

Hubungan *Flexibility Work Arrangement* dengan *Work Life Balance* Pada Mahasiswa Gen Z

(*Relationship between Flexibility Work Arrangement and Work Life Balance in Gen Z Students*)

Nasyafa Idza Aurora Soeradi, Reny Yuniasanti*

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia

*) reny.yuniasanti@mercubuana-yogya.ac.id

Abstrak

Perkembangan dunia kerja modern menghadirkan urgensi tercapainya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama bagi mahasiswa Generasi Z yang menjalankan peran ganda sebagai pekerja paruh waktu. Studi ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *flexibility work arrangement* dan *work life balance* pada mahasiswa Generasi Z dengan status pekerja paruh waktu di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *random sampling*, melibatkan 110 mahasiswa. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0.208 dengan taraf signifikansi $p = < 0.050$, yang menunjukkan adanya hubungan positif yang lemah namun signifikan antara kedua variabel. *Flexible work arrangement* hanya berkontribusi 4,3% terhadap *work life balance*, menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja bukan faktor utama dalam mencapai keseimbangan kehidupan kerja-pribadi bagi mahasiswa Generasi Z yang bekerja paruh waktu. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pengembangan kebijakan pengelolaan *work life balance* pada mahasiswa Generasi Z.

Kata kunci: *flexible work arrangement, generasi Z, mahasiswa pekerja paruh, manajemen sumber daya manusia, waktu, work life balance*

Abstract

The development of the modern world of work present the urgency of achieving a balance between work and personal life, especially for Generation Z students who carry out dual roles as part-time workers. This study aims to analyze the relationship between work life balance and flexibility work arrangement in Generation Z students with part-time worker status in Yogyakarta. This study used quantitative methods with random sampling techniques, involving 110 students. The results of data analysis showed a correlation coefficient (r_{xy}) of 0.208 with a significance level of $p = (<0.050)$, which indicates a weak but significant positive relationship between the two variables. Flexible work arrangement only contributed 4.3% to work life balance, suggesting that work flexibility is not a major factor in achieving work life balance for Generation Z students who work part-time. The findings provide practical implications for the development of work life balance management policies for Generation Z students.

Keywords: *flexible work arrangement, generation Z student, human resource management, part time student, work life balance*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman menciptakan karakteristik unik pada setiap generasi. Menurut Putra (2016) dan Yuniasanti dan Nurwahyuni (2023), merujuk pada Bencsik dan Machova (2016), terdapat perbedaan signifikan dalam pola pikir dan perilaku antar generasi, *Baby-boom generation* (1946-1960) mengedepankan nilai-nilai tradisional, interaksi tatap muka, dan

kesadaran kolektif. Generasi X (1969-1980) cenderung individualistik, terstruktur, dan fokus pada pengembangan karir serta teknologi. Generasi Y (1980-1995) memiliki orientasi jangka pendek, preferensi interaksi virtual, dan ketergantungan tinggi pada teknologi. Sementara itu, Generasi Z (1995-2010) menunjukkan pergeseran fundamental dalam cara pandang dan

interaksi sosial, menandai transformasi generasi yang paling signifikan.

Yogyakarta menjadi salah satu tujuan mahasiswa untuk menempuh pendidikan tinggi baik dari dalam maupun luar kota, di mana mahasiswa dituntut untuk belajar mandiri sekaligus mendapatkan kesempatan mendapatkan pengalaman praktis dalam dunia kerja. Menurut Andrea dkk. (2016), mahasiswa pada tahun ini dapat digolongkan pada Generasi Z, yang mengacu pada kelompok individu yang dilahirkan dalam rentang tahun 1995 hingga 2010. Dominica dan Wijono (2022) mengidentifikasi bahwa partisipasi Generasi Z dalam angkatan kerja telah dimulai sejak 2019, dimana kelompok usia tertua mencapai 24 tahun, yang diperkirakan mencapai 29 tahun pada tahun 2024. Lebih lanjut, Dwidienawati dan Gandasari (2018) mengemukakan bahwa Generasi Z diperkirakan telah mencapai 2,56 miliar individu di seluruh dunia pada tahun 2020, dengan sekitar 20% di antaranya telah memasuki dunia kerja pada tahun yang sama.

