

**HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN
DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN GEN Z YANG
BEKERJA SECARA *HYBRID***

SKRIPSI



TASFIRI EFKAR ABBRAR

NIM. 211103050024

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
DESEMBER 2025**

**HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN
DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN GEN Z YANG
BEKERJA SECARA *HYBRID***

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi
(S. Psi) Fakultas Dakwah Progam Studi Psikologi Islam



Oleh:

TASFIRI EFKAR ABBRAR

NIM. 211103050024

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
DESEMBER 2025**

**HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN
DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN GEN Z YANG
BEKERJA SECARA *HYBRID***

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi
(S. Psi) Fakultas Dakwah Program Studi Psikologi Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

J E M B E R
Disetujui Dosen Pembimbing

NURIN AMALIA HAMID, S.Psi, M.Psi.T
NIP: 199505132022032002

**HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN
DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN GEN Z YANG
BEKERJA SECARA *HYBRID***

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan
Memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)
Fakultas Dakwah
Program Studi Psikologi Islam


Hari : Selasa
Tanggal : 23 Desember 2025

Tim Penguji

Ketua Sidang,

Sekretaris,


(Arrumaisha Fitri, M. Psi.)
NIP: 198712232019032005


(Indah Roziah Cholillah, M. Psi., Psikolog)
NIP: 198706262019032008

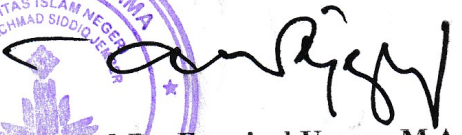
Anggota :

1. Dr. Muhammad Muhib Alwi, M. A.

2. Nurin Amalia Hamid, M. Psi. T.

Menyetujui
Dekan Fakultas Dakwah




Prof. Dr. Fawaizul Umam, M.Ag.
NIP. 197302272000031001

MOTTO

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ^{*}

“Janganlah kamu [merasa] lemah dan jangan [pula] bersedih hati, padahal kamu paling tinggi [derajatnya] jika kamu orang-orang mukmin,”

(QS. Ali Imran [3]: 139)

"Kejeniusan adalah 1% inspirasi dan 99% keringat. Oleh karena itu, seorang jenius sering kali hanyalah orang berbakat yang telah melakukan semua pekerjaan rumahnya."

(Thomas Alva Edison)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

^{*} Kemenag. Al-Qur'an dan Terjemah, Surat Ali Imran ayat 139, Surah ke 3

^{*} Thomas Alva Edison, dalam "Spoken Truths," *Harper's Monthly Magazine*, 1932, hal. 12.

PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan nikmat, kemudahan, kelancaran, serta keberkahan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul **“Hubungan antara Work Life Balance dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Gen Z yang bekerja secara Hybrid”** dengan baik. Dengan penuh rasa syukur dan kasih, penulis mempersembahkan karya sederhana ini kepada:

1. Ayah dan Mama yang sangat penulis cintai, Bapak Mohammad Nur dan Ibu Sri Handayani, kata-kata tidak cukup untuk mengungkapkan betapa bersyukur penulis atas segala pengorbanan dan dukungan yang telah diberikan. Kasih sayang, doa, dan didikan dari Ayah dan Mama adalah fondasi hidup penulis. Penulis berterima kasih atas setiap upaya yang telah dilakukan untuk memastikan kebahagiaan dan kesuksesan putra pertama Ayah dan Mama. Semoga setiap perjuangan dan air mata yang telah jatuh menjadi berkah yang tak terhingga bagi Ayah dan Mama. Penulis berharap Ayah dan Mama selalu dalam keadaan sehat, selalu dalam lindungan Allah SWT, dan terus menjadi bagian tak terpisahkan dari perjalanan hidup penulis. Dengan kerendahan hati, penulis memohon maaf jika belum mampu memberikan yang terbaik, dan berjanji akan berusaha sekuat tenaga untuk membuat Ayah dan Mama bangga.
2. Sahabat-sahabat penulis, (*Bilie Elish From Nganjuk*) Muhammad Daffa Yasmansyah, Dito Adriansyah, Abdul Aziz Fauzi, Abdul Latief,

Muhammad Fathur Rizki, Masnurus Sholeh, Muhammad Faiz Karimullah, serta rekan-rekan (*Pondok'an El Sanjik FC*) Ferdi, Mutik, Nopi, Aldo, Ghoni, Nazrul, Hiday, Agil, Said, Rizki. Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala motivasi, semangat, dan dukungan yang telah diberikan selama proses perkuliahan, baik dalam keadaan suka maupun duka. Ucapan terima kasih juga disampaikan atas waktu, doa, serta segala bentuk kebaikan yang senantiasa diberikan. Semoga seluruh kebaikan dan doa tersebut menjadi amal yang berlipat ganda dan kembali kepada kalian dalam bentuk yang terbaik.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin, segala puji hanya bagi Allah Subhanahu wa Ta’ala, Tuhan semesta alam. Atas berkat rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, penulis dengan penuh rasa syukur dapat menyelesaikan skripsi berjudul: **“Hubungan antara *Work Life Balance* dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Gen Z yang bekerja secara *Hybrid*”**, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi Islam di Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Perjalanan hingga sampai pada tahap ini tidaklah penulis tempuh seorang diri, melainkan berkat arahan, semangat, serta dukungan dari banyak pihak. Semoga Allah senantiasa melimpahkan kasih sayang dan rahmat-Nya kepada mereka semua. Dengan penuh hormat, penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang mendalam kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S. Ag, M.M. CPEM., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Prof. Dr. Fawaizul Umam M.Ag., selaku Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Ibu Arrumaisha Fitri, S.Psi., M.Psi., Psikolog., selaku Kepala Program Studi Psikologi Islam Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Ibu Nurin Amalia Hamid S.Psi., M.Psi.T., selaku Dosen pembimbing utama yang telah sabar, ikhlas memberikan bimbingan terbaik dan ilmu-ilmu baru kepada penulis serta memberikan semangat kepada penulis dalam

menyelesaikan skripsi ini.

5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen serta Staf di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, khususnya para Dosen dan Staf Akademik di Fakultas Dakwah, yang telah memberikan ilmu, bimbingan, dan fasilitas selama penulis menempuh pendidikan.
6. Juga kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, semoga segala kebaikan senantiasa menyertai kalian.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan adanya masukan, kritik, serta saran yang dapat menjadi bahan perbaikan di kemudian hari.

Sebagai penutup, penulis berharap karya tulis ini mampu memberikan manfaat, baik dalam ranah akademis maupun penerapan praktis. Semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala selalu melimpahkan keberkahan dan menjadikan setiap ilmu yang tertuang di dalamnya sebagai amal jariyah. Aamiin.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Jember, 23 Desember 2025

Penulis,

Tasfiri Efkar Abbrar

NIM. 211103050024

ABSTRAK

Tasfiri Efkar Abbrar, 2025: *Hubungan Antara Work Life Balance dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Gen Z yang Bekerja Secara Hybrid.*

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Disiplin Kerja, Gen Z, Kerja Hybrid

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi keterkaitan antara *work life balance* dan disiplin kerja pada karyawan Generasi Z yang menjalankan sistem kerja *hybrid*. *Work life balance* dipahami sebagai kemampuan individu dalam mengatur serta membagi waktu, energi, dan perhatian secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi dalam lingkungan kerja yang bersifat fleksibel. Sementara itu, disiplin kerja merujuk pada sikap dan perilaku karyawan Generasi Z yang mencerminkan kesediaan untuk menaati seluruh peraturan perusahaan berdasarkan kesadaran pribadi, sehingga mampu menyesuaikan diri dengan ketentuan yang berlaku dalam konteks kerja *hybrid*.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara *work life balance* dengan disiplin kerja pada karyawan Gen Z yang menerapkan sistem kerja *hybrid*. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman mengenai hubungan antara *work life balance* dan disiplin kerja pada kelompok karyawan tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Sampel penelitian terdiri dari 80 responden yang merupakan karyawan Gen Z dengan sistem kerja *hybrid*, yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan meliputi *Work Life Balance Scale (WLBS)* dengan reliabilitas 0,956 dan Skala Disiplin Kerja dengan reliabilitas 0,793.

Hasil penelitian mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara *work life balance* dan disiplin kerja. Uji korelasi *Spearman Rho* menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,552 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Temuan ini memperlihatkan bahwa semakin baik tingkat *work life balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang ditunjukkan.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Ruang Lingkup Penelitian	11
F. Definisi Operasional	14
G. Hipotesis Penelitian	16
H. Sistematika Penulisan	16
BAB II KAJIAN TERDAHULU	18
A. Penelitian Terdahulu	18
B. Kajian Teori	26
1. Work Life Balance	27
2. Disiplin Kerja	33
3. Kerja Hybrid	38
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	41
B. Populasi dan Sampel	42
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	44

D. Analisis Data	53
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA	57
A. Gambaran Objek Penelitian	57
B. Penyajian Data	59
C. Pembahasan Temuan.....	64
BAB V PENUTUP.....	68
A. Simpulan	68
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN.....	79
A. Identitas Diri	93
B. Riwayat Pendidikan.....	93



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. 1 Skala Penilaian Work Life Balance	45
Tabel 3. 2 Skala Blue Print Work Life Balance.....	46
Tabel 3. 3 Skala Penilaian Disiplin Kerja	47
Tabel 3. 4 Skala Blue Print Disiplin Kerja.....	47
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen	52
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Dependen	52
Tabel 3. 7 Pedoman Derajat Hubungan	56
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden.....	59
Tabel 4. 2 Hasil Deskriptif Statistik.....	60
Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4. 4 Hasil Uji Linieritas.....	62
Tabel 4. 5 Hasil Uji Korelasi Spearman Rho.....	63



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Independen	49
Gambar 3. 2 Uji Validitas Variabel Dependen	50



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi digital pada era saat ini telah menghasilkan perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Kemajuan teknologi informasi, khususnya yang berkaitan dengan kemampuan kolaborasi jarak jauh, telah mengubah pola pikir serta pola kerja baik pada tingkat individu maupun organisasi. Salah satu implikasi paling menonjol dari proses transformasi digital tersebut adalah munculnya konsep kerja hybrid, yang kini berkembang menjadi tren di berbagai negara.² Mahardika menyatakan bahwa 45% karyawan Generasi Z menginginkan fleksibilitas dalam bekerja, dan 69% di antaranya memilih untuk tidak selalu melakukan pekerjaan dari kantor. Fleksibilitas tersebut memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih efektif.³

Kerja hybrid dipahami sebagai suatu sistem kerja yang memadukan pelaksanaan tugas secara langsung di kantor dengan pekerjaan yang dilakukan dari rumah atau lokasi lain. Selain itu, konsep ini dapat pula dipandang sebagai bentuk pengaturan kerja alternatif, di mana karyawan diberikan keleluasaan untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaan di luar

² Kania Laelawati, "Membangun Sdm Yang Produktif Di Era Kerja Fleksibel: Analisis Tantangan Dan Solusi Dalam Pengelolaan Remote Dan Hybrid Work," *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi* 8, No. 2 (27 Februari 2025): 566, <https://doi.org/10.57178/Paradoks.V8i2.1169>.

³ Raissa Rahma Aura Erik Saut H. Hutahaean, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z," *Journal of Sharia Economics Scholar (JoSES)* 2, no. 4 (2025): 98, <https://doi.org/10.5281/zenodo.14679709>.

kantor utama.⁴

Fenomena sistem kerja *hybrid* yang terus berkembang di berbagai perusahaan hingga saat ini, pada akhirnya tidak hanya menawarkan fleksibilitas dalam bekerja, tetapi juga menghadirkan berbagai peluang serta tantangan baru bagi perusahaan. Dalam sistem ini, fleksibilitas dalam memilih lokasi kerja menjadi salah satu aspek utama yang diminati oleh baik karyawan maupun perusahaan.⁵ Fleksibilitas dalam sistem kerja *hybrid* umumnya memungkinkan pembagian hari kerja, misalnya dalam satu minggu kerja lima hari, karyawan dapat dijadwalkan untuk bekerja tiga hari di kantor dan dua hari dari rumah. Selain itu, penerapan kerja *hybrid* juga bisa disesuaikan berdasarkan kebutuhan masing-masing divisi. Sebagai contoh, divisi keuangan yang masih bergantung pada dokumen fisik cenderung bekerja di kantor, sedangkan divisi IT yang bisa menyelesaikan pekerjaannya hanya dengan koneksi internet dan perangkat laptop dapat bekerja dari lokasi mana pun, termasuk dari rumah.⁶

Sementara itu, menurut Lenka terdapat tiga tipe utama dari sistem kerja *hybrid*. Pertama, model kerja jarak jauh, di mana sebagian besar karyawan bekerja dari lokasi luar kantor, namun tetap dimungkinkan hadir

⁴ Darpin, Taufik, Dan Muhammad Fikran, "Analisis Penerapan Hybrid Working Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi & Umkm Provinsi Sulawesi Tenggara," *Journal Publicuho* 5, No. 4 (30 Januari 2023): 1417, <https://doi.org/10.35817/Publicuho.V5i4.75>.

⁵ Tika Mahesti Dan Firmansyah, "Efektivitas Sistem Kerja Hybrid Dalam Meningkatkan Work-Life Balance Dan Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Startup," *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi (Jame)* 1, No. 3 (24 April 2025): 108–109, <https://doi.org/10.69666/Jame.V1i3.16>.

⁶ Ihsan Ainurrofiq dan Muhammad Taufiq Amir, "Penerapan hybrid working model terhadap perubahan budaya kerja dan nilai organisasi," *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* 4, no. 8 (2022): 1233, <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i8.1387>.

secara fisik satu atau dua hari dalam sebulan jika diperlukan. Kedua, model kerja di kantor secara sesekali, yang diterapkan bagi karyawan yang tinggal di sekitar lokasi kantor dan hanya perlu datang ke kantor pada waktu tertentu. Ketiga, model kerja kantor sebagai basis utama namun tetap memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk bekerja dari jarak jauh dalam situasi tertentu.⁷

Model kerja ini banyak diminati oleh generasi Z, yang kini mulai mendominasi angkatan kerja. Pernyataan ini didukung oleh artikel Forbes berjudul *'What's The Future of Remote Work In 2023?'* yang mengungkapkan bahwa generasi Z cenderung lebih memilih sistem kerja *hybrid*, sehingga perusahaan perlu mempersiapkan diri dan menyesuaikan diri dengan *trend* tersebut.⁸ Menurut Dodani pun ini mengindikasikan bahwa generasi Z sangat menghargai fleksibilitas, baik dalam hal lokasi kerja maupun jam kerja. Oleh karena itu, banyak perusahaan mulai menyesuaikan diri dengan menerapkan model kerja *hybrid* guna memenuhi ekspektasi dan kebutuhan generasi Z, yang kini semakin mendominasi pasar tenaga kerja.⁹

Menurut data yang dipublikasikan oleh goodstats.id, Generasi Z—yang mencakup individu kelahiran tahun 1997 hingga 2012—merupakan kelompok populasi terbesar di Indonesia, dengan jumlah mencapai sekitar

⁷ Maya Sofiana Endang Supriyadi, Anita Maulina Ahmad Junaidi, Dan Rita Wahyuni, “Studi Kasus Kesiapan Hybrid Working Kantor Pertanahan Kota Pekalongan Jawa Tengah,” *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial (Embiss)* 2, No. 3 (Mei 2022): 337.

⁸ Hadisti Khoerunnisa Rizscy Ananda Mulia Dan Yusuf Budi Harto, “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja Karyawan Generasi Z Berdasarkan Sistem Kerja Hybrid Pada Perusahaan Start Up,” *Jurnal Pemasaran Bisnis* 7, No. 1 (Februari 2025): 207.

⁹ Erik Saut H. Hutahaean, “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z,” 100.

