



WORK LIFE BALANCE PADA GENERASI Z YANG BEKERJA PART TIME

Erlina Vina Firnanda¹, Laila Listiana Ulya²

Universitas Negeri Semarang^{1,2}

e-mail: erlinavina17@students.unnes.ac.id¹, lailalistianaulya@mail.unnes.ac.id²

Diterima: 16/7/2026; Direvisi: 28/7/2026; Diterbitkan: 5/8/2026

ABSTRAK

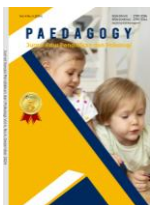
Fenomena meningkatnya keterlibatan Generasi Z dalam pekerjaan *part-time* menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak selalu berbanding lurus dengan tercapainya *work-life balance*. Di tengah upaya memenuhi kebutuhan ekonomi, pendidikan, dan kehidupan sosial secara bersamaan, kelompok ini menghadapi dinamika yang perlu dipahami melalui gambaran empiris mengenai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kajian ini memotret kondisi tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif terhadap 160 responden berusia 18–25 tahun yang dipilih melalui *purposive sampling*. Data diperoleh secara daring menggunakan *Work-Life Balance Scale* dan diolah dengan statistik deskriptif. Hasil analisis memperlihatkan bahwa 68,8% responden berada pada kategori sedang, sedangkan kategori tinggi dan rendah masing-masing mencapai 16,3% dan 15,0%. Pada tingkat dimensi, *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dan *Personal Life Interference with Work* (PLIW) berada pada kategori sedang, sementara *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) serta *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) termasuk kategori tinggi. Pola tersebut mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja pada pekerja muda lebih banyak dibentuk oleh kapasitas beradaptasi dalam menghadapi berbagai peran daripada sekadar rendahnya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan ini memperluas pemahaman mengenai karakteristik *work-life balance* pada pekerja Generasi Z sekaligus menjadi landasan bagi pengembangan lingkungan kerja yang lebih responsif terhadap kebutuhan mereka.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Generasi Z, Part-time, Statistik Deskriptif*

ABSTRACT

The growing participation of Generation Z in part-time employment suggests that workplace flexibility does not necessarily lead to the attainment of work-life balance. While simultaneously managing academic responsibilities, financial needs, and social commitments, this generation faces complex challenges that require a clearer empirical understanding of how balance between work and personal life is maintained. This study examined the phenomenon using a quantitative descriptive approach involving 160 respondents aged 18–25 years who were selected through purposive sampling. Data were collected online using the Work-Life Balance Scale and analyzed through descriptive statistics. The findings revealed that 68.8% of the respondents demonstrated a moderate level of work-life balance, whereas 16.3% and 15.0% were classified as having high and low levels, respectively. Across the dimensions, Work Interference with Personal Life (WIPL) and Personal Life Interference with Work (PLIW) were found at a moderate level, while Work Enhancement of Personal Life (WEPL) and Personal Life Enhancement of Work (PLEW) were categorized as high. These findings indicate that work-life balance among young part-time workers is shaped more by their capacity to adapt to multiple roles than merely by minimizing conflicts between work and personal life. The study contributes to a broader understanding of work-life balance among Generation Z workers and





provides a foundation for developing workplace environments that are more responsive to their characteristics and needs.

Keywords: *Work-life Balance, Generation Z, Part-Time Employment, Descriptive Statistics*

PENDAHULUAN

Perubahan lanskap pekerjaan telah membentuk cara pandang Generasi Z terhadap karier dan kualitas hidup. Pekerjaan dipahami tidak hanya sebagai sumber pendapatan, tetapi juga sebagai ruang pengembangan diri yang tetap memberi tempat bagi pendidikan, relasi sosial, dan kesehatan psikologis. Kecenderungan tersebut mendorong meningkatnya pilihan bekerja secara *part-time* karena menawarkan fleksibilitas dalam mengatur aktivitas sehari-hari. Dalam konteks ini, *work-life balance* menjadi salah satu pertimbangan ketika Generasi Z menentukan pilihan pekerjaan (Pelealu, 2025; Jol, 2025).

