>

- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). *Laporan Penelitian tentang Adaptasi Perusahaan terhadap Model Kerja Hybrid*.
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1, 1-16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- McKinsey & Company. (2023). *The Future of Work: Insights from Generation Z*.
- Nasution, S., Dharmanto, A., & Dewi, N. (2024). Pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap Gen Z. *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 2(2986–3309), 90–101. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i3.4043>
- Ramadhani, O., & Khoirunisa. (2025). Generasi Z dan teknologi: Gaya hidup generasi Z di era digital. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial (JUPENDIS)*, 3(1), 323–331. <https://doi.org/10.54066/jupendis.v3i1.2916>
- Satwika, P. A., & Suhariadi, F. (2023). Work-life balance in generation Z employees. Preparing Gen-Z as Agents of Change in the Era of the Industrial Revolution 4.0. towards Society 5.0. The 1st *International Conference on Psychology, Health and Humanity (ICPSYH2)*.
- Schwab, K., & Zahidi, S. (2020). The future of jobs report 2020: Employment, skills, and workforce strategy for the Fourth Industrial Revolution. *World Economic Forum*.
- Setianto, D. P. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kerja-Hidup terhadap Kesejahteraan dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(3), 8078–8083. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i3.30119>
- Suwito, E. D., Pamungkas, R. A., & Indrawati, R. (2022). Faktor yang mempengaruhi work life balance tenaga kesehatan di rumah sakit pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Health Sains*, 3(3), 378-393. [10.46799/jhs.v3i3.449](https://doi.org/10.46799/jhs.v3i3.449)
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-life balance and employee performance: A literature review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2), 1-10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>
- Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). The Role of Work-Life Balance and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Commitment. *Jurnal Economia*, 18(1), 103–114. <https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.40236>