74,93 juta jiwa, atau sekitar 27,94% dari total populasi. Secara demografis, kelompok ini saat ini masih berada pada rentang usia muda hingga awal masa remaja. Dominasi jumlah tersebut memberikan pandangan optimis terhadap potensi kontribusi dan peluang kemajuan yang dapat mereka ciptakan di masa mendatang.¹⁰ Dengan bertambahnya partisipasi generasi Z dalam dunia kerja. Generasi ini dikenal mengutamakan keseimbangan hidup, serta memiliki sudut pandang yang berbeda dibandingkan generasi-generasi sebelumnya.¹¹

Mereka memiliki literasi teknologi yang tinggi, berpikir inovatif, dan mampu menjalankan berbagai tugas secara bersamaan. Namun demikian, generasi Z juga membawa ekspektasi yang tinggi terhadap lingkungan kerja, terutama dalam hal fleksibilitas, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Jam kerja yang fleksibel memungkinkan Gen Z mengatur tanggung jawab mereka secara lebih efektif, serta memberikan waktu untuk beristirahat atau menyelesaikan urusan pribadi tanpa terikat pada jadwal kerja yang ketat.

Sebagaimana disampaikan oleh Darpin, dkk. kebijakan perusahaan diperlukan sebagai bentuk kepedulian dalam menjamin kelancaran proses kerja selama penerapan sistem kerja *hybrid*. Hal ini penting karena salah satu tantangan yang sering muncul dalam sistem kerja fleksibel, seperti kerja *hybrid*, adalah adanya kesalahpahaman dari sebagian karyawan yang

¹⁰ Reisya Aulia Anhar, Adhila Suryaningsih, Dan Raysha Naya Putri Fadillah, "Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi* 3, No. 1 (6 Desember 2024): 233–234, <https://doi.org/10.54066/Jmbe-Itb.V3i1.2760>.

¹¹ Septian Wahyu Wibowo Dan Mirzam Arqy Ahmadi, "Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z," *Pt. Media Akademik Publisher* Vol.2, No. No 12 (Desember 2024): 1, <https://doi.org/10.62281>.

menganggap *work from home* sebagai waktu cuti. Akibatnya, dikhawatirkan hasil pekerjaan menjadi tidak optimal. Oleh sebab itu, kebijakan yang tepat serta peran aktif pemimpin sangat krusial untuk membimbing dan mengarahkan karyawan agar tetap menjalankan tugasnya secara maksimal sesuai dengan tanggung jawabnya selama masa kerja *hybrid*.¹²

Hasibuan menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sejauh mana seseorang memiliki kesadaran dan kesiapan untuk menaati semua aturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.¹³ Maka dari itu, setiap karyawan harus memahami bahwa disiplin kerja adalah faktor utama dalam meraih kesuksesan, yang perlu diterapkan oleh setiap individu. Disiplin kerja yang baik akan mendukung kelancaran pelaksanaan tugas serta berkontribusi terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal di lingkungan perusahaan.¹⁴ Sebagaimana diungkapkan dalam penelitian terbaru oleh Wulan Dari, dkk. terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah pengawasan pimpinan, sanksi hukuman, dan ketegasan pimpinan.¹⁵ Rosa dan Ramadansyah menyatakan bahwa salah satu tantangan utama yang muncul dalam konteks tersebut adalah kebutuhan akan disiplin diri serta keterampilan manajemen waktu yang efektif guna mempertahankan tingkat produktivitas di

¹² Darpin, Taufik, Dan Muhammad Fikran, "Analisis Penerapan Hybrid Working Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi & Umkm Provinsi Sulawesi Tenggara," 1421.

¹³ Adrie Frans Assa Dan Anugerah Dachi, "Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2n Digital Fotocopy," *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 4, No. 1 (2023): 168, <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.23740>.

¹⁴ Muhammad Zaenal Arifin Dan Hadi Sasana, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 2, No. 6 (November 2022): 50, <https://doi.org/10.55047/Transekonomika.V2i6.269>.

¹⁵ Wulan Dari, "Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus," *Prosiding Seminar Nasional* 1 (Juli 2021): 291.

lingkungan kerja yang relatif kurang terstruktur.¹⁶

Apabila tidak didukung oleh pengelolaan yang optimal, penurunan disiplin kerja berpotensi menjadi faktor penghambat efektivitas pelaksanaan sistem kerja, yang dapat disebabkan oleh ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiwiek Widyastuti dan Tajuddin Pogo menunjukkan bahwa work life balance dapat dinyatakan tercapai apabila karyawan mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya. Namun, jika keseimbangan tersebut tidak tercapai, karyawan bisa mengalami kesulitan dalam mengatur waktu, kehilangan fokus saat bekerja, yang pada akhirnya menurunkan tingkat kedisiplinan dan mengganggu kehidupan pribadinya. Oleh karena itu, *work-life balance* memiliki peran penting dalam membentuk dan meningkatkan disiplin kerja.¹⁷

Seperti pengamatan yang dilakukan oleh lestari keterkaitan antara keseimbangan kehidupan kerja dan disiplin kerja menunjukkan bahwa kondisi pribadi yang kurang mendukung dapat berpengaruh buruk terhadap tingkat kedisiplinan karyawan.¹⁸ Dalam sistem kerja *hybrid*, kedisiplinan terpengaruh oleh sejauh mana individu mampu mengatur waktu dan motivasi kerja secara mandiri. Penelitian yang dilakukan oleh Schermerhorn dan

¹⁶ Erik Saut H. Hutahaean, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z," 100.

¹⁷ Suryana Arifin Dan Dani Rizana, "Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Displin Kerja," *Jurnal Akuntansi Pajak Dan Manajemen* 7, No. 1 (13 Maret 2024): 16, <https://doi.org/10.37601/Tajam.V7i1.244>.

¹⁸ Nita Anggraeni Lubis dkk., "Analysis of the Influence of Transformational Leadership, Work-Life Balance, and Work Environment on the Employee Performance of the Land Office in Medan City with Work Discipline as a Mediating Variable," *International Journal of Research and Review* 10, no. 6 (2023): 98, <https://doi.org/10.52403/ijrr.20230613>.

Ganapathi dalam Pati, bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan berkontribusi positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Ketika kedua aspek tersebut seimbang, karyawan cenderung lebih fokus dan mampu bekerja dengan lebih produktif.¹⁹

Sebagaimana diungkapkan dalam survei terbaru oleh Lever di samping fleksibilitas jam kerja, karyawan Gen Z juga mempertimbangkan faktor lain seperti keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Sementara itu menurut Respati 40% karyawan secara umum berencana untuk tetap di pekerjaan mereka kurang dari satu tahun, angka ini jauh lebih tinggi untuk karyawan Gen Z, yaitu mencapai 65%. Salah satu alasan tingginya angka ini di kalangan Gen Z adalah karena mereka kesulitan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan tanggung jawab pekerjaan.²⁰

Penelitian oleh Waworuntu juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keteraturan dan keharmonisan dalam hidup mereka cenderung lebih termotivasi, produktif, dan merasa bahagia karena puas dengan kehidupan sehari-hari. Bagi generasi Z, yang sering menghadapi tekanan untuk meraih kesuksesan di usia muda, menjaga keseimbangan hidup menjadi hal yang sangat penting.²¹ Meskipun penerapan sistem kerja *hybrid* menawarkan sejumlah manfaat seperti mendapatkan keseimbangan kehidupan kerja dan

¹⁹ Nur Azizah Dan Widi Wahyudi, “Pengaruh Work Life Balance, Reward, dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT Kharisma Autokreasi Permai di Kota Tangerang)” *Glory : Global Leadership Organizational Research in Management* 2, No.4 (Oktober 2024): 95, <https://doi.org/10.59841/glory.v2i3.1707>

²⁰ Reisy Aulia Anhar dkk., “Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Work Life Balance terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z,” 234.

²¹ Wibowo Dan Ahmadi, “Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z,” 2.

pribadi, pendekatan ini juga membawa tantangan yang tidak sederhana. Perubahan dalam pola kerja menuntut penyesuaian pada kebijakan perusahaan, infrastruktur teknologi, serta budaya perusahaan agar tetap sejalan dengan visi dan misi perusahaan.

Oleh karena itu, kesuksesan implementasi model kerja *hybrid* sangat bergantung pada kemampuan individu karyawan dan perusahaan dalam menyeimbangkan fleksibilitas bagi keduanya dengan kebutuhan untuk mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi pada karyawan gen Z.

Berdasarkan pada penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan juga perlu menciptakan budaya kerja yang mendukung kemandirian dan kedisiplinan individu agar karyawan dapat bekerja secara optimal di mana pun mereka berada. Walaupun fleksibilitas kerja mampu meningkatkan keseimbangan kehidupan bekerja dan pribadi, kurangnya manajemen waktu yang baik terhadap disiplin kerja pada karyawan yang memadai dapat berdampak negatif terhadap produktivitas. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk mengangkat judul penelitian “**Hubungan Antara Work Life Balance dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Gen Z yang Bekerja Secara Hybrid**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa perumusan masalah dalam penelitian ini yakni apakah terdapat hubungan antara *work life balance* dengan disiplin kerja pada

karyawan Gen Z yang bekerja secara *hybrid*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work life balance* dengan disiplin kerja pada karyawan Gen Z yang bekerja secara *hybrid*.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian psikologi industri dan organisasi ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai sumber referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memperluas pemahaman terkait keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta kedisiplinan kerja pada karyawan Generasi Z. Selain itu, penelitian ini juga dimaksudkan untuk memberikan wawasan tambahan bagi para pembaca serta menjadi acuan pembandingan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai sarana untuk mengembangkan pemahaman dan kemampuan dalam menulis karya ilmiah, sekaligus menerapkan berbagai teori yang telah diperoleh selama proses pembelajaran di bangku kuliah.

b. Bagi Karyawan Gen Z

Karyawan Gen Z diharapkan mampu meningkatkan kemampuan *self-management*, khususnya dalam hal *time management*, *priority setting*, dan menjaga batasan yang sehat antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Pemanfaatan sistem kerja *hybrid* juga sebaiknya dilakukan secara bijak, bukan sebagai celah untuk mengurangi kedisiplinan, tetapi sebagai kesempatan untuk bekerja secara lebih efektif, fokus, dan mandiri. Selain itu, penting bagi karyawan untuk menjaga keseimbangan fisik dan mental agar dapat menjalankan tugas dengan lebih optimal dan mempertahankan tingkat produktivitas serta disiplin kerja dalam jangka panjang.

c. Bagi Perusahaan/Instansi

Perusahaan disarankan untuk menetapkan kebijakan *hybrid working* yang lebih terstruktur agar fleksibilitas yang diberikan kepada karyawan tetap berjalan seimbang dengan tuntutan kedisiplinan kerja. Selain itu, perusahaan juga dapat menyediakan berbagai program yang mendukung *work life balance*, seperti fleksibilitas jam kerja (*flexible working hour*), layanan dukungan kesehatan mental, serta pelatihan terkait *time management* untuk membantu karyawan mengatur waktu dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Pengawasan terhadap karyawan hendaknya dilakukan secara suportif dan tidak bersifat menekan, sehingga karyawan tetap merasa dipercaya sekaligus terdorong untuk menjaga

kedisiplinan kerja meskipun bekerja dengan sistem yang lebih fleksibel.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah Sebuah karakteristik, atribut, atau keadaan yang nilainya dapat berubah-ubah, baik dalam bentuk kategori maupun data yang bisa diukur atau diamati.²² Variabel ini melibatkan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas X (*Independen*) dan variabel terikat Y (*Dependen*), dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Variabel *Independen* (X)

Variabel *independen* merupakan variabel yang diyakini menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain. Variabel ini juga dikenal sebagai variabel *antecedent* karena keberadaannya harus mendahului variabel lain agar dapat memicu perubahan pada variabel tersebut.²³ Penelitian ini menggunakan *Work Life Balance* sebagai variabel *independennya*.

b. Variabel *Dependen* (Y)

Variabel *dependen* merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi oleh satu atau lebih variabel *independen*. Variabel ini disebut demikian karena keberadaannya tergantung pada variabel

²² Marinu Waruwu dkk., “Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan,” *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 10, no. 1 (2025): 926, <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>.

²³ Waruwu dkk., “Metode Penelitian Kuantitatif,” 926.

independen.²⁴ Penelitian ini menggunakan Disiplin Kerja sebagai variabel *dependen*.

2. Indikator Penelitian

Indikator penelitian merupakan alat atau ukuran yang digunakan untuk menjabarkan variabel secara operasional agar bisa diukur. Indikator memberikan petunjuk yang jelas mengenai cara pengukuran variabel, sehingga mendukung proses penelitian dan memungkinkan verifikasi hasil.²⁵ Oleh karena itu, dalam penelitian ini, indikator untuk setiap variabel disusun berdasarkan jumlah variabel yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu variabel *independen* dan *dependen*.

a. Indikator Variabel *Work Life Balance*

Greenhaus dan Allen dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Employee Engagement, Work-Life Balance, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Perusahaan Garmen di Yogyakarta* mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur *Work Life Balance*.²⁶

Indikator pertama adalah *Time Balance* (Keseimbangan Waktu), yaitu kondisi di mana waktu yang digunakan untuk bekerja dan kehidupan pribadi terdistribusi secara seimbang. Misalnya, seorang karyawan

²⁴ Waruwu dkk., "Metode Penelitian Kuantitatif," 926.

²⁵ Oni Marlina Susianti, "Perumusan Variabel Dan Indikator Dalam Penelitian Kuantitatif Kependidikan," *Jurnal Pendidikan Rokania* 9, no. 1 (2024): 19–20, <https://doi.org/10.37728>.

²⁶ Danang Sunyoto Dan Agus Mulyono, "Pengaruh Employee Engagement, Work-Life Balance, Dukungan Sosial, Dan Stres Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Perusahaan Garmen Di Yogyakarta," *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu* 3, No. 6 (April 2025): 3020, <https://doi.org/10.3017-3028>.

dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sekaligus masih memiliki waktu untuk bersantai atau berlibur. Indikator kedua, *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan), berkaitan dengan keterlibatan emosional dan komitmen karyawan yang terbagi secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Aspek ini mencerminkan bagaimana tingkat stres dan partisipasi karyawan terkelola baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari perusahaan. Indikator ketiga adalah *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan), yang mencerminkan kenyamanan dan kepuasan individu dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan sekaligus menikmati kehidupan pribadinya. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang merasa puas dalam menjalankan kedua perannya tersebut. Ini mencakup identifikasi individu karyawan dengan perusahaan dan bagaimana perusahaan tersebut memberikan keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan pada karyawan.

b. Indikator Variabel *Disiplin Kerja*

Disiplin kerja dapat diukur menggunakan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Suryohadiprojo. Dalam penelitian berjudul *Disiplin Kerja*, terdapat tiga indikator utama disiplin kerja.²⁷ Indikator pertama *Taat terhadap aturan waktu*, Disiplin kerja tidak hanya diartikan sebagai kepatuhan terhadap waktu kerja, seperti hadir dan pulang sesuai jadwal, tidak absen tanpa alasan, serta tidak

²⁷ Avin Fadilla Helmi, "Disiplin Kerja," *Buletin Psikologi* 4, no. 2 (2016): 34, <https://doi.org/10.22146>.

menyalahgunakan waktu selama bekerja. Indikator Kedua *Taat terhadap peraturan perusahaan*, Kepatuhan terhadap peraturan dilakukan bukan karena rasa takut atau keterpaksaan. Indikator Ketiga *Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan*, Komitmen dan loyalitas terhadap perusahaan tercermin melalui perilaku atau sikap yang ditunjukkan saat menjalankan pekerjaan.

F. Definisi Operasional

Widodo menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan suatu proses yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian berdasarkan karakteristik spesifik yang dapat diidentifikasi melalui dimensi atau indikator yang melekat pada variabel tersebut. Dalam konteks penelitian ini, penyusunan definisi operasional bertujuan untuk memberikan kejelasan mengenai batasan variabel yang diteliti, sehingga dapat mencegah terjadinya ambiguitas maupun kesalahpahaman dalam penafsiran istilah-istilah yang digunakan terkait variabel penelitian.