Fleksibilitas kerja tidak selalu menghasilkan keseimbangan yang diharapkan karena batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin sulit dipisahkan. Tuntutan untuk tetap produktif, selalu terhubung melalui teknologi digital, serta menjalankan berbagai peran secara bersamaan memperbesar tekanan yang dihadapi pekerja muda. Rattanaburi et al. (2026) mengungkapkan bahwa keinginan Generasi Z terhadap otonomi kerja sering disertai *digital fatigue*, ketidakjelasan waktu kerja, dan kekhawatiran terhadap perkembangan karier. Kondisi tersebut semakin kompleks ketika tekanan finansial dan meningkatnya biaya hidup turut memengaruhi kesejahteraan psikologis mereka (Tanjung et al., 2026).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, fleksibilitas waktu, serta kemampuan individu mengelola berbagai peran. Kesesuaian karakteristik pekerjaan mampu mendukung performa kerja (Rensiana et al., 2024), sedangkan fleksibilitas jam kerja membantu mempertahankan produktivitas dan motivasi (Anhar et al., 2025). Selain itu, *work-life balance* berkontribusi lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan faktor finansial (Fikri et al., 2026). Pada mahasiswa yang bekerja *part-time*, kemampuan menjaga keseimbangan tersebut juga berkaitan dengan meningkatnya *subjective well-being* (Astuti & Nurwidawati, 2023).

Meskipun kajian mengenai *work-life balance* terus berkembang, sebagian besar penelitian masih berfokus pada hubungan antarvariabel, implementasi *hybrid working*, budaya organisasi, maupun faktor psikologis yang memengaruhinya (Ambarwulan et al., 2025; Hendratmoko et al., 2026). Kajian nasional juga menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi oleh jam kerja, gender, pendapatan, tempat tinggal, dan aktivitas di luar pekerjaan, dengan dimensi *Personal Life Interference with Work* dan *Work Interference with Personal Life* sebagai aspek yang paling dominan (Mahardika et al., 2022). Namun, gambaran empiris mengenai kondisi *work-life balance* pada Generasi Z yang bekerja secara *part-time* masih relatif terbatas. Padahal, kelompok ini memiliki dinamika peran yang berbeda dibandingkan pekerja penuh waktu sehingga memerlukan perhatian tersendiri.

Karakteristik pekerja *part-time* menunjukkan bahwa mereka menghadapi situasi yang berbeda dibandingkan pekerja penuh waktu. Selain menjalankan pekerjaan, sebagian besar masih berada pada fase transisi menuju dunia kerja sehingga harus membagi perhatian antara aktivitas akademik, pengembangan kompetensi, kehidupan sosial, dan kebutuhan ekonomi. Fleksibilitas memang memberi keleluasaan dalam mengatur waktu, tetapi pada saat yang sama dapat memunculkan konflik peran dan ketidakjelasan batas kerja apabila tidak diimbangi kemampuan mengelola berbagai tuntutan tersebut (Ambarwulan et al., 2025; Rattanaburi et al.,



2026). Perbedaan karakteristik tersebut mengindikasikan bahwa kondisi *work-life balance* pada pekerja *part-time* tidak dapat disamakan dengan pekerja penuh waktu.

Keragaman temuan penelitian yang telah tersedia belum sepenuhnya menjelaskan bagaimana *work-life balance* dialami oleh Generasi Z yang bekerja secara *part-time*, khususnya dalam konteks pekerja muda di Indonesia. Sebagian besar studi masih menempatkan *work-life balance* sebagai variabel yang memengaruhi atau dipengaruhi faktor lain, sehingga informasi mengenai kondisi aktual yang dialami kelompok ini masih terbatas. Padahal, pemetaan kondisi empiris menjadi pijakan untuk memahami dinamika keseimbangan kehidupan kerja sebelum mengembangkan model hubungan antarvariabel maupun merancang kebijakan yang lebih sesuai dengan karakteristik pekerja muda. Atas dasar itu, penelitian ini diarahkan untuk mengisi ruang kajian yang masih belum banyak mendapat perhatian.

Penelitian ini bertujuan menggambarkan tingkat *work-life balance* pada Generasi Z yang bekerja secara *part-time*. Hasil penelitian diharapkan memperkaya literatur mengenai keseimbangan kehidupan kerja pada pekerja muda melalui penyajian bukti empiris yang lebih spesifik. Selain memberikan gambaran mengenai kondisi aktual responden, temuan penelitian juga dapat menjadi rujukan bagi organisasi dalam menyusun lingkungan kerja yang lebih adaptif terhadap karakteristik Generasi Z. Di samping itu, hasil penelitian ini diharapkan membuka peluang bagi pengembangan studi lanjutan yang mengaitkan *work-life balance* dengan berbagai faktor psikologis maupun organisasi pada konteks pekerja *part-time*.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data berlangsung selama Mei–Juni 2026 dengan fokus pada pemetaan kondisi *work-life balance* pada Generasi Z yang bekerja secara *part-time*. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam kerangka penelitian deskriptif untuk menggambarkan karakteristik fenomena tanpa menguji hubungan antarvariabel. Rekrutmen responden dilakukan secara daring melalui penyebaran tautan *Google Form* menggunakan Instagram, TikTok, dan WhatsApp. Sebelum berpartisipasi, setiap calon responden memperoleh penjelasan mengenai tujuan penelitian, kerahasiaan data, hak sebagai partisipan, serta memberikan persetujuan melalui *informed consent*, sehingga terkumpul 160 responden berusia 18–25 tahun yang dipilih menggunakan *purposive sampling* sesuai dengan kriteria penelitian.

Informasi penelitian diperoleh menggunakan *Work Life Balance Scale* versi adaptasi bahasa Indonesia yang memuat 15 butir pernyataan dengan lima alternatif jawaban, mulai dari skor 1 (*sangat tidak setuju*) hingga skor 5 (*sangat setuju*). Instrumen tersebut telah melalui proses adaptasi dan menunjukkan konsistensi internal yang baik sehingga dinilai layak digunakan pada penelitian ini. Seluruh kuesioner diisi secara mandiri oleh responden tanpa pendampingan peneliti untuk meminimalkan potensi bias selama proses pengisian. Skor setiap butir kemudian dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total *work-life balance* bagi masing-masing responden.

Sebelum dianalisis, seluruh data diperiksa terlebih dahulu untuk memastikan kelengkapan respons yang masuk. Proses pengolahan selanjutnya dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27 dengan menitikberatkan pada analisis statistik deskriptif guna menyajikan karakteristik responden berdasarkan usia dan jenis kelamin serta menggambarkan tingkat *work-life balance*. Klasifikasi tingkat *work-life balance* ditentukan melalui pendekatan *mean* hipotetik dan standar deviasi hipotetik sehingga setiap responden dapat dikelompokkan ke dalam kategori rendah, sedang, atau tinggi. Hasil analisis kemudian disajikan dalam bentuk





distribusi frekuensi, persentase, dan statistik deskriptif agar pola data yang diperoleh dapat dipahami secara sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian disajikan berdasarkan analisis statistik deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden serta tingkat *work-life balance* pada Generasi Z yang bekerja secara *part-time*. Penyajian hasil diawali dengan karakteristik responden sebagai gambaran umum sampel penelitian yang terlibat dalam penelitian ini. Selanjutnya disajikan distribusi tingkat *work-life balance* secara keseluruhan sebelum diuraikan berdasarkan setiap dimensi penyusunnya. Seluruh hasil disajikan dalam bentuk tabel dan grafik sehingga informasi yang diperoleh dapat ditampilkan secara ringkas serta mudah dipahami oleh pembaca.

Karakteristik responden penelitian disajikan pada Tabel 1. Tabel tersebut memuat distribusi responden berdasarkan kelompok usia dan jenis kelamin sebagai gambaran umum mengenai sampel penelitian. Penyajian karakteristik responden dilakukan untuk menunjukkan komposisi responden yang menjadi sumber data penelitian. Rincian karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik	n	%
Usia (tahun)		
18–20	13	8,1
21–23	133	83,1
24–25	14	8,8
Jenis Kelamin		
Laki-laki	24	15,0
Perempuan	136	85,0
Total	160	100

Berdasarkan Tabel 1, responden penelitian didominasi oleh kelompok usia 21–23 tahun dengan jumlah 133 orang atau 83,1% dari keseluruhan responden. Kelompok usia 18–20 tahun dan 24–25 tahun memiliki proporsi yang relatif lebih kecil, masing-masing sebanyak 13 orang (8,1%) dan 14 orang (8,8%). Berdasarkan jenis kelamin, responden perempuan berjumlah 136 orang (85,0%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 24 orang (15,0%). Data pada Tabel 1 menunjukkan komposisi responden yang digunakan sebagai dasar dalam penyajian hasil penelitian mengenai *work-life balance* pada Generasi Z yang bekerja secara *part-time*.