Elmore (2014) menyatakan bahwa Generasi Z menunjukkan harapan yang berbeda dalam konteks dunia kerja karena memiliki orientasi yang kuat terhadap karir, ambisi yang tinggi serta kemampuan teknis dan pengetahuan bahasa yang komprehensif. *Institute for Emerging Issues* (dalam Rachmawati, 2019) juga mengatakan bahwa Generasi Z dianggap sebagai generasi yang paling unik dan beragam. Pernyataan ini diperkuat oleh studi Andrea dkk. (2016) yang menemukan bahwa salah satu karakteristik Generasi Z adalah menguasai teknologi dan informasi.

Hasil studi empiris yang dilakukan Nguyen Ngoc dkk. (2022) mendeskripsikan bahwa Generasi Z memiliki karakteristik unik, mencakup ekspektasi tinggi terhadap keseimbangan kehidupan-kerja (*work life balance*). Kecenderungan berkomunikasi digital, aspirasi dalam kepemimpinan, serta kapabilitas entrepreneurial yang substansial. Temuan ini diperkuat oleh hasil survei Harris Pool (2020) yang mengungkapkan bahwa 63% responden dari kelompok Generasi Z menunjukkan minat yang tinggi dalam melakukan berbagai hal kreatif

setiap harinya. Lebih lanjut, Rachmawati (2019) menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki tujuan karir yang jelas untuk membangun beberapa karir paralel.

Generasi Z yang masih menjadi mahasiswa sering menghadapi berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi. Denura (2012) menyebutkan beberapa mahasiswa memiliki permasalahan dengan biaya sehingga berusaha untuk meringankan beban orang tua dan mendorong mahasiswa untuk berkuliah sambil bekerja. Yahya dan Widjaja (2019) menyatakan bahwa dengan terlibat dalam pekerjaan paruh waktu, Generasi Z mampu mengelola waktu secara efektif antara tanggung jawab akademik dan pekerjaan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya sambil tetap fokus pada studi.

Keseimbangan kehidupan kerja mencerminkan kapasitas seorang individu untuk mengelola dan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan peran lain pada kehidupan pribadinya secara efektif (Rachmawati & Gunawan, 2020). Menurut Greenhaus dkk. (2003) yang diperkuat oleh Sismawati dan Lataruva (2020), *work life balance* didefinisikan sebagai kondisi tercapainya keterlibatan dan kepuasan optimal dalam menjalankan multi-peran individu, baik dalam aspek profesional maupun personal. Greenhaus dkk. (2003) mengemukakan tiga elemen fundamental dalam konsep *Work Life Balance*: bagaimana seseorang mengalokasikan waktu secara proposional, seberapa dalam tingkat keterlibatan dalam berbagai peran, dan tingkat kepuasan yang dirasakan dalam menjalankan berbagai peran tersebut. Tercapainya eselaran antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi dapat meminimalisir konflik dan tekanan, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas hidup seseorang. Konsep ini kemudian diperkuat dan diperluas oleh Fisher dkk. (2009) yang menguraikan *work life balance* ke dalam empat komponen inti: pengaruh aktivitas profesional terhadap ranah pribadi (WIPL), dampak kehidupan pribadi terhadap kinerja (PLIW), manfaat positif pekerjaan terhadap kehidupan personal (WEPL), serta kontribusi positif

kehidupan pribadi dalam meningkatkan performa kerja (PLEW).

