

Psikologi_Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Work Engagement Pada Generasi Z Yang Bekerja Di Perusahaan Startup Yogyakarta

by Enjelya Dewi Pitaloka 212303047

Submission date: 15-Aug-2025 03:34PM (UTC+0700)

Submission ID: 2729925278

File name: Turnitin_cekkkkkkkkkk.pdf (676.82K)

Word count: 8408

Character count: 54479

HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA GENERASI Z YANG BEKERJA DI PERUSAHAAN *STARTUP* YOGYAKARTA

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Program Studi Psikologi (S-1) Fakultas Ekonomi dan Sosial

Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta



Disusun oleh:

Enjelva Dewi Pitaloka

212303047

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS EKONOMI DAN SOSIAL
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA**

2025

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan fondasi utama bagi setiap organisasi. Perusahaan yang menghargai karyawannya sebagai aset akan berusaha membangun suasana kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas, sehingga memberikan pengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara menyeluruh. Lebih dari sekadar produktivitas, perusahaan perlu memastikan kenyamanan dan keamanan karyawan agar mereka merasa dihargai dan menikmati pekerjaan mereka sebagai bagian dari perjalanan hidup yang bermakna (Bantam, 2022).

Keterikatan kerja atau dikenal sebagai *work engagement*, menjadi tantangan bagi perusahaan. *Work engagement* adalah suatu keadaan yang positif, memuaskan, serta mencerminkan motivasi afektif yang berhubungan dengan kesejahteraan dalam pekerjaan. Kondisi ini dapat dipandang sebagai lawan dari kejenuhan kerja (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris., 2008). Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) kondisi ini ditandai dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Keterikatan kerja dapat menjadi tantangan bagi perusahaan ketika karyawan mengalami tingkat keterikatan yang rendah. Rendahnya *work engagement* ini dapat terlihat dalam berbagai bentuk. Menurut Schaufeli dan Bakker (2010), seorang karyawan dianggap memiliki tingkat keterikatan kerja yang rendah jika ia menunjukkan minat yang kurang terhadap perusahaan dan tidak

memiliki semangat dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, karyawan dengan *work engagement* rendah cenderung merasa bahwa pengalaman kerja mereka tidak berarti. Felicia, Gotani, Helbert, Leonardi, dan Willy (2022) menyatakan bahwa rendahnya keterikatan kerja pada karyawan dapat terlihat dari kurangnya semangat dan dedikasi mereka terhadap perusahaan.

Tingkat keterikatan kerja (*work engagement*) rendah menyebabkan dampak negatif bagi perusahaan. Salah satu dampaknya adalah meningkatnya intensi *turnover*, yaitu niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Menurut penelitian Cahyana dan Prahara (2020), rendahnya *work engagement* berbanding lurus dengan tingginya intensi *turnover*. Ketika karyawan memiliki semangat, dedikasi, dan keterikatan yang rendah, hal ini cenderung mendorong mereka untuk mencari peluang kerja di tempat lain.

Kemudian, rendahnya *work engagement* dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Madyaratri dan Izzati (2022) mengungkapkan bahwa tingkat keterikatan kerja yang rendah berdampak negatif pada kualitas kerja karyawan. Hal ini sering kali disebabkan oleh kurangnya motivasi untuk memberikan usaha terbaik. Selain itu, Marwanto (2022) menambahkan bahwa *work engagement* yang rendah berkontribusi pada rendahnya kinerja karyawan, di mana hal ini membuat mereka kurang bertanggung jawab dan kurang empati terhadap pekerjaan mereka secara individu. Selanjutnya, rendahnya tingkat keterikatan kerja dapat mengakibatkan penurunan produktivitas. Yunita (2019) mencatat bahwa *work engagement* yang rendah berdampak negatif pada produktivitas karyawan. Herlina dan Izzati (2021)

menambahkan bahwa karyawan dengan keterikatan kerja yang rendah cenderung melakukan aktivitas yang tidak produktif, seperti berbincang-bincang atau bermain ponsel selama jam kerja. Selain itu, Qodrianty dan Mustopo (2022) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai tingkat *work engagement* rendah dapat mengurangi produktivitas keseluruhan organisasi.

Meskipun keterikatan kerja (*work engagement*) adalah aspek yang penting, tidak semua perusahaan berhasil memiliki karyawan dengan tingkat keterikatan yang tinggi. Berdasarkan survei Gallup (2022) pada karyawan di Amerika Serikat dan Kanada, menunjukkan bahwa tingkat keterikatan pekerja secara global cenderung stabil tetapi tetap berada pada level yang rendah sejak pandemi. Selaras dengan penelitian di Indonesia oleh Shabrina dan Mardawan (2017) pada karyawan PT Silkargo Indonesia menunjukkan 70% pekerja mempunyai tingkat keterikatan kerja yang rendah, sementara hanya 30% yang menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa *work engagement* masih menjadi tantangan besar bagi banyak organisasi, baik di tingkat global maupun nasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Bertolomeus dan Putrianti (2019) pada staf Universitas X di Yogyakarta menunjukkan bahwa tingginya keterlibatan kerja dan kepuasan kerja disebabkan oleh adanya perasaan positif terhadap pekerjaan yang dijalankan. Selain itu, terpenuhinya aspek-aspek kepuasan kerja seperti kompensasi, peluang kenaikan jabatan, hubungan interpersonal dengan sesama karyawan, serta pengawasan yang baik turut berkontribusi. Hal ini kemudian berkaitan dengan keterlibatan pegawai yang tinggi, di mana

mereka mampu menunjukkan semangat dan energi yang besar dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Tingkat keterikatan kerja yang rendah terlihat pada generasi Z yaitu meliputi individu yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012 (Rinaldi & Herlina, 2022). Menurut Astuti dan Heryadi (2023) salah satu hal yang membedakan generasi Z dari generasi sebelumnya adalah kemampuan mereka dalam menguasai teknologi dan informasi, yang sudah menjadi bagian penting dalam kehidupan mereka, sehingga memengaruhi nilai-nilai, perspektif, serta tujuan hidup generasi ini. Pandangan tersebut mendorong perusahaan masa kini untuk memusatkan perhatian pada upaya meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan serta organisasi tempat mereka bekerja. Statnicke, Savaneviciene, dan Sakys (2019) mengindikasikan bahwa tingkat keterlibatan kerja pada generasi ini cenderung lebih rendah dibandingkan generasi sebelumnya seperti *baby boomer*, X, dan Y. Skor rata-rata *work engagement* untuk generasi Z tercatat sebesar 3,78 jauh di bawah angka 4,6 untuk *baby boomer*, 4,84 untuk generasi X, dan 4,45 untuk generasi Y.

Dengan rendahnya tingkat *work engagement* ini, karyawan dari generasi Z lebih cenderung melakukan perpindahan karier. Qoesatieq (2019) mencatat bahwa 57,3% dari generasi Z memilih untuk berganti pekerjaan setelah satu tahun bekerja. Sebagai perbandingan, hanya 42,5% dari generasi X yang bertahan lebih dari lima tahun di satu tempat kerja, sementara 76,7% dari generasi Y bertahan antara satu hingga dua tahun. Bahkan, penelitian oleh

Maxwell dan Broadbridge (Hutanu, Berteau, & Iftode, 2020) menunjukkan bahwa 30% dari generasi Z lebih memilih meninggalkan pekerjaan pertama mereka dalam waktu kurang dari satu tahun. Temuan ini menunjukkan bahwa generasi Z memiliki kecenderungan untuk berpindah karier lebih cepat dibandingkan dengan generasi lainnya. Sehingga, penting dilakukan penelitian lebih lanjut terkait *work engagement* di kalangan pekerja generasi Z.

Secara khusus, generasi Z lebih rentan terhadap dampak rendahnya *work engagement*. Penelitian Andriani, Disman, Ahman, dan Santoso (2023) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work engagement* dengan intensi *turnover* pada generasi Z. Dengan kata lain, semakin rendah tingkat keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan generasi Z, semakin tinggi kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini menunjukkan pentingnya upaya perusahaan dalam meningkatkan keterikatan kerja guna mengurangi risiko *turnover*, terutama di kalangan generasi muda.

Tingkat *work engagement* yang tinggi di kalangan generasi Z tidak hanya akan meningkatkan produktivitas tetapi juga memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Tak terkecuali pada perusahaan *startup* yang kini menjadi fenomena yang berkembang pesat dalam dunia bisnis, khususnya di Indonesia. Berdasarkan data dari *Startup Ranking* pada 10 Mei 2023, Indonesia memiliki sekitar 2.492 *startup*, menjadikannya negara dengan jumlah *startup* terbesar keenam di dunia (Akbar, 2024). Istilah *startup*

merujuk pada perusahaan yang beroperasi dalam sektor teknologi dan informasi, yang masih dalam tahap awal operasional serta berfokus pada pengembangan serta riset untuk memperoleh pasar yang sesuai (Bakhar dkk., 2023).