Distribusi Tingkat *Work-Life Balance*

Setelah karakteristik responden disajikan, analisis dilanjutkan dengan menggambarkan distribusi tingkat *work-life balance* pada seluruh responden. Penyajian ini bertujuan untuk menunjukkan proporsi responden yang berada pada setiap kategori *work-life balance* berdasarkan hasil pengelompokan skor yang diperoleh. Informasi tersebut disajikan dalam

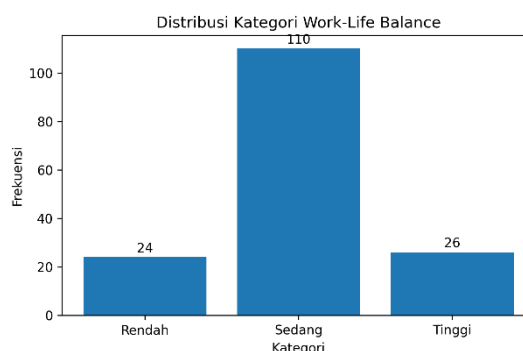
bentuk tabel agar memudahkan pembaca melihat distribusi frekuensi pada masing-masing kategori. Rincian distribusi tingkat *work-life balance* dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Tingkat *Work-Life Balance*

Kategori Frekuensi Persentase (%)		
Rendah	24	15,0
Sedang	110	68,8
Tinggi	26	16,3
Total	160	100

Berdasarkan Tabel 2, sebagian besar responden berada pada kategori sedang dengan jumlah 110 orang atau 68,8% dari keseluruhan responden. Responden yang termasuk dalam kategori tinggi berjumlah 26 orang (16,3%), sedangkan kategori rendah terdiri atas 24 orang (15,0%). Perbedaan jumlah responden pada setiap kategori menunjukkan variasi distribusi tingkat *work-life balance* yang diperoleh dari hasil pengelompokan skor penelitian. Informasi pada Tabel 2 memberikan gambaran mengenai sebaran tingkat *work-life balance* pada seluruh responden yang menjadi sampel penelitian.

Untuk memperjelas pola distribusi kategori *work-life balance*, data pada Tabel 2 selanjutnya disajikan dalam bentuk grafik. Penyajian grafik dimaksudkan untuk memudahkan pembaca dalam membandingkan jumlah responden pada setiap kategori secara visual. Grafik tidak menyajikan informasi baru, melainkan menampilkan data yang sama dalam bentuk visual sehingga distribusi kategori lebih mudah diamati. Visualisasi distribusi tingkat *work-life balance* dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Distribusi Kategori *Work-Life Balance* pada Generasi Z yang Bekerja secara *Part-Time*

Berdasarkan Gambar 1, kategori sedang memiliki jumlah responden paling banyak dibandingkan kategori lainnya. Perbedaan jumlah responden pada kategori rendah, sedang, dan tinggi tampak secara jelas melalui tinggi batang pada masing-masing kategori. Pola distribusi yang ditampilkan pada grafik konsisten dengan data yang telah disajikan pada Tabel 2. Oleh karena itu, Gambar 1 berfungsi sebagai pelengkap visual yang mempermudah pembaca dalam mengamati distribusi tingkat *work-life balance* pada responden.



Statistik Deskriptif Dimensi *Work-Life Balance*

Untuk memberikan gambaran yang lebih rinci mengenai kondisi *work-life balance*, analisis selanjutnya dilakukan pada setiap dimensi penyusunnya. Penyajian ini bertujuan untuk menunjukkan kecenderungan skor pada masing-masing dimensi berdasarkan nilai rata-rata empiris dan simpangan baku yang diperoleh dari hasil pengolahan data. Informasi tersebut disajikan dalam bentuk statistik deskriptif sehingga dapat memberikan gambaran mengenai kategori pada setiap dimensi tanpa membandingkan hubungan antarvariabel. Ringkasan hasil analisis setiap dimensi *work-life balance* disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Dimensi *Work-Life Balance*

Dimensi	Mean	SD	Kategori
<i>Work Interference with Personal Life</i> (WIPL)	12,32	4,47	Sedang
<i>Personal Life Interference with Work</i> (PLIW)	13,11	4,68	Sedang
<i>Work Enhancement of Personal Life</i> (WEPL)	8,09	1,40	Tinggi
<i>Personal Life Enhancement of Work</i> (PLEW)	12,45	1,69	Tinggi

Berdasarkan Tabel 3, dimensi *Work Interference with Personal Life* memiliki nilai rata-rata empiris sebesar 12,32 dengan simpangan baku 4,47 dan termasuk dalam kategori sedang. Dimensi *Personal Life Interference with Work* memiliki nilai rata-rata sebesar 13,11 dengan simpangan baku 4,68 yang juga berada pada kategori sedang. Sementara itu, dimensi *Work Enhancement of Personal Life* memperoleh nilai rata-rata sebesar 8,09 dengan simpangan baku 1,40, sedangkan dimensi *Personal Life Enhancement of Work* memiliki nilai rata-rata sebesar 12,45 dengan simpangan baku 1,69; kedua dimensi tersebut berada pada kategori tinggi. Data pada Tabel 3 menunjukkan ringkasan statistik deskriptif setiap dimensi *work-life balance* berdasarkan hasil pengukuran terhadap seluruh responden.

Secara keseluruhan, penyajian hasil pada Tabel 1, Tabel 2, Gambar 1, dan Tabel 3 memberikan gambaran mengenai karakteristik responden, distribusi tingkat *work-life balance*, serta kecenderungan skor pada setiap dimensi *work-life balance*. Seluruh hasil yang disajikan merupakan keluaran analisis statistik deskriptif sesuai dengan tujuan penelitian. Penyajian tersebut difokuskan untuk menggambarkan kondisi data yang diperoleh tanpa melakukan pengujian hubungan maupun perbedaan antarvariabel. Dengan demikian, hasil penelitian telah memberikan informasi deskriptif mengenai *work-life balance* pada Generasi Z yang bekerja secara *part-time* sebagai dasar untuk pembahasan pada bagian berikutnya.

Pembahasan

Kategori *work-life balance* yang didominasi oleh tingkat sedang memberikan gambaran bahwa keseimbangan kehidupan kerja pada Generasi Z tidak dapat dipahami sebagai kondisi yang bersifat tetap ataupun sepenuhnya ideal. Bagi pekerja *part-time*, keseimbangan lebih menyerupai proses penyesuaian yang terus berubah mengikuti dinamika peran yang mereka jalani setiap hari. Perubahan tuntutan akademik, pekerjaan, maupun kehidupan sosial membuat individu perlu terus melakukan negosiasi terhadap waktu, energi, dan prioritas yang dimiliki sehingga keseimbangan tersebut bersifat kontekstual. Pandangan ini selaras dengan konsep Fisher, Bulger, dan Smith yang memandang *work-life balance* sebagai interaksi timbal balik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sekaligus diperkuat oleh Maimunah et al. (2024) yang



menunjukkan bahwa konstruk tersebut memiliki validitas dan reliabilitas yang baik dalam mengukur *work-life balance* pada pekerja di Indonesia.

Apabila hasil penelitian ditempatkan dalam konteks perkembangan Generasi Z, kategori sedang justru merefleksikan karakteristik kelompok usia yang masih berada pada fase transisi menuju kehidupan profesional. Pada tahap ini, pekerjaan *part-time* bukanlah satu-satunya tanggung jawab yang harus diselesaikan karena aktivitas akademik, relasi sosial, dan pengembangan diri tetap berlangsung secara bersamaan. Kondisi tersebut menyebabkan keseimbangan yang terbentuk lebih dipengaruhi oleh kemampuan mengelola berbagai tuntutan daripada keberhasilan menghilangkan seluruh konflik yang muncul. Penjelasan tersebut sejalan dengan Mahardika et al. (2022) yang mengidentifikasi pengaruh jam kerja, aktivitas di luar pekerjaan, pendapatan, serta gender terhadap *work-life balance*, dan diperkuat oleh Sa'diyah et al. (2026) yang menempatkan manajemen waktu serta dukungan keluarga sebagai faktor yang membantu mahasiswa pekerja *part-time* mempertahankan keseimbangan antara tanggung jawab akademik dan pekerjaan.

Temuan lain yang menarik ialah bahwa pengalaman bekerja tampaknya tidak selalu dipersepsikan sebagai sumber tekanan oleh responden. Bagi sebagian Generasi Z, pekerjaan *part-time* juga menjadi ruang untuk memperoleh pengalaman, mengembangkan kompetensi, dan mempersiapkan diri memasuki dunia kerja sehingga berbagai tuntutan yang muncul dapat dimaknai sebagai bagian dari proses pembelajaran. Cara memandang pengalaman tersebut memungkinkan individu tetap mempertahankan tingkat *work-life balance* meskipun menjalankan beberapa peran secara bersamaan. Interpretasi ini selaras dengan Jasmine dan Utomo (2024) serta Anandita et al. (2025) yang menjelaskan bahwa *work-life balance* berkontribusi terhadap meningkatnya *employee engagement*, sehingga keterlibatan individu dalam pekerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi organisasi, tetapi juga oleh kemampuan mereka memaknai pengalaman kerja secara positif.

Temuan penelitian juga mengisyaratkan bahwa fleksibilitas kerja tidak dapat diposisikan sebagai satu-satunya faktor yang menentukan tercapainya *work-life balance*. Keleluasaan mengatur waktu baru memberikan manfaat ketika didukung lingkungan kerja yang menyediakan ruang berkembang, budaya kerja yang sehat, serta hubungan interpersonal yang mendukung proses adaptasi pekerja muda. Dengan demikian, fleksibilitas lebih tepat dipahami sebagai salah satu sumber daya yang membantu individu mengelola berbagai tuntutan daripada sebagai tujuan akhir dalam membangun keseimbangan kehidupan kerja. Perspektif tersebut konsisten dengan Rosita et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *flexible work arrangement* mampu meningkatkan *work-life balance* sekaligus menurunkan *turnover intention*, serta diperkuat oleh Yuliana et al. (2025) dan Purnamasari et al. (2025) yang menegaskan bahwa *work-life balance* memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja, bahkan melampaui pengaruh fleksibilitas jam kerja semata.

Dampak dari *work-life balance* tidak berhenti pada kemampuan individu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi meluas hingga memengaruhi berbagai aspek dalam pengalaman bekerja. Ketika keseimbangan tersebut dapat dipertahankan, pekerja cenderung menunjukkan kepuasan yang lebih tinggi, keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi, serta komitmen untuk mempertahankan pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakseimbangan yang berlangsung dalam jangka waktu tertentu berpotensi memicu kelelahan psikologis dan menurunkan kualitas kinerja karena sumber daya personal terus digunakan untuk menghadapi berbagai tuntutan yang saling bersaing. Pola tersebut sejalan dengan Pasaribu et al. (2025) yang mengaitkan *work-life balance* dengan kepuasan kerja





Generasi Z, didukung oleh Muhaimin et al. (2025) yang menunjukkan perannya dalam meningkatkan retensi karyawan melalui *job satisfaction*, serta diperkuat oleh Dhaniswari dan Sudarnice (2024) yang menemukan bahwa *work-life balance* berkontribusi positif terhadap kinerja, sedangkan *burnout* memberikan pengaruh yang berlawanan.

Apabila dicermati lebih jauh, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja pada pekerja *part-time* terbentuk melalui interaksi berbagai sumber daya yang dimiliki individu maupun lingkungan di sekitarnya. Kemampuan mengatur waktu, dukungan keluarga, fleksibilitas dalam bekerja, serta pengalaman kerja yang bermakna tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling melengkapi dalam membantu Generasi Z menghadapi tuntutan yang muncul secara bersamaan. Perspektif tersebut memperluas pemahaman bahwa *work-life balance* bukan sekadar kondisi minim konflik, tetapi mencerminkan kapasitas individu memanfaatkan berbagai sumber daya yang tersedia untuk mempertahankan kesejahteraan sekaligus produktivitas. Dengan demikian, keseimbangan kehidupan kerja lebih tepat dipandang sebagai proses adaptasi yang berkembang mengikuti perubahan situasi daripada sebagai kondisi yang bersifat statis.

Kontribusi utama penelitian ini terletak pada penyediaan gambaran empiris mengenai *work-life balance* pada Generasi Z yang bekerja secara *part-time*, kelompok yang masih relatif jarang mendapat perhatian dibandingkan pekerja penuh waktu. Dominasi kategori sedang mengindikasikan bahwa kemampuan menjaga keseimbangan lebih dipengaruhi oleh proses adaptasi terhadap berbagai tuntutan dibandingkan karakteristik pekerjaan semata. Temuan tersebut sekaligus memperlihatkan bahwa fleksibilitas kerja, dukungan sosial, serta pengalaman kerja yang bermakna merupakan elemen yang saling berkaitan dalam membentuk pengalaman keseimbangan kehidupan kerja pada pekerja muda. Oleh karena itu, pemahaman mengenai *work-life balance* perlu ditempatkan dalam kerangka yang lebih komprehensif dengan mempertimbangkan dinamika peran yang dijalani Generasi Z pada fase awal perkembangan karier mereka.