Menurut Dewi dan Kinasih Widyanti (2023), *flexible work arrangement* merupakan sistem yang memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam mengatur waktu dan lokasi kerja. Rau & Hyland (2002) mendefinisikan *flexible work arrangement* sebagai kebijakan organisasi yang memungkinkan karyawan mengatur waktu dan lokasi kerja karyawan itu sendiri. Selby dkk. (2001) dan Driyanti dkk. (2020) mengidentifikasi dua aspek utama dari *flexible work arrangement* yaitu fleksibilitas dalam menentukan lokasi kerja (*flexible working space*) dan pengaturan jadwal kerja (*flexible working hours*). Kurniawan dkk. (2024) menambahkan bahwa *flexible work arrangement* tidak hanya meningkatkan produktivitas dan inovasi melalui lingkungan kerja yang kondusif, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan okupasional karyawan.

Faktor-faktor yang memengaruhi *work life balance* meliputi budaya, dukungan supervisor, konsekuensi karir, manajemen waktu, lingkungan kerja, dukungan sosial, serta personalitas dan preferensi individu (Allen, 2001). Budaya organisasi yang mendukung fleksibilitas, seperti jadwal kerja yang dapat disesuaikan, memainkan peran penting dalam membantu karyawan, termasuk mahasiswa Generasi Z yang bekerja paruh waktu, dalam mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan dari supervisor dan rekan kerja, serta lingkungan kerja yang fleksibel, juga menjadi faktor penting dalam mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, kemampuan mengelola waktu secara efektif dan dukungan sosial dari keluarga dan lingkungan sekitar turut memfasilitasi pendapaian *work life balance*. Preferensi individu terhadap prioritas hidup, seperti focus pada karir atau kehidupan pribadi, juga memengaruhi bagaimana keseimbangan tersebut diwujudkan.

Dengan demikian, *flexible work arrangement* memiliki kaitan erat dengan *work life balance* melalui pemberian fleksibilitas yang memungkinkan karyawan, termasuk mahasiswa Generasi Z, mengatur tuntutan pekerjaan dan

kehidupan pribadi secara lebih efektif. Fleksibilitas dalam lokasi dan waktu kerja tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga membantu menciptakan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan karyawan.

Beberapa studi empiris terdahulu, ditemukan adanya implementasi *flexible work arrangement* berdampak baik terhadap terciptanya *work life balance* (Gunawan & Franksiska, 2020; Haziq dkk., 2023; Indradewa & Prasetyo, 2023; Nastiti & Lisandri, 2022). Lebih lanjut, Dharma Diani dkk. (2024) menemukan bahwa implementasi *flexible work arrangement* dapat mendorong peningkatan kepuasan hidup dan keseimbangan kehidupan kerja. Hasil yang berlawanan ditemukan dalam studi Saifullah (2020) mengindikasikan bahwa hubungan antara keseimbangan kehidupan-kerja dan fleksibilitas pengaturan kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Dewi dan Kinasih Widyanti (2023) serta Maharani dkk. (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa kebijakan *flexible work arrangement* tidak berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan *work life balance*, terutama pada konteks mahasiswa yang menjalankan peran ganda.

Mempertimbangkan dinamika yang telah dijabarkan, studi ini berupaya mengidentifikasi keterkaitan antara fleksibilitas kerja dengan keseimbangan kehidupan-kerja, khususnya pada populasi mahasiswa Generasi Z yang berstatus pekerja paruh waktu. Mahasiswa yang berkerja paruh waktu menghadapi tantangan unik, seperti tuntutan akademis, kebutuhan finansial, dan manajemen waktu yang rumit, yang menciptakan beban ganda antara tanggung jawab akademik, pekerjaan, dan kehidupan pribadi (Alvinnaja & Suwarno, 2020). *Flexible work arrangement*, dengan fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan lokasi kerja menjadi sangat relevan untuk membantu mahasiswa Generasi Z menyesuaikan konflik peran, dan meningkatkan keseimbangan hidup (Cinamon & Richb, 2002; Haziq dkk., 2023). Meskipun menawarkan banyak

keuntungan, seperti mengurangi stress dan meningkatkan keterlibatan dalam kegiatan kampus, tantangan seperti manajemen waktu yang efektif dan dukungan dari lingkungan kerja tetap perlu diperhatikan untuk memastikan keberhasilan dalam mencapai *work life balance*. Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana *flexible work arrangement* dapat memengaruhi *work life balance* pada mahasiswa Generasi Z yang bekerja paruh waktu, dengan mempertimbangkan kompleksitas dan tantangan yang dihadapi.