Pertumbuhan *startup* di Indonesia sangat cepat dan didukung oleh perkembangan pesat internet, yang membuat *startup* semakin populer dan berkembang setiap tahunnya. Kehadiran *startup* yang mengandalkan teknologi dan digitalisasi ini mengubah paradigma bisnis konvensional dan memperkaya ekosistem digital di Indonesia. Kota Yogyakarta menjadi pilihan utama bagi industri *startup* digital nasional dengan lahirnya sekitar 190 *startup* dalam lima tahun terakhir. Menurut riset dari Jogja Digital Valley, 32,33% *startup* memilih Yogyakarta karena biaya operasional yang lebih terjangkau. Selain itu, kota ini juga menawarkan sumber daya manusia yang berkualitas serta dukungan akses internet yang memadai, sehingga mendukung perkembangan ekosistem *startup* digital di Yogyakarta (Suryani & Ramdhon, 2021).

Ries (2011) mengungkapkan bahwa salah satu ciri khas utama *startup* dibandingkan perusahaan konvensional adalah sifatnya yang beroperasi dalam kondisi pasar yang tidak pasti dan dinamis, mereka harus menemukan model bisnis yang sesuai di tengah perubahan pasar yang cepat. Ketidakpastian yang dihadapi *startup* berasal dari dua sumber utama. Ketidakpastian internal meliputi minimnya pengalaman, tradisi perusahaan yang masih baru, serta proses dan rutinitas yang masih dalam tahap

pengembangan. Sementara itu, ketidakpastian eksternal berkaitan dengan kondisi pasar yang kompleks dan terus berubah (Fazira, Wisesa, & Wijaya, 2022). Kondisi ini menuntut *startup* untuk terus berinovasi dan beradaptasi agar tetap bertahan serta berkembang dalam ekosistem bisnis yang kompetitif.

Dalam upaya memahami *work engagement* pada generasi Z yang bekerja di perusahaan *startup* Yogyakarta, penulis melakukan wawancara singkat pada tanggal 15 April 2025 sebagai studi pendahuluan dengan tiga karyawan yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012. Berdasarkan wawancara tersebut didapatkan hasil bahwa generasi Z memandang perusahaan *startup* sebagai tempat yang tepat untuk menyalurkan *passion* dan kreativitas mereka. Perusahaan *startup* juga dianggap sebagai simbol inovasi dan kewirausahaan yang memberikan peluang untuk menciptakan sesuatu yang baru serta berdampak positif bagi masyarakat.

Di samping itu, nilai sosial perusahaan yang sejalan dengan prinsip pribadi generasi Z, seperti keberlanjutan serta tanggung jawab sosial, turut menjadi pertimbangan penting dalam memilih berkarir di perusahaan *startup*. Akan tetapi di sisi lain, perusahaan *startup* sering kali memiliki peraturan yang dinamis dan fleksibel sehingga tidak selalu ada aturan yang mengikat secara ketat. Kondisi ini menyebabkan jam kerja menjadi tidak teratur dan kadang-kadang sulit diprediksi. Fleksibilitas yang tinggi ini dapat menimbulkan tantangan bagi generasi Z dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Ketidakpastian jadwal kerja juga berpotensi

menimbulkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas dan keterlibatan kerja mereka.

Berdasarkan studi awal yang dilakukan, *work engagement* merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja generasi Z yang bekerja di perusahaan *startup* Yogyakarta. Menurut Bakker dan Albrecht (Bantam, 2022), *work engagement* dipengaruhi oleh *personal resource* dan *job resource*. *Personal resource* membantu individu dalam melakukan evaluasi diri secara positif, sementara *job resource* meliputi berbagai cara untuk menyelesaikan masalah, seperti umpan balik kinerja, dukungan dari rekan kerja, dan evaluasi di tingkat organisasi.

Generasi Z memiliki perspektif yang khas mengenai *work life balance* serta *work engagement*. Menurut Twenge (2019), generasi ini lebih mengutamakan kesejahteraan mental serta fisik, serta berusaha menemukan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan pribadi mereka. Hal ini sangat penting karena keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki dampak langsung pada produktivitas serta kepuasan kerja. Keseimbangan ini krusial untuk memastikan karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal tanpa mengorbankan kesehatan mental serta fisik mereka.

Akbar (2024) mengungkapkan bahwa generasi Z menunjukkan ketertarikan yang kuat untuk berkarir di perusahaan *startup* karena beberapa alasan yang berkaitan dengan karakteristik dan nilai-nilai mereka. Salah satu faktor utama adalah fleksibilitas lingkungan kerja yang ditawarkan oleh

perusahaan *startup*, seperti jam kerja yang tidak kaku dan budaya kerja yang mendukung inovasi serta kolaborasi. Hal ini sangat sesuai dengan preferensi Gen Z yang mengutamakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Selain itu, Gen Z cenderung menghindari struktur hierarki yang kaku dan birokrasi yang sering ditemukan di perusahaan besar. Mereka lebih memilih komunikasi yang terbuka dan struktur organisasi yang horizontal, yang umumnya ada di perusahaan *startup* (Akbar, 2024).

Penelitian oleh Wijaya dan Soeharto (2021) menyebutkan bahwa *work life balance* (WLB) sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* karyawan. *Work life balance* adalah konsep penting yang bertujuan untuk menjaga harmoni antara aktivitas pekerjaan serta kehidupan pribadi (Wijaya dan Soeharto, 2021). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki hubungan signifikan dengan *work engagement*. Sebagai contoh, penelitian oleh Tristiyanti, Istiqomah, dan Rachmah (2018) menemukan terdapat hubungan positif antara *work life balance* dan *work engagement*.

Selain itu, penelitian Lie dan Sukmarani (2023) mengungkapkan bahwa perusahaan yang berpotensi memberikan *work life balance* kepada karyawannya cenderung memiliki karyawan dengan motivasi lebih tinggi serta produktivitas yang optimal. Generasi Z memiliki ekspektasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, khususnya terkait dengan aspek fleksibilitas serta perhatian terhadap kesejahteraan mental. Ketika mereka

merasa bahwa perusahaan mendukung *work life balance*, mereka lebih mungkin terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan temuan Rachmadini dan Riyanto (2020), menyatakan generasi Z sangat menghargai penerapan *work life balance* dan cenderung tidak menjadikan pekerjaan sebagai prioritas utama dalam hidup mereka. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki kendali atas *work life balance*, hal ini dapat meningkatkan *work engagement* mereka. Selanjutnya Suganda (2022) menegaskan bahwa penerapan *work life balance* yang baik dapat mengurangi risiko karyawan meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan agar mampu membuat suasana kerja yang mendukung *work life balance*.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah disampaikan sebelumnya terdapat hubungan antara *work life balance* dengan *work engagement*, hal ini mendorong peneliti untuk melakukan pengujian ulang terkait *work life balance* dengan *work engagement* pada generasi Z yang bekerja di perusahaan *startup* Yogyakarta. Sehingga, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut hubungan antara kedua variabel tersebut dengan harapan dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen perusahaan dalam mewujudkan suasana kerja yang mendukung *work life balance* dan meningkatkan *work engagement* karyawan. Dengan mengangkat judul penelitian yaitu “Hubungan antara *work life balance* dengan *work*

engagement pada generasi Z yang bekerja di perusahaan *startup* Yogyakarta”.

2 B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan *work engagement* pada generasi Z yang bekerja di perusahaan *startup* Yogyakarta.

9 C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pengalaman serta memperluas prespektif akademis terkait hubungan antara *work life balance* dan *work engagement* pada generasi Z sebagai referensi dalam mengembangkan keilmuan psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Karyawan Generasi Z

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep *work life balance* dan *work engagement*, yang sangat relevan bagi karyawan generasi Z. Dengan meningkatnya tantangan di dunia kerja, pemahaman ini penting untuk membantu mereka dalam mencapai produktivitas yang optimal.

b. Manfaat Bagi Perusahaan Startup

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada perusahaan tentang pentingnya *work life balance* dalam meningkatkan *work engagement* karyawan. Dengan memahami hubungan ini, perusahaan dapat mengembangkan kebijakan yang mendorong peningkatan *work engagement* sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja khususnya karyawan generasi Z.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dasar maupun acuan awal bagi peneliti berikutnya yang akan mengkaji variabel *work life balance* dan *work engagement* pada generasi Z dalam penelitian selanjutnya.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai *work engagement* maupun *work life balance* sudah banyak dilaksanakan. Namun jika ingin mencari referensi, belum ada penelitian dengan judul yang sama terkait penelitian yang akan dilaksanakan mendatang. Keaslian penelitian dimaksudkan untuk mengacu pada penelitian sebelumnya yang memiliki ciri-ciri berbeda dalam satu lingkup penelitian seperti topik penelitian, teori penelitian, alat ukur penelitian, dan subjek penelitian.

Penelitian oleh Salsabilla dan Izzati (2023), menggunakan teori variabel ²² *work engagement* dari Bakker dan Leiter, sedangkan variabel *work life balance* ² dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikembangkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith, sementara ² skala *work engagement* dirancang berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Bakker dan Leiter. Skala *work life balance* dibuat dengan merujuk pada ¹⁰ dimensi-dimensi yang dipaparkan oleh Fisher, Bulger, dan Smith. Penelitian ini berfokus pada subjek berupa guru di Yayasan X.

