

BAB IV

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

tinggi, waktu kerja yang tidak menentu, 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, *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. 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 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.

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.

C. Hasil Penelitian

Berikut ini deskripsi perolehan penelitian 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 data yang tercantum dalam tabel, dapat diketahui bahwa semua responden dalam penelitian ini termasuk ke dalam generasi Z, yaitu kelompok yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, dengan rentang usia 13 sampai 28 tahun, sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan 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.

3. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam 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*

<i>Kolmogorov Smirnov</i>		
Variabel	Sig	Ket
<i>Work Engagement</i>	,000	Tidak Normal
<i>Work Life Balance</i>	,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
<i>Work Engagement</i>	2,448	0,000	Linear
<i>Work Life Balance</i>			

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 , 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 hubungan antara variabel *work engagement* dan *work life balance*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Uji Hipotesis

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

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 $r = 0,773$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif, jadi semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi pula *work life balance*. Sehingga dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

Tabel 4. 13 Kriteria Koefisien Korelasi

<u>Interval Koefisien</u>	<u>Tingkat Hubungan</u>
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 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 melihat hubungan kedua variabel karena data tidak berdistribusi normal pada 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 *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 *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 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. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* memberikan kontribusi terhadap kondisi psikologis yang stabil, yang mendukung lahirnya motivasi dan ketangguhan dalam bekerja.

Terakhir dimensi *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.