Implikasi praktis dari penelitian ini mengarah pada perlunya lingkungan kerja yang tidak hanya menawarkan fleksibilitas, tetapi juga menyediakan dukungan yang memungkinkan pekerja muda berkembang tanpa mengabaikan kesejahteraan psikologisnya. Organisasi dapat memanfaatkan temuan ini sebagai dasar dalam merancang kebijakan yang lebih adaptif terhadap karakteristik Generasi Z, sementara institusi pendidikan dapat menggunakannya sebagai pertimbangan dalam mendukung mahasiswa yang menjalani pekerjaan *part-time*. Kolaborasi kedua lingkungan tersebut menjadi relevan karena sebagian besar pekerja muda masih menjalankan peran akademik dan profesional secara bersamaan. Dengan demikian, upaya membangun *work-life balance* tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga memerlukan ekosistem yang mampu mendukung proses adaptasi mereka secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Work-life balance pada Generasi Z yang bekerja secara *part-time* lebih tepat dipahami sebagai kapasitas untuk beradaptasi terhadap berbagai tuntutan yang hadir secara bersamaan daripada sekadar kemampuan memisahkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dominasi kategori sedang mengindikasikan bahwa keseimbangan tersebut dibangun melalui proses penyesuaian yang terus berkembang seiring pengalaman individu dalam mengelola beragam peran. Pengalaman bekerja, dukungan lingkungan, dan kemampuan mengelola sumber daya personal tampak saling melengkapi dalam membentuk keseimbangan yang dimiliki pekerja muda. Perspektif ini memperluas pemahaman bahwa *work-life balance* merupakan proses yang





dinamis dan kontekstual sehingga tidak dapat dijelaskan hanya oleh karakteristik pekerjaan atau tingkat fleksibilitas kerja semata.

Pemaknaan tersebut memberikan landasan bagi organisasi maupun institusi pendidikan untuk membangun lingkungan yang tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga memfasilitasi pengembangan diri serta kesejahteraan psikologis Generasi Z yang menjalankan berbagai peran secara bersamaan. Temuan penelitian ini juga dapat menjadi pijakan awal dalam merumuskan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan pekerja muda pada fase transisi menuju dunia kerja. Pada sisi akademik, kajian berikutnya berpeluang memperluas pemahaman mengenai *work-life balance* melalui keterlibatan responden yang lebih beragam, perbandingan antara pekerja *part-time* dan *full-time*, maupun pengkajian variabel seperti *employee engagement*, *burnout*, *job satisfaction*, dan dukungan sosial. Pendekatan *longitudinal* ataupun *mixed methods* juga layak dipertimbangkan agar dinamika perubahan *work-life balance* dapat dipahami secara lebih utuh sepanjang perkembangan pengalaman kerja dan tahapan kehidupan individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwulan, G., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis *work-life balance* karyawan Generasi Z di Perusahaan XYZ. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa*, 3(3), 188–196. <https://ejurnal.kampusakademik.my.id/index.php/jipm/article/view/904>
- Anandita, S., Gunawan, A., & Febriyansyah, H. (2025). Exploring Gen Z engagement: Work-life balance and flexibility in creative programming work. *Journal of Educational Management Research*, 4(4), 1494–1503. <https://doi.org/10.61987/jemr.v4i4.1128>
- Anhar, R. A., Suryaningsih, A., & Fadillah, R. N. P. (2025). 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>
- Astuti, N. W., & Nurwidawati, D. (2023). Hubungan *work-life balance* dengan *subjective well-being* pada mahasiswa yang bekerja *part-time* di Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 122–144. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/54197>
- Dhaniswari, N. M. P., & Sudarnice, S. (2024). Pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1). <https://doi.org/10.24269/asset.v7i1.8910>
- Fikri, Z. A., Nuryadi, A. F., Saputri, N. L. L., Iman, K. M., Paryanti, A. B., & Sangapan, L. H. (2026). Pengaruh keuangan, stres kerja, dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Gen-Z. *Journal of Capital Markets and Banking*, 14(1), 346–373. <https://doi.org/10.63607/jcmb.v14i1.68>
- Hendratmoko, H., Mutiarawati, E. V., & Prabowo, H. (2026). External factors as mediators of *work-life balance* for Generation Z. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, 32(2), 88–102. <https://doi.org/10.46806/jep.v32i2.1898>
- Jasmine, J. A., & Utomo, P. (2024). The role of transformational leadership, *work-life balance*, and employee engagement on Gen Z's organizational commitment in the Indonesian creative industry. *Problems and Perspectives in Management*, 22(4), 576–587. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(4\).2024.43](https://doi.org/10.21511/ppm.22(4).2024.43)