Kemudian penelitian lain untuk mengevaluasi hubungan dua variabel pernah juga dilakukan oleh Lie dan Sukmarani (2023) menggunakan teori variabel *work engagement* dari Schaufeli dan Bakker, sedangkan variabel ²² *work life balance* menggunakan teori dari Fisher, Bulger, dan Smith. Skala *work engagement* dalam penelitian ini memakai ³ *Utrecht Work engagement Scales versi 9* (UWES-9), dan skala *Work life balance* (WLB) yang ³ dikembangkan oleh Fisher. Subjek penelitian ini adalah karyawan di PT X.

Selanjutnya ³ penelitian dilakukan oleh Rebecca, Sarinah, dan Putra (2020) menggunakan teori variabel *employee engagement* dari Luthans, sedangkan variabel *work life balance* memakai teori dari Marciano. Skala *employee engagement* dan skala *work life balance* menggunakan skala yang dibuat sendiri untuk mengeksplorasi hubungan antara kedua variabel tersebut. Dengan subjek pada penelitian tersebut yaitu karyawan pada PT Bank Sinarmas KC Medan.

Kemudian penelitian lain dilakukan oleh Wijaya dan Soeharto (2021), menggunakan teori variabel *work engagement* dari Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker, sedangkan variabel *work life balance* menggunakan teori dari Lockwood. Skala *work engagement* dan skala *work life balance* disusun sendiri oleh peneliti. Subjek pada penelitian adalah karyawan Politeknik X Yogyakarta.

Terkait keaslian penelitian yang akan peneliti laksanakan memiliki karakteristik yang sangat sama dalam tema kajian, dan posisi variabel penelitian yang digunakan dengan pemaparan berikut ini:

1. Keaslian Topik Penelitian

Topik pada penelitian ini peneliti menyadari tidak original karena pernah dilakukan oleh Salsabilla dan Izzati (2023), Lie dan Sukmarani (2023), Rebecca, Sarinah, dan Putra (2020), serta Wijaya dan Soeharto (2021). Dengan penelitian menghasilkan kebermanfaatan terkait dengan *work life balance* dan *work engagement*.

2. Keaslian Teori Penelitian

Penelitian pada teori *work engagement* peneliti menggunakan teori dari Schaufeli dan Bakker (2004), dan pada teori *work life balance* peneliti menggunakan teori dari Fisher, Bulger, dan Smith (2009). Penelitian lain yang menggunakan teori sama juga pernah dilakukan oleh Himawan (2023), Gunawan, Kristiana, dan Nugraha (2022), serta Alba (2024).

3. Keaslian Alat Ukur Penelitian

Adapun pengukuran *work engagement* dalam penelitian ini menggunakan UWES-9 *Version* oleh Schaufeli dan Bakker yang telah digunakan pada penelitian yang sudah diadaptasi dalam bahasa Indonesia oleh Kristiana, Fajrianti, dan Purwono (2018). Kemudian pengukuran *work life balance* dalam penelitian ini menggunakan *Work life balance Scale (WLBS)* dari Fisher dkk. (2009) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan, Nugraha, Sulistiana, dan Harding (2019).

4. Keaslian Subjek Penelitian

Keaslian subjek penelitian terletak pada fokus khusus pada generasi Z di perusahaan *startup*. Penelitian oleh Rachmadini dan Riyanto (2020) menyebutkan generasi Z sangat menghargai *work life balance*. Dengan memilih subjek penelitian yang spesifik ini, studi ini dapat menggali lebih dalam mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi *work engagement* mereka dalam konteks perusahaan tertentu. Selain itu, pemilihan perusahaan *startup* sebagai lokasi penelitian memberikan kesempatan untuk mengeksplorasi dinamika internal perusahaan dan bagaimana kebijakan serta budaya organisasi dapat berkontribusi dengan *work life balance* dan *work engagement* karyawan generasi Z secara lebih mendetail.

Berdasarkan hasil tinjauan peneliti terhadap berbagai penelitian terdahulu, belum ditemukan studi yang membahas topik yang sama. Dengan

demikian, dapat diberi kesimpulan bahwa penelitian yang akan dilakukan ini memiliki keaslian dan belum pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian ini memiliki keaslian subjek dan topik penelitian yaitu generasi Z yang bekerja di perusahaan *startup*.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Azwar (2019), variabel penelitian merupakan nilai yang melekat pada objek, individu, maupun aktivitas tertentu yang telah dipilih untuk diteliti dan dianalisis secara mendetail oleh peneliti guna memperoleh kesimpulan.

Variabel-variabel yang digunakan untuk pengujian hipotesis pada penelitian

ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Tergantung : *Work engagement*
2. Variabel Bebas : *Work life balance*

B. Definisi Operasional

1. *Work Engagement*

Work engagement merupakan kondisi psikologis positif yang mendorong generasi Z di perusahaan *startup* Yogyakarta untuk berkomitmen secara intelektual dan emosional, sehingga mereka merasa menjadi bagian yang tak terpisahkan dari pekerjaannya dan mampu memberikan kontribusi di tempat kerja.

Pengukuran *work engagement* dalam penelitian ini menggunakan UWES-9 *Version* oleh Schaufeli dan Bakker yang telah diadaptasi dalam bahasa Indonesia oleh Kristiana dkk. (2018). Skor yang diperoleh dari skala ini merepresentasikan tingkat *work engagement* dimana semakin tinggi skor yang didapat, semakin baik tingkat keterikatan kerja individu, begitu pula sebaliknya.

2. *Work Life Balance*

⁶ *Work life balance* adalah kondisi dimana kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan dapat mengefektifkan performa generasi Z di perusahaan *startup* Yogyakarta dalam peran-peran yang dijalankan.

¹³ Pengukuran *work life balance* dalam penelitian ini ⁴ menggunakan *Work life balance Scale* (WLBS) dari Fisher dkk. (2009) telah diadaptasi dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan dkk. (2019). Dengan presumsi jika skor tinggi maka *work life balance* akan ¹³ lebih baik, dan sebaliknya.

C. **Penelitian**

²⁹ Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh generasi Z yang bekerja di perusahaan *startup* di Yogyakarta. Populasi ini mencakup karyawan yang ⁷ lahir antara tahun 1997 hingga 2012 dan aktif bekerja di berbagai perusahaan *startup* di daerah tersebut. Peneliti dalam menentukan subjek ² menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Azwar (2019), *purposive sampling* merupakan teknik pemilihan sampel yang dilakukan secara sengaja dan tidak acak, dengan mempertimbangkan wilayah, atau strata, melainkan dipilih dengan pertimbangan khusus yang relevan dan selaras dengan tujuan penelitian.

Subjek penelitian ini adalah karyawan generasi Z dengan kriteria sebagai berikut :

1. Kelahiran tahun 1997-2012

2. Perempuan/Laki-laki
3. Bekerja di perusahaan *startup* Yogyakarta

D. Metode Pengumpulan Data

¹⁵ Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada pemrosesan data numerik yang diperoleh melalui berbagai teknik pengukuran, kemudian dianalisis menggunakan metode statistik (Azwar, 2019). Metode kuantitatif dipakai untuk menguji hipotesis dengan cara mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian yang kemudian dianalisis secara statistik. Data dikumpulkan dari responden menggunakan skala yang sudah tersedia, dengan tujuan agar responden bebas memberikan jawaban sesuai persepsi mereka sendiri (Azwar, 2019). Skala yang digunakan terdiri dari lima pilihan jawaban, dan uji skala dilakukan untuk mengetahui masalah terkait *work life balance* dengan *work engagement*. Dalam pengumpulan data, peneliti memakai ⁶⁷ skala likert yang umum digunakan untuk mengukur sikap setuju-tidak setuju atau positif-negatif terhadap objek sosial yang diteliti (Azwar, 2019).

1. ¹ Skala *Work Engagement*

Skala *work engagement* pada penelitian ini menggunakan ²⁶ UWES-9 *Version* oleh Schaufeli dan Bakker telah diadaptasi dalam bahasa Indonesia oleh Kristiana dkk. (2019). Skala ini mencakup tiga aspek yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*).

Skala ini terdiri dari 9 pertanyaan dan terdapat 7 pilihan jawaban yaitu: tidak pernah (0), hampir tidak pernah (1), jarang (2), kadang-kadang (3), sering (4), sangat sering (5), selalu (6).

Tabel 3.1 Blueprint *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9)

Aspek	Item	Total
<i>Favorable</i>		
<i>Vigor</i>	1, 2, 5	3
<i>Dedication</i>	3, 4, 7	3
<i>Absorption</i>	6, 8, 9	3
	Jumlah	9

2. Skala *Work Life Balance*

Skala *work life balance* pada penelitian ini menggunakan *Work life balance Scale* (WLBS) dari Fisher dkk. (2009) telah diadaptasi dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan dkk. (2019) yang terdapat dua dimensi utama, yaitu dimensi *Demands* yang mencakup dua indikator, yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dan *Personal Life Interference with Work* (PLIW). Sementara itu, dimensi *Resources* terdiri dari dua indikator, yaitu *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW).