1. *Work Life Balance*

Work Life Balance pada karyawan Gen Z yang bekerja secara *hybrid* didefinisikan sebagai persepsi individu mengenai kapasitasnya dalam mengatur serta mendistribusikan waktu, energi, dan perhatian secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kepentingan kehidupan pribadi dalam konteks lingkungan kerja yang bersifat fleksibel. *Work Life Balance* diukur melalui tiga indikator yaitu:

- a. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)
- b. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)
- c. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan).²⁸

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai bentuk sikap dan tindakan karyawan Gen Z yang mencerminkan kesediaan individu untuk mematuhi seluruh aturan perusahaan, yang dilakukan atas dasar kesadaran pribadi dalam menyesuaikan diri dengan ketentuan yang berlaku dalam konteks kerja *hybrid*. Disiplin kerja diukur melalui tiga indikator yaitu:

- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.²⁹

3. Hubungan antara *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja

Hubungan antara *work life balance* dan *disiplin kerja* didefinisikan sebagai korelasi antara persepsi individu terhadap keseimbangan hidup-kerja dengan tingkat kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaannya. Khususnya pada karyawan Gen Z yang cenderung menghargai fleksibilitas namun tetap membutuhkan struktur kerja yang jelas.

²⁸ Sunyoto dan Mulyono, "Pengaruh Employee Engagement, Work-Life Balance, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Perusahaan Garmen di Yogyakarta," 3020–3021.

²⁹ "Disiplin Kerja," 34.

G. Hipotesis Penelitian

Rogers menyatakan bahwa hipotesis adalah sebuah asumsi awal yang bersifat sementara dan dimanfaatkan dalam penyusunan teori maupun pelaksanaan eksperimen, yang selanjutnya akan diuji untuk memperoleh pembuktian kebenarannya.³⁰ Terdapat beberapa hipotesis mengenai “Hubungan Antara *Work Life Balance* Dengan *Disiplin Kerja* Pada Karyawan Gen Z Yang Bekerja Secara *Hybrid*”

Ha : Terdapat hubungan antara *work life balance* dengan *disiplin kerja* pada karyawan gen Z yang bekerja secara *hybrid*.

H0 : Tidak Terdapat hubungan antara *work life balance* dengan *disiplin kerja* pada karyawan gen Z yang bekerja secara *hybrid*.

H. Sistematika Penulisan

Struktur pembahasan dalam penelitian ini disusun guna mempermudah pembaca dalam memahami isi penelitian. Adapun urutan pembahasannya adalah sebagai berikut:

1. **BAB I.** Pada bab satu, memuat bagian pendahuluan yang memberikan gambaran umum tentang isi keseluruhan pembahasan yang akan dijelaskan lebih rinci pada bab-bab berikutnya. Isi bab ini mencakup latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta ruang lingkup penelitian yang terdiri dari dua bagian yaitu variabel penelitian dan indikatornya. Selain itu, juga dijelaskan

³⁰ Jim Hoy Yam dan Ruhayat Taufik, “Hipotesis Penelitian Kuantitatif,” *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi* 3, no. 2 (2021): 97, <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>.

definisi operasional, hipotesis, dan sistematika penulisan.

2. **BAB II.** Pada bab dua, dibahas berbagai penelitian sebelumnya yang juga mencakup kajian teoritis dan hasil-hasil penelitian.
3. **BAB III.** Pada bab tiga ini menguraikan pendekatan serta jenis penelitian yang digunakan, menjelaskan populasi dan sampel, metode serta instrumen pengumpulan data, dan teknik analisis data.
4. **BAB IV.** Pada bab empat, memaparkan deskripsi objek penelitian, proses penyajian data, tahapan analisis dan pengujian hipotesis, serta pembahasan terhadap hasil penelitian.
5. **BAB V.** Pada bab lima, menjelaskan kesimpulan yang diperoleh dari rumusan masalah, yang kemudian diuraikan melalui pembahasan hasil penelitian, serta disertai dengan beberapa saran yang berkaitan dengan temuan riset tersebut.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN TERDAHULU

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya berfungsi sebagai landasan perbandingan bagi penelitian yang tengah dilaksanakan, melalui pengkajian terhadap studi-studi yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Referensi yang digunakan meliputi jurnal ilmiah, skripsi, dan artikel akademik. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan kajian ini antara lain:

1. Penelitian berjudul “Pengaruh *Work life Balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Indah Mitra” Ditulis oleh Elisabeth Sudarmi Tahun 2023.³¹ Hasil Penelitian menunjukkan Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa *Work-Life Balance* dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Indah Mitra. Sementara itu, hasil uji T menunjukkan bahwa baik *Work-Life Balance* maupun disiplin kerja masing-masing secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Mengenai perbedaan dan persamaan dengan penelitian sebelumnya persamaan terletak pada sama-sama menggunakan metode kuantitatif, memiliki variabel X yang sama yaitu *work life balance* dan disiplin kerja, sedangkan perbedaannya perbedaan subjek dan juga perbedaan lokasi.

³¹ Elisabeth Sudarmi, “Pengaruh Worklife Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Indah Mitra,” *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis* 26, No. 3 (2023): 110.

2. Penelitian berjudul “Hubungan Kepemimpinan Transformasional, *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja” Ditulis oleh Sufyan Arifin dan Dani Rizana tahun 2024.³² Hasil Penelitian menunjukkan Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja secara parsial. Begitu pula, *work-life balance* dan lingkungan kerja non fisik juga menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut—kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, dan lingkungan kerja non fisik—berdampak terhadap disiplin kerja. Mengenai perbedaan dan persamaan dengan penelitian sebelumnya persamaan terletak pada sama-sama menggunakan metode Kuantitatif, memiliki fokus permasalahan yang sama yaitu *work life balance* dan juga disiplin kerja, sedangkan perbedaannya perbedaan subjek dan juga perbedaan lokasi.
3. Penelitian berjudul “Pengaruh *Work From Home* Terhadap *Work Life Balance* Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Masa Pandemi Covid-19.” Ditulis oleh Calvin Pebrian Zulkarnaen dan Francis Hutabarat tahun 2024.³³ Hasil Penelitian menunjukkan Penelitian ini mengindikasikan bahwa bekerja dari rumah tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan

³² Arifin Dan Rizana, “Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja.”

³³ Calvin Pebrian Zulkarnaen dan Francis Hutabarat, “Pengaruh Work From Home terhadap Work Life Balance dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Masa Pandemi Covid-19,” *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 6, no. 2 (2024): 625–32, <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i2.9403>.

pribadi karyawan. Kendati demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja dari rumah mampu meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan, yang secara tidak langsung dapat mendukung terciptanya keseimbangan tersebut. Dengan demikian, meskipun bekerja dari rumah tidak secara langsung menciptakan *work-life balance*, peningkatan disiplin kerja dapat dijadikan sebagai strategi yang efektif untuk mencapainya. Mengenai perbedaan dan persamaan dengan penelitian sebelumnya persamaan terletak pada sama-sama menggunakan metode Kuantitatif, memiliki variabel X yang sama yaitu *work life balance* dan disiplin kerja, sedangkan perbedaannya perbedaan subjek dan juga perbedaan lokasi.

4. Penelitian berjudul “*Work-life balance* pada karyawan generasi Z” Ditulis oleh Arditya Afrizal Mahardika, Tri Muji Ingarianti dan Uun Zulfiana tahun 2022.³⁴ Hasil Penelitian menunjukkan Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja secara parsial. Begitu pula, *work-life balance* dan lingkungan kerja non fisik juga menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, dan lingkungan kerja non fisik berdampak terhadap disiplin kerja. Mengenai perbedaan dan persamaan dengan penelitian sebelumnya persamaan terletak pada sama-sama menggunakan metode

³⁴ Arditya Afrizal Mahardika dkk., “*Work-life balance* pada karyawan generasi Z,” *Collabryzk Journal for Scientific Studies* 1, no. 1 (2022): 1–16, <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8..>

Kuantitatif, memiliki variabel yang sama yaitu *work life balance* dan memiliki subjek yang sama, sedangkan perbedaannya perbedaan penelitian tidak adanya variabel Y.

5. Penelitian berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa *Work From Home* Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu” Ditulis oleh Dwi Meli Noviani tahun 2021.³⁵ Hasil Penelitian menunjukkan berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work life balance* serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. Secara bersamaan, kedua variabel tersebut memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di instansi tersebut. Mengenai perbedaan dan persamaan dengan penelitian sebelumnya persamaan terletak pada sama-sama menggunakan metode Kuantitatif, memiliki variabel X yang sama yaitu *work life balance* dan disiplin kerja, sedangkan perbedaannya perbedaan subjek dan juga perbedaan lokasi.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Elisabeth Sudarmi Tahun 2023 “Pengaruh	Kuantitatif	Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa Work-Life Balance	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian

³⁵ Dwi Meli Noviani, “Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu,” *Jurnal Syntax Admiration* 2, no. 11 (2021): 2036–50, <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341>.

	Worklife Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Indah Mitra”		dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Indah Mitra. Sementara itu, hasil uji T menunjukkan bahwa baik Work-Life Balance maupun disiplin kerja masing-masing secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.	saat ini adalah sama-sama menggunakan metode Kuantitatif, memiliki variabel X yang sama yaitu work life balance dan disiplin kerja.	saat ini adalah perbedaan subjek dan juga perbedaan lokasi.
2.	Sufyan Arifin, Dani Rizana Tahun 2024 “Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Work-Life Balance dan Lingkungan	Kuantitatif	Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja secara parsial. Begitu pula, work-life balance dan lingkungan	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan metode Kuantitatif, memiliki fokus permasalahan yang sama yaitu work life balance dan juga disiplin	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah perbedaan subjek dan juga perbedaan lokasi.

	n Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja.”		kerja non fisik juga menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut—kepemimpinan transformasional, work-life balance, dan lingkungan kerja non fisik—berdampak terhadap disiplin kerja.	kerja.	
3.	Calvin Pebrian Zulkarnaen, Francis Hutabarat Tahun 2024 “Pengaruh Work From Home Terhadap Work Life Balance Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Masa	Kuantitatif	Penelitian ini mengindikasikan bahwa bekerja dari rumah tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Kendati demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan metode Kuantitatif, memiliki variabel X yang sama yaitu work life balance dan disiplin kerja.	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah perbedaan subjek dan juga perbedaan lokasi.

	Pandemi Covid-19.”		<p>kerja dari rumah mampu meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan, yang secara tidak langsung dapat mendukung terciptanya keseimbangan tersebut. Dengan demikian, meskipun bekerja dari rumah tidak secara langsung menciptakan work-life balance, peningkatan disiplin kerja dapat dijadikan sebagai strategi yang efektif untuk mencapainya.</p>		
4.	Arditya Afrizal Mahardika, Tri Muji Ingarianti, Uun Zulfiana Tahun 2022 “Work-life balance pada karyawan	Kuantitatif	Analisis data mengungkapkan bahwa terdapat perbedaan tingkat work-life balance di kalangan karyawan generasi Z. Work-life balance yang rendah	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan metode Kuantitatif, memiliki variabel yang sama yaitu	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah tidak adanya variabel Y.

	generasi Z”		cenderung terjadi pada karyawan berdasarkan faktor jenis kelamin, lokasi tempat tinggal, durasi jam kerja, kegiatan di luar jam kerja, serta tingkat pendapatan. Kontribusi paling besar terhadap work-life balance berasal dari aspek gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan (43,9%) dan gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi (36,8%).	work life balance dan memiliki subjek yang sama.	
5.	Dwi Meli Noviani Tahun 2021 “Pengaruh Work Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara work life balance serta disiplin	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan metode Kuantitatif, memiliki variabel X	Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah perbedaan subjek dan juga perbedaan lokasi.

	Karyawan Dimasa Work From Home Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu ”		kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. Secara bersamaan, kedua variabel tersebut memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di instansi tersebut.	yang sama yaitu work life balance dan disiplin kerja.	
--	--	--	---	---	--

B. Kajian Teori

Kajian teori adalah kumpulan referensi yang dijadikan landasan dalam suatu penelitian, yang berfungsi untuk memberikan jawaban teoritis terhadap permasalahan dari topik utama penelitian. Menurut Fraenkel, Wallen, & Hyun, kajian teori didefinisikan sebagai telaah terhadap berbagai sumber pustaka yang berkaitan dan mendukung permasalahan spesifik dalam penelitian yang sedang dilakukan.³⁶ Penelitian ini memiliki dua (2) jenis variabel, yaitu *work life balance* dan *disiplin kerja*.

³⁶ Dr. Amruddin, S.Pt., M.Pd., M.Si. dkk., *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Pradina Pustaka, 2022), 47, <https://repository.umb.ac.id/59/>.

1. *Work Life Balance*

a. Pengertian *Work Life Balance*

Istilah *Work Life Balance* pertama kali diperkenalkan di Inggris pada dekade 1970-an. Namun, implementasi kebijakan terkait konsep tersebut baru mulai diterapkan di lingkungan perusahaan menjelang tahun 1986. Gagasan ini lahir sebagai bentuk respons terhadap menurunnya perhatian pekerja terhadap kehidupan pribadi dan keluarga, akibat kecenderungan mereka untuk mengalokasikan porsi waktu yang lebih besar bagi pencapaian tujuan perusahaan.³⁷

Work-Life Balance (WLB) merupakan sebuah konsep yang menggambarkan kemampuan individu dalam mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Konsep ini bertujuan agar seseorang dapat melaksanakan tanggung jawab profesional tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi, keluarga, maupun aspek kesejahteraan diri. *Work-Life Balance* tidak hanya berfokus pada pembagian waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, melainkan juga mencakup kemampuan individu dalam mengelola stres, memenuhi kebutuhan emosional, serta mewujudkan tujuan pribadi dan profesional secara selaras dan harmonis.³⁸ Menurut teori *border* dan *boundary* yang

³⁷ Nurul Komari, "Kajian Teoritis *Work Life Balance*," T.T., 420, <https://pascasarjanafe.untan.ac.id/wp-content/uploads/2022/09/39.pdf>.

³⁸ Sunyoto dan Mulyono, "Pengaruh *Employee Engagement*, *Work-Life Balance*, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Perusahaan Garmen di

dikemukakan oleh Clark, *work-life balance* menggambarkan kapasitas individu dalam mengelola dan menegosiasikan aktivitas kerja maupun non-kerja melalui strategi tertentu guna mewujudkan keseimbangan antara kedua aspek tersebut.³⁹

Dalam penelitian yang dikutip oleh Pangemanan et al., McDonald dan Bradley mengemukakan bahwa *work life balance* merepresentasikan tingkat kepuasan individu dalam menjalankan berbagai peran yang berkaitan dengan kehidupan pribadi maupun profesional.⁴⁰ Sementara itu, Parkes dan Langford mendefinisikan *work life balance* sebagai kondisi di mana seseorang mampu berkomitmen terhadap tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, sekaligus tetap menjalankan tanggung jawab atas aktivitas lain di luar lingkungan kerja.⁴¹

Fisher dan Bulger mendefinisikan *work life balance* sebagai kondisi di mana individu harus membagi waktu dan energinya untuk memenuhi tuntutan dari berbagai peran dalam hidupnya.⁴²

Yogyakarta,” 3020.

³⁹ Adibah Hana Widjaya dan Fajar Syarif, “Penerapan Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Guru PAI pada MA Al-Azhar Asy-Syarif Indonesia Filial MAN 4 Jakarta,” *Scientia: Social Sciences & Humanities* 3, no. 2 (2024): 1–8, <https://doi.org/10.51773>.

⁴⁰ Sarah Puspita Sari Dan Wachid Hasyim, “Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Manufaktur Cikarang,” *Ikraith-Ekonomika* 5, No. 3 (4 November 2022): 163, <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2451>.