- Jol, T. (2025). *Addressing the inclination for part-time employment: Understanding practically educated Gen Z women's perceptions of full-time employment in the Netherlands*. <https://gupea.ub.gu.se/items/4c39e416-9a69-400a-a7fe-df525d7822bc>
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). *Work-life balance pada karyawan Generasi Z. Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). *Work-life balance pada karyawan Generasi Z. Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Maimunah, F., Lestari Kadiyono, A., & Nugraha, Y. (2024). Reliabilitas dan validitas konstruk *work-life balance* pada *remote working employee* di Indonesia. *Tekmapro*, 19(1), 94–103. <https://doi.org/10.33005/tekmapro.v19i1.387>
- Muhaimin, M. I., Fauzan, R., & Saputra, P. (2025). Pengaruh *reward* dan *work-life balance* terhadap retensi karyawan melalui *job satisfaction* sebagai mediasi pada Generasi Z di *coffee shop* Pontianak. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(6), 169–181. <https://padangjurnal.web.id/index.php/menulis/article/view/339>
- Pasaribu, R., Lestari, T. D. Y., Rangkuti, N. A., Azyura, R., & Wadi, M. A. (2025). Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada Generasi Z. *Jurnal Akademik Ekonomi dan Manajemen*, 2(3), 662–672. <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jaem/article/view/5772>
- Pelealu, D. R. (2025). An exploration of *work-life balance* in Generation Z who have just entered the workforce. *International Journal of Enterprise Modelling*, 19(2), 131–138. <https://garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/5171732>
- Purnamasari, W., Setiyani, A., Sofiati, N. A., & Sudaryo, Y. (2025). The influence of flexible working hours, *work-life balance*, and compensation on Gen Z. *Research Horizon*, 5(5), 1843–1856. <https://doi.org/10.54518/rh.5.5.2025.773>
- Rattanaburi, K., Ketwan, P., & Hernandez, A. C. (2026). Generation Z's *work-life balance*, mental welfare, and career ambitions: The impact of digital workspaces, psychological resilience, and social media influence. *Social Sciences & Humanities Open*, 13, 102791. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2026.102791>
- Rensiana, S., Wulandari, J., & Roni, M. (2024). Analysis of job characteristics, performance, and *work-life balance* in Generation Z workers. *Indonesian Journal of Economics and Management*, 5(1), 39–49. <https://doi.org/10.35313/ijem.v5i1.6406>
- Rosita, F., Noermijati, N., Margono, M., & Susilowati, C. (2024). The role of flexible work arrangement, job embeddedness, and *work-life balance* in reducing *turnover intention*: Study on Millennials and Generation Z employees. *Journal of the Community Development in Asia*, 7(2), 53–69. <https://doi.org/10.32535/jcda.v7i2.2987>
- Sa'diyah, Z., Risma, A., Akhyari, D. K., Claresta, P. L., Eden, G. R., Aini, R. N., & Airswati, L. D. (2026). Peran manajemen waktu dan dukungan keluarga dalam membentuk *work-life balance* mahasiswa *part-time* Universitas Mulawarman. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 2(2), 4223–4243. <http://indojournal.com/index.php/ekopedia/article/view/3096>
- Tanjung, R. F. P., Kanamahaya, W. B., Putri, K. S., Jacob, I. J. G., Putri, Z. A., & Seisabila, R. S. (2026). Dampak *burnout* dan *financial pressure* terhadap kesehatan mental Generasi Z dalam situasi *sandwich generation*. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(3), 2587–2593. <http://indojournal.com/index.php/jisoh/article/view/3882>





PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi

Vol. 6, No. 3, Juli-September 2026

e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336

Online Journal System : <https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy>



Jurnal P4I

Yuliana, I., Makiah, M., & Febriana, W. (2025). Meningkatkan kepuasan kerja: Peran *work-life balance* dalam memediasi fleksibilitas dan budaya kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(2), 963–974. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v5i2.1383>