Skala *work life balance* terdapat 17 aitem instrumen penelitian, atas rincian 6 aitem *favorable* dan 11 *unfavorable*. Terdapat terdapat

²⁰ 5 pilihan jawaban, yaitu: tidak pernah (1), jarang (2), kadang-kadang (3), sering (4), sangat sering (5).

Tabel 3. 2 *Blueprint Work Life Balance Scale (WLBS)*

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Fav</i>	<i>Unf</i>	
<i>Demands</i>	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	-	1,2,3,4,5	5
	<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	-	6,7,8,9,10,11	6
<i>Resource</i>	<i>Work Enchacement of Personal Work (WEPL)</i>	12,13,14		3
	<i>Personal Life Enchacement of Work (PLEW)</i>	15,16,17		3
	Jumlah	6	11	17

E. Metode Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian ini, analisis data dilakukan menggunakan korelasi *product moment*. Metode ini digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel yang diteliti. Sebelum melakukan uji korelasi *product moment*, data harus terlebih dahulu menjalani uji asumsi sesuai persyaratan analisis statistik parametrik. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, peneliti akan melaksanakan uji normalitas dan linieritas sebagai langkah awal.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan mengikuti pola distribusi normal atau tidak.

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode

Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan *software SPSS 26 for Windows*. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$. Namun, apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut dikategorikan tidak berdistribusi normal (Azwar, 2025).

b. Uji Linearitas

Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan menggunakan metode *tes for linearity* dengan bantuan *software SPSS 26 for windows*. Tujuan dari uji linearitas ini sendiri adalah untuk menentukan bagaimana dua variabel yang sedang diteliti saling berhubungan satu sama lain. Dua variabel yang memiliki hubungan linear jika nilai signifikansi $< 0,05$. Di sisi lain, jika variabel nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan linear antara dua variabel (Azwar, 2025).

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji hubungan antara *work life balance* dengan *work engagement*. Untuk mengidentifikasi hubungan antara kedua variabel, penelitian ini menerapkan uji hipotesis parametrik korelasi *product moment* apabila didapatkan uji normalitas dengan hasil normal, sedangkan apabila sebaliknya maka digunakan uji hipotesis non parametrik *rank spearman*. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, kedua variabel dianggap memiliki hubungan jika nilai signifikansi $P < 0,05$ dan sebaliknya jika nilai P tersebut lebih besar

(Azwar, 2022). Proses pengujian dilakukan dengan bantuan *software SPSS 26 for Windows*.

F. Kredibilitas

Skala *work engagement* dalam penelitian ini menggunakan UWES-9 *Version* oleh Schaufeli dan Bakker telah diadaptasi dalam bahasa Indonesia oleh Kristiana dkk. (2019). Kemudian skala *work life balance* pada penelitian ini menggunakan *Work life balance Scale (WLBS)* dari Fisher dkk. (2009) telah diadaptasi dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan dkk. (2019). Alasan peneliti menggunakan skala tersebut karena keduanya mempunyai nilai psikometrik yang kuat dan jelas validitas serta reliabilitasnya sehingga layak dipakai dalam penelitian. Sebagaimana penelitian sebelumnya yang langsung menggunakan kedua skala tersebut tanpa dilakukan uji coba yaitu penelitian oleh Himawan (2023) pada generasi Z, kemudian penelitian oleh Alba (2024) dan Rusdiana (2023) pada perusahaan *startup*.

1. Validitas

Skala *work engagement* dalam penelitian ini menggunakan UWES-9 *Version* oleh Schaufeli dan Bakker telah diadaptasi dalam bahasa Indonesia oleh Kristiana dkk. (2019). Analisis data yang digunakan yaitu *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dan uji Rasch. Validitas dalam pemodelan Rasch diestimasi dengan melakukan uji unidimensionalitas menggunakan metode analisis komponen utama (*Principal Component Analysis*). Hasil pengukuran menunjukkan

bahwa *raw variance* data sebesar 53,4% (lebih dari 20%), yang menandakan bahwa syarat minimum untuk unidimensionalitas telah terpenuhi dengan kategori nilai sangat bagus.

Kemudian skala *work life balance* pada penelitian ini menggunakan *Work life balance Scale* (WLBS) dari Fisher dkk. (2009) telah diadaptasi dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan dkk. (2019). Pada penelitian ini pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Pada uji validitas, item yang valid ditandai dengan nilai *Standardized Loading Factor* (SLF) > 0,5, Berdasarkan hasil uji validitas, skala *work life balance* menunjukkan nilai SLF > 0,5 dengan indeks validitas item 0,75-0,912. Hal ini mengindikasikan bahwa semua item pertanyaan dalam skala tersebut memenuhi syarat validitas.

2. Reliabilitas

Skala *work engagement* pada penelitian ini menggunakan UWES-9 *Version* oleh Schaufeli dan Bakker telah diadaptasi dalam bahasa Indonesia oleh Kristiana dkk. (2019). Pada uji reliabilitas hasil analisis *Cronbach Alpha* menunjukkan nilai yang tinggi yaitu 0,85 dengan reliabilitas *person* sebesar 0,71 dan reliabilitas item mencapai 0,95 yang termasuk dalam kategori sangat bagus. Selain itu, kualitas model juga didukung oleh indikator *goodness of fit* yang baik. (RMSEA = 0,049; CFI, NFI, dan GFI > 0,95). Oleh karena itu,

dapat disimpulkan bahwa UWES-9 mempunyai sifat psikometrik yang kuat dan layak dipakai dalam penelitian.

Kemudian skala *work life balance* pada penelitian ini menggunakan *Work life balance Scale* (WLBS) dari Fisher dkk. (2009) telah diadaptasi dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan dkk. (2019). Terdapat uji reliabilitas yang tinggi ditandai dengan nilai *Composite Reliability* (CR) > 0,7 dan nilai *Variance Extracted* (VE) > 0,5. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai CR sebesar 0,976 dan VE sebesar 0,707. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa skala *work life balance* mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi.

G. Rancangan Penelitian

1. Tahap Persiapan

Pada tahap persiapan peneliti memulai dengan memilih topik secara umum yang menarik untuk diteliti yaitu hubungan antara *work life balance* dan *work engagement* pada generasi Z yang bekerja di perusahaan *startup* Yogyakarta. Selanjutnya, peneliti melakukan pendalaman terhadap topik tersebut agar relevan untuk dijadikan objek penelitian. Pendalaman ini juga berfungsi sebagai referensi dalam menyusun latar belakang penelitian serta memberikan arahan teoritis yang jelas. Diskusi dengan dosen pembimbing juga dilakukan untuk memperoleh saran dan persetujuan terkait dengan rencana penelitian. Selain itu, pada tahap ini peneliti menyusun proposal penelitian agar

fokus penelitian tetap terjaga dan tidak melebar ke topik lain yang tidak terkait.³²

2. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan, peneliti mengumpulkan data menggunakan skala yang sudah disiapkan sebelumnya untuk memudahkan proses pengumpulan data. Lembar skala tersebut kemudian dibagikan kepada²⁹ karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan startup di Yogyakarta melalui *Google Form*. Setelah data dikumpulkan, peneliti melanjutkan proses dengan melakukan analisis data melalui pengelompokan informasi yang diperoleh agar dapat dianalisis secara tepat.¹ Pada penelitian kuantitatif ini, peneliti menggunakan *software SPSS 26 for Windows* untuk melakukan analisis data.

3. Tahap Evaluasi

Tahap terakhir adalah evaluasi, di mana peneliti menyusun kesimpulan yang berisi ringkasan singkat mengenai seluruh proses penelitian yang sudah dilaksanakan. Pada tahap ini, peneliti berusaha mengaitkan hasil kesimpulan dengan teori-teori yang relevan serta penelitian sebelumnya sebagai dasar penguatan temuan.

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**A. Orientasi Kancah dan Persiapan****1. Orientasi Kancah**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh perkembangan ekosistem startup di Indonesia, khususnya di Yogyakarta, yang dalam beberapa tahun terakhir mengalami pertumbuhan pesat. Wilayah ini terbagi menjadi empat kabupaten yaitu Sleman, Bantul, Kulon Progo, dan Gunungkidul serta satu kota administratif, yaitu Kota Yogyakarta yang sekaligus menjadi pusat pemerintahan provinsi.

Sebagai salah satu provinsi dengan populasi muda yang tinggi dan akses pendidikan yang luas, Yogyakarta menjadi tempat berkembangnya banyak perusahaan *startup*. Perusahaan-perusahaan ini banyak merekrut tenaga kerja dari kalangan generasi Z, yakni individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Astuti dan Heryadi (2023) menyebutkan bahwa salah satu hal yang membedakan generasi Z dari generasi sebelumnya adalah kemampuan mereka dalam menguasai teknologi dan informasi, yang sudah menjadi bagian penting dalam kehidupan mereka, sehingga memengaruhi nilai-nilai, perspektif, serta tujuan hidup generasi ini.