⁴¹ Irma Alfina dan Syarifah Safira Najwa, “Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pengaturan Kerja Fleksibel Pada Ibu Bekerja di Perusahaan X,” *IJPS: Indonesia Journal of Psychological Studies* 2, no. 1 (2024): 4, <https://journals.umkt.ac.id/index.php/IJPS/article/view/4068/1625>.

⁴² Genia Yevandrest Bantar Dan Suci Rahma Nio, “Hubungan Work-Life Balance Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Radio Classy Fm Padang,” *Causalita: Journal Of Psychology* 1, No. 2 (26 September 2023): 63, <https://doi.org/10.62260/causalita.v1i2.15>.

Berdasarkan penjelasan tersebut, work life balance dapat dipahami sebagai upaya untuk mengelola peran pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cara mengurangi konflik serta mengoptimalkan sinergi antara kedua aspek tersebut.

b. Dimensi *Work Life Balance*

Menurut Fisher, terdapat empat aspek utama yang membentuk dimensi work life balance yaitu:⁴³

1) *Work Interference with Personal Life (WIPL)*

Dimensi ini merujuk pada tingkat di mana pekerjaan berdampak buruk terhadap kehidupan pribadi seseorang. Contohnya, pekerjaan dapat menyebabkan individu mengalami kesulitan dalam mengelola waktu untuk urusan pribadinya, atau bahkan membuatnya cenderung mengabaikan aspek-aspek kehidupan pribadinya.

2) *Personal Life Interference with Work (PLIW)*

Dimensi ini merujuk pada seberapa besar kehidupan pribadi seseorang dapat berdampak negatif terhadap pekerjaannya. Contohnya, ketika individu menghadapi persoalan dalam kehidupan pribadinya yang menimbulkan perasaan tidak nyaman, sehingga mengganggu fokus dan konsentrasinya saat

⁴³ Siti Nurdiah, "Dimensi-Dimensi Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Milenial," *Mitra Bisnis Jurnal Stie Mitra Indonesia* 5, No. 1 (2021), <https://jurnal.stiemitraindonesia.ac.id/index.php?journal=journal&page=article&op=view&path%5B%5D=22>.

bekerja.

3) *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*

Dimensi ini merujuk pada sejauh mana aspek kehidupan pribadi seseorang dapat berdampak positif terhadap kinerja dalam pekerjaan. Contohnya, ketika seseorang merasa puas dan bahagia dalam kehidupan pribadinya, hal tersebut dapat menciptakan suasana hati yang baik saat menjalankan tugas pekerjaan.

4) *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*.

Dimensi ini merujuk pada sejauh mana pekerjaan dapat berdampak positif terhadap kualitas kehidupan pribadi seseorang. Contohnya, keterampilan yang diperoleh selama bekerja dapat diterapkan dalam aktivitas kehidupan sehari-hari.

c. Indikator *Work Life Balance*

Menurut McDonald dan Bradley (2005), keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dapat diukur melalui tiga aspek utama yaitu:⁴⁴

1) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Istilah “time balance” mengacu pada proporsi seimbang antara waktu yang seseorang alokasikan untuk pekerjaannya dan

⁴⁴ Inkha Rizqi Nurul Afifah dkk., “Seberapa Jauh Peran Work-Life Balance Sebagai Kunci Performa Optimal Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Start-Up? (Studi Kasus Pada SMI Group),” *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 22, no. 1 (2025): 190, 1, <https://doi.org/10.31851/jmwe.v22i1.18214>.

waktu yang digunakan untuk keluarga atau berbagai aspek kehidupan lainnya selain pekerjaannya, seperti, waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan peran yang dimainkan dalam kehidupan individu tersebut.

2) *Involment Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Ketika seseorang secara fisik dan emosional terlibat dalam pekerjaan, keluarga, kehidupan sosial, dan kehidupan pribadi mereka, disebut sebagai keseimbangan keterlibatan. Istilah ini merujuk pada sejauh mana seseorang berpartisipasi dan berkomitmen secara psikologis untuk menjalankan peran-peran penting dalam pekerjaan maupun keluarga mereka.

3) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

"Kepuasan keseimbangan" mengacu pada seberapa puas seseorang dalam kehidupan kerja mereka maupun di luar pekerjaan mereka. Seseorang akan merasa puas jika mempertimbangkan apakah langkah-langkah yang telah mereka ambil selama ini cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan dan keluarga mereka.

d. Faktor *Work Life Balance*

Berikut Adapun beberapa faktor yang memengaruhi hubungan work-life balance pada karyawan Gen Z menurut

Waworuntu dan rekan-rekan, antara lain :⁴⁵

1) Jadwal kerja fleksibel

Kebijakan jam kerja fleksibel atau sistem kerja dari rumah berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan karyawan dalam mengelola waktu mereka secara lebih efektif.

2) Tekanan kerja

Tingginya beban kerja atau jadwal yang terlalu padat dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

3) Dukungan organisasi

Sarana seperti cuti yang cukup, layanan medis, serta program kesejahteraan bagi karyawan.

e. Manfaat *Work Life Balance*

Pelaksanaan program *Work Life Balance* dalam sebuah perusahaan dapat memberikan berbagai manfaat, sebagaimana dijelaskan oleh Lewison sebagai berikut:⁴⁶

1) Tingkat Absensi Dari Pegawai Menurun

Ketika pegawai mulai kehilangan rasa nyaman terhadap dirinya sendiri, hal ini dapat mendorong mereka untuk tidak masuk kerja, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya tingkat kehadiran.

⁴⁵ Wibowo Dan Ahmadi, "Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z."

⁴⁶ Nafriana, N., "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau," *Repository Universitas Islam Riau*, 2022, 19.

2) Tingkat *Turn Over* Pegawai Menurun

Jika pegawai mampu mengatur waktu kerja serta menyusun jadwal secara efektif, maka mereka akan lebih mudah merasakan kenyamanan dalam lingkungan perusahaan.

3) Meningkatnya Kinerja

Jika karyawan mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dengan baik, maka hal tersebut dapat mencegah stres saat bekerja dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja.

4) Mengurangi *Over Time Cost*

Penggunaan jam kerja yang fleksibel dapat mengurangi pengeluaran perusahaan untuk biaya lembur.

5) Memberikan Kepuasan Terhadap Pelayanan

Memberikan pelayanan secara optimal dapat memengaruhi dan memberikan dampak positif terhadap tingkat kepuasan.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, disiplin kerja dipahami sebagai tingkat kesadaran dan kesiapan individu dalam menaati seluruh ketentuan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran tersebut mencerminkan sikap seseorang yang secara sukarela memahami dan mematuhi aturan, serta menyadari tanggung jawab

dan kewajiban yang harus dilaksanakan.⁴⁷ Oleh karena itu, seseorang yang memiliki disiplin kerja akan melaksanakan tugasnya secara optimal atas dasar kesadaran pribadi, bukan karena tekanan atau paksaan.

Sinambela menjelaskan, disiplin kerja merujuk pada tingkat kesadaran dan kemauan seorang pegawai untuk mematuhi aturan-aturan organisasi serta norma sosial yang berlaku.⁴⁸ Sementara itu, menurut Shinta, disiplin kerja merupakan pendekatan yang diterapkan oleh atasan dalam berkomunikasi atau berinteraksi dengan bawahannya dengan tujuan untuk memengaruhi perubahan perilaku karyawan, sehingga tumbuh kesadaran dalam diri mereka untuk menaati peraturan yang ada di perusahaan.⁴⁹

Singodimedjo dalam Sutrisno mendefinisikan, disiplin kerja merupakan sikap yang mencerminkan kemauan dan kesadaran individu untuk mengikuti serta menaati aturan dan norma yang berlaku di lingkungannya. Tingkat kedisiplinan pegawai memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan lembaga.⁵⁰ Maka dari itu, dengan disiplin yang baik, karyawan mampu menjalankan tugasnya

⁴⁷ Adrie Frans Assa Dan Anugerah Dachi, "Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2n Digital Fotocopy," *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 4, No. 1 (28 Januari 2023): 168, <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.23740>.

⁴⁸ Adinda Tri Wahyuni Christian Wiradendi Wolor Dan Dewi Utari, "Analisis Disiplin Kerja Petugas Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Jakarta Pusat," *Kampus Akademik Publisng Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* 3, No. 5 (2025): 209.

⁴⁹ Melanie Queensha Adinda Marhadi Dan Wan Laura Hardilawati, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Bina Mitra Swarnadwipa," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba* 4, No. 1 (2025): 953.

⁵⁰ Fina Tresnawati, A. A. F., "Analisis Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Garmen Jaya (Cardinal).," *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* 10, no. 4 (2024): 2251.

secara sadar dan optimal dalam mencurahkan tenaga serta pikirannya demi tercapainya tujuan perusahaan.

b. Jenis - Jenis Disiplin Kerja

Menurut Moekijat, disiplin kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu:⁵¹

1) *Self imposed discipline*

Disiplin yang berasal dari dorongan pribadi merupakan bentuk kedisiplinan yang muncul dari dalam diri seseorang. Pada dasarnya, hal ini merupakan reaksi alami terhadap kepemimpinan yang baik, serta mencerminkan motivasi internal untuk menjalankan tugas sesuai dengan tujuan dan harapan kelompok.

2) *Command discipline*

Disiplin yang bersifat perintah merupakan bentuk disiplin yang bersumber dari otoritas yang diakui, di mana pelaksanaannya dicapai melalui metode yang bersifat menekan atau menakut-nakuti, seperti melalui aturan dan kebiasaan tertentu. Dalam bentuk yang paling ekstrem, jenis disiplin ini diterapkan melalui penggunaan hukum atau sanksi hukum.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai, terdapat sejumlah indikator yang

⁵¹ Yusuf Ridho, "Peningkatan Kemampuan Karyawan, Evaluasi Kebijakan Bonus, Penerapan Kedisiplinan Kerja Dalam Rangka Perbaikan Kinerja Karyawan," *Darul Ulum: Jurnal Ilmiah Keagamaan, Pendidikan Dan Kemasyarakatan* 13, No. 1 (2022), <https://doi.org/10.62815>.

mencerminkan disiplin kerja, antara lain:

1) Ketepatan Waktu

Kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari bagaimana mereka mematuhi jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Contohnya, jika perusahaan menetapkan jam kerja dari pukul 08.00 hingga 17.00, maka karyawan diharapkan datang tepat waktu sesuai ketentuan tersebut. Selain itu, apabila terdapat tugas dengan batas waktu tertentu, karyawan juga diharapkan menyelesaikannya dan menyerahkannya tepat waktu.

2) Ketaatan Terhadap Peraturan Perusahaan

Karyawan wajib mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Aturan tersebut berperan penting dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan serta pencapaian visi dan misinya. Oleh sebab itu, kedisiplinan karyawan dalam menjalankan peraturan sangat diperlukan.

3) Tanggung Jawab dalam Mengerjakan Tugas

Masih banyak karyawan yang kerap mencari alasan untuk menghindari penyelesaian tugasnya. Jika Anda menemui karyawan dengan sikap seperti ini, hal tersebut bisa menjadi penghambat bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi setiap karyawan untuk bertanggung jawab atas setiap tugas yang telah dibebankan kepadanya.

d. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Berdasarkan pendapat Singodimedjo yang dikutip oleh Sutrisno, terdapat empat aspek yang digunakan untuk menilai disiplin kerja yaitu:⁵²

- 1) Taat terhadap aturan waktu; Ditinjau dari ketepatan waktu saat masuk kerja, pulang, serta saat mengambil istirahat yang telah disesuaikan dengan peraturan perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan; Berdasarkan ketentuan pokok mengenai tata cara berpakaian dan berperilaku selama menjalankan tugas pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; Ditinjau dari metode pelaksanaan tugas yang sesuai dengan jabatan, tanggung jawab, serta cara menjalin hubungan kerja dengan karyawan lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan; Ditinjau dari ketentuan yang mengatur perilaku yang diperbolehkan dan yang dilarang bagi pegawai di dalam ataupun di luar perusahaan

e. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai, terdapat beberapa bentuk disiplin kerja yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin dalam menerapkan kebijakan di organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja ini dilihat dari

⁵² Nanda Harry Mardika, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tri Penamas," *Jurnal Akuntansi Barelang* 6, No. 2 (2 Juli 2022): 71, <https://doi.org/10.33884/Jab.V6i2.5599>.

empat sudut pandang utama yaitu.⁵³

- 1) Disiplin Retributif (*Retributuf Disciline*), yakni mencoba memberikan sanksi kepada individu yang melakukan pelanggaran.
- 2) Disiplin Korektif (*Corektive Discipline*), yakni berupaya membimbing karyawan untuk memperbaiki perilaku yang kurang sesuai.
- 3) Perpektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespektif*), yakni berupaya menjaga dan menghormati hak-hak mendasar setiap individu dalam proses penerapan tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perpektif*), yakni menekankan penerapan disiplin hanya ketika akibat dari tindakan disipliner lebih besar dibandingkan dampak negatif yang ditimbulkan.

3. Kerja *Hybrid*

a. Pengertian Kerja *Hybrid*

Menurut Dowling model kerja *hybrid* merupakan bentuk kombinasi antara bekerja di kantor (*work from office/WFO*) dan bekerja dari rumah atau lokasi lain (*work from home/WFH*). Sistem kerja ini menawarkan tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi, meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta menyesuaikan dengan preferensi karyawan.

⁵³ Hafid Razak dan Aftoni Sutanto, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Yayasan Nurul Huda Kuningan," *Entrepreneur : Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan* 5, no. 3 (2024): 332.

Perusahaan yang mengadopsi model *hybrid* biasanya memungkinkan karyawan untuk menjalankan sebagian pekerjaan dari kantor dan sebagian lainnya dari lokasi pilihan mereka, sehingga memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menentukan tempat kerja sesuai dengan kebutuhan masing-masing.⁵⁴

Sementara itu, Leimeister dan Peters mengemukakan bahwa model kerja *hybrid* menawarkan sejumlah keuntungan bagi perusahaan maupun karyawan. Salah satu keunggulannya adalah fleksibilitas dalam waktu dan metode kerja, yang memungkinkan karyawan untuk mencapai keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan pribadi dan sosial. Selain itu, model ini juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan memperoleh otonomi dan kendali lebih besar atas tugas-tugas mereka. Bagi perusahaan, pendekatan ini berkontribusi pada efisiensi biaya, seperti pengurangan pengeluaran untuk gedung kantor, pemeliharaan, dan transportasi.⁵⁵

Terlihat bahwa model kerja *hybrid* menawarkan fleksibilitas dalam pelaksanaannya. Grobler dan De Bruyn dalam Mungkasa menjelaskan bahwa konsep kerja fleksibel mencakup praktik kerja yang dapat dilakukan di kantor (*office-based*) maupun di lokasi lain

⁵⁴ Muhammad Carda P Muhammad Bakri, S.E., MM., C.AP S.E., M.Si, *Manajemen HR Sebagai Pemicu Motivasi dan Produktivitas Modern*, 1 ed. (Takaza Innovatix Labs, 2025), <https://bookstore.takaza.id/product/mhrm-02/>.

⁵⁵ Vidya Herawati Utami, "Model Kerja Hybrid: Sejarah, Tantangan dan Prospek" (Universitas Islam Sultan Agung, 2023), https://repository.unissula.ac.id/28364/1/Manajemen_30402000413_fullpdf.pdf.

yang bersifat fleksibel (*flexi-place*). Sementara itu, menurut Lenka, terdapat tiga bentuk utama dari sistem kerja *hybrid*. Pertama, model kerja jarak jauh, di mana mayoritas pegawai bekerja dari luar kantor, namun tetap dapat hadir secara fisik satu atau dua kali dalam sebulan jika diperlukan. Kedua, model kerja kantor secara periodik, yang ditujukan bagi karyawan yang tinggal dekat kantor dan hanya hadir pada waktu tertentu. Ketiga, model kerja dengan kantor sebagai pusat utama, namun tetap memberi ruang bagi karyawan untuk bekerja dari luar kantor dalam kondisi tertentu.⁵⁶

Dari uraian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa model kerja *hybrid* merupakan suatu sistem kerja yang memungkinkan karyawan untuk berkolaborasi baik secara daring maupun tatap muka, kapan pun dan dari lokasi mana pun, seperti dari rumah (WFH) atau kantor (WFO). Model ini memberikan fleksibilitas bagi pekerja, namun di sisi lain juga menghadirkan tantangan serta menuntut penyesuaian baru bagi perusahaan.

