

---

# Pengaruh Flexible Working dan Disiplin Kerja Terhadap Work Life Balance Pada Kaum Milenial

Asri Nurlaeni<sup>1\*</sup>, Slamet Heri Winarno<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

<sup>1,2</sup>Jalan Kramat Raya No. 98, Senen, Jakarta Pusat, Indonesia

E-mail: asrinurlaeni@gmail.com<sup>\*1</sup>, slamet.smh@bsi.ac.id<sup>2</sup>

Informasi Artikel

Dikirim : 27-08-2023

Revisi : 11-09-2023

Publikasi : 09-10-2023

---

**Abstrak** - Perusahaan yang menawarkan *flexible working* kepada karyawan, dapat dikatakan sebagai bentuk dukungan perusahaan terhadap karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi dalam mencapai *work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) yang lebih baik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *flexible working* dan disiplin kerja terhadap *work life balance* pada generasi milenial. Menggunakan metode kuantitatif statistik regresi linier berganda dengan teknik pengambilan sampel *probability sampling* jenis cluster sampling, metode pengumpulan data yang digunakan adalah pengumpulan data survei (penyebar kuesioner). Menurut temuan penelitian fleksibilitas di tempat kerja dan disiplin kerja dapat memberikan dampak positif untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah *flexible working* dan disiplin kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan pada generasi milenial di Jakarta Selatan dalam hal *work life balance*.

**Kata kunci:** flexible working, disiplin kerja, work life balance

---

**Abstract** - Companies that offer flexible working to employees can be said to be a form of company support for employees to meet personal needs in achieving a better work-life balance. This study was conducted to determine the effect of flexible working and work discipline on work life balance in the millennial generation. Using quantitative methods of multiple linear regression statistics with probability sampling techniques of cluster sampling type, the data collection method used is survey data collection (distributing questionnaires). According to the research findings flexibility in the workplace and work discipline can have a positive impact on maintaining a balance between work and personal life. The conclusion of this study is that flexible working and work discipline have a positive and significant impact on the millennial generation in South Jakarta in terms of work-life balance.

**Keywords:** flexible working, work discipline, work life balance

---

## 1. PENDAHULUAN

Saat menghadapi masa globalisasi seperti sekarang, dimana teknologi yang semakin maju mempengaruhi kondisi seluruh aspek kehidupan manusia saat ini, sarana pendukung kegiatan manusia semakin dimudahkan dengan tujuan agar aktivitas bisa dilaksanakan lebih efisien serta efektif, membawa banyaknya manfaat namun juga banyak kendala yang harus diatasi, hal itu juga akan berdampak pada banyak sisi, diantaranya yaitu sumber daya manusia. Pegawai diharapkan berkinerja dengan baik, namun pegawai pun mempunyai kehidupannya di luar perusahaan yang perlu diperhatikannya, misalkan keluarga, kehidupan pribadi, serta komitmen lainnya. Maka dari ini untuk menyeimbangkan antaran pekerjaan dengan kehidupan diluar pekerjaan maka harus adanya work life balance yakni suatu situasi dimana individual bisa secara efektif mengalokasikan waktu dan sumber dayanya diantara pekerjaan serta kehidupan pribadi, untuk mencapai kesuksesan dan kemakmuran di kedua bidang tersebut (Grawitch, Barbier dan Bodner, 2019). Dunia teknologi semakin maju, konsep work life balance semakin banyak

---

dipraktikkan karena mampu meningkatkan value tiap individu dalam upaya menyeimbangkan antara karir dan kehidupan pribadi yang merupakan tantangan besar bagi setiap organisasi guna menerapkan konsep ini.

Oleh karena itu, memiliki work life balance yang positif juga dapat meningkatkan reputasi baik bagi organisasi karena memiliki pegawai yang lebih bahagia, sehingga mampu berkerja dengan lebih cakup. Dalam bisa menerapkan work life balance bagi seorang karyawan maka bisa dilakukan dengan penerapan pengaturan kerja yang fleksibel bahwa fleksibilitas kerja timbul sebab kemauan guna memberikan keleluasaan ke para pegawainya guna menuntaskan tugas-tugas pekerjaan, tak cuma atas jam kerja, tetapi pun dari mana job desk tersebut dilakukan serta tenggat waktu penyelesaiannya.

(Mungkasa, 2020) mengkategorikan manfaat flexible working atau teleworking ke dalam kategori berdasarkan perspektif pekerja dan pemberi kerja. Detailnya adalah sebagai berikut:

1. Di sisi karyawan: Kemandirian dan kebebasan menentukan shedule kerja, mengurangi/kehilangan waktu perjalanan ke kantor, mengurangi biaya perjalanan dan parkir, meningkatkan semangat dan kepuasan kerja, menghindari kerepotan kantor (politik kantor).
2. Di sisi bisnis: Produktivitas tenaga kerja meningkat, tingkat turnover menurun, masa bekerja meningkat, banyak kandidat karyawan untuk dipilih, biaya kantor menurun.

Tujuan dari kerja yang fleksibel yaitu dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan work life balance karyawan (Hada et al., 2020). Maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari adanya flexible working yaitu untuk memungkinkan karyawan memiliki kebebasan dan kontrol atas jadwal kerja mereka, sehingga dapat mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work life balance), serta meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Society for Human Resource indikator fleksibilitas dalam praktiknya dalam merupakan pengaturan kerja yang fleksibel memiliki tiga kategori utama yaitu fleksibilitas lokasi (telehomeworking), fleksibilitas waktu (part time), dan fleksibilitas jadwal (schedule) (Wicaksono, 2019).

Work life balance mempunyai keterkaitan penting dengan disiplin kerja, individu dengan work life balance yang seimbang akan mengikuti disiplin kerja yang baik dan sebaliknya