Namun, di balik fleksibilitas dan dinamika dunia startup, muncul tantangan tersendiri, terutama terkait tuntutan kerja yang

berat dan jadwal kerja yang tidak tetap, serta ekspektasi akan produktivitas tanpa henti. Hal ini dapat berdampak pada keterlibatan kerja (*work engagement*) karyawan yakni sejauh mana individu merasa antusias, fokus, dan termotivasi dalam pekerjaannya. Dalam konteks ini, ⁵² *work life balance* menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat *engagement karyawan*, terutama bagi generasi Z yang dikenal menghargai kehidupan pribadi di samping pekerjaan.

Jumlah partisipan dalam penelitian ini adalah 200 orang, seluruhnya merupakan individu dari generasi Z (lahir 1997–2012) yang saat ini bekerja di perusahaan *startup* yang beroperasi di lima wilayah tersebut. ⁶⁴ Pengumpulan data dilakukan secara *online* menggunakan *Google Form* dalam kurun waktu 25 Juni 2025 hingga 1 Juli 2025. Penggunaan metode *online* dipilih agar lebih sesuai dengan kebiasaan digital generasi Z serta untuk menjangkau responden secara lebih luas dan efisien.

2. **Persiapan**

Persiapan penelitian yang peneliti laksanakan berupa:

a. **Perizinan Penelitian**

Persiapan administrasi dalam ³⁹ penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara daring melalui *Google Form*. Subjek penelitian ditentukan berdasarkan beberapa kriteria, yaitu generasi Z (lahir 1997–2012) baik perempuan

maupun laki-laki yang bekerja di perusahaan startup Yogyakarta. Karena pengumpulan data dilakukan secara online, peneliti tidak menggunakan surat izin resmi dari institusi melainkan mencantumkan pernyataan persetujuan partisipasi (*informed consent*) di dalam kuesioner sebagai bentuk persetujuan etis dari setiap responden yang memenuhi kriteria.

b. Penyusunan Alat Ukur Penelitian

Skala *work engagement* dalam penelitian ini menggunakan UWES-9 *Version* oleh Schaufeli dan Bakker telah diadaptasi dalam bahasa Indonesia oleh Kristiana dkk. (2019). Kemudian skala *work life balance* pada penelitian ini menggunakan *Work Life Balance Scale* (WLBS) dari Fisher dkk. (2009) telah diadaptasi dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan dkk. (2019).

Alasan peneliti menggunakan skala tersebut karena keduanya mempunyai nilai psikometrik yang kuat dan jelas validitas serta reliabilitasnya sehingga layak dipakai dalam penelitian. Sebagaimana penelitian sebelumnya yang langsung menggunakan kedua skala tersebut tanpa dilakukan uji coba yaitu penelitian oleh Himawan (2023) pada generasi Z, kemudian penelitian oleh Alba (2024) dan Rusdiana (2023) pada perusahaan *startup*.

1) **Skala Work Engagement**

Skala *work engagement* pada penelitian ini menggunakan UWES-9 *Version* oleh Schaufeli dan Bakker telah diadaptasi dalam bahasa Indonesia oleh Kristiana dkk. (2019). Skala ini mencakup tiga aspek yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*).

Skala ini terdiri dari 9 pertanyaan dan terdapat 7 pilihan jawaban, yaitu: tidak pernah (0), hampir tidak pernah (1), jarang (2), kadang-kadang (3), sering (4), sangat sering (5), selalu (6). Analisis data yang digunakan yaitu *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan uji Rasch. Hasil pengukuran memperlihatkan bahwa *raw variance* data sebesar 53,4% (lebih dari 20%), yang menandakan bahwa syarat minimum untuk unidimensionalitas telah terpenuhi dengan kategori nilai sangat bagus.

Kemudian pada uji reliabilitas hasil analisis *Cronbach Alpha* menunjukkan nilai yang tinggi yaitu 0,85 dengan reliabilitas *person* sebesar 0,71 dan reliabilitas item mencapai 0,95 yang termasuk dalam kategori sangat bagus. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa UWES-9 mempunyai sifat psikometrik yang kuat serta layak digunakan pada penelitian.

Tabel 4.1 *Blueprint Skala Work Engagement*

Aspek	Item	Total
<i>Favorable</i>		
<i>Vigor</i>	1, 2, 5	3
<i>Dedication</i>	3, 4, 7	3
<i>Absorption</i>	6, 8, 9	3
Jumlah		9

2) **Skala Work Life Balance**

Skala *work life balance* pada penelitian ini menggunakan *Work life balance Scale* (WLBS) dari Fisher dkk. (2009) telah diadaptasi dalam bahasa Indonesia oleh Gunawan dkk. (2019) yang terbagi menjadi dua dimensi, yaitu dimensi *Demands* yang terdiri dari dua indikator, yakni *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dan *Personal Life Interference with Work* (PLIW). Sedangkan dimensi *Resources* juga dibagi menjadi dua indikator, yaitu *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW).

Skala *work life balance* terdapat 17 aitem instrumen penelitian, atas rincian 6 aitem *favorable* dan 11 *unfavorable*. Terdapat terdapat 5 pilihan jawaban, yaitu: tidak pernah (1), jarang (2), kadang-kadang (3), sering (4), sangat sering (5). Berdasarkan hasil uji validitas, skala *work life balance* menunjukkan nilai SLF > 0,5 dengan indeks

validitas item 0,75-0,912. Hal ini mengindikasikan bahwa semua item pertanyaan dalam skala tersebut memenuhi syarat validitas. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai CR sebesar 0,976 dan VE sebesar 0,707. Sehingga dapat disimpulkan bahwa skala *work life balance* mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi.

⁴⁸
Tabel 4.2 *Blueprint Skala Work Life Balance*

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Fav</i>	<i>Unf</i>	
<i>Demands</i>	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	-	1,2,3,4,5	5
	<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	-	6,7,8,9,10,11	6
<i>Resource</i>	<i>Work Enchacement of Personal Work (WEPL)</i>	12,13,14		3
	<i>Personal Life Enchacement of Work (PLEW)</i>	15,16,17		3
	Jumlah	6	11	17

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengumpulan data dilaksanakan secara *online* melalui media sosial *Linkedin, Instagram, Tiktok*, serta *WhatsApp* menggunakan *Google Form* dalam kurun waktu 25 Juni 2025 hingga 1 Juli 2025. Penelitian ini tidak melalui tahap uji coba (*tryout*). Jumlah responden yang mengisi kuesioner dan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sebanyak 200 orang. Setelah data diverifikasi dan dinyatakan sesuai berdasarkan arahan pembimbing, proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *microsoft excel* dan *software SPSS 26 for Windows*. Tahap selanjutnya, data dianalisis dengan

mengacu pada teori relevan serta hasil penelitian sebelumnya yang mendukung.

18
C.

Hasil Penelitian

Berikut ini deskripsi perolehan penelitan dari responden yang telah dilaksanakan dengan rincian sebagai berikut:

1. Deskriptif Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui skala yang disebarakan secara daring menggunakan *Google Form*, diperoleh sebanyak 200 responden yang telah bersedia mengisi kuesioner serta sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam penelitian ini. Deskripsi mengenai karakteristik subjek penelitian berperan penting bagi peneliti dalam mengidentifikasi pusat data, memahami pola penyebaran data, serta memperoleh informasi lebih lanjut melalui penyajian data secara visual. Rinaldi dan Herlina (2022) mengungkapkan bahwa generasi Z yaitu meliputi individu yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012. Rincian sebaran data responden dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	Presentase
Laki-laki	87	43,5
Perempuan	113	56,5
Total	200	100%

Berdasarkan informasi pada tabel, hasil distribusi responden berdasarkan jenis kelamin menggambarkan bahwa sebagian besar peserta penelitian adalah perempuan, dengan jumlah 113 orang atau sebesar 56,5% dari total responden. Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 87 orang, yang mencerminkan 43,5% dari keseluruhan partisipan penelitian.

Tabel 4.4 Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	N	Presentase
20	16	8%
21	25	12,5%
22	16	8%
23	28	14%
24	38	19%
25	30	15%
26	29	14,5%
27	15	7,5%
28	3	1,5%
Total	200	100%

Berdasarkan informasi yang terdapat pada tabel, seluruh responden dalam penelitian ini berasal dari generasi Z, yaitu kelompok individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, dengan usia berkisar antara 13 hingga 28 tahun, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Terdapat 16 responden atau setara dengan 8% berada dalam kelompok usia 20 tahun. Terdapat 25 responden atau setara dengan 12,5% berada dalam kelompok usia 21 tahun. Terdapat 16 responden atau setara dengan 8% berada dalam kelompok usia 22 tahun. Terdapat 28 responden atau setara dengan 14% berada dalam kelompok usia 23 tahun. Terdapat 38 responden atau setara dengan 19% berada dalam

kelompok usia 24 tahun. Terdapat 30 responden atau setara dengan 15% berada dalam kelompok usia 25 tahun. Terdapat 29 responden atau setara dengan 14,5% berada dalam kelompok usia 26 tahun. Terdapat 15 responden atau setara dengan 17,5% berada dalam kelompok usia 27 tahun. Kemudian yang terakhir terdapat 3 responden atau setara dengan 1,5% berada dalam kelompok usia 28 tahun.