⁵⁶ Endang Supriyadi dkk., “Studi Kasus Kesiapan Hybrid Working Kantor Pertanahan Kota Pekalongan Jawa Tengah.”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang bertujuan memperoleh temuan baru melalui penerapan prosedur statistik maupun teknik pengukuran lainnya. Pendekatan ini berfokus pada fenomena tertentu dalam kehidupan manusia yang memiliki karakteristik berupa variabel-variabel penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, hubungan antar variabel dianalisis secara objektif dengan memanfaatkan instrumen uji statistik serta didukung oleh landasan teori yang relevan.⁵⁷ Melalui metode kuantitatif, proses penelitian dilaksanakan secara terstruktur dan sistematis dengan mengandalkan data kuantitatif berbentuk angka untuk menjawab rumusan masalah serta menganalisis fenomena sosial yang menjadi fokus kajian.⁵⁸

Pendekatan kuantitatif ini dipilih oleh peneliti karena bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *work life balance* dan *disiplin kerja* pada karyawan gen Z yang bekerja secara hybrid, di mana hubungan tersebut dapat dianalisis dan diukur secara statistik. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode survei. Menurut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, metode survei dalam penelitian dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi yang ada, di mana instrumen utama

⁵⁷ M Makhrus Ali dkk., "Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian," *Education Journal* 2, no. 2 (2022), <https://ojs.stai-ibnurusyd.ac.id/index.php/jpib/index>.

⁵⁸ Waruwu dkk., "Metode Penelitian Kuantitatif," 918–919.

untuk mengumpulkan data berupa kuesioner.⁵⁹

Penelitian Penelitian ini menerapkan metode korelasional. Pendekatan korelasional merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis terkait keberadaan hubungan antar variabel, sekaligus mengidentifikasi arah hubungan tersebut—apakah positif atau negatif—serta tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih.⁶⁰ Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan melalui analisis korelasi atau uji asosiatif dengan menggunakan teknik analisis statistik.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan individu atau objek yang menjadi pusat perhatian dalam suatu penelitian.⁶¹ Dengan demikian, populasi merujuk pada keseluruhan subjek utama yang menjadi objek kajian penelitian. Asnawi & Masyhuri menyatakan bahwa populasi dibagi menjadi dua macam berdasarkan jumlahnya, yaitu:

- a. Populasi yang terbatas, dimana objek penelitian yang digunakan berada dalam wilayah tertentu serta memiliki kuantitas yang jelas.
- b. Populasi tidak terbatas, dimana objek penelitian yang digunakan tidak memiliki batasan yang jelas atau tidak diketahui kuantitasnya secara

⁵⁹ Ridha Sadida Arianticha dan Muhammad Ali Makki, “Hubungan Regulasi Diri dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Bekerja Fakultas Psikologi di Universitas Yudharta Purwosari Kabupaten Pasuruan,” *Psychospiritual: Journal of Trends in Islamic Psychological Research* 1, no. 2 (2022): 83.

⁶⁰ Muhammad Arsyam M. Yusuf Tahir, “Ragam Jenis Penelitian dan Perspektif,” *Education And Islamic Studies* 2, no. 1 (2021): 37–47, <https://doi.org/10.55623/au.v2i1.17>.

⁶¹ Waruwu dkk., “Metode Penelitian Kuantitatif,” 920.

pasti.

Berdasarkan populasi di atas, populasi pada penelitian ini dikategorikan sebagai populasi tidak terbatas karena jumlah populasi karyawan Gen Z yang bekerja secara hybrid tidak dapat dihitung secara pasti jumlahnya.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik keseluruhan populasi.⁶² Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan mampu merepresentasikan populasi secara tepat, sehingga dapat menggambarkan kondisi populasi yang menjadi objek kajian. Penelitian ini menerapkan teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* dipilih karena dianggap paling sesuai dengan pendekatan kuantitatif yang tidak berorientasi pada proses generalisasi populasi. Adapun kriteria partisipan yang dijadikan subjek dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Responden adalah karyawan generasi Z yang bekerja secara *hybrid* (kerja jarak jauh dalam situasi tertentu).
- b. Responden berusia 20-28 tahun (1997 – 2012)
- c. Responden bekerja secara *hybrid* minimal 6 bulan

⁶² Waruwu dkk., “Metode Penelitian Kuantitatif,” 920.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa angket atau kuesioner. Menurut Creswell, teknik ini melibatkan penyusunan pertanyaan secara sistematis, di mana responden diminta memberikan jawaban yang dapat diukur, baik melalui pilihan jawaban yang tersedia maupun dengan mengisi bagian isian. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data dari jumlah responden yang besar dalam pendekatan kuantitatif.⁶³ Dalam pelaksanaannya, kuesioner disusun secara digital menggunakan platform Google Form dan disebarakan kepada para responden.

2. Instrumen Penelitian

Menurut Jonathan Sarwono, instrumen penelitian berperan sebagai sarana untuk membantu peneliti dalam mengumpulkan data. Keberhasilan suatu penelitian sangat bergantung pada ketepatan penggunaan instrumen tersebut, karena data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis diperoleh melalui instrumen tersebut.⁶⁴ Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang dikembangkan berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Indikator tersebut selanjutnya

⁶³ Ardiansyah dkk., “Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif,” *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 5, <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>.

⁶⁴ Muhammad Irfan Syahrani, “Prosedur Penelitian Kuantitatif,” *eJurnal Al Musthafa* 2, no. 3 (28 September 2022): 51, <https://doi.org/10.62552/ejam.v2i3.50>.

diterjemahkan ke dalam butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang kemudian diberikan kepada para responden. Studi ini meneliti dua variabel utama, yaitu *Work Life Balance* dan *Disiplin Kerja*, yang masing-masing memiliki instrumen pengukuran tersendiri. Seluruh instrumen telah melalui proses pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan serta tingkat keandalan dalam mengumpulkan data penelitian.

a. *Alat Ukur Work Life Balance*

Pengukuran *Work Life Balance* dalam penelitian ini menggunakan *Work Life Balance Scale (WLBS)* yang dikembangkan oleh Greenhaus. Instrumen ini menggunakan skala Interval dengan pilihan jawaban mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju, masing-masing diberi skor dari 1 hingga 5.⁶⁵

Tabel 3. 1
Skala Penilaian *Work Life Balance*

No	Pertanyaan/Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Instrumen *Work Life Balance Scale (WLBS)* yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari studi yang dilakukan oleh

⁶⁵ Muhammad Hadiputra Azhar, “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Generasi Z Di Kota Malang” (Universitas Islam Negeri (Uin) Maulana Malik Ibrahim Malang, 2023), 59, [Http://Etheses.Uin-Malang.Ac.Id/60963/1/19510153.Pdf](http://etheses.Uin-Malang.Ac.Id/60963/1/19510153.Pdf).

Muhammad Hadiputra Azhar. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh Muhammad Hadiputra Azhar, nilai validitas berkisar antara 0,706 hingga 0,828, sedangkan reliabilitasnya mencapai 0,903. Oleh karena itu, WLBS dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.⁶⁶ *Work Life Balance Scale (WLBS)* terdiri dari 12 item yang mengukur tiga indikator dari *Work Life Balance* (*Time Balance*, *Involvement Balance* dan *Satisfaction Balance*).

Tabel 3. 2
Skala Blue Print Work Life Balance

Variabel	Indikator	Item	Jumlah
Work Life Balance	Time Balance	1, 2, 3, 4	4
	Involvement Balance	5, 6, 7, 8	4
	Satisfaction Balance	9, 10, 11, 12	4
Jumlah			12

b. Alat Ukur Disiplin Kerja

Pengukuran Disiplin Kerja dalam penelitian ini menggunakan Skala Disiplin Kerja yang dikembangkan oleh Guntur. Instrumen ini menggunakan skala Interval dengan pilihan jawaban mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju, yang masing-masing diberi skor dari 1 hingga 5.⁶⁷

⁶⁶ “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Generasi Z Di Kota Malang,” 70.

⁶⁷ Karimatul Aminah, “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada dosen fakultas ekonomi universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim malang” (universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim malang, 2016), 43, <http://etheses.uin-malang.ac.id/5704/1/12510157.pdf>.

Tabel 3. 3
Skala Penilaian Disiplin Kerja

No	Pertanyaan/Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Instrumen Disiplin Kerja yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari studi yang dilakukan oleh Karimatul Aminah. Merujuk pada hasil pengujian yang dilakukan oleh Karimatul Aminah, diperoleh nilai validitas instrumen berada dalam rentang 0,402 hingga 0,971, sementara koefisien reliabilitasnya menunjukkan angka sebesar 0,910. Oleh karena itu, Skala disiplin kerja dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.⁶⁸ Skala Disiplin Kerja terdiri dari 9 item yang mengukur tiga indikator dari Disiplin kerja (*Disiplin Waktu, Disiplin Peraturan, Disiplin Tanggung Jawab*).

Tabel 3. 4
Skala Blue Print Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Item	Jumlah
Disiplin Kerja	Disiplin Waktu	1, 2, 3	3
	Disiplin Peraturan	4, 5, 6	3
	Disiplin Tanggung Jawab	7, 8, 9	3
Jumlah			9

⁶⁸ “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada dosen fakultas ekonomi universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,” 70.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan cara mengorelasikan setiap butir pernyataan pada instrumen dengan skor total variabel yang bersangkutan, menggunakan rumus Korelasi Product Moment Pearson melalui bantuan aplikasi SPSS versi 26.0 untuk Windows. Pengujian tersebut diterapkan dengan pendekatan dua arah pada tingkat signifikansi 5%. Kriteria penentuan kevalidan suatu item ditetapkan sebagai berikut:

1. Apabila nilai r hitung lebih besar atau sama dengan (\geq) r tabel pada taraf signifikansi 0,05, maka item tersebut dianggap memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total sehingga dinyatakan valid.
2. Sebaliknya, apabila nilai r hitung lebih kecil atau sama dengan (\leq) r tabel pada taraf signifikansi 0,05, item tersebut tidak menunjukkan korelasi yang signifikan dengan skor total dan dinyatakan tidak valid.⁶⁹

Uji coba instrument pada penelitian ini dilakukan kepada 30 orang yang relevan dengan ketentuan sampel penelitian. Berikut hasil uji coba instrument dari variable *work life balance*:

⁶⁹ John W. Creswell J. David Creswell, *Fifth Edition Research Design Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches* (Sage Publications, Inc., 2018), https://Spada.Uns.Ac.Id/Pluginfile.Php/510378/Mod_Resource/Content/1/Creswell.Pdf.

Correlations														
	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Item_11	Item_12	Skor_total	
Item_1	Pearson Correlation	1	.607**	.305	.707**	.525**	.439*	.727**	.893**	.896**	.626**	.543**	.717**	.760**
	Sig. (2-tailed)		.000	.102	.000	.003	.015	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_2	Pearson Correlation	.607**	1	.470**	.622**	.727**	.625**	.633**	.806**	.810**	.657**	.596**	.812**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_3	Pearson Correlation	.305	.470**	1	.324	.553**	.652**	.616**	.471**	.458*	.560**	.621**	.557**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.102	.009		.081	.002	.000	.000	.009	.011	.001	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_4	Pearson Correlation	.707**	.622**	.324	1	.585**	.575**	.717**	.618**	.766**	.731**	.589**	.685**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.081		.001	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_5	Pearson Correlation	.525**	.727**	.553**	.585**	1	.835**	.762**	.695**	.831**	.771**	.490**	.764**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.002	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_6	Pearson Correlation	.439*	.625**	.652**	.575**	.835**	1	.616**	.455*	.806**	.788**	.418*	.654**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.001	.000		.000	.012	.000	.000	.022	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_7	Pearson Correlation	.727**	.633**	.616**	.717**	.762**	.616**	1	.804**	.748**	.772**	.642**	.725**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_8	Pearson Correlation	.693**	.806**	.471**	.618**	.695**	.455*	.804**	1	.654**	.747**	.613**	.785**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_9	Pearson Correlation	.696**	.810**	.458*	.766**	.831**	.806**	.748**	.654**	1	.757**	.595**	.809**	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_10	Pearson Correlation	.626**	.657**	.560**	.731**	.771**	.788**	.772**	.747**	.757**	1	.559**	.809**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_11	Pearson Correlation	.543**	.596**	.621**	.589**	.490**	.418*	.642**	.613**	.595**	.559**	1	.525**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.001	.006	.022	.000	.000	.001	.001	.000		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_12	Pearson Correlation	.717**	.812**	.557**	.685**	.764**	.654**	.725**	.785**	.809**	.809**	.525**	1	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_total	Pearson Correlation	.760**	.848**	.671**	.795**	.870**	.803**	.884**	.843**	.903**	.891**	.719**	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gambar 3. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Independen

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang ditampilkan pada Gambar 3.1 melalui analisis korelasi Pearson Product Moment antara masing-masing item dengan skor total, seluruh butir instrumen teridentifikasi memiliki nilai korelasi yang positif serta signifikan pada tingkat signifikansi $p < 0,05$ maupun $p < 0,01$. nilai korelasi item berada pada rentang 0.470 hingga 0.903, yang berarti seluruh item memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk variabel independen yang diukur. Hal ini menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel independent.

Correlations												
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Skor_total
Item_1	Pearson Correlation	1	.750**	.774**	.840**	.679**	.666**	.631**	.654**	.300	.805**	.818**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.108	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_2	Pearson Correlation	.750**	1	.928**	.881**	.826**	.787**	.802**	.740**	.346	.904**	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.061	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_3	Pearson Correlation	.774**	.928**	1	.811**	.836**	.788**	.766**	.731**	.286	.899**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.125	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_4	Pearson Correlation	.840**	.881**	.811**	1	.854**	.909**	.923**	.867**	.449*	.959**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.013	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_5	Pearson Correlation	.679**	.826**	.836**	.854**	1	.930**	.905**	.884**	.539**	.947**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_6	Pearson Correlation	.666**	.787**	.788**	.909**	.930**	1	.980**	.930**	.501**	.952**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.005	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_7	Pearson Correlation	.631**	.802**	.766**	.923**	.905**	.980**	1	.915**	.479**	.940**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.007	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_8	Pearson Correlation	.654**	.740**	.731**	.867**	.884**	.930**	.915**	1	.596**	.926**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_9	Pearson Correlation	.300	.346	.286	.449*	.539**	.501**	.479**	.596**	1	.547**	.404**
	Sig. (2-tailed)	.108	.061	.125	.013	.002	.005	.007	.001		.002	.027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_10	Pearson Correlation	.805**	.904**	.899**	.959**	.947**	.952**	.940**	.926**	.547**	1	.950**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_total	Pearson Correlation	.818**	.935**	.896**	.923**	.885**	.869**	.870**	.843**	.404*	.950**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.027	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gambar 3.2 Uji Validitas Variabel Dependen

Sedangkan diketahui dari gambar 3.2, Berdasarkan hasil analisis validitas instrumen pada variabel disiplin kerja, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan menunjukkan hubungan korelasional yang positif dan signifikan dengan skor total. Nilai korelasi item–total berada pada kisaran 0,346 hingga 0,980, dengan seluruh nilai Sig. (2-tailed) < 0,05. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa setiap item secara statistik memiliki keterkaitan yang kuat dengan konstruk disiplin kerja yang diukur. Sebagian besar item memiliki korelasi sangat tinggi (di atas 0.800), menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang kuat. Tidak ditemukan item dengan korelasi rendah atau tidak signifikan, Dengan demikian, seluruh butir

pernyataan dinyatakan layak digunakan dan tidak terdapat item yang perlu dikeluarkan dari instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menilai tingkat konsistensi internal suatu instrumen, yaitu sejauh mana alat ukur tersebut mampu memberikan hasil yang stabil ketika digunakan untuk mengukur respons responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Penilaian reliabilitas ditentukan berdasarkan nilai Cronbach's Alpha, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha berada di atas 0,60, maka instrumen kuesioner dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.
2. Namun, apabila nilai Cronbach's Alpha berada di bawah 0,60, maka instrumen tersebut dianggap belum memenuhi standar reliabilitas yang diperlukan.⁷⁰

Adapun uji reliabilitas dalam konteks uji coba instrumen dari setiap variabel juga dilakukan dengan sampel 30 orang sesuai dengan karakteristik sampel yang relevan. Berikut hasil uji reliabilitas untuk variabel *work life balance*.