METODE

Studi ini mengimplementasikan metodologi kuantitatif dengan desain korelasional untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel Pengaturan Kerja Fleksibel dan Keseimbangan Kehidupan Kerja pada mahasiswa Generasi Z yang bekerja paruh waktu di Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini berjumlah 110 partisipan yang diseleksi menggunakan teknik *random sampling*, dengan karakteristik demografis mencakup mahasiswa dari beragam gender, berada dalam rentang usia 18 hingga 24 tahun, serta memiliki masa kerja paruh waktu minimal 3 bulan.

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan dua instrumen pengukuran: Skala *Work Life Balance Scale (WLBS)* yang diadaptasi dari Fisher et al. (2009) dan Skala *Flexible Work Arrangement* dari Selby et al. (2001). WLBS mengukur empat dimensi: interferensi pekerjaan pada kehidupan personal (WIPL), interferensi kehidupan personal pada pekerjaan (PLIW), dampak positif pekerjaan pada kehidupan personal (WEPL), dan dampak positif kehidupan personal pada pekerjaan (PLEW). Skala ini memiliki reliabilitas yang baik dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,863 setelah eliminasi item, dengan rentang koefisien korelasi antara 0,286 hingga 0,728. Sedangkan pada Skala Pengaturan Kerja Fleksibel mengukur dua aspek: fleksibilitas tempat kerja dan waktu kerja. Skala tersebut menunjukkan reliabilitas yang memuaskan dengan Cronbach's Alpha sebesar 0,807, dengan rentang koefisien korelasi berkisar

antara 0,285 hingga 0,656. Kedua skala tersebut menggunakan format skala Likert 5 poin, berkisar dari "Sangat Tidak Setuju" (1) hingga "Sangat Setuju" (5).

Pengumpulan data dilakukan melalui survei daring menggunakan Google Forms dari tanggal 16-22 Juli 2024. Sebelum studi utama, studi pendahuluan dilakukan dengan melibatkan 35 partisipan dari tanggal 8-13 Juli 2024. Tujuan studi pendahuluan ini adalah untuk menilai sifat *psikometrik instrument*, yaitu menguji validitas dan reliabilitas kuesioner yang digunakan. Analisis data mencakup pengujian normalitas menggunakan *uji Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk* yang ketika hasilnya menunjukkan distribusi tidak normal, akan dilanjutkan dengan analisis korelasi Spearman sebagai alternatif.

HASIL

Penelitian ini melibatkan 110 mahasiswa Generasi Z di Yogyakarta yang bekerja paruh waktu, dengan rentang usia 18-28 tahun. Berdasarkan data demografis, didapatkan bahwa mayoritas subjek penelitian adalah perempuan (66,36%) dengan rentang usia 21-24 tahun sebanyak 65,45%, diikuti kelompok usia 18-20 tahun sebanyak 34,55%, sementara tidak ditemukan subjek pada rentang usia 25-28 tahun. Ditinjau dari masa kerja, sebagian responden (93,64%) memiliki pengalaman kerja kurang dari 3 tahun, sedangkan sisanya (6,36%) telah bekerja lebih dari 3 tahun. terkait masa studi, data menunjukkan konsistensi responden pada semester 7-8 (60%), diikuti semester 4-6 (38,18%), dan semester 1-3 (1,82%).

Berdasarkan pengolahan statistik deskriptif pada variabel *work life balance* memaparkan skor empirik memiliki rentang 35-52 dengan rata-rata (mean) 44,00 dan standar deviasi 3,005. Sementara itu, pada variabel *flexible work arrangement* diperoleh rentang skor empirik 37-49 dengan rata-rata (mean) 42,00 dan standar deviasi 2,483. Bila dibandingkan dengan skor hipotetik, *work life balance* memiliki mean hipotetik 35 dengan rentang skor 14-56 dan standar deviasi 7, sedangkan *flexible work arrangement* memiliki mean hipotetik 32,5

dengan rentang skor 13-52 dan standar deviasi 6,5.

Berdasarkan kategorisasi skor *work life balance*, sebanyak 81,8% responden (90 subjek) berada pada kategori tinggi dan 18,2% (20 subjek) pada kategori sedang, dengan tidak ditemukan responden pada kategori rendah. Sementara itu, pada variabel *flexible work arrangement*, mayoritas subjek yaitu 103 orang (93,6%) berada pada kategori tinggi, 7 orang (6,4%) berada pada kategori rendah, dan tidak ada responden pada kategori sedang.

Hasil analisis korelasi *Pearson* menunjukkan adanya hubungan positif yang lemah namun signifikan antara *work life balance* dan *flexible working arrangement* ($r = 0,208$, $p = 0,029$). Sebelum analisis korelasi, uji normalitas data dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal ($p > 0,05$), sehingga analisis korelasi *Pearson* dapat diterapkan. Koefisien determinasi ($R^2 = 0,043$) menunjukkan bahwa *flexible working arrangement* berkontribusi sebesar 4,3% terhadap variasi *work life balance*, sedangkan 95,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Temuan ini mendukung hipotesis penelitian yang mengajukan adanya hubungan positif antara *work life balance* dan *flexible working arrangement*. Koefisien korelasi yang rendah ($r = 0,208$) mengindikasikan bahwa *flexible working arrangement* bukanlah faktor dominan dalam memengaruhi *work life balance*, dan faktor lain seperti dukungan sosial, manajemen waktu mungkin lebih berpengaruh.

DISKUSI

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya korelasi positif yang rendah namun signifikan secara statistik antara *work life balance* dan *flexible working arrangement* pada mahasiswa Generasi Z yang bekerja paruh waktu di Yogyakarta. Hasil analisis juga menunjukkan nilai koefisien korelasi yang rendah ($r = 0,208$; $p = 0,029$), dengan pengaturan kerja fleksibel memberikan kontribusi sebesar 4,3% terhadap *work life balance*. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Dharma Diani dkk. (2024), Indradewa & Prasetyo (2023), serta Nastiti & Lisandri (2022) yang juga menemukan adanya pengaruh signifikan antara *flexible work arrangement* dengan *work life balance*. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi yang lebih rendah dibandingkan dengan temuan peneliti-peneliti sebelumnya.

Berdasarkan Teori *Boundary* (Ashforth dkk. (2000)), individu memiliki batas-batas tersendiri antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam konteks mahasiswa paruh waktu, mereka kemungkinan telah memiliki batasan yang jelas antara studi dan pekerjaan, sehingga *flexible working arrangement* tidak memberikan dampak signifikan pada *work life balance*. Hal ini dapat dijelaskan melalui karakteristik unik Generasi Z yang tumbuh di era digital, di mana fleksibilitas dalam bekerja bukan lagi dipandang sebagai keuntungan tambahan, melainkan telah menjadi ekspektasi dasar (Schawbel, 2016).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan mencapai *work life balance* yang tinggi (81,8%) dan sedang (18,2%), meskipun *flexible working arrangement* mayoritas mahasiswa berada pada kategori tinggi (93,6%). Hal ini mengindikasikan bahwa Generasi Z memiliki pendekatan yang berbeda dalam mencapai keseimbangan kehidupan-kerja. Sejalan dengan laporan dari MarketWatch (2023), Generasi Z cenderung lebih menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, bahkan bersedia menerima gaji lebih rendah demi fleksibilitas yang lebih baik. Generasi Z mencari pengalaman kerja yang tidak hanya mendukung perkembangan profesional, tetapi juga memungkinkan untuk mempertahankan kualitas hidup yang memuaskan.

Berdasarkan temuan ini, penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran tentang preferensi Generasi Z, tetapi juga membuka peluang untuk pengembangan model teoritis baru yang lebih relevan. Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah perlunya pengembangan model teoretis baru yang lebih sesuai untuk menjelaskan *work life balance* pada Generasi Z, khususnya mahasiswa yang bekerja paruh waktu.

Model teoretis yang ada mungkin perlu dimodifikasi dengan mempertimbangkan karakteristik unik Generasi Z dan konteks digital native yang mempengaruhi cara Generasi Z memandang dan mengelola keseimbangan kehidupan-kerja. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bagi organisasi dan pemberi kerja dalam mengelola karyawan Generasi Z. Meskipun *flexible working arrangement* menunjukkan korelasi positif yang rendah namun signifikan dengan *work life balance*, organisasi perlu memahami bahwa fleksibilitas kerja telah menjadi ekspektasi dasar bagi Generasi Z. Pemberi kerja sebaiknya fokus pada pengembangan strategi yang lebih komprehensif dalam mendukung *work life balance* karyawan, tidak hanya terbatas pada pengaturan kerja yang fleksibel.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dalam aspek metodologis, seperti ruang lingkup yang terbatas pada mahasiswa di Yogyakarta. Studi lanjutan direkomendasikan untuk menginvestigasi faktor-faktor determinan lain yang berpotensi memiliki signifikansi lebih tinggi terhadap *work life balance* Generasi Z, seperti dukungan sosial, manajemen waktu, kondisi kerja, dan kesehatan mental. Selanjutnya, implementasi desain penelitian berkelanjutan berpotensi menghasilkan analisis yang lebih komprehensif mengenai pola perkembangan *work life balance* seiring dengan transformasi peran dan tanggung jawab mahasiswa pekerja paruh waktu.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis empiris dan pembahasan komprehensif, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang rendah namun signifikan antara sistem kerja fleksibel dengan keseimbangan kehidupan-kerja pada mahasiswa Generasi Z yang bekerja paruh waktu di Yogyakarta. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2), sistem kerja fleksibel memiliki kontribusi sebesar 4,3% terhadap variasi keseimbangan kehidupan-kerja, sedangkan 95,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja bukan merupakan faktor utama

yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja bagi mahasiswa Generasi Z.

Temuan ini mengindikasikan adanya pergeseran paradigma dalam cara Generasi Z memandang dan mengelola keseimbangan kehidupan-kerja. Sebagai digital native, mereka cenderung memiliki pendekatan yang lebih holistik dan terintegrasi dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, di mana fleksibilitas kerja telah menjadi ekspektasi dasar dan bukan lagi dianggap sebagai faktor khusus yang mempengaruhi *work life balance*.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, berikut implikasi dan rekomendasi yang dapat diajukan:

Mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Yogyakarta dengan tingkat *work life balance* moderat perlu meningkatkan kompetensi manajemen waktu untuk mengoptimalkan keseimbangan akademik dan pekerjaan. Implementasi sistem penjadwalan sistematis dan penentuan prioritas tugas dapat mengoptimalkan efektivitas pengelolaan waktu. Pemilihan lokasi kerja yang strategis atau fleksibel dapat meningkatkan adaptabilitas mahasiswa. Subjek penelitian disarankan memfokuskan diri pada pengembangan kompetensi yang relevan dengan prospek karir.

Bagi Organisasi direkomendasikan untuk mengadopsi sistem kerja fleksibel yang mengakomodasikan kebutuhan akademik mahasiswa. Pengembangan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang relevan dapat berkontribusi pada pengembangan karir jangka panjang mahasiswa pekerja paruh waktu. Bagi Peneliti selanjutnya direkomendasikan untuk memperluas cakupan sampel ke berbagai institusi pendidikan tinggi dan wilayah geografis guna memperoleh perspektif yang lebih komprehensif mengenai korelasi antara *flexible working arrangement* dan *work life balance*. Eksplorasi variabel-variabel lain seperti dukungan sosial, kondisi kerja, dan kesehatan mental dapat memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Analisis komparatif dampak berbagai tipologi pekerjaan paruh waktu

terhadap *work life balance* dapat menghasilkan rekomendasi yang lebih spesifik.

Penelitian ini memiliki keterbatasan metodologis, termasuk kurangnya spesifikasi pada jenis pekerjaan responden. Pengumpulan data melalui instrument daring yang berpotensi menghasilkan bias respons yang dipengaruhi oleh variasi interpretasi, persepsi, dan tingkat objektivitas responden dalam pengisian kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrea, B., Gabriella, H. C., & Tímea, J. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.5465/AMR.2000.3363315>
- Dewi, D. N. A. R., & Kinasih Widyanti, P. R. (2023). Flexible work arrangement dan work-life balance pada generasi milenial. *Jurnal Psikologi Udayana*, 10(2), 334. <https://doi.org/10.24843/jpu.2023.v10.i02.p02>
- Denura, F. (2012). Kuliah Sambil Bekerja Tuntutan Ekonomi Atau Belajar Mandiri (halaman internet). Diakses pada tanggal 4 Febuari 2025, 01:05:48 di <http://www.scholae.co/web/read/451/kuliah.sambil.kerja.tuntutan.ekonomi.atau.belajar>
- Dharma Diani, R., Suparno, S., Eryanto, H., & Nurjanah, S. (2024). the Effect of Flexibility Work Arrangement Through Work Life Balance on Life Satisfaction. *Journal of Social Research*, 3(2), 552–562. <https://doi.org/10.55324/josr.v3i2.1931>
- Dominica, V. S., & Wijono, S. (2022). Hubungan antara Job Demand dengan Workplace Well Being pada Karyawan Generasi Z di Jakarta. *Psikologia : Jurnal Psikologi*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.21070/psikologia.v4i2.1640>
- Driyantini, E., Pramukaningtyas, H. R. P., & Agustiani, Y. K. (2020). Flexible Working Space, Budaya Kerja Baru Untuk Tingkatkan Produktivitas Dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 17(2), 206–220. <https://doi.org/10.31113/jia.v17i2.584>
- Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2018). Understanding indonesia's generasi Z. *International Journal of Engineering & Technology*, 3(25), 245–252.
- Elmore, T. (2014). How Generation Z Differs from Generation Y. Retrieved August 13, 2024, from <http://growingleaders.com/blog/generation-z-differs-generation-y/>
- 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>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gunawan, T. M. E., & Franksiska, R. (2020). the Influence of Flexible Working Arrangement To Employee Performance With Work Life Balance As Mediating Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 308(3), 308–321. <https://doi.org/https://doi.org/10.35145/procuratio.v8i3.698>
- Haziq, M. H. Y., Ayyub, M. A. H., Hasnisham, Q. M. H., Baker, R. B., & Kelana, B. W. Y. K. (2023). Flexible Work Arrangements: Experience of a Malaysian Manufacturing Company. *NUST Business Review*, 4(2). <https://doi.org/10.37435/nbr23010801>
- Inradewa, R., & Prasetyo, A. A. (2023). The influence of flexible working arrangements and work-life balance on job satisfaction: A double-layered moderated mediation model. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 26(2), 449–476.