Tabel 4.5 Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Domisili

Domisili Perusahaan	N	Presentase
Kabupaten Sleman	82	41%
Kabupaten Bantul	36	18%
Kabupaten Kulon Progo	25	12,5%
Kabupaten Gunung Kidul	19	9,5%
Kota Yogyakarta	38	19%
Total	200	100%

Berdasarkan informasi pada tabel, distribusi domisili perusahaan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja di perusahaan yang berlokasi di Kabupaten Sleman dengan jumlah 82 responden atau sebesar 41% dari total keseluruhan. Kota Yogyakarta menempati urutan berikutnya dengan jumlah responden sebanyak 38 orang yang setara dengan 19 persen. Kabupaten Bantul berada di posisi ketiga dengan jumlah responden sebanyak 36 orang atau 18%. Selanjutnya, terdapat 25 responden yang berdomisili di Kabupaten Kulon Progo dengan persentase 12,5% Sementara itu, responden yang berasal dari Kabupaten Gunung Kidul berjumlah 19 orang dengan persentase sebesar 9,5%. Temuan ini mengindikasikan bahwa partisipan dalam penelitian tersebar di lima wilayah utama Daerah

Istimewa Yogyakarta, dengan konsentrasi tertinggi berada di Kabupaten Sleman.

2. Deskriptif Statistik

a. Uji Empirik dan Hipotetik

Uji empirik dan uji hipotetik digunakan sebagai bagian dari deskripsi tambahan dalam penelitian ini untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam serta mempermudah proses interpretasi terhadap data yang telah terkumpul.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Empirik dan Hipotetik

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
<i>Work Engagement</i>	Xmin	0	18
	Xmax	54	52
	Mean	27	41,5
	Standar Deviasi	9	5,6
<i>Work Life Balance</i>	Xmin	17	30
	Xmax	85	81
	Mean	51	68,16
	Standar Deviasi	11,3	8,088

Ket:

Uji hipotetik : Skor didapati dari skala

Uji empirik : Skor didapati dari hasil penelitian

Dari hasil perhitungan menunjukkan variabel *work engagement* memperoleh hasil rerata nilai empirik sebesar 41,5 dengan standar devisian 5,6. Sebaliknya, rerata hipotetik memperoleh hasil sebesar 27 dan mendapatkan standar devisian 9. Kemudian pada variabel *work life balance* memperoleh hasil

rerata nilai empirik sebesar 68,16 dengan standar devisian 8,088. Sebaliknya, rerata hipotetik memperoleh hasil sebesar 51 dan mendapatkan standar devisian 11,3. Sehingga sangat jelas bahwa terdapat perbandingan antara hipotetik dan empirik pada tabel tersebut. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa pada setiap variabel, *mean* empirik untuk variabel *work engagemenet* maupun *work life balance* lebih besar dari pada *mean* hipotetik.

b. Kategorisasi

Kategorisasi dilaksanakan untuk menentukan apakah sebaran data penelitian masuk pada rentang kategori sangat rendah hingga kategori sangat tinggi, pengujian dilakukan dengan menggunakan rumus kategorisasi jenjang (ordinal) dalam buku Azwar (2022) sebagai berikut:

Tabel 4.7 Rumus Norma Kategorisasi

Kategorisasi	Rumus
Sangat Rendah	$X < \mu - 1,8 \sigma$
Rendah	$\mu - 1,8 \sigma < X \leq \mu - 0,6 \sigma$
Sedang	$\mu - 0,6 \sigma < X \leq \mu + 0,6 \sigma$
Tinggi	$\mu + 0,6 \sigma < X \leq \mu + 1,8 \sigma$
Sangat Tinggi	$\mu + 1,8 \sigma > X$

Berlandaskan kalkulasi kategori pada variabel *work engagement* maupun *work life balance* hendak dimasukkan ke dalam lima kategori yang telah tertera dengan perincian berikut ini:

Tabel 4.8 Norma Kategorisasi

Kategorisasi	Norma <i>Work Engagement</i>	Norma <i>Work Life Balance</i>
Sangat Rendah	$X < 31,42$	$X < 54$
Rendah	$31,42 < X \leq 38,14$	$54 < X \leq 63$
Sedang	$38,14 < X \leq 44,86$	$63 < X \leq 73$
Tinggi	$44,86 < X \leq 51,58$	$73 < X \leq 83$
Sangat Tinggi	$X > 51,58$	$X > 83$

Tabel 4.9 Kategorisasi Nilai Empirik

Kategorisasi	<i>Work Engagement</i>		<i>Work Life Balance</i>	
	Frekuensi	Presentase	Frekuensi	Presentase
Sangat Rendah	10	5	10	5
Rendah	52	26	38	19
Sedang	64	32	96	48
Tinggi	73	36,5	56	28
Sangat Tinggi	1	0,5	0	0
Total	200	100%	200	100%

Berlandaskan pada hasil perhitungan kategorisasi menggunakan nilai skor empirik yang telah dilaksanakan, diperoleh kesimpulan bahwa pada variabel *work engagement* diperoleh 10 kategorisasi yakni sangat rendah, 52 kategorisasi rendah, 64 kategorisasi sedang, 73 kategorisasi tinggi, dan 1 sangat tinggi. Selanjutnya variabel *work life balance* didapatkan 10 kategorisasi sangat rendah, 38 kategorisasi rendah, 96 kategorisasi sedang, 56 kategorisasi tinggi, dan 0 sangat tinggi.

11 3. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan software SPSS 26 for Windows. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$. Namun, apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut dikategorikan tidak berdistribusi normal (Azwar, 2025).

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

Kolmogorov Smirnov		
Variabel	Sig	Ket
Work Engagement	,000	Tidak Normal
Work Life Balance	,000	Tidak Normal

Berdasarkan data yang diperoleh, terlihat bahwa distribusi data tidak normal karena variabel *work engagement* dan *work life balance* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data tidak memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk menggunakan metode analisis non parametrik karena data tidak sesuai untuk dianalisis dengan uji parametrik.

b. Uji Linearitas

Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan menggunakan metode *tes for linearity* dengan bantuan software

SPSS 26 for windows. Tujuan dari uji linearitas ini sendiri adalah untuk menentukan bagaimana dua variabel yang sedang diteliti saling berhubungan satu sama lain. Dua variabel yang memiliki hubungan linear jika nilai signifikansi < 0,05 (Azwar, 2025).

Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>f</i>	<i>P</i>	Interpretasi
Work Engagement	2,448	0,000	Linear
Work Life Balance			

Hasil analisis data *test for linearity* memperoleh hasil uji linear kedua variabel didapatkan $f=2,448$ dan $p = 0,000$ dimana nilai p lebih kecil dari f hitung, sehingga dapat diberi kesimpulan kedua variabel bersifat linear. Kesimpulan pada hasil perhitungan SPSS 26 for windows memperoleh perolehan nilai *linearity* 0,000 yakni $p < 0,05$ sehingga kedua variabel dinyatakan linear.

4. Uji Hipotesis

Tujuan pengujian hipotesis adalah untuk mengevaluasi keabsahan data secara statistik. Setelah melaksanakan uji normalitas dan linearitas, tahap selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan metode korelasi non parametrik *Rank Spearman*, karena data tidak memenuhi syarat normalitas yang diperlukan pada uji parametrik. Metode *Rank Spearman* ini dipakai untuk menganalisis

6 hunungan antara variabel *work engagement* dan *work life balance*.

5 Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	r	p	Interpretasi
<i>Work Engagement</i>	0,773	0,000	Hipotesis diterima
<i>Work Life Balance</i>			

12 Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kedua variabel *work engagement* maupun variabel *work life balance* memperoleh korelasi positif, pada perhitungan angka signifikan $p=0,000$ ($<0,05$) dan jumlah korelasi kedua variabel memperoleh hasil $r = 0,773$. 5 Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif, jadi semakin tinggi *work engagement* 68 maka semakin tinggi pula *work life balance*. Sehingga dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

Tabel 4. 13 Kriteria Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Sugiyono (2019)

Hasil analisis memperlihatkan bahwa koefisien korelasi antara kedua variabel sebesar 0,773 ($r = 0,773$). Nilai ini menunjukkan 62 adanya hubungan yang kuat dan positif, karena berada dalam rentang 0,60 sampai 0,799 yang dikategorikan sebagai korelasi tinggi. Selain itu, hasil juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel tersebut signifikan secara statistik. Dengan kata lain, terdapat keterkaitan yang

nyata antara *work life balance* dan *work engagement*. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi seseorang, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan dalam pekerjaan, dan sebaliknya. Berdasarkan temuan ini, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan positif antara *work life balance* dengan *work engagement* pada generasi Z yang bekerja di perusahaan startup Yogyakarta dapat diterima.