⁷⁰ Prof. Dr. Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, 15 ed. (PT Rineka Cipta, 2013), <https://id.scribd.com/document/756557803/Suharsimi-Arikunto-Prosedur-Penelitian>.

Tabel 3. 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.956	12

Hasil pengujian reliabilitas pada variabel independen menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,956. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha mencapai atau melampaui batas minimum 0,70. Mengingat nilai alpha yang diperoleh berada jauh di atas standar tersebut, maka instrumen ini dapat dikategorikan sangat reliabel dan telah memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan. Selanjutnya ditampilkan hasil uji reliabilitas untuk variabel dependen.

Tabel 3. 6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Dependen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.793	10

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel independen menunjukkan bahwa instrumen memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.793. Maka instrumen ini sangat reliabel dan memenuhi ketentuan reliabilitas yang berlaku.

D. Analisis Data

Langkah ini dilakukan setelah seluruh data yang diperoleh dari responden maupun sumber lainnya berhasil dikumpulkan. Data tersebut selanjutnya diolah dan diubah menjadi informasi yang lebih mudah dipahami guna menarik kesimpulan penelitian. Proses analisis ini dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26 (Statistical Package for the Social Sciences). Teknik analisis yang diterapkan mencakup uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis. Adapun tahapan-tahapan dalam analisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Menurut Wibowo dan Wulandari, uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam penelitian menyebar secara normal atau tidak. Pengujian ini dianggap krusial karena data yang berdistribusi normal diyakini dapat mewakili populasi dengan lebih akurat. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov melalui software SPSS versi 26.0 for Windows, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

- a. Jika nilai probabilitas (signifikansi) lebih besar dari 0,05, maka data dianggap memiliki distribusi yang normal.
- b. Apabila nilai probabilitas kurang dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), maka data dianggap tidak berdistribusi normal.⁷¹

⁷¹ J. David Creswell, *Fifth Edition Research Design Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*.

2. Uji Linearitas

Tujuan dari uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara variabel *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja. Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan menggunakan analisis ANOVA, dengan penekanan pada signifikansi nilai *deviation from linearity*. Penentuan ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel didasarkan pada tingkat signifikansi tersebut. Adapun kriteria yang digunakan dalam uji linearitas adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai signifikansi *deviation from linearity* melebihi 0,05 (sig. > 0,05), maka hubungan antara variabel *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja dinyatakan linear.
- b. Dengan syarat bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* berada di bawah 0,05 (sig. < 0,05), maka hubungan antara variabel *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja dinyatakan tidak membentuk pola linear.

3. Uji Hipotesis

Penelitian ini melakukan uji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y, yakni *work life balance* dan disiplin kerja. Metode yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah analisis korelasi Product Moment dari Karl Pearson jika data berhasil memenuhi uji asumsi klasik. Jika data tidak

berhasil memenuhi uji asumsi klasik maka uji korelasi yang dilakukan menggunakan uji non-parametrik berupa uji Spearman.⁷² Keputusan mengenai ada tidaknya hubungan antara kedua variabel ditentukan berdasarkan kriteria berikut:

- a. Apabila nilai signifikansi (2-tailed) kurang dari 0,05 (sig. (2-tailed) < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sehingga menunjukkan adanya hubungan antara variabel *work life balance* dengan disiplin kerja.
- b. Apabila nilai signifikansi (2-tailed) melebihi 0,05 (sig. (2-tailed) > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel *work life balance* dan disiplin kerja.⁷³

Untuk menilai sejauh mana kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, digunakan pedoman derajat hubungan yang berfungsi sebagai acuan dalam menentukan tingkat kekuatan hubungan antar variabel.⁷⁴ Sebagai berikut:

⁷² Anne McDonnell Sill, *Statistics for Laboratory Scientists and Clinicians: A Practical Guide* (Cambridge University Press, 2021), <https://doi.org/10.1017/9781108769457>.

⁷³ *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.

⁷⁴ Prof. Dr. Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, 12 Ed. (Cv Alfabeta, 2007), https://Spada.Uns.Ac.Id/Pluginfile.Php/815794/Mod_Resource/Content/1/Statistik%20untuk%20penelitian.Pdf.

Tabel 3. 7
Pedoman Derajat Hubungan

Nilai Correlation	Keterangan
0,00 - 0,199	Tidak terdapat korelasi
0,20 - 0,399	Korelasi dengan tingkat lemah
0,40 - 0,599	Korelasi dengan tingkat sedang
0,60 - 0,799	Korelasi dengan tingkat kuat
0,80 - 1,00	Korelasi dengan tingkat sangat kuat



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Objek Penelitian

Penelitian ini menargetkan Generasi Z sebagai objek utama, dengan fokus pada karyawan yang menerapkan model kerja hybrid. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, merupakan kelompok yang tumbuh di tengah perkembangan pesat era digital. Mereka memiliki ciri khas berbeda dibanding generasi sebelumnya, terutama dalam aspek kepribadian. Generasi ini lebih menekankan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta lebih menghargai kepuasan kerja dibandingkan sekadar imbalan finansial. Fleksibilitas dalam waktu maupun lokasi kerja juga menjadi hal yang penting bagi mereka. Oleh sebab itu, para pemimpin perusahaan perlu memahami nilai-nilai tersebut agar dapat mengoptimalkan potensi serta meningkatkan produktivitas anggota tim dari Generasi Z.⁷⁵ Selain itu, menurut Mahardika, sekitar 45% karyawan generasi Z menginginkan adanya fleksibilitas dalam bekerja, dan 69% di antaranya lebih memilih untuk tidak selalu bekerja di kantor. Fleksibilitas tersebut memberi mereka kemudahan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi.⁷⁶

Model kerja hybrid adalah sistem yang memadukan aktivitas bekerja di kantor dengan bekerja dari rumah maupun tempat lainnya. Pada dasarnya,

⁷⁵ Pramitha Kusuma Putri, "GEN Z DI DUNIA KERJA: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja," *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* 4, no. 1 (2024): 30, <https://doi.org/10.37481/jmeh.v4i1.650>.

⁷⁶ Erik Saut H. Hutahaean, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z," 98.

hybrid menjadi salah satu bentuk pengaturan kerja alternatif yang memungkinkan karyawan menyelesaikan tugasnya di luar kantor utama. Dalam penerapannya, interaksi dan kerja sama dilakukan melalui media digital, baik dengan sesama rekan dalam perusahaan maupun dengan pihak eksternal.⁷⁷ Perkembangan sistem kerja hybrid yang semakin meluas di berbagai perusahaan saat ini, tidak hanya memberikan keleluasaan dalam bekerja, tetapi juga membawa peluang sekaligus tantangan baru bagi organisasi. Pada praktiknya, kebebasan dalam menentukan lokasi kerja menjadi salah satu daya tarik utama, baik bagi karyawan maupun pihak perusahaan.⁷⁸

Penelitian ini menggunakan subjek dengan karakteristik tertentu sebagai sampel, yaitu karyawan generasi Z yang bekerja dengan sistem hybrid (bekerja jarak jauh pada kondisi tertentu). Jumlah responden yang berhasil diperoleh sebanyak 50 orang. Proses pengumpulan data dilakukan secara online melalui Google Forms, yang tautannya disebarluaskan menggunakan media sosial seperti WhatsApp dan Instagram. Pemilihan metode online dipilih karena karakteristik sampel yang cukup spesifik serta untuk memperluas jangkauan partisipan penelitian.

⁷⁷ Darpin dkk., “Analisis Penerapan Hybrid Working Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi & Umkm Provinsi Sulawesi Tenggara.”

⁷⁸ Tika Mahesti dan Firmansyah, “Efektivitas Sistem Kerja Hybrid Dalam Meningkatkan Work-Life Balance Dan Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Startup.”

B. Penyajian Data

1. Deskripsi Karakteristik Responden Penelitian

Sampel dalam penelitian ini terdiri dari karyawan generasi Z yang bekerja dengan sistem hybrid. Karakteristik sampel meliputi karyawan yang melaksanakan pekerjaan jarak jauh pada kondisi tertentu, dengan rentang usia kelahiran antara tahun 1997 hingga 2005. Berikut ditampilkan tabel demografi responden berdasarkan data yang diperoleh peneliti:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	53	66,25%
	Perempuan	27	33,75%
Usia	18–20 tahun	12	15,0%
	21–23 tahun	30	37,5%
	24–26 tahun	22	27,5%
	27 tahun ke atas	16	20,0%
Lokasi Perusahaan / Instansi	Jember	23	28,75%
	Sidoarjo	5	6,25%
	Surabaya	4	5,00%
	Jakarta	3	3,75%
	Bali/Denpasar	3	3,75%
	Semarang	3	3,75%
	Bandung	2	2,50%
	Bekasi	2	2,50%
	Malang	2	2,50%
	Pontianak	2	2,50%
	Lainnya (24 lokasi)	31	38,75%
Bidang Divisi / Departemen	Marketing	14	17,5%
	Creative / Content	13	16,25%
	Finance / Accounting	8	10,0%
	HR / Admin	7	8,75%
	IT / Digital	6	7,5%
	Operation	5	6,25%
	Customer Service	4	5,0%
	Lainnya	23	28,75%

2. Statistik Deskriptif

Berikut merupakan penyajian dataa responden dengan konsep statistik deskriptif dari data yang telah diperoleh oleh peneliti:

Tabel 4. 2
Hasil Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work Life Balance	80	24	59	49.34	6.720
Disiplin Kerja	80	18	45	37.46	5.224
Valid N (listwise)	80				

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui bahwa variabel *Work Life Balance* pada 80 responden memiliki skor minimum sebesar 24 dan skor maksimum 59. Nilai rata-rata sebesar 49,34 dengan standar deviasi 6,720 menunjukkan bahwa tingkat *work life balance* para responden cenderung berada pada kategori tinggi, serta terdapat variasi yang cukup moderat antar responden. Sementara itu, variabel Disiplin Kerja juga diukur pada 80 responden dengan skor minimum 18 dan maksimum 45. Rata-rata sebesar 37,46 dengan standar deviasi 5,224 mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja responden relatif baik dan cenderung homogen, karena sebaran nilainya tidak terlalu melebar. Secara keseluruhan, kedua variabel menunjukkan distribusi data yang stabil dan mencerminkan kondisi *work life balance* serta disiplin kerja yang cukup baik pada karyawan Gen Z yang bekerja secara *hybrid*.

3. Uji Normalitas

Sebelum melakukan analisis statistik lebih lanjut, perlu dipastikan bahwa data yang digunakan telah memenuhi asumsi dasar distribusi normal. Oleh karena itu, penelitian ini melakukan uji normalitas untuk melihat apakah data pada variabel yang diteliti berdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui software SPSS versi 26.0 for Windows, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Berikut hasil uji normalitas yang tersaji dalam tabel 4.3.

Tabel 4. 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.62693555
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.073
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.014 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan data uji normalitas dari tabel 4.3 diketahui bahwa nilai sig. (-2 tailed) sebesar 0,014. Hal ini dipastikan bahwa nilai ini $< 0,05$ yang menunjukkan bahwa data berdistribusi tidak normal. Dengan kata lain, kelanjutan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji non parametrik berupa uji Spearman.

4. Uji Linieritas

Sebelum melanjutkan ke tahap analisis korelasi, penting untuk memastikan terlebih dahulu bahwa hubungan antara variabel *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja benar-benar bersifat linear. Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah kedua variabel tersebut bergerak searah dalam bentuk garis lurus, sehingga hasil analisis yang nanti diperoleh dapat dipercaya dan tidak menyesatkan. Dengan kata lain, uji ini membantu memastikan bahwa model yang digunakan sudah sesuai dengan pola data yang sebenarnya. Setelah pengujian dilakukan, hasil lengkap uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 4
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table							
		Sum of Squares	Df	Mean Square		F	Sig.
DK * WLB	Between Groups	(Combined)	1235.049	22	56.139	3.475	.000
		Linearity	464.613	1	464.613	28.760	.000
		Deviation from Linearity	770.435	21	36.687	2.271	.007
	Within Groups		920.839	57	16.155		
	Total		2155.888	79			

Berdasarkan hasil uji linearitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,07 untuk hubungan antara *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja. Nilai ini berada di atas batas signifikansi 0,05, sehingga menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel memenuhi asumsi dasar analisis *regression*. Nilai tersebut juga menggambarkan bahwa pola hubungan antar variabel bergerak secara konsisten dan sesuai dengan kriteria *linearity* yang

digunakan dalam pengujian statistik.

5. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan menggunakan uji non parametrik berupa uji Spearman karena data hasil penelitian tidak bisa memenuhi uji asumsi klasik berupa uji normalitas. Menurut Anne McDonnell, uji statistik yang dilakukan pada uji korelasi jika data tidak berdistribusi normal adalah uji non parametrik Spearman.⁷⁹ Berikut hasil uji Spearman yang dilakukan pada penelitian ini.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Korelasi Spearman Rho

Correlations				
			Work Life Balance	Disiplin Kerja
Spearman's rho	Work Life Balance	Correlation Coefficient	1.000	.552**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	80	80
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	.552**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	80	80
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman antara *work life balance* dan disiplin kerja pada 80 responden, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,552 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai korelasi 0,552 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori sedang (moderate) dan bersifat positif. Ini berarti bahwa semakin baik *work life balance* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula

⁷⁹ Sill, *Statistics for Laboratory Scientists and Clinicians*.

disiplin kerja mereka.

Dari sisi uji hipotesis, dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) dengan taraf signifikansi penelitian. Pada penelitian ini digunakan taraf signifikansi 0,01 (1%). Hasil menunjukkan nilai Sig. sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,01. Karena nilai Sig. $< 0,01$, maka H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara work life balance dan disiplin kerja.

Dari segi kekuatan hubungan, pada tabel 3.7 (pada Bab III) telah dijelaskan bahwasanya derajat hubungan antar 2 variabel dikategorikan sedang/cukup apabila nilai koefisiensi korelasi berada pada rentang nilai 0,40 - 0,599. Dengan kata lain, variabel *work life balance* sedang/cukup berhubungan dengan variabel disiplin kerja pada karyawan gen Z yang bekerja secara *hybrid*.

C. Pembahasan Temuan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *work life balance* dan disiplin kerja pada karyawan gen z yang bekerja menggunakan sistem *hybrid*. Hal tersebut ditunjukkan melalui nilai koefisien korelasi spearman sebesar 0,552 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai ini menandakan bahwa semakin baik work life balance seorang karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerjanya. Dengan kata lain, ketika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, ia cenderung lebih teratur,

taat aturan, dan konsisten menjalankan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya.

