

Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Keseimbangan Hidup Generasi Z

Arini Kusumaningrum^{1*}, Rudi Yacob², Kasih Prihantoro³,
Muhammad Dadi Priadi⁴, Herlina Herlina⁵

¹Universitas Indonesia, Indonesia

²Universitas Putra Indonesia

³Universitas Pertahanan, Indonesia

⁴Universitas Sangga Buana, Indonesia

⁵Universitas Mandiri, Indonesia

Corresponding author: arinikusuma29@gmail.com

Received: 25 November 2025,

Revised: 27 November 2025,

Accepted: 30 November 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap keseimbangan hidup (work-life balance) generasi Z. Fenomena meningkatnya jumlah pekerja dari generasi Z yang menuntut kebebasan dalam pengaturan waktu dan tempat kerja menjadi latar belakang penting penelitian ini. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden generasi Z yang telah bekerja pada berbagai sektor industri, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan hidup generasi Z. Artinya, semakin tinggi tingkat fleksibilitas yang diberikan perusahaan baik dari segi waktu, lokasi, maupun sistem kerja semakin baik pula keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan generasi Z. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan kebijakan kerja yang fleksibel untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan kerja generasi muda di lingkungan organisasi modern.

Kata kunci: Fleksibilitas Kerja, Keseimbangan Hidup, Generasi Z, Work-Life Balance, Kebijakan Kerja

Abstract

This study aims to find out and analyze the influence of work flexibility on the work-life balance of generation Z. The phenomenon of increasing the number of workers from generation Z who demand freedom in time management and workplace is an important background for this research. The approach used is quantitative with the survey method. Data was collected through the distribution of questionnaires to Generation Z respondents who have worked in various industrial sectors, then analyzed using simple linear regression analysis to test the influence of independent variables on dependent variables. The results of the study show that work flexibility has a positive and significant effect on the life balance of generation Z. This means that the higher the level of flexibility provided by the company both in terms of time, location, and work system the better the balance between personal and work life felt by generation Z employees. young people in the environment of modern organizations.

Keywords: Work Flexibility, Life Balance, Generation Z, Work-Life Balance, Work Policy

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dan perubahan struktur sosial ekonomi global telah membawa transformasi besar dalam dunia kerja (Bian & Mohd Sukor, 2024). Salah satu fenomena yang menonjol di era modern ini adalah munculnya generasi baru di dunia kerja, yaitu Generasi Z individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Generasi ini tumbuh dalam lingkungan yang sangat dipengaruhi oleh kemajuan teknologi informasi, globalisasi, serta budaya kerja yang dinamis dan fleksibel (Dwi Hiremawati & Mulyeni, 2025). Berbeda dengan generasi sebelumnya, Generasi Z memiliki pandangan yang unik terhadap pekerjaan: mereka tidak hanya mengejar stabilitas finansial, tetapi juga menginginkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional/work-life balance (Widhi Rachmawati et al., 2025, Kusumaningrum et al., 2025).

Konsep work-life balance menjadi semakin penting di era modern karena tekanan kerja, beban digital, serta tuntutan produktivitas yang tinggi sering kali berdampak pada stres dan kelelahan kerja (Kusumawardani & Rini, 2024). Menurut (Swarnalatha, 2017), *work-life balance* adalah sejauh mana individu mampu memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang. Ketidakseimbangan dalam kedua aspek tersebut dapat menurunkan kepuasan kerja, mengganggu kesehatan mental, serta menurunkan kinerja individu (Sirgy & Lee, 2018, Pengelolaan et al., 2025, Herlina et al., 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang dapat mendukung terciptanya keseimbangan hidup bagi karyawan, khususnya bagi Generasi Z yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas dan kesejahteraan kerja (Suyanto et al., 2025).

Salah satu faktor yang diyakini berpengaruh terhadap terciptanya keseimbangan hidup adalah fleksibilitas kerja (*work flexibility*) (Sihite et al., 2024). Fleksibilitas kerja mencakup kemampuan karyawan untuk mengatur waktu, tempat, dan cara bekerja sesuai kebutuhan pribadi tanpa mengorbankan tanggung jawab profesional. Menurut (Siskayanti & Sanica, 2022) fleksibilitas kerja adalah kebijakan atau praktik organisasi yang memungkinkan karyawan memiliki kontrol terhadap jadwal dan lokasi kerja mereka. Contoh bentuk fleksibilitas kerja antara lain adalah *remote working*, *flexitime*, *compressed workweek*, dan *hybrid system*. Penerapan fleksibilitas kerja dapat memberikan ruang bagi karyawan untuk menyeimbangkan urusan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi seperti keluarga, pendidikan, atau kesehatan mental (Sitorus & Siagian, 2023, Suyanto et al., 2025).