D. Pembahasan

Penelitian yang telah dilaksanakan ini bertujuan untuk melihat dan menganalisa apakah ada hubungan positif antara *work life balance* dengan *work engagement* pada generasi Z yang bekerja di perusahaan startup Yogyakarta. Adapun data yang telah peneliti peroleh dari 200 orang generasi Z yang bekerja di perusahaan *startup* di Yogyakarta. Kemudian peneliti analisis untuk menjawab hipotesis atau dugaan sementara terkait topik masalah yang peneliti angkat. Analisis pada penelitian yang telah dilaksanakan ini peneliti mengaplikasikan uji korelasi *Rank Spearman* untuk menganalisis hubungan antara kedua variabel karena data tidak memenuhi asumsi distribusi normal berdasarkan hasil uji normalitas parametrik.

Sebelum melakukan uji korelasi *Rank Spearman*, peneliti melakukan uji statistik berdasarkan data yang telah peneliti peroleh dari sebaran total responden berjumlah 200 orang generasi Z yang bekerja di perusahaan

startup di Yogyakarta. Uji empirik dan uji hipotetik digunakan sebagai bagian dari deskripsi tambahan dalam penelitian ini untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam serta mempermudah proses interpretasi terhadap data yang telah terkumpul. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan variabel *work engagement* memperoleh hasil rerata nilai empirik sebesar 41,5 dengan standar devisian 5,6. Sebaliknya, rerata hipotetik memperoleh hasil sebesar 27 dan mendapatkan standar devisian 9.

Kemudian pada variabel *work life balance* memperoleh hasil rerata nilai empirik sebesar 68,16 dengan standar devisian 8,088. Sebaliknya, rerata hipotetik memperoleh hasil sebesar 51 dan mendapatkan standar devisian 11,3. Sehingga sangat jelas bahwa terdapat perbandingan antara hipotetik dan empirik pada tabel tersebut. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa pada setiap variabel, *mean* empirik untuk variabel *work engagamenet* maupun *work life balance* lebih besar dari pada *mean* hipotetik.

Setelah itu peneliti melakukan kategorisasi. Kategorisasi dilakukan untuk menentukan apakah sebaran data penelitian masuk pada lima rentang kategori sangat rendah hingga kategori sangat tinggi yang peneliti gunakan. Berlandaskan pada hasil perhitungan kategorisasi menggunakan nilai skor empirik yang telah dilaksanakan, diperoleh kesimpulan bahwa pada variabel *work engagement* diperoleh 10 kategorisasi yakni sangat rendah, 52 kategorisasi rendah, 64 kategorisasi sedang, 73 kategorisasi tinggi, dan 1 sangat tinggi. Selanjutnya variabel *work life balance* didapatkan 10

kategorisasi sangat rendah, 38 kategorisasi rendah, 96 kategorisasi sedang, 56 kategorisasi tinggi, dan 0 sangat tinggi.

Hasil kategorisasi pada variabel *work engagement* menunjukkan sebagian besar responden memiliki *work engagement* dalam kategori yang tinggi yaitu sebanyak 73 (36,5%). Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) kondisi ini ditandai dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Hasil *work engagement* yang tinggi memiliki keterkaitan dengan *work life balance* yang berada dalam kategori sedang yaitu sebanyak 96 (48%) dari total responden. Menurut Fisher, Bulger, dan Smith (2009) *work life balance* adalah tentang menyeimbangkan alokasi waktu dan energi dalam berbagai peran (pekerjaan dan keluarga) tanpa mengabaikan atau memprioritaskan salah satunya.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kedua variabel *work engagement* maupun variabel *work life balance* memperoleh korelasi positif, pada perhitungan angka signifikan $p = 0,000 (<0,05)$ dan jumlah korelasi kedua variabel memperoleh hasil $r = 0,773$. Berdasarkan temuan ini, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan positif antara *work life balance* dengan *work engagement* pada generasi Z yang bekerja di perusahaan *startup* Yogyakarta dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *work life balance* dan *work engagement* pada generasi Z yang bekerja di perusahaan *startup* di Yogyakarta. Penelitian ini sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Lie dan Sukmarani (2023), serta Tristiyanti dkk. (2018) yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dengan *work engagement*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh karyawan, maka tingkat keterikatan mereka dalam pekerjaan juga cenderung meningkat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa generasi Z yang merasakan *work life balance* tinggi akan menunjukkan keterikatan emosional, kognitif, dan fisik yang lebih kuat terhadap pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa waktu dan energi mereka tidak hanya habis untuk pekerjaan tetapi juga dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan pribadi, maka motivasi kerja, antusiasme, dan komitmen terhadap organisasi pun meningkat. Hubungan ini tercermin secara nyata pada ketiga aspek utama *work engagement* oleh Schaufeli dan Bakker (2004), yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*).

Aspek *vigor* menggambarkan kondisi di mana individu memiliki tingkat energi tinggi, keuletan, serta kemauan yang kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Karyawan yang memiliki keterikatan diri yang tinggi cenderung menunjukkan antusiasme dalam bekerja, menyelesaikan tugas secara maksimal, serta tetap berkomitmen hingga pekerjaan terselesaikan tanpa menghindarinya (Wijaya & Bantam, 2024). Ketika generasi Z mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan antusias, tidak mudah menyerah dalam situasi sulit, dan tetap bersemangat

dalam menjalani aktivitas sehari-hari di lingkungan kerja *startup* yang dinamis.

Kemudian aspek *dedication* merepresentasikan sejauh mana individu merasa bangga, terinspirasi, dan memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaan yang dijalani. Ketika generasi Z merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan bermakna dan memberikan nilai personal, sehingga menumbuhkan rasa keterlibatan secara menyeluruh dalam proses kerja. Suhaini (2024) mengungkapkan bahwa dedikasi ini terlihat dari perilaku karyawan yang menyelesaikan tugas secara maksimal, merasa tertantang dalam pekerjaan, serta menunjukkan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi tempat mereka bekerja.

Selanjutnya aspek *absorption* menggambarkan kondisi ketika generasi Z sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan, sehingga merasa waktu berlalu begitu cepat dan sulit untuk melepaskan diri dari aktivitas yang sedang dilakukan (Suhaini, 2024). Karyawan dapat mencurahkan perhatian secara optimal pada pekerjaan, yang membuat proses bekerja menjadi lebih efisien dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang mendukung, fleksibilitas waktu, dan pemenuhan kebutuhan personal mereka turut memperkuat kemampuan dalam menyerap aktivitas kerja dengan maksimal.

Kemudian pada dimensi *work life balance* yang dikemukakan oleh Fisher dkk. (2009) diantaranya *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dan *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work*

Enhancement of Personal Life (WEPL), dan *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*.

Dimensi *Work Interference With Personal Life (WIPL)*, menunjukkan sejauh mana pekerjaan mengganggu atau memberi efek negatif pada kehidupan pribadi individu. Pada konteks karyawan generasi Z di startup Yogyakarta, tingkat WIPL yang tinggi dapat menjadi sumber stres dan kelelahan, menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan mereka. Generasi Z tumbuh dengan nilai keseimbangan hidup, sehingga mereka sangat sensitif terhadap tuntutan kerja yang membuat waktu pribadi, relasi sosial, maupun aktivitas pribadi terganggu. Dalam penelitian Wibowo dan Ahmadi (2024) menyebutkan bahwa *work life balance* yang baik membantu menciptakan kondisi fisik dan mental yang prima, sekaligus berfungsi sebagai sumber motivasi untuk meningkatkan produktivitas generasi Z. Jika perusahaan mampu menekan WIPL, karyawan generasi Z akan lebih mudah menjaga kesehatan mental, tetap produktif, dan lebih puas terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya dimensi ⁴¹ *Personal Life Interference With Work (PLIW)*, PLIW menggambarkan sejauh mana masalah atau kegiatan kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan individu. Faktor-faktor seperti rendahnya tingkat kebahagiaan karyawan, ketidakpuasan terhadap kehidupan pribadi, serta minimnya perhatian terhadap keluarga dapat berdampak negatif terhadap kinerja kerja, khususnya dalam hal inovasi dan kreativitas (Bataineh, 2019). Bagi karyawan generasi Z di *startup*, kehidupan pribadi

seperti aktivitas komunitas, gaya hidup independen, atau urusan keluarga bisa berpengaruh pada performa kerja. Jika perusahaan menyediakan pemahaman dan dukungan mereka akan lebih mampu mengatur konflik, sehingga tetap fokus dan berdedikasi pada pekerjaannya.

Dimensi ²¹ *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), menyoroti bagaimana pekerjaan memberikan dampak positif terhadap kehidupan pribadi, seperti peningkatan keterampilan, pengembangan diri, atau jejaring sosial. Karyawan generasi Z yang merasakan manfaat nyata dari pekerjaannya untuk kehidupan pribadinya akan lebih puas dan termotivasi, merasa pekerjaannya bernilai, serta lebih mudah menjaga ³⁶ keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sejalan dengan penelitian oleh Lie dan Sukmarani (2023) yang mengungkapkan bahwa perusahaan yang berpotensi memberikan *work life balance* kepada karyawannya cenderung memiliki karyawan dengan motivasi lebih tinggi serta produktivitas yang optimal. ³¹ Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* memberikan kontribusi terhadap kondisi psikologis yang stabil, yang mendukung lahirnya motivasi dan ketangguhan dalam bekerja.