- <https://doi.org/10.24914/jeb.v26i2.9551>
- Kurniawan, R. A., Krisnandi, H., Digidowiseiso, K., & Yaakop, A. Y. (2024). The Effect of Flexible Working Space, Flexible Working Hours and Self Efficacy on The Performance of Interior Designers in South Jakarta. *International Journal of Social Service and Research*, 4(01), 332–343. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v4i01.701>
- Maharani, A., Intan, S., Mahlani, S. A., & Berlian, C. W. (2020). Flexible Working Arrangement, Stress, Worklife Balance And Motivation: Evidence From Postgraduate Students As Worker. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 16(2), 196–213. <https://doi.org/10.33830/jom.v16i2.1022.2020>
- MarketWatch. (2023, September 7). Why Gen Z is willing to trade lower pay for a better work-life balance. Retrieved from <https://www.marketwatch.com/story/why-gen-z-is-willing-to-trade-lower-pay-for-a-better-work-life-balance-33df8829>
- Nastiti, R., & Lisandri, L. (2022). Flexible Working Arrangement, Work-Life Balance dan Kinerja Pekerja Perempuan di Kota Banjarmasin di Tengah Pandemi. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 19–25. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.276>
- Nguyen Ngoc, T., Viet Dung, M., Rowley, C., & Pejić Bach, M. (2022). Generation Z job seekers' expectations and their job pursuit intention: Evidence from transition and emerging economy. *International Journal of Engineering Business Management*, 14(July). <https://doi.org/10.1177/18479790221112548>
- Pineda, K. 2020. Generation Create? Gen Z Might Be The Most Creative Generation Yet, Poll Says. USA Today. <https://theharrispoll.com/generation-create-gen-z-might-be-the-most-creative-generation-yet-poll-says/#:~:text=But%20a%20new%20Harris%20Poll,over%20the%20age%20of%2024>
- Putra, Y. S. (2016). Theoretical Review : Teori Perbedaan Generasi. 19 No. 18(1952), 123–134.
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming gen z in job world (Selamat datang generasi Z di dunia kerja). *Proceeding Indonesia Career Center Network*, IV, 21–24.
- Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2020). Hubungan Job-related Factors, Work-life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 8(2), 3–8. <https://doi.org/10.12962/j23373520.v8i2.47782>
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawan Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Sakitri, G. (2021). Selamat Datang Gen Z , Sang Penggerak Inovasi. *Forum Manajemen Prasetiya Mulya*, 35(2), 1–10.
- Schawbel, D. (2016). Promote yourself: The new rules for career success. St. Martin's Griffin.
- Selby, C., Wilson, F., Korte, W., Millard, J., & Carter, W. (2001). Flexible Working Handbook Version 1.0. Flexwork Project. <https://virtech-bg.com/bg-telework/bg/Handbook-English.pdf>
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Karyawan Generasi Y dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(3), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Wicaksana, S. A., & Adhiningtyas, N. P. (2020). Gambaran Calon Tenaga Kerja Gen Z (Studi pada Siswa SMA XYZ). *Provitae: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 13(1), 24. <https://doi.org/10.24912/provitae.v13i1.7734>
- Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., Mohd, T., & Abdullah, K. (2022). Pengaruh Work-life Balance dan Flexible Working Arrangement terhadap Job Performance dengan Dimediasi oleh Employee

Engagement. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(7), 932–947. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1202>

Yahya, G. M., & Widjaja, S. U. M. (2019). Analisis prestasi akademik pada mahasiswa yang bekerja part-time di jurusan ekonomi pembangunan fakultas ekonomi universitas negeri malang angkatan 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 12(1), 46–52.

Yuniasanti, R., & Nurwahyuni, W. A. (2023). Konsep Diri Dengan Perilaku Konsumtif Terhadap Produk E-Commerce Pada Generasi Z. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 6(2), 60–69. <https://doi.org/10.36341/psi.v6i2.3018>

Naskah masuk: 15 November 2024

Naskah diterima: 1 Februari 2025