Bagi Generasi Z, fleksibilitas kerja bukan sekadar fasilitas tambahan, tetapi merupakan salah satu faktor utama dalam memilih dan mempertahankan pekerjaan (Aura & Hutahaean, 2024). Generasi ini dikenal adaptif terhadap teknologi, menghargai otonomi, serta memiliki orientasi terhadap kualitas hidup yang tinggi. Mereka cenderung menolak pola kerja konvensional yang kaku dan menuntut sistem kerja yang lebih manusiawi dan seimbang. Survei global yang dilakukan oleh Deloitte (2024) menunjukkan bahwa lebih dari 70% Generasi Z menilai fleksibilitas waktu dan lokasi kerja sebagai faktor utama yang menentukan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak hanya berpengaruh terhadap produktivitas, tetapi juga terhadap kesejahteraan psikologis dan keseimbangan hidup (Triyanto et al., 2024).

Namun, penerapan fleksibilitas kerja juga memiliki tantangan tersendiri. Bagi sebagian individu, fleksibilitas dapat memunculkan kesulitan dalam memisahkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*blurring boundaries*), yang justru menimbulkan stres baru akibat pekerjaan yang terasa “tanpa batas waktu”. Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana fleksibilitas kerja memengaruhi keseimbangan hidup Generasi Z — apakah fleksibilitas benar-benar memberikan kebebasan dan kesejahteraan, atau justru menimbulkan beban baru dalam bentuk tanggung jawab yang tidak terbatas.

Penelitian ini penting dilakukan karena hasilnya dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap work-life balance Generasi Z, serta memberikan rekomendasi bagi organisasi dalam merancang kebijakan kerja yang sesuai dengan karakteristik generasi muda. Dengan memahami hubungan tersebut, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, produktif, dan mendukung kesejahteraan karyawan secara holistik.

Dengan demikian, penelitian berjudul “Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Keseimbangan Hidup (Work-Life Balance) Generasi Z” bertujuan untuk menganalisis bagaimana penerapan sistem kerja yang fleksibel dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional generasi yang akan mendominasi tenaga kerja di masa depan.

KAJIAN TEORI

Fleksibilitas kerja (*work flexibility*) merupakan bentuk pengaturan kerja yang memberikan kebebasan bagi karyawan untuk menentukan waktu, tempat, atau cara mereka bekerja, dengan tetap memenuhi tanggung jawab dan target yang ditetapkan organisasi. Menurut (Fadila & Rezeki, 2023), fleksibilitas kerja adalah sejauh mana karyawan memiliki kendali atas jadwal dan lokasi kerja mereka. Sementara itu, (Indra Eko Saputro et al., 2021) mendefinisikan fleksibilitas kerja sebagai kebijakan organisasi yang memungkinkan karyawan menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi tanpa mengurangi produktivitas.

Dalam konteks modern, fleksibilitas kerja tidak hanya mencakup *work from home* atau *hybrid working*, tetapi juga berbagai bentuk penyesuaian jam kerja *flexitime*, pembagian tugas berbasis hasil *output-based performance*, dan penggunaan teknologi digital sebagai pendukung kegiatan kerja (Alim & Prabowo, 2023). Fleksibilitas kerja menjadi salah satu strategi penting bagi organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan keseimbangan hidup karyawan, terutama pada Generasi Z yang sangat menghargai kebebasan dan efisiensi waktu (Seno et al., 2025). Bentuk fleksibilitas ini memberikan ruang bagi karyawan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, meningkatkan rasa otonomi, serta mengurangi stres akibat jadwal kerja yang kaku. Bagi Generasi Z, fleksibilitas kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan pekerjaan karena mereka lebih menghargai kesejahteraan emosional dan kebebasan dalam berkariir dibandingkan sekadar stabilitas finansial.

Work-life balance adalah kondisi di mana individu dapat mengatur waktu, energi, dan perhatian antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Menurut

(Wall, 2017), *work-life balance* merupakan sejauh mana seseorang dapat terlibat secara seimbang dalam peran kerja dan non-kerja. Sementara itu, (Munawar & Suriyanti, 2024) menyebutkan bahwa keseimbangan hidup mencakup perasaan kepuasan dan harmoni antara dua peran utama: pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Keseimbangan hidup tidak berarti membagi waktu secara sama antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, melainkan bagaimana individu merasa bahwa kedua aspek tersebut berjalan harmonis dan tidak saling mengganggu (Tri Hari Safariningsih et al., 2025). Dengan adanya keseimbangan ini, individu akan merasa lebih bahagia, termotivasi, dan produktif. Keseimbangan hidup yang baik tercapai ketika individu mampu memenuhi ketiga aspek yaitu *time balance*, *involvement balance* dan *satisfaction balance* secara proporsional sesuai kebutuhan dan kondisi pribadi. Di era digital, fleksibilitas kerja menjadi salah satu faktor kunci yang dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Generasi Z merupakan kelompok yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, dan mulai memasuki dunia kerja dalam beberapa tahun terakhir. Menurut (Zis et al., 2021), Generasi Z dikenal sebagai generasi yang digital native, mandiri, adaptif, serta memiliki kepedulian tinggi terhadap kesejahteraan pribadi dan lingkungan sosial. Mereka lebih menghargai pekerjaan yang memberikan makna, fleksibilitas, dan keseimbangan hidup, dibandingkan pekerjaan dengan jam kerja panjang tetapi pendapatan tinggi. Generasi Z cenderung menginginkan sistem kerja yang:

- a. Memberikan kebebasan dalam mengatur waktu dan tempat kerja.
- b. Mengedepankan keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi.
- c. Didukung oleh teknologi yang mempermudah kolaborasi dan komunikasi.

Bagi Generasi Z, fleksibilitas kerja merupakan bagian dari gaya hidup modern yang mendukung efisiensi dan kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, fleksibilitas kerja diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian keseimbangan hidup bagi generasi ini.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap keseimbangan hidup karyawan. Menurut (Bissilisin et al., 2023) fleksibilitas kerja membantu karyawan mengurangi konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. (Bissilisin et al., 2023) juga menemukan bahwa karyawan yang memiliki kendali atas jadwal dan lokasi kerja cenderung memiliki tingkat stres lebih rendah dan kepuasan hidup lebih tinggi.

Fleksibilitas waktu dan tempat kerja memberikan peluang bagi individu untuk menyesuaikan ritme kerja dengan kebutuhan pribadi, seperti mengurus keluarga, melanjutkan pendidikan, atau menjaga kesehatan mental (Wahyuni & Cahyono, 2022). Bagi Generasi Z yang menempatkan keseimbangan dan kebebasan sebagai prioritas utama, fleksibilitas kerja menjadi instrumen penting dalam menciptakan kepuasan dan kesejahteraan hidup.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menguji hipotesis berdasarkan data numerik yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik. Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fleksibilitas kerja (variabel X) terhadap keseimbangan hidup atau work-life balance (variabel Y) pada Generasi Z yang telah memasuki dunia kerja. Penelitian ini dilakukan secara online dan atau lapangan kepada responden Generasi Z yang telah bekerja di berbagai sektor, baik sektor formal maupun informal. Waktu penelitian dilaksanakan selama bulan September - Oktober 2025, mencakup tahap penyusunan instrumen, pengumpulan data, analisis data, hingga penyusunan laporan hasil penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh individu Generasi Z (lahir antara tahun 1997–2012) yang telah bekerja dan mengalami sistem kerja fleksibel, baik secara penuh *remote work*, *hybrid work* maupun sebagian *flexitime*. Jumlah populasi tidak diketahui secara pasti karena tersebar di berbagai instansi dan bidang pekerjaan. Karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, maka penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Cochran untuk populasi tidak diketahui (tak terhingga):

$$n_0 = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2}$$

$$n_0 = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.08)^2} = 150.06$$

Dengan :

Z = 1.96 (tingkat kepercayaan 95%)

p = 0.5 (proporsi maksimal bila tidak diketahui)

q = 1-p = 0.5

e = 0.08 (tingkat kesalahan 8%)

Sehingga jumlah sampel minimum adalah 150 responden. pengolahan data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas dan regresi berganda dengan menggunakan software SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Dengan hasil nampak pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	rhitung	rtabel	Keterangan
X1	0.657		

X2	0.712		
X3	0.694		
X4	0.588		
X5	0.626	0.1603	Valid
X6	0.771		
X7	0.698		
X8	0.791		
Y1	0.582		
Y2	0.909		
Y3	0.712		
Y4	0.656		
Y5	0.823	0.1603	Valid
Y6	0.719		
Y7	0.606		
Y8	0.742		

Sumber: Hasil Output SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pada variabel Fleksibilitas Kerja (X) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga semua butir pertanyaan dinyatakan valid. Berikutnya dilakukan Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian memberikan hasil yang konsisten bila diukur berulang kali. Pengujian dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	0.843	Reliabel
Keseimbangan Hidup	0.871	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha untuk kedua variabel berada di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan bersifat reliabel, artinya kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut. Dengan demikian, instrumen penelitian ini layak digunakan untuk pengumpulan data dan analisis lebih lanjut mengenai pengaruh fleksibilitas kerja terhadap keseimbangan hidup Generasi Z.

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel Fleksibilitas Kerja (X) terhadap *Work-Life Balance* (Y) sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.532	3.724

a. Predictors: (Constant), Fleksibilitas Kerja

b. Dependent Variable: Keseimbangan Hidup

Sumber: Hasil olah data 2025

Nilai R = 0.731 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara fleksibilitas kerja dengan work-life balance. Nilai R Square = 0.535 berarti bahwa 53,5% variasi work-life balance dapat dijelaskan oleh fleksibilitas kerja, sedangkan sisanya 46,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti beban kerja, dukungan organisasi, motivasi, dan kondisi pribadi.

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.327	1.984		7.725	.000
	Fleksibilitas Kerja	.625	0.058	0.731	11.241	.002

a. Dependent Variable: Keseimbangan Hidup

Sumber: Hasil olah data 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y=15.327+0.652X$$

Nilai konstanta (a) sebesar 15.327 menunjukkan bahwa jika fleksibilitas kerja (X) bernilai 0, maka nilai dasar work-life balance (Y) adalah 15.327. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0.652 berarti setiap peningkatan 1 satuan pada fleksibilitas kerja akan meningkatkan skor work-life balance sebesar 0.652 satuan. Nilai signifikansi (Sig) sebesar $0.000 < 0.05$, menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap work-life balance. Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen (Fleksibilitas Kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Work-Life Balance). Karena $t_{hitung} (11.241) > t_{tabel} (1.976)$ dan $Sig (0.000) < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Work-Life Balance Generasi Z.

Berdasarkan hasil analisis regresi dan uji hipotesis, diperoleh bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan hidup (work-life balance) Generasi Z. Artinya, semakin tinggi tingkat fleksibilitas yang diberikan oleh organisasi, semakin tinggi pula tingkat keseimbangan hidup yang dirasakan oleh karyawan muda. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Barut-Tusun & Ercan-Şahin, 2025; Clutterbuck, 2003) yang menyatakan bahwa fleksibilitas waktu dan tempat kerja dapat mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan kesejahteraan karyawan. Selain itu, temuan ini memperkuat pandangan bahwa Generasi Z lebih menghargai kebebasan waktu dan otonomi kerja dibandingkan jam kerja tradisional, karena mereka cenderung mengutamakan keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal. Dengan demikian, penerapan kebijakan kerja fleksibel menjadi strategi penting bagi organisasi modern untuk meningkatkan produktivitas sekaligus kesejahteraan generasi muda di dunia kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan hidup (work-life balance) generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat fleksibilitas yang diberikan oleh organisasi baik dalam hal waktu kerja, tempat kerja, maupun cara kerja maka semakin baik pula keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dirasakan oleh generasi Z. Generasi Z cenderung menghargai kebebasan dalam mengatur jadwal dan lingkungan kerja, serta menuntut keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan mental. Fleksibilitas kerja terbukti mampu mengurangi tingkat stres, meningkatkan motivasi, dan memperkuat loyalitas terhadap perusahaan. Dengan demikian, penerapan kebijakan kerja yang fleksibel merupakan strategi yang relevan dan efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif terhadap karakteristik generasi Z. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa fleksibilitas kerja bukan hanya faktor pendukung produktivitas, tetapi juga elemen penting dalam menjaga keseimbangan hidup dan kepuasan kerja generasi Z di era kerja modern.

s

DAFTAR PUSTAKA

- Alim, Y. Al, & Prabowo, B. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Driver Shopeefood Di Sidoarjo. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 3245–3258. <https://doi.org/10.47467/Reslaj.V5i6.3787>
- Aura, R. R., & Hutahaean, E. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. *Journal Of Sharia Economics Scholar (Joses)*, 2(4).
- Barut-Tusun, R., & Ercan-Şahin, N. (2025). Psychological Resilience And Effort-Reward Imbalance As Predictors Of Work-Life Balance Among Nurses. *Psychology, Health & Medicine*, 1–15. <https://doi.org/10.1080/13548506.2025.2494287>
- Bian, X., & Mohd Sukor, M. S. (2024). The Mediating Effect Of Work-Life Balance On The Relationship Between Work-Family Conflict And Psychological Well-Being Among Chinese Working Women. *Scientific Reports*, 14(1), 27421. <https://doi.org/10.1038/S41598-024-79322-1>
- Bissilisin, W. B., Fanggidae, R. E., Maak, C. S., & Timuneno, T. (2023). Pengaruh Insentif Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Di Kota Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(3), 727–742. <https://doi.org/10.35508/Glory.V4i3.10516>
- Clutterbuck, David. (2003). *Managing Work-Life Balance: A Guide For Hr In Achieving Organisational And Individual Change*. Chartered Institute Of Personnel And Development.

- Dwi Hiremawati, A., & Mulyeni, S. (2025). The Relationship Between Personality Type And Job Satisfaction Of Physiotherapists In The City Of Bandung. *Fisio Mu: Physiotherapy Evidences*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.23917/Fisiomu.V6i1.5551>
- Fadila, R., & Rezeki, F. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(2), 118–124. <https://doi.org/10.52643/Jam.V13i2.3158>
- Herlina, H., Kartini, T., Firdaus, K. A., & Mulyeni, S. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Vinsen Global Indonesia Subang). *Indonesia Journal Of Economic And Business*, 2(2), 49–59.
- Indra Eko Saputro, Ahmad Bairizki, & Surahman Hidayat. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Grab Terhadap Kinerja Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Mataram. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 24–45. <https://doi.org/10.46306/Jbbe.V14i1.26>
- Kusumawardani, S. T., & Rini, H. P. (2024). The Mediating Role Of Work Stress Between Work-Family Conflict And Work-Life Balance On Female Bank Employees. *Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 17(3).
- Kusumaningrum, A., Solihat, I., Muhiban, A., Ramdhani, D., & Herlina, H. (2025). *Pengaruh Pengetahuan Keuangan , Sikap Keuangan , Dan*. 4(2), 6791–6797.
- Munawar, M., & Suriyanti, S. (2024). The Effect Of Organizational Culture, Work-Life Balance, And Job Satisfaction On Non-Commercial Employee Work Engagement. *Golden Ratio Of Human Resource Management*, 4(1), 53–66. <https://doi.org/10.52970/Grhrm.V4i1.452>
- Seno, L. H., Cahyudin, T. S., Anugrah, M. L., & Mulyeni, S. (2025). Komunikasi Digital Mahasiswa Generasi Z: Pergeseran Norma Akademik Di Era Society 5.0. *Jurnal Penelitian Ilmu Multidisipliner*, 1(3).
- Sihite, M., Perkasa, D. H., Magito, M., Yuliana, L., & Dwianto, A. S. (2024). Kinerja Karyawan: Peran Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Fleksibilitas Kerja. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika (Jbbe)*, 17(2).
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2018). Work-Life Balance: An Integrative Review. *Applied Research In Quality Of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/S11482-017-9509-8>
- Siskayanti, N. K., & Sanica, I. G. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work From Home. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(1), 92–108.
- Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 5(2), 1182–1194. <https://doi.org/10.31539/Jomb.V5i2.6558>

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Cv. Alfabeta.

Suyanto, A., Asiyah, D., Warsiati, W., & Kusumaningrum, A. (2025). *Pengaruh Gaya Hidup Mahasiswa Dan Literasi Keuangan Terhadap Perilaku Konsumtif (Kajian Studi Literatur)*. 3(1), 53–61. <https://doi.org/10.58818/Ijeb.V3i1.133>

Swarnalatha, C. . (2017). *Hand Book On Work-Life Balance*. Lulu Com.

Tri Hari Safariningsih, R., Supardi, Kamsariaty, Hamidah Sari, O., & Setiawan, A. (2025). The Implementation Of Work-Life Balance, Organizational Culture, Rewards, And Career Development On Employee Engagement. *Greenation International Journal Of Tourism And Management*, 3(1), 76–88. <https://doi.org/10.38035/Gijtm.V3i1.355>

Triyanto, A., Abduh, H., Wardo, W., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Keseimbangan Hidup Dan Komitmen Generasi Milenial Serta Gen Z. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 8(3), 3049–3056. <https://doi.org/10.31955/Mea.V8i3.4850>

Wahyuni, S. I., & Cahyono, K. E. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Di Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* , 11(11).

Wall, M. O. (2017). *Comparative Perspectives On Work-Life Balance And Gender Equality*. Springer Nature.

Widhi Rachmawati, D., Novianti, T., Kusumaningrum, A., Sofyan, H., Mulyeni, S., & Herlina, H. (2025). Komunikasi Asertif Dan Penggunaan Media Sosial Dalam Menghadapi Dunia Usaha Dan Dunia Kerja. *Sewagati: Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 4(1), 36–44. <https://doi.org/10.56910/Sewagati.V4i1.2125>

Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial Dan Generai Z Di Era Digital. *Satwika: Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 5(1), 69–87.