Terakhir dimensi ²¹ *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), menunjukkan sejauh mana kehidupan pribadi memberikan energi atau nilai tambah pada kinerja dalam bekerja. Generasi Z yang memiliki kehidupan pribadi yang sehat, dukungan sosial yang baik, serta hobi yang positif umumnya lebih mudah membawa energi positif ke tempat kerja. Dalam penelitian Wibowo dan Ahmadi (2024) menyebutkan bahwa organisasi

yang mampu mengenali kebutuhan generasi ini dapat mengoptimalkan potensi mereka sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih efisien. Kehidupan pribadi yang mendukung dapat meningkatkan semangat, kreativitas, dan kemampuan adaptasi mereka di lingkungan startup yang dinamis.

Dengan menciptakan budaya kerja yang mendukung keseimbangan hidup, seperti fleksibilitas waktu, dukungan dari atasan, dan ruang untuk pemenuhan kebutuhan pribadi, perusahaan dapat mendorong keterlibatan kerja yang lebih optimal dari generasi Z. Hal ini sejalan dengan karakteristik generasi Z yang menghargai kesejahteraan emosional dan kehidupan yang seimbang, serta cenderung bersemangat ketika merasa diperhatikan dan dihargai dalam lingkungan kerja mereka.

Sebaliknya, ketika keseimbangan kehidupan kerja terganggu, maka *work engagement* juga akan menurun. Karyawan akan lebih mudah mengalami kelelahan emosional, kehilangan semangat kerja, serta penurunan performa. Oleh karena itu, perusahaan *startup* di Yogyakarta perlu secara aktif menciptakan kebijakan dan budaya kerja yang mendukung *work life balance* karyawan, khususnya generasi Z yang memiliki karakteristik kerja yang adaptif namun sangat menghargai kehidupan yang seimbang.

Meskipun hasil penelitian ini berhasil menggambarkan tingkat keterikatan kerja pada karyawan generasi Z di perusahaan *startup* Yogyakarta. Penelitian ini memiliki kelemahan yaitu sebaran usia peserta

lebih banyak terkonsentrasi pada rentang 21-28 tahun, sementara jumlah subjek dalam kelompok usia 13-20 tahun relatif sedikit, padahal kriteria peserta mencakup usia 13-28 tahun. Hal ini menyebabkan distribusi data tidak merata. Selain itu, pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner daring melalui *Google Form*, sehingga peneliti tidak dapat memantau secara langsung kondisi responden saat menjawab. Hal ini termasuk faktor seperti lingkungan yang tidak nyaman atau tidak kondusif, yang berpotensi memengaruhi konsentrasi dan jawaban partisipan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas *work life balance* yang dimiliki oleh generasi Z, maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* mereka. Hubungan positif yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *startup* sebagai organisasi kerja modern perlu mempertimbangkan pentingnya keseimbangan hidup karyawan. *Work life balance* bukan hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL
YOGYAKARTA
ACHMAD YANI

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berlandaskan pada perolehan laporan hasil penelitian, didapatkan kesimpulan adanya hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dan *work engagement* pada generasi Z yang bekerja di perusahaan *startup* Yogyakarta. Hubungan positif yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan *startup* perlu mempertimbangkan pentingnya keseimbangan hidup karyawan. *Work life balance* bukan hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja.

B. Saran

Berlandaskan pada hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti akan menyarankan pada segenap pihak yang terlibat dalam riset penelitian guna dijadikan bahan masukan dan evaluasi.

1. Kepada perusahaan diharapkan dapat mengembangkan kebijakan yang mendorong peningkatan *work life balance* sehingga dapat meningkatkan *work engagement* yang berdampak pada produktivitas dan kinerja khususnya karyawan generasi Z.
2. Peneliti menyadari terdapat keterbatasan responden dalam penelitian ini sehingga peneliti selanjutnya disarankan dapat menyebarkan kuesioner lebih luas sehingga dapat dijangkau oleh seluruh usia kalangan generasi Z.

Psikologi_Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Work Engagement Pada Generasi Z Yang Bekerja Di Perusahaan Startup Yogyakarta

ORIGINALITY REPORT

25% SIMILARITY INDEX	23% INTERNET SOURCES	11% PUBLICATIONS	11% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	2%
2	dspace.uii.ac.id Internet Source	2%
3	ejournal.atmajaya.ac.id Internet Source	2%
4	repository.unair.ac.id Internet Source	1%
5	repository.unjaya.ac.id Internet Source	1%
6	core.ac.uk Internet Source	1%
7	ojs.unimal.ac.id Internet Source	1%
8	eprints.ukmc.ac.id Internet Source	1%
9	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
10	123dok.com Internet Source	1%
11	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	1%

12	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	1 %
13	repository.usd.ac.id Internet Source	1 %
14	text-id.123dok.com Internet Source	1 %
15	docplayer.info Internet Source	<1 %
16	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	<1 %
17	www.seminar.uad.ac.id Internet Source	<1 %
18	Submitted to Konsorsium Perguruan Tinggi Swasta Indonesia II Student Paper	<1 %
19	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
20	jurnal.poltekkespadang.ac.id Internet Source	<1 %
21	journals.usm.ac.id Internet Source	<1 %
22	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
23	jurnal.abulyatama.ac.id Internet Source	<1 %
24	pdfs.semanticscholar.org Internet Source	<1 %
25	Submitted to Universitas Islam Riau Student Paper	<1 %

26	Submitted to Universitas Sanata Dharma Student Paper	<1 %
27	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
28	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
29	doaj.org Internet Source	<1 %
30	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	<1 %
31	es.scribd.com Internet Source	<1 %
32	id.123dok.com Internet Source	<1 %
33	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
34	"Pengaruh Loneliness Di Tempat Kerja Serta Peran Perceived Organization Support Dan Resilience Terhadap Psychological Well-Being Di Jabodetabek", Jurnal Manajemen dan Usahawan Indonesia, 2024 Publication	<1 %
35	Submitted to LPPM Student Paper	<1 %
36	Daniel Christian, Susana Prapunoto. "Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Wanita Karier Dewasa Awal Pada PT Budimas Makmur Mulia", G-Couns: Jurnal Bimbingan dan Konseling, 2025 Publication	<1 %

37	jurnal.daarulqimmah.org Internet Source	<1 %
38	www.scribd.com Internet Source	<1 %
39	Muhamad Parhan, Maimunah Zilallah, Gabriela Oktaviani Subrata, Asma Khari, Sheila Mitha Nurahmi Subadri. "Keefektifan Penyampaian Pesan Islam Melalui Trend (Pesantrend) Di Era Digital", MAWA IZH JURNAL DAKWAH DAN PENGEMBANGAN SOSIAL KEMANUSIAAN, 2023 Publication	<1 %
40	Submitted to Universitas Negeri Padang Student Paper	<1 %
41	Submitted to Universitas Negeri Surabaya Student Paper	<1 %
42	kc.umn.ac.id Internet Source	<1 %
43	Linda Fajriah, Ni Luh Nanda Sulastri, Waode Suarni. "Dukungan Sosial Keluarga dengan Penerimaan Diri pada Narapidana Lapas Perempuan Kelas III Kendari", Jurnal Sublimapsi, 2024 Publication	<1 %
44	Rizky Amalia Mahiruddin, Chalid Imran Musa, Rezky Amalia Hamka, Zainal Ruma, Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa Cabang Panakkukang	<1 %

Makassar", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025

Publication

45	Submitted to Surabaya University Student Paper	<1 %
46	Submitted to Trisakti University Student Paper	<1 %
47	Submitted to Universitas Pertamina Student Paper	<1 %
48	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
49	journal.drafpublisher.com Internet Source	<1 %
50	jurnal.polibatam.ac.id Internet Source	<1 %
51	repository.unika.ac.id Internet Source	<1 %
52	Submitted to UPN Veteran Jakarta Student Paper	<1 %
53	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	<1 %
54	www.dmi-journals.org Internet Source	<1 %
55	Annisaa Miranty Nurendra, Mega Putri Saraswati. "MODEL PERANAN WORK LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN", HUMANITAS, 2017 Publication	<1 %
56	ejournal.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %

57	eprints.perbanas.ac.id Internet Source	<1 %
58	etd.eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
59	id.scribd.com Internet Source	<1 %
60	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
61	www.jurnal.fkm.umi.ac.id Internet Source	<1 %
62	mulok.library.um.ac.id Internet Source	<1 %
63	ocs.unud.ac.id Internet Source	<1 %
64	repo.poltekkesbandung.ac.id Internet Source	<1 %
65	repository.lppm.unila.ac.id Internet Source	<1 %
66	repository.upm.ac.id Internet Source	<1 %
67	stiepertiba.ac.id Internet Source	<1 %
68	vdocuments.net Internet Source	<1 %
69	www.coursehero.com Internet Source	<1 %
70	Noerchoidah Noerchoidah, Ratih Indriyani. "Hasil Work Engagement dari Work Life	<1 %

Balance karyawan: Peran Mediasi Job
Crafting", Jurnal Manajerial, 2022

Publication

71

www.kajianpustaka.com

Internet Source

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA