



## Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan *Work Life Balance* terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z

Reisya Aulia Anhar<sup>1\*</sup>, Adhila Suryaningsih<sup>2</sup>, Raysha Naya Putri Fadillah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pembangunan Jaya, Indonesia

E-mail: [reisya.auliaanhar@student.upj.ac.id](mailto:reisya.auliaanhar@student.upj.ac.id)<sup>1</sup>, [adhila.suryaningsih@student.upj.ac.id](mailto:adhila.suryaningsih@student.upj.ac.id)<sup>2</sup>,  
[raysha.nayaputri@student.upj.ac.id](mailto:raysha.nayaputri@student.upj.ac.id)<sup>3</sup>

Alamat: Blok B7/P, Jl. Cendrawasih Raya Bintaro Jaya, Sawah Baru, Kec. Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten 15413

\*Korespondensi penulis: [reisya.auliaanhar@student.upj.ac.id](mailto:reisya.auliaanhar@student.upj.ac.id)

**Abstract.** Generation Z, with unique characteristics such as technological savvy, preference for work flexibility, and need for work life balance, brings a new paradigm in human resource management. Their dominance in the workforce creates challenges as well as opportunities for companies to create a work environment that supports employee productivity and well-being. This study aims to analyze the effect of flexible working hours and work life balance on the productivity of Gen Z employees through a literature study approach. The results show that flexible working hours allow employees to work more efficiently according to their convenient time and place, while work life balance helps reduce stress, increase motivation, and drive productivity. Generation Z highly values this balance, which not only improves their mental and physical well-being but also contributes to the success of the company.

**Keywords:** Gen Z, Flexibility, Employees.

**Abstrak.** Generasi Z, dengan karakteristik unik seperti penguasaan teknologi, preferensi fleksibilitas kerja, dan kebutuhan *work life balance*, membawa paradigma baru dalam manajemen sumber daya manusia. Dominasi mereka di angkatan kerja menciptakan tantangan sekaligus peluang bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas jam kerja dan *work life balance* terhadap produktivitas karyawan Gen Z melalui pendekatan studi literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas jam kerja memungkinkan karyawan bekerja lebih efisien sesuai waktu dan tempat yang nyaman, sementara *work life balance* membantu mengurangi stres, meningkatkan motivasi, dan mendorong produktivitas. Generasi Z sangat menghargai keseimbangan ini, yang tidak hanya meningkatkan kesejahteraan mental dan fisik mereka, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

**Kata kunci:** Gen Z, Fleksibilitas, Karyawan.

### 1. LATAR BELAKANG

Perbedaan generasi dalam lingkungan kerja menjadi salah satu subjek yang selalu muncul dalam perkembangan manajemen sumber daya manusia, dan konsep perbedaan generasi terus berkembang dari waktu ke waktu. Ada perbedaan karakteristik yang signifikan antara generasi Z dengan generasi lain (Febrianty & Muhammad, 2022). Salah satu faktor utama yang membedakan adalah penguasaan informasi dan teknologi, Generasi Z adalah generasi yang lahir pada tahun 1990-an dan tumbuh pada tahun 2000-an (Suzianti et al., 2023). Dilansir dari goodstats.id Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 mendominasi dengan jumlah sekitar 74,93 juta jiwa, atau 27,94% populasi. Generasi ini masih berada dalam

usia muda hingga remaja awal. Dominasi ini memberikan harapan akan potensi kemajuan dan perubahan di masa depan, karena generasi Z dilahirkan dimana akses ke informasi, khususnya internet telah menjadi budaya global, sehingga mempengaruhi nilai-nilai, pandangan, dan tujuan hidup (Febrianty & Muhammad, 2022).

Gen Z membawa paradigma baru dalam dunia kerja, Gen Z sebagai generasi yang adaptif, inovatif dan mereka cenderung lebih memilih pekerjaan yang bersifat fleksibel dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Selain karena Gen Z berada di era digital sehingga pekerjaan dinilai lebih efisien jika dikerjakan. Mengutip dari allrelease.id pada isu *work life balance* mendorong pekerja Gen Z untuk mencari pekerjaan yang memiliki fleksibilitas tinggi, terutama berkaitan dengan jam kerja dan tempat bekerja yang bisa dilakukan di manapun atau *work from anywhere* (WFA). Dengan ini membuktikan bahwa Gen Z pada saat ini memilih jam kerja yang fleksibilitas karena adanya *work from anywhere* (WFA).

Lingkungan kerja yang fleksibel adalah metode kerja yang diinginkan karena dapat melakukan banyak aktivitas kerja tanpa terhalang ruang dan waktu. Dengan lingkungan kerja yang fleksibel, pekerja dapat membuat pilihan yang memengaruhi kapan, di mana, dan berapa lama mereka terlibat dalam tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan (Mandalahi et al., 2024). Fleksibilitas waktu kerja membantu Gen Z mengelola tanggung jawab dengan lebih baik, memberi mereka ruang untuk istirahat atau menyelesaikan tugas personal tanpa terikat jam kerja kaku. Ini mengurangi stres dan *burnout*, sehingga meningkatkan produktivitas.

Selain fleksibilitas jam kerja, karyawan Gen Z mempertimbangkan beberapa hal lain salah satunya yaitu keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, menurut survei terbaru oleh (Lever, 2022) Sementara dua dari lima (40%) karyawan berencana untuk bertahan di pekerjaan mereka saat ini kurang dari setahun, tetapi presentase untuk karyawan Gen Z jauh lebih tinggi dengan 65% dari karyawan berencana untuk bertahan kurang dari setahun. Salah satu penyebab persentase untuk karyawan Gen Z karena keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Pasca pandemi, pekerja merasa sulit menyelaraskan kehidupan pribadi dan urusan pekerjaan mereka (Respati et al., 2023), masalah ini bukan karena pekerja tidak profesional, tetapi karena waktu yang lebih banyak terpakai untuk bekerja sehingga seakan-akan kehidupan mereka menjadi milik perusahaan (Cecelia Akinlade & Ayodele Nwaodike, 2021), karena hal tersebut pekerja merasa dilema karena merasa tidak adanya keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan atau biasa disebut dengan *work life balance*.

WLB (*work life balance*) penting untuk dicapai oleh karyawan karena dengan mengamati keseimbangan kepuasan, karyawan dapat merasakan bahwa mereka mampu

menyamakan antara kehidupan pribadi dengan rutinitas kantornya (Shabrina & Ratnaningsih, 2019). Secara sederhana keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada menjaga hubungan yang harmonis antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini melibatkan pengelolaan waktu dan energi secara sadar untuk memenuhi komitmen profesional dan pribadi sambil memprioritaskan perawatan diri dan kesejahteraan (Fatima & Srivastava, 2024), karyawan Gen Z sangat mementingkan hal tersebut mereka ingin memiliki *work life balance* yang baik tidak hanya baik untuk kesejahteraan mental dan fisik tetapi juga membantu dalam meningkatkan produktivitas, karena Gen Z ingin memiliki kehidupan yang seimbang agar tidak terjebak dalam stres atau burnout akibat pekerjaan yang berlebihan. Karyawan Generasi Z energik dan memprioritaskan kesehatan dan kebugaran mereka. Mereka berkembang dalam lingkungan kerja yang fleksibel, yang mengakomodasi preferensi mereka untuk keseimbangan kehidupan kerja dan kesejahteraan pribadi (Fatima & Srivastava, 2024).

Jika karyawan telah mendapatkan *work life balance* dalam pekerjaannya maka dapat menghasilkan impact baik yaitu meningkatnya kinerja produktivitas karyawan. Selain *work life balance*, kepribadian dan motivasi merupakan dua faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, kepribadian yang terbuka, fleksibel, dan memiliki orientasi ke masa depan dapat mendorong generasi Z untuk lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan situasi baru sementara, motivasi intrinsik yang berupa keinginan untuk melakukan sesuatu karena hal tersebut menyenangkan atau memuaskan, juga dapat meningkatkan produktivitas kerja generasi Z (Kusuma Putri, 2024). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, serta memberikan kesempatan untuk berkembang sesuai dengan nilai-nilai pribadi karyawan. Hal ini dapat meningkatkan rasa keterlibatan mereka dan pada akhirnya, mendorong produktivitas kerja yang lebih optimal dan menghasilkan peningkatan produktivitas karyawan, Jika produktivitas karyawan mengalami peningkatan akan sangat membantu perusahaan dalam berbagai aspek.

(Lukmiati et al., 2020) mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan, dengan demikian untuk mempengaruhi produktivitas karyawan pada generasi Z berupa dengan adanya fleksibilitas jam kerja dan *work life balance*. Melalui lingkungan kerja yang seimbang, generasi Z dapat merasa lebih termotivasi, berenergi, dan produktif, sehingga berkontribusi secara optimal terhadap kesuksesan perusahaan. Ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tercapai, karyawan cenderung lebih bahagia, termotivasi, dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka khususnya bagi generasi Z yang sangat mengedepankan *work life balance*. Sebaliknya, ketidakseimbangan yang terjadi dapat

menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja individu maupun tim.

Dapat diketahui bahwa perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Nur Baiti & Kustiyah, 2020). Produktivitas karyawan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan tercapai atau tidak dan mengenai keberlanjutan perusahaan juga, jika karyawan produktif, karyawan dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang lebih singkat, yang berdampak langsung pada efisiensi operasional perusahaan. Ada beberapa upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan diantaranya disiplin kerja, disiplin kerja merupakan penerapan yang penting bagi suatu perusahaan (Nur Baiti & Kustiyah, 2020). Dimana, semua aktivitas kerjanya dikendalikan oleh aturan-aturan yang harus ditaati setiap karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan lebih optimal (Nur Baiti & Kustiyah, 2020). Dengan adanya disiplin kerja memberikan dorongan kepada karyawan oleh perusahaan, karena diberlakukan sikap disiplin bagi karyawan yang akan memicu karyawan untuk bekerja lebih giat dan semangat serta menjadi pengaruh besar terhadap produktivitas kerja.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Generasi Z cenderung lebih terhubung dengan teknologi dan digitalisasi dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka tumbuh dalam era teknologi informasi yang pesat, sehingga memiliki keterampilan teknologi yang kuat dan memandang teknologi sebagai alat integral dalam kehidupan sehari-hari dan pekerjaan (Kusuma Putri, 2024), Gen Z memiliki ketertarikan lebih dengan pekerjaan yang memiliki sistem keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Fenomena pekerjaan yang diminati saat ini diantaranya suasana kerja di kantor yang menyenangkan namun tetap mengutamakan jadwal dengan fleksibilitas, selalu menggunakan teknologi baik dalam bekerja maupun berkomunikasi, serta dapat menggunakan pakaian yang nyaman untuk bekerja adalah ciri karyawan dari generasi Z (Rachmawati, 2019). Maka dari itu generasi Z memiliki harapan yang sedikit cukup berbeda dengan generasi lainnya terutama dengan mempertimbangkan fleksibilitas kerja yang berhubungan langsung dengan *work life balance*.

Pada penelitian Hamdani 2024 Penerapan fleksibilitas jam kerja pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) mengalami kendala, seperti kehadiran yang tidak sesuai jam kerja sehingga secara total kehadiran jam kerja tidak mencapai target. Padahal seharusnya jam kerja

yang fleksibel membawa beberapa manfaat yang baik untuk karyawan dan perusahaan dengan memberi karyawan waktu untuk tampil di luar peran pekerjaan dan ini membantu menyeimbangkan pekerjaan karyawan dan kehidupan sehingga akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014). Maka dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh fleksibilitas jam kerja terhadap peningkatan produktivitas.

Pada penelitian (Gibran et al., 2024), PT Pigeon Indonesia di beberapa tahun terakhir mengalami peningkatan signifikan dalam permintaan produk yang berdampak pada beban kerja karyawan, untuk menghadapi tantangan ini, Manajemen PT Pigeon berfokus untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dianggap salah satu kuncinya yaitu keseimbangan antara kehidupan kerja (*Work Life Balance*), *Work Life Balance* penting karena karyawan yang mampu mengelola waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih bahagia dan termotivasi dalam bekerja

Fleksibilitas jam kerja dan keseimbangan kehidupan kerja-kehidupan pribadi (*worklife balance*) telah terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh (Thomason et al., 2020) menemukan bahwa karyawan yang diberi kebebasan dalam menentukan jam kerja mereka cenderung lebih produktif karena dapat menyesuaikan waktu kerja dengan pola hidup mereka secara lebih efektif. Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga mengurangi tingkat kelelahan dan stres, yang pada gilirannya meningkatkan fokus dan kinerja mereka di tempat kerja.

### 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan jenis metode studi literatur, studi literatur yaitu pengkajian data dari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian untuk mendapatkan landasan teori dari masalah yang di akan teliti (Munib & Wulandari, 2021). Melalui penggunaan metode studi literatur, peneliti dapat membuat dasar teoritis yang kuat untuk penelitian dengan mengidentifikasi dan menganalisis teori-teori yang terkait dengan topik penelitian. Metode ini dipilih karena tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas jam kerja dan *work life balance* terhadap peningkatan produktivitas karyawan gen z menggunakan data yang diperoleh dari studi literatur. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber penelitian literatur yang berkaitan dengan topik penelitian. Selanjutnya, data ini diolah dan dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan yang relevan dengan tujuan penelitian.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Fleksibilitas Jam Kerja

Jadwal kerja yang fleksibel, atau *flexitime* memberikan kendali yang lebih personal kepada karyawan atas jam-jam mereka bekerja setiap (Malayu et al., 2022). Fleksibilitas jam kerja merujuk pada kemampuan organisasi untuk memberikan pilihan waktu kerja yang lebih variatif kepada karyawan, di luar standar jam kerja tradisional (9-to-5). Menurut Robbins dan Judge (2018), fleksibilitas jam kerja dapat diartikan sebagai "pengaturan kerja yang memungkinkan karyawan menyesuaikan waktu mulai dan selesai kerja berdasarkan kebutuhan pribadi mereka, dengan tetap mempertahankan total jam kerja yang disepakati." Fleksibilitas ini dapat mencakup pilihan untuk bekerja dari rumah, jam kerja yang tidak tetap, atau jadwal kerja mingguan yang disesuaikan.

Menurut (Malayu et al., 2022) Jadwal kerja fleksibel, atau *flexitime*, memberikan karyawan lebih banyak kendali pribadi atas jam kerja mereka setiap hari. Sementara itu, jadwal kerja yang dipadatkan, seperti yang telah dibahas sebelumnya, memungkinkan karyawan untuk menikmati waktu libur selama jam kerja "normal", namun mereka tetap harus mematuhi jadwal tetap yang ditentukan pada hari-hari kerja mereka.

Maka dari itu terdapat tiga indikator Fleksibilitas jam kerja menurut (Malayu et al., 2022), sebagai berikut: (1) berapa lama (*time flexibility*), (2) kapan (*timing flexibility*), dan dimana (*place flexibility*).

- 1) Berapa Lama (*Time Flexibility*): Mengacu pada kemampuan individu untuk mengatur atau menyesuaikan aktivitas mereka sesuai dengan preferensi waktu yang mereka miliki, baik dalam konteks belanja, konsumsi, maupun pekerjaan. Konsep ini memainkan peran penting dalam keputusan konsumen, terutama dalam dunia modern yang menuntut fleksibilitas tinggi.
- 2) Kapan (*Timing Flexibility*): *Timing flexibility* mengacu pada seseorang dalam proses memutuskan dan melaksanakan aktivitas tertentu, seperti berbelanja atau menggunakan layanan. Fleksibilitas waktu seringkali menjadi faktor penting dalam menarik konsumen, terutama dalam ekonomi modern yang dinamis. Penelitian menunjukkan bahwa waktu menjadi elemen kunci dalam keputusan konsumen, memengaruhi preferensi terhadap produk atau layanan.
- 3) Dimana (*Place Flexibility*): *Place flexibility* dalam konteks perilaku konsumen mengacu pada kemampuan konsumen untuk memilih lokasi yang paling sesuai bagi mereka untuk mengakses produk atau layanan. Konsep ini penting, terutama di era digital, di mana aksesibilitas fisik dan virtual terhadap barang atau jasa menjadi bagian

integral dari pengalaman konsumen. Penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas lokasi dapat memengaruhi loyalitas konsumen dan keputusan pembelian.

### ***Work Life Balance***

Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan (*work life balance*) adalah faktor yang penting bagi setiap organisasi dalam menentukan suatu kebijakan agar kualitas pegawai tetap seimbang dan kinerja pegawai semakin meningkat, *work life balance* ini memiliki dampak yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya Gen Z, jika *work life balance* diterapkan secara berkualitas akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dan menaikkan persentase kepuasan kerja. Maka dari itu, adanya WLB mampu menunjang atau mewujudkan kepuasan kerja seorang karyawan, di mana nantinya hal ini akan bermanfaat pula bagi suatu perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja (Maharani et al., 2023), *work life balance* memiliki arti bagaimana seseorang dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Nasyat & Wildiawanti, 2024).

Menurut (Ramadhani Anwar et al., 2023) *work life balance* terbagi menjadi tiga aspek yaitu yaitu keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan dan keseimbangan kepuasan. Dari ketiga indikator tersebut perusahaan maupun individu dapat bertanggung jawab untuk dapat fokus dalam menerapkan tiga indikator ini.

- 1) Keseimbangan Waktu: Keseimbangan waktu dalam *work life balance* yaitu kemampuan untuk membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan kehidupan bekerja menjadi tantangan yang semakin meningkat pada masa kini, dimana tantangan tersebut berangkat dari fakta bahwa sangat susah untuk menyeimbangkan kehidupan dan kerja secara langsung dan hal lain dalam kehidupan (Khateeb Károly, 2021). Terdapat pengaruh antara waktu bekerja dengan keseimbangan kehidupan kerja dengan indikasi bahwa seorang yang mampu mengatur jam kerjanya memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik (Fahrizal Isnı et al., 2022).
- 2) Keseimbangan Keterlibatan: Keterlibatan dalam keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan memastikan bahwa seseorang mampu sepenuhnya fokus pada tugas pekerjaan saat berada di tempat kerja, sekaligus terlibat secara aktif dan emosional dalam kehidupan pribadi ketika berada di luar jam kerja. Keterlibatan disini memiliki keterkaitan dengan keterlibatan psikologis yang seimbang dalam karier seseorang dan keluarganya. Seseorang yang mempunyai keseimbangan peran tidak akan mengalami konflik dan kebingungan dalam hal tersebut (Ramadhani Anwar et al., 2023)

- 3) **Keseimbangan Kepuasan:** Keseimbangan Kepuasan menggambarkan tingkat kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, di mana seseorang merasa puas dengan pencapaian kerja dan bahagia dengan kehidupan pribadinya. Jika karyawan sudah bisa menyeimbangkan antara kehidupan dan pekerjaan maka akan tercipta kepuasan dalam bekerja, serta karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memungkinkan untuk loyal terhadap perusahaan (Tirta & Enrika, 2020)

### **Peningkatan Produktivitas**

Produktivitas dapat didefinisikan sebagai rasio antara output (hasil produksi) dan input (sumber daya yang digunakan) dalam proses produksi. Peningkatan produktivitas merupakan proses yang melibatkan banyak faktor mulai dari SDM, teknologi, hingga lingkungan kerja. Pengukuran kinerja dan motivasi karyawan juga merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan produktivitas. Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi membantu suatu usaha untuk meraih keuntungan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan dengan tujuan untuk menumbuhkan sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya (Wahyuningsih, 2019).

Aspek sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan atau lembaga sangatlah vital, karena menjadi salah satu indikator utama produktivitas kerja karyawan. Kualitas SDM yang tinggi biasanya berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas, sementara kualitas SDM yang rendah dapat menghambat kinerja karyawan. Maka dari itu terdapat tiga indikator dari produktivitas menurut (Khotim Fadhli) sebagai berikut: (1) Efisiensi, (2) Efek sebenarnya, dan (3) Kualitas kerja.

- 1) **Efisiensi:** efisiensi dalam konteks produktivitas mengacu pada kemampuan untuk menghasilkan output maksimum dengan meminimalkan penggunaan input atau sumber daya seperti waktu, tenaga kerja, bahan baku, dan energi. Dalam produktivitas, efisiensi berfokus pada proses kerja yang dilakukan dengan cara paling optimal untuk mencapai hasil terbaik tanpa pemborosan. Efisiensi merupakan suatu hasil output dan input yang merupakan elemen penting dalam produktivitas kerja.
- 2) **Efek Sebenarnya:** mencerminkan perubahan nyata dalam efisiensi atau kapasitas kerja, bukan karena faktor eksternal atau sementara. Efek ini mengacu pada pencapaian tujuan

yang cepat dan tepat untuk menunjukkan sejauh mana produktivitas meningkat karena perubahan internal yang bersifat fundamental, seperti perbaikan proses, adopsi teknologi baru, atau peningkatan keterampilan tenaga kerja.

- 3) **Kualitas Kerja:** kualitas kerja dalam konteks produktivitas mengacu pada tingkat keunggulan hasil kerja yang dihasilkan oleh individu, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Kualitas kerja tidak hanya berfokus pada kuantitas atau jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga pada seberapa baik output tersebut memenuhi standar tertentu, seperti ketepatan, keandalan, dan nilai tambah.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Fleksibilitas jam kerja, work-life balance (WLB), dan peningkatan produktivitas saling berkaitan dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal. Fleksibilitas jam kerja memberikan karyawan kendali lebih besar atas kapan, dimana, dan berapa lama mereka bekerja, sehingga meningkatkan kenyamanan dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Penerapan WLB yang berkualitas mampu meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan, khususnya pada generasi muda seperti Gen Z yang sangat menghargai keseimbangan tersebut. Produktivitas karyawan, yang mencakup efisiensi, efek sebenarnya, dan kualitas kerja, merupakan indikator utama keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen memiliki peran penting dalam menciptakan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan sambil tetap memacu peningkatan kinerja perusahaan.

### **Saran**

Perusahaan disarankan untuk mengadopsi kebijakan fleksibilitas jam kerja, seperti sistem kerja hybrid atau jam kerja fleksibel, dengan panduan yang jelas agar tetap sejalan dengan target organisasi. Selain itu, memastikan karyawan memiliki waktu yang cukup untuk kebutuhan pribadi melalui program kesehatan mental, pelatihan manajemen waktu, dan cuti fleksibel dapat mendukung penerapan WLB yang lebih baik. Peningkatan produktivitas juga dapat dicapai dengan investasi pada pengembangan keterampilan karyawan melalui pelatihan dan adopsi teknologi baru, serta evaluasi rutin terhadap efisiensi dan kualitas kerja. Dengan mengintegrasikan fleksibilitas kerja, WLB, dan strategi peningkatan produktivitas secara terstruktur, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan sekaligus meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

## DAFTAR REFERENSI

- Akinlade, O. C., & Nwaodike, C. A. (2021). Work-life balance and job satisfaction of employees in Murtala Muhammed and Victor Attah International Airports in Nigeria. *KIU Journal of Social Sciences*, 7(2).
- Anwar, C. R., Dipoadmodjo, T. S. P., Haeruddin, M. I. W., Tawe, A., Haeruddin, M. I. M., Negeri, U. M., & Selatan, S. (2023). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) terhadap komitmen kerja karyawan PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 2(1).
- Baiti, K. N., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas kerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Vol. 04*(Issue 01).
- Fatima, S., & Srivastava, U. (2024). Exploring work-life balance strategies among Generation Z in the education sector: An exploratory analysis. *Educational Administration Theory and Practices*. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.4438>
- Febrianty, & Muhammad. (2022). *Manajemen sumber daya manusia yang pro Gen Z* (S. M. S. Dr. Febrianty, Ed.). Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Gibran, M. F., Khaeruman, K., & Abduh, E. M. (2024). Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Pigeon Indonesia. *INVESTASI: Inovasi Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 110–118. <https://doi.org/10.59696/investasi.v2i3.48>
- Isni, F., Amalia, L., & Anindita, R. (2022). 52563-158997-1-PB. *Unpublished manuscript*.
- Károly, F. R. K. (2021). Work-life balance: A review of theories, definitions, and policies. *Cross-Cultural Management Journal*, XXIII.
- Lever. (2022). *The state of internal mobility and employee retention report: February 2022 report*.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan pada karyawan staff produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3).
- Maharani, C., Diaz Kinanti, A., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1). <http://jurnal.umk.ac.id/index.php/perseptual>
- Malayuaja, J., Sahputra, N., & Alfirah. (2022). *Prosiding Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Mandalahi, S. H., Damayanti, S., Prasanti, T. A., & Maharani, A. (2024). Impact of flexible work environments on employee performance: Mediating roles of stress and work-life balance. *Ilomata International Journal of Management*, 5(3), 1042–1061. <https://doi.org/10.61194/ijjm.v5i3.1235>

- Munib, A., & Wulandari, F. (2021). Studi literatur: Efektivitas model kooperatif tipe course review horay dalam pembelajaran IPA di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 7(1), 160–172. <https://doi.org/10.29407/jpdn.v7i1.16154>
- Nasyat, Z., & Wildiawanti, M. (2024). Analisis pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada karyawan Kopi Kenangan. *JURILMA: Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia* (Issue 1). Online.
- Putri, P. K. (2024). Gen Z di dunia kerja: Kepribadian dan motivasi jadi penentu produktivitas kerja. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1).
- Respati, B. W., Ihwanudin, M., & Kurniawati, M. (2023). Copyright© Creative Commons Attribution 4.0 International License. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v10i02.5363>
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). 23570-48017-1-SM. *Unpublished manuscript*.
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of flexible working hours on work-life balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4(01), 20–23. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2014.41004>
- Suzianti, A., Amaradhanny, R. D., & Fathia, S. N. (2023). Fashion heritage future: Factors influencing Indonesian millennials and generation Z's interest in using traditional fabrics. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(4). <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100141>
- Thomason, B., Williams, H., Kerja, K., & Hidup, D. (2020). Seperti apa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan setelah pandemi?
- Tirta, A. H., & Enrika, A. (2020). Understanding the impact of reward and recognition, work-life balance, on employee retention with job satisfaction as a mediating variable on millennials in Indonesia. *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)*, 14. [www.jbrmr.com](http://www.jbrmr.com)
- Wahyuningsih, S. (2019). 413-808-1-SM. *Unpublished manuscript*.