Temuan ini menguatkan konsep *work life balance* yang dikemukakan oleh greenhaus dan allen, bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya berbicara tentang pembagian waktu, tetapi juga bagaimana seseorang mengelola keterlibatan emosional dan kepuasannya dalam menjalankan dua peran tersebut. Ketika aspek *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance* terpenuhi, individu dapat bekerja dengan lebih nyaman, fokus, dan terarah. Hal ini memberi ruang bagi karyawan gen z untuk tetap menjalankan aturan serta tanggung jawab pekerjaan meskipun sistem kerja yang mereka jalani fleksibel.⁸⁰

Dari sisi disiplin kerja, teori hasibuan menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran seseorang untuk mematuhi aturan dan menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawab pribadi. Dalam sistem *hybrid*, kedisiplinan tidak lagi hanya diukur dari kehadiran fisik, melainkan dari bagaimana karyawan mampu mengatur ritme pekerjaan, menghargai waktu, serta tetap mematuhi peraturan meskipun bekerja dari tempat yang berbeda. Temuan penelitian ini kemudian selaras dengan pandangan singodimedjo bahwa disiplin yang baik akan muncul ketika individu memiliki kesadaran internal atas tanggung jawabnya, bukan sekadar karena pengawasan

⁸⁰ James Campbell Quick dan Lois E. Tetrick, ed., *Handbook of Occupational Health Psychology* (American Psychological Association, 2010), <https://doi.org/10.2307/j.ctv1chs29w>.

langsung.⁸¹

Temuan penelitian ini juga selaras dengan beberapa penelitian terdahulu. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Sufyan Arifin dan Dani Rizana menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Ini menunjukkan bahwa ketika karyawan mampu mengelola peran-perannya secara seimbang, maka mereka akan lebih mudah mengikuti aturan perusahaan.⁸²

Penelitian Elisabeth Sudarmi juga menemukan bahwa *work life balance* dan disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menguatkan persepsi bahwa *work life balance* bukan hanya memperbaiki kesejahteraan karyawan, tetapi juga membentuk perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab dan disiplin, sehingga mendukung kelancaran pekerjaan sehari-hari. Selaras dengan penelitian tersebut, hasil penelitian ini ikut memperlihatkan bahwa karyawan yang berhasil menyeimbangkan kehidupannya akan lebih mudah membangun disiplin kerja.⁸³

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Calvin Pebrian Zulkarnaen dan Francis Hutabarat yang menunjukkan bahwa meskipun bekerja dari rumah tidak secara langsung meningkatkan *work life balance*,

⁸¹ Adrie Frans Assa dan Anugerah Dachi, "Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2n Digital Fotocopy," *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 4, no. 1 (2023): 167–76, <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.23740>.

⁸² Sufyan Arifin dan Dani Rizana, "Hubungan Kepemimpinan Transformatif, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja," *Jurnal Akuntansi Pajak dan Manajemen* 7, no. 1 (2024): 14–25, <https://doi.org/10.37601/tajam.v7i1.244>.

⁸³ Elisabeth Sudarmi, "Pengaruh Worklife Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Indah Mitra," *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 12 Desember 2023, 110–22, <https://doi.org/10.56943/esensi.v26i3.20>.

peningkatan disiplin kerja dapat membantu menjaga keseimbangan tersebut. Penelitian ini menggambarkan bahwa disiplin menjadi faktor kunci yang membantu individu tetap teratur, fokus, dan mampu mengelola peran ganda dalam situasi kerja fleksibel. Hal tersebut mendukung hasil penelitian penulis bahwa *work life balance* dan disiplin kerja saling menguatkan satu sama lain dalam konteks *hybrid working*.⁸⁴

Lebih jauh lagi, penelitian mahardika dkk. menunjukkan bahwa generasi z sangat memperhatikan *work life balance* dalam dunia kerja. Mereka membutuhkan fleksibilitas, kenyamanan psikologis, dan ruang untuk mengatur ritme hidup mereka.⁸⁵

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menggambarkan bahwa model kerja *hybrid* tidak serta-merta mengurangi tingkat disiplin karyawan. Justru, ketika *work life balance* difasilitasi dengan baik, karyawan gen z mampu menunjukkan pola kerja yang lebih teratur, patuh aturan, dan bertanggung jawab. Hal ini menandakan bahwa fleksibilitas dalam kerja bukanlah ancaman bagi disiplin, melainkan dapat menjadi peluang untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan serta membentuk perilaku kerja yang lebih positif.

⁸⁴ Zulkarnaen dan Hutabarat, "Pengaruh Work From Home terhadap Work Life Balance dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Masa Pandemi Covid-19."

⁸⁵ Arditya Afrizal Mahardika dkk., "Work-life balance pada karyawan generasi Z."

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Hubungan antara *Work Life Balance* dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Gen Z yang Bekerja Secara *Hybrid*”, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Nilai koefisien korelasi Spearman sebesar 0,552 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa semakin baik *work life balance* yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerjanya. Hal ini juga di dukung dengan kesesuaian berdasarkan pedoman derajat hubungan yang menjelaskan bahwa derajat hubungan dua variabel dikategorikan sedang/cukup apabila berada pada rentang 0,40–0,599, nilai koefisien sebesar 0,552 berada dalam kategori tersebut. Dengan kata lain, *work life balance* memiliki hubungan yang cukup bermakna terhadap disiplin kerja pada karyawan Gen Z yang bekerja secara *hybrid*.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan/Instansi

Perusahaan disarankan untuk menetapkan kebijakan *hybrid working* yang lebih terstruktur agar fleksibilitas yang diberikan kepada karyawan tetap berjalan seimbang dengan tuntutan kedisiplinan kerja. Selain itu, perusahaan juga dapat menyediakan berbagai program yang mendukung *work life balance*, seperti fleksibilitas jam kerja (*flexible*

working hour), layanan dukungan kesehatan mental, serta pelatihan terkait *time management* untuk membantu karyawan mengatur waktu dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Pengawasan terhadap karyawan hendaknya dilakukan secara suportif dan tidak bersifat menekan, sehingga karyawan tetap merasa dipercaya sekaligus terdorong untuk menjaga kedisiplinan kerja meskipun bekerja dengan sistem yang lebih fleksibel.

2. Bagi Karyawan Gen Z

Karyawan Gen Z diharapkan mampu meningkatkan kemampuan *self-management*, khususnya dalam hal *time management*, *priority setting*, dan menjaga batasan yang sehat antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Pemanfaatan sistem kerja *hybrid* juga sebaiknya dilakukan secara bijak, bukan sebagai celah untuk mengurangi kedisiplinan, tetapi sebagai kesempatan untuk bekerja secara lebih efektif, fokus, dan mandiri. Selain itu, penting bagi karyawan untuk menjaga keseimbangan fisik dan mental agar dapat menjalankan tugas dengan lebih optimal dan mempertahankan tingkat produktivitas serta disiplin kerja dalam jangka panjang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas jumlah sampel atau melibatkan jenis pekerjaan dan sektor industri yang berbeda agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan dengan lebih baik. Peneliti selanjutnya juga dapat

mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain seperti *job stress*, *job satisfaction*, atau *workload* yang mungkin memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja maupun *work life balance* pada karyawan. Selain itu, penggunaan metode penelitian *mixed-method* atau pendekatan kualitatif dapat menjadi alternatif untuk menggali pengalaman karyawan secara lebih mendalam dan menghasilkan temuan yang lebih kaya.



DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Inkha Rizqi Nurul, Aris Puji Purwatiningsih, Agus Prayitno, dan Mochammad Eric Suryakencana Wibowo. "Seberapa Jauh Peran Work-Life Balance Sebagai Kunci Performa Optimal Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Start-Up? (Studi Kasus Pada SMI Group)." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 22, no. 1 (2025): 1. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v22i1.18214>.
- Ainurrofiq, Ihsan, dan Muhammad Taufiq Amir. "Penerapan hybrid working model terhadap perubahan budaya kerja dan nilai organisasi." *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* 4, no. 8 (2022): 3355–68. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i8.1387>.
- Alfina, Irma, dan Syarifah Safira Najwa. "Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pengaturan Kerja Fleksibel Pada Ibu Bekerja di Perusahaan X." *IJPS: Indonesia Journal of Psychological Studies* 2, no. 1 (2024). <https://journals.umkt.ac.id/index.php/IJPS/article/view/4068/1625>.
- Ali, M Makhrus, Tri Hariyati, Meli Yudestia Pratiwi, dan Siti Afifah. "Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapan Nya Dalam Penelitian." *Education Journal* 2, no. 2 (2022). <https://ojs.stai-ibnurusyd.ac.id/index.php/jpib/index>.
- Anggraeni Lubis, Nita, Yeni Absah, dan R. Hamdani Harahap. "Analysis of the Influence of Transformational Leadership, Work-Life Balance, and Work Environment on the Employee Performance of the Land Office in Medan City with Work Discipline as a Mediating Variable." *International Journal of Research and Review* 10, no. 6 (2023): 93–111. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20230613>.
- Ardiansyah, Risnita, dan M. Syahrani Jailani. "Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif." *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2023): 5. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>.
- Arditya Afrizal Mahardika, Tri Ingarianti, dan Uun Zulfiana. "Work-life balance pada karyawan generasi Z." *Collabryzk Journal for Scientific Studies* 1, no. 1 (2022): 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>.
- Arianticha, Ridha Sadida, dan Muhammad Ali Makki. "Hubungan Regulasi Diri dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Bekerja Fakultas Psikologi di Universitas Yudharta Purwosari Kabupaten Pasuruan." *Psychospiritual: Journal of Trends in Islamic Psychological Research* 1, no. 2 (2022): 79–91.
- Arifin, Muhammad Zaenal, dan Hadi Sasana. "PENGARUH DISIPLIN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN.” *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 2, no. 6 (2022). <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>.

Arifin, Sufyan, dan Dani Rizana. “Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Displin Kerja.” *Jurnal Akuntansi Pajak dan Manajemen* 7, no. 1 (2024): 14–25. <https://doi.org/10.37601/tajam.v7i1.244>.

Arifin, Suryana, dan Dani Rizana. “HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP DISPLIN KERJA.” *Jurnal Akuntansi Pajak dan Manajemen* 7, no. 1 (2024): 14–25. <https://doi.org/10.37601/tajam.v7i1.244>.

Assa, Adrie Frans, dan Anugerah Dachi. “PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN B2N DIGITAL FOTOCOPY.” *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 4, no. 1 (2023): 167–76. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.23740>.

Assa, Adrie Frans, dan Anugerah Dachi. “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2n Digital Fotocopy.” *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 4, no. 1 (2023): 167–76. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.23740>.

Avin Fadilla Helmi. “DISIPLIN KERJA.” *Buletin Psikologi* 4, no. 2 (2016): 32–42. <https://doi.org/10.22146>.

Bantar, Genia Yevandrest, dan Suci Rahma Nio. “HUBUNGAN WORK-LIFE BALANCE DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN RADIO CLASSY FM PADANG.” *CAUSALITA: Journal of Psychology* 1, no. 2 (2023): 61–68. <https://doi.org/10.62260/causalita.v1i2.15>.

Christian Wiradendi Wolor, Adinda Tri Wahyuni, dan Dewi Utari. “ANALISIS DISIPLIN KERJA PETUGAS SUKU DINAS PENANGGULANGAN KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN JAKARTA PUSAT.” *KAMPUS AKADEMIK PUBLISING Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen* 3, no. 5 (2025): 209.

Dari, Wulan. “Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus.” *Prosiding Seminar Nasional* 1 (Juli 2021): 291.

Darpin, Taufik, dan Muhammad Fikran. “ANALISIS PENERAPAN HYBRID WORKING DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI & UMKM PROVINSI

- SULAWESI TENGGARA.” *Journal Publicuho* 5, no. 4 (2023): 1415–26.
<https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.75>.
- Dr. Amruddin, S.Pt., M.Pd., M.Si., Roni Priyanda, S.Pd., M.Pd., Dr. Tri Siwi Agustina, S.E., M.Si., dkk. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pradina Pustaka, 2022. <https://repository.umb.ac.id/59/>.
- Endang Supriyadi, Maya Sofiana, Anita Maulina Ahmad Junaidi, dan Rita Wahyuni. “Studi Kasus Kesiapan Hybrid Working Kantor Pertanahan Kota Pekalongan Jawa Tengah.” *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS)* 2, no. 3 (2022): 333–44.
- Erik Saut H. Hutahaean, Raissa Rahma Aura. “Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z.” *Journal of Sharia Economics Scholar (JoSES)* 2, no. 4 (2025): 98.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.14679709>.
- Harry Mardika, Nanda. “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRI PENAMAS.” *JURNAL AKUNTANSI BARELANG* 6, no. 2 (2022): 69–75.
<https://doi.org/10.33884/jab.v6i2.5599>.
- Irfan Syahroni, Muhammad. “PROSEDUR PENELITIAN KUANTITATIF.” *eJurnal Al Musthafa* 2, no. 3 (2022): 51.
<https://doi.org/10.62552/ejam.v2i3.50>.
- J. DAVID CRESWELL, JOHN W. CRESWELL. *FIFTH EDITION RESEARCH DESIGN Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications, Inc., 2018.
https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/510378/mod_resource/content/1/creswell.pdf.
- Karimatul Aminah. “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada dosen fakultas ekonomi universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim malang.” Universitas Islam negeri Maulana Malik Ibrahim malang, 2016.
<http://etheses.uin-malang.ac.id/5704/1/12510157.pdf>.
- Komari, Nurul. *KAJIAN TEORITIS WORK LIFE BALANCE*. t.t., 419–26.
- Laelawati, Kania. “Membangun SDM yang Produktif di Era Kerja Fleksibel: Analisis Tantangan dan Solusi dalam Pengelolaan Remote dan Hybrid Work.” *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi* 8, no. 2 (2025): 566–76.
<https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i2.1169>.
- M. Yusuf Tahir, Muhammad Arsyam. “Ragam Jenis Penelitian dan Perspektif.” *Education And Islamic Studies* 2, no. 1 (2021): 37–47.
<https://doi.org/10.55623/au.v2i1.17>.

- Marhadi, Melanie Queensha Adinda, dan Wan Laura Hardilawati. "PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BINA MITRA SWARNADWIPA." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA 4*, no. 1 (2025): 953.
- Meli Noviani, Dwi. "Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu." *Jurnal Syntax Admiration 2*, no. 11 (2021): 2036–50. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341>.
- Muhammad Bakri, S.E., MM., C.AP, Muhammad Carda P, S.E., M.Si. *Manajemen HR Sebagai Pemacu Motivasi dan Produktivitas Modern*. 1 ed. Takaza Innovatix Labs, 2025. <https://bookstore.takaza.id/product/mhrm-02/>.
- Muhammad Hadiputra Azhar. "pengaruh work-life balance terhadap turnover intention dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada pekerja generasi z di kota malang." Universitas islam negeri (uin) maulana malik ibrahim malang, 2023. [Http://etheses.uin-malang.ac.id/60963/1/19510153.pdf](http://etheses.uin-malang.ac.id/60963/1/19510153.pdf).
- Nafriana, N. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau." *Repository Universitas Islam Riau*, 2022, 19.
- Nurdiah, Siti. "DIMENSI-DIMENSI WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MILENIAL." *MITRA BISNIS Jurnal STIE Mitra Indonesia* 5, no. 1 (2021). <https://jurnal.stiemitraindonesia.ac.id/index.php?journal=journal&page=article&op=view&path%5B%5D=22>.
- Polii, Charles G, Amran T Naukoko, dan Hanly F Dj Siwu. "PENGARUH INDEKS PEMBANGUNAN MANUSIA (IPM) DAN PERTUMBUHAN EKONOMI TERHADAP TINGKAT PENGANGGURAN DI KOTA TOMOHON." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 23, no. 5 (2023).
- PROF. DR. SUGIYONO. *STATISTIKA UNTUK PENELITIAN*. 12 ed. CV ALFABETA, 2007. https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/815794/mod_resource/content/1/statistik%20untuk%20penelitian.pdf.
- Prof. Dr. Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. 15 ed. PT Rineka Cipta, 2013. <https://id.scribd.com/document/756557803/Suharsimi-Arikunto-Prosedur-Penelitian>.

- Putri, Pramitha Kusuma. "GEN Z DI DUNIA KERJA: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja." *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* 4, no. 1 (2024): 30–38. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v4i1.650>.
- Quick, James Campbell, dan Lois E. Tetrick, ed. *Handbook of Occupational Health Psychology*. American Psychological Association, 2010. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1chs29w>.
- Razak, Hafid, dan Aftoni Sutanto. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Yayasan Nurul Huda Kuningan." *Entrepreneur : Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan* 5, no. 3 (2024): 332.
- Reisya Aulia Anhar, Adhila Suryaningsih, dan Raysha Naya Putri Fadillah. "Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Work Life Balance terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z." *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI* 3, no. 1 (2024): 233–43. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v3i1.2760>.
- Rizscy Ananda Mulia, Hadisti Khoerunnisa, dan Yusuf Budi Harto. "STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: KINERJA KARYAWAN GENERASI Z BERDASARKAN SISTEM KERJA HYBRID PADA PERUSAHAAN START UP." *Jurnal Pemasaran Bisnis* 7, no. 1 (2025): 207.
- Sari, Sarah Puspita, dan Wachid Hasyim. "Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang." *IKRAITH-EKONOMIKA* 5, no. 3 (2022): 161–67. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2451>.
- Sill, Anne McDonnell. *Statistics for Laboratory Scientists and Clinicians: A Practical Guide*. Cambridge University Press, 2021. <https://doi.org/10.1017/9781108769457>.
- Sudarmi, Elisabeth. "PENGARUH WORKLIFE BALANCE DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA INDAH MITRA." *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 26, no. 3 (2023): 110.
- Sudarmi, Elisabeth. "Pengaruh Worklife Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Indah Mitra." *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 12 Desember 2023, 110–22. <https://doi.org/10.56943/esensi.v26i3.20>.
- Sunyoto, Danang, dan Agus Mulyono. "Pengaruh Employee Engagement, Work-Life Balance, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja terhadap Kesejahteraan

- Psikologis Karyawan Perusahaan Garmen di Yogyakarta.” *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu* 3, no. 6 (2025). <https://doi.org/3017-3028>.
- Susianti, Oni Marlina. “Perumusan Variabel Dan Indikator Dalam Penelitian Kuantitatif Kependidikan.” *Jurnal Pendidikan Rokania* 9, no. 1 (2024): 19–20. <https://doi.org/10.37728>.
- Tika Mahesti dan Firmansyah. “Efektivitas Sistem Kerja Hybrid Dalam Meningkatkan Work-Life Balance Dan Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Startup.” *Jurnal Manajemen dan Akuntansi (JAME)* 1, no. 3 (2025): 108–18. <https://doi.org/10.69666/jame.v1i3.16>.
- Tresnawati, A., Fina, A. F. “Analisis Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Garmen Jaya (Cardinal).” *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* 10, no. 4 (2024): 2251.
- Vidya Herawati Utami. “Model Kerja Hybrid: Sejarah, Tantangan dan Prospek.” Universitas Islam Sultan Agung, 2023. https://repository.unissula.ac.id/28364/1/Manajemen_30402000413_fullpdf.pdf.
- Waruwu, Marinu, Siti Natijatul Pu'at, Patrisia Rahayu Utami, Elli Yanti, dan Marwah Rusydiana. “Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan.” *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan* 10, no. 1 (2025): 917–32. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>.
- Wibowo, Septian Wahyu, dan Mirzam Arqy Ahmadi. “PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN Z.” *PT. Media Akademik Publisher* Vol.2, no. No 12 (2024): 1. <https://doi.org/10.62281>.
- Widjaya, Adibah Hana, dan Fajar Syarif. “Penerapan Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Guru PAI pada MA Al-Azhar Asy-Syarif Indonesia Filial MAN 4 Jakarta.” *SCIENTIA: SOCIAL SCIENCES & HUMANITIES* 3, no. 2 (2024): 1–8. <https://doi.org/10.51773>.
- Yam, Jim Hoy, dan Ruhayat Taufik. “Hipotesis Penelitian Kuantitatif.” *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi* 3, no. 2 (2021): 96–102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>.
- Yusuf Ridho. “peningkatan kemampuan karyawan, evaluasi kebijakan bonus, penerapan kedisiplinan kerja dalam rangka perbaikan kinerja karyawan.” *Darul ulum: jurnal ilmiah keagamaan, pendidikan dan kemasyarakatan* 13, no. 1 (2022): 85. <https://doi.org/10.62815>.
- Zulkarnaen, Calvin Pebrian, dan Francis Hutabarat. “Pengaruh Work From Home terhadap Work Life Balance dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel

Intervening pada Masa Pandemi Covid-19.” *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 6, no. 2 (2024): 625–32.
<https://doi.org/10.31539/jomb.v6i2.9403>.



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tasfiri Efkar Abbrar
NIM : 211103050024
Program Studi : Psikologi Islam
Fakultas : Dakwah
Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq
Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 25 November 2025

Saya yang menyatakan,



Tasfiri Efkar Abbrar

NIM.211103050024

LAMPIRAN

Lampiran 1. Matriks Penelitian

Judul	Variabel	Sub Variabel/Aspek	Sumber Data	Metode Penelitian	Hipotesis
Hubungan antara <i>Work Life Balance</i> dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Gen Z yang bekerja secara <i>Hybrid</i>	1. <i>Work Life Balance</i> (V.X)	1. <i>Time Balance</i> (Keseimbangan Waktu) 2. <i>Involment Balance</i> (Keseimbangan Keterlibatan) 3. <i>Satisfaction Balance</i> (Keseimbangan Kepuasan)	Angket / kuesioner penelitian	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Sedangkan teknik dalam pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yakni teknik pengambilan sampel berdasarkan karakteristik yang telah dimiliki oleh peneliti.	Ho : Terdapat hubungan antara <i>work life balance</i> dengan <i>disiplin kerja</i> pada karyawan gen Z yang bekerja secara <i>hybrid</i>
	2. Disiplin Kerja (V.Y)	1. Disiplin Waktu 2. Disiplin Peraturan 3. Disiplin Tanggung Jawab			Ha : Terdapat hubungan antara <i>work life balance</i> dengan <i>disiplin kerja</i> pada karyawan gen Z yang bekerja secara <i>hybrid</i>

Lampiran 2. Instrumen Penelitian

KUESIONER *WORK LIFE BALANCE* DAN DISIPLIN KERJA

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	Work Life Balance (X)	1. Keseimbangan Waktu (1. Saya akan kerja menyesuaikan jam kerja dari perusahaan 2. Saya mempergunakan waktu istirahat dengan baik 3. Saya memberikan waktu di luar kerja bagi kerabat dan rekan 4. Saya memberikan waktu di luar kerja dalam beraktivitas lainnya	(Greenhaus et al., 2003 dalam studi Muhammad Hadiputra Azhar)
		2. Keseimbangan Keterlibatan (1. Saya mempunyai perasaan tanggung jawab kepada pekerjaan 2. Saya mampu membagikan tanggung jawab di antara kerabat dengan pekerjaan 3. Saya loyal kepada tempat saya kerja 4. Bagi saya, berkomitmen bagi keluarga akan menjadi	

			hal terpenting	
		3. Keseimbangan Kepuasan (<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mendapat kepuasan dengan apa yang telah saya peroleh ketika bekerja 2. Peran pekerjaan saya dihargai baik di tempat kerja saya 3. Saya merasakan harus berperan kepada teman kerja 4. Keluarga saya mendorong karir dan profesi saya 	
2.	Disiplin Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Waktu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Datang dan pulang sesuai dengan jam yang telah ditetapkan instansi 2. Mengerjakan tugas dengan baik dan tepat sesuai dengan waktu yang ditetapkan 3. Hadir di tempat kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan 	(Guntur, 1996 dalam studi Karimatul Aminah)
		2. Disiplin Peraturan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak meninggalkan tempat kerja selama jam kerja berlangsung 2. Mentaati peraturan dan tata tertib dalam menjalankan 	

		<p>tugas yang diberikan oleh instansi</p> <p>3. Melakukan absensi pada saat jam datang dan pulang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan instansi</p>
	<p>3. Disiplin Tanggung Jawab</p>  <p>UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER</p>	<p>1. Bertanggung jawab dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan</p> <p>2. Bertanggung jawab dalam memelihara dan menggunakan peralatan kantor dengan baik</p> <p>3. Bertanggung jawab atas kesanggupan dalam melakukan pekerjaan</p>

Lampiran 3. Hasil Pengumpulan Data/Tabulasi Data

Variabel Work Life Balance

Nama Lengkap	Usia	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	Total
Putri Dhea Ananda	25	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	3	52
Aditya Fajar	25	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	47
Sofia Rumapea	20	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	47
Khansa Alifiah	25	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
Zakaria Azis	25	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	57
Fathia Gina	27	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	55
Putri Natasya Aprilia	20	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	55
Gilda Afriliyandi	28	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	57
Annisa Rahma Marchia	22	5	3	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	51
Diva ramdani	26	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	40
Keisya Maya Sari	21	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	33
Sandrina Mutiara Nur Ainun	20	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	39
Rendi Rendika	21	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	57
Gading Ananda	25	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	50
Mutiara Febriati	25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59

Muhamad Rizal Faturohman	20	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	55
Ervan Mulyadi	27	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	46
Redi Alvaro	24	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	49
Firgiansyah Bilal Hadinata	27	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	56
Silvia Septiyana Rajabani	23	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	42
dhika fauzan	22	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	45
Tiara Nurrizki L	20	4	4	5	3	4	4	3	5	3	3	4	5	47
ilhan deanova	24	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	56
Aridhya Rahmanditha Parasu	25	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	4	46
Devin Herdiana	21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
Diva Salma Angelina	25	3	3	2	4	4	4	2	2	3	3	4	4	38
Fairuz Fahriyyah Kusdinar	21	3	3	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	46
Septian nurjaman	27	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	47
Nur Syafa Gustiani	21	4	3	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	50
Rangga Permana	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	58
Aira Amalia S	23	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	44
Nabila Ayu Muflikhah	26	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	49
Gina Aulia Rohman	26	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35

Ridwan Ivaldo	22	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	57
meisya rodiani	24	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	47
shigit Pebrianto	21	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	47
Achmad Lukman Hakim	22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
Apriyanti Sekar Sari	23	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	58
Hadiyan Pramudhya	23	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	39
Tiara Unisyah	22	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	44
Salsa Meida HP	23	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	52
ika ariyanti	21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	47
Anisa Fitriany	21	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	38
Fajry Husaini Rizky Gossa	21	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	43
Mulyana Prasetyoo	20	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	40
Abiman Prasetyo	25	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	42
Vera Fernanda	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Sheila Maula Fiesta	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
Virliano Fathi C.P	20	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	57
Caelista Anggraeni	22	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	57
Mohammad Hasan Nasrullah	22	2	4	1	3	5	4	3	4	3	5	3	5	42

Taufik hidayat	23	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	47
M Agus Ferdiansyah	23	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50
AHMAD RIDWAN FIRMANSYAH	23	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	2	4	48
Dhio Ewaldo	23	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	58
Said Besari Pangestu Simatupang	22 y.o	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	52
Aditya Zainuddin	20	5	5	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	54
Daniel Reza	25	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	2	4	48
royhan salsabil	23	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	55
M Ahsan Maulana	19	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	52
Hendri Aditya Ramadhan	27	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	54
Meiraldo Haris Kurniawan	25	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	51
wildan Ainul qolbi	26	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	56
Randy Shalahuddin	24	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	52
Abdul Ghoni Hasanul	26	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	46
Wahyu hadi putra	22	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	3	46
Ravel Vaganian	28	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	51
Agil Dwi Maulana	26	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	50
Zildan Rizqi Abdillah	27	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	56

Moh. Lutfi Julianto	28	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	55
Aril Stevani Zaki	21	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	5	51
Fadil akhliq maulana	28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	49
Moch Anugrah Firdaus A.P	25	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	56
Rizal Hidayat	26	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	4	49
Muhammad Ubaydillah	27	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	3	5	49
Doni Wira Prasetyo	22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	48
Aji Santoso	26	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	58
TSANI MUTHI UBAIDILLAH	22	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	2	4	48
yunan Akmal firdaus	20	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	52
M. Nizar Amirruddin	28	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	51

Variabel Disiplin Kerja

X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	Total
5	4	5	4	4	4	5	4	4	39
3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
5	4	4	5	5	4	4	5	4	40
5	5	4	3	5	5	5	5	5	42
4	5	5	4	5	5	4	4	5	41
5	4	4	5	4	5	4	3	5	39
5	4	3	3	5	4	5	5	5	39

4	4	5	4	5	5	5	5	4	41
3	3	3	3	3	2	3	3	2	25
4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
5	5	4	4	4	4	3	4	5	38
4	4	5	4	4	4	4	5	5	39
4	5	5	4	5	5	4	5	4	41
4	4	5	5	4	4	4	4	5	39
4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
5	4	5	4	4	5	5	5	5	42
3	4	2	4	4	3	4	3	3	30
3	4	4	4	3	3	3	3	4	31
3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
4	5	5	4	5	5	5	5	4	42
2	4	4	5	4	4	4	4	4	35
5	4	5	5	5	4	5	5	4	42
1	2	3	2	3	3	3	2	3	22
5	5	4	5	4	4	4	4	5	40
5	5	5	5	4	5	5	4	4	42
4	5	3	5	4	5	4	3	4	37
5	4	5	5	5	5	5	3	4	41
3	3	3	4	3	3	4	3	3	29
5	5	4	5	5	4	4	5	5	42
5	5	5	4	4	5	5	3	4	40
4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
4	4	3	4	3	3	3	4	3	31
5	5	5	5	5	4	5	5	4	43
4	3	4	4	4	4	3	3	4	33
5	5	5	4	5	5	5	4	4	42
4	4	4	4	5	4	4	3	3	35
4	4	4	3	3	4	4	4	4	34

5	4	5	4	5	5	5	4	4	41
3	3	4	3	3	4	4	4	4	32
3	4	3	3	4	4	3	4	3	31
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
4	4	3	3	4	3	4	4	4	33
4	5	4	3	5	5	5	5	5	41
4	4	5	4	5	4	4	5	4	39
5	5	3	3	5	4	4	4	4	37
5	3	5	5	4	4	4	3	4	37
5	5	4	3	5	4	5	4	5	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
4	5	5	4	5	5	5	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	5	4	5	5	4	4	5	41
4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
5	5	3	3	5	5	5	4	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	3	4	4	4	4	5	5	36
3	4	4	4	5	5	5	5	5	40
5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	4	5	4	5	4	3	5	39
4	4	5	4	5	5	5	5	4	41
5	5	4	5	5	5	5	4	5	43

5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	4	5	5	4	4	5	5	42
4	4	3	3	4	3	4	4	4	33
4	3	4	4	4	4	3	3	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
5	5	3	3	5	5	5	4	5	40



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran 4. Hasil Uji SPSS

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.62693555
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.073
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.014 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
DK * WLB	Between Groups	(Combined)	1235.049	22	56.139	3.475	.000
		Linearity	464.613	1	464.613	28.760	.000
		Deviation from Linearity	770.435	21	36.687	2.271	.007
	Within Groups		920.839	57	16.155		
	Total		2155.888	79			

3. Uji Hipotesis/Spearman Rho

Correlations

		Work Life Balance	Disiplin Kerja
Spearman's rho	Work Life Balance	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	80
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	.552**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



BIODATA PENULIS



A. Identitas Diri

Nama Lengkap : Tasfiri Efkar Abbrar
 NIM : 211103050024
 Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 13 April 2003
 Jenis Kelamin : Laki – Laki
 Agama : Islam
 Fakultas / Jurusan : Dakwah / Psikologi Islam
 Alamat : Perumahan Taman Gading Tegal
 Besar, Kaliwates, Jember
 Email : efkertasfiri13@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. 2007-2009 : TK Al Amien Jember
2. 2009-2015 : SD Al Irsyad Al Islamiyyah Jember
3. 2015-2018 : SMPIT Al – Ghozali Jember
4. 2018-2021 : Madrasah Aliyah Negeri 1 Jember
5. 2021-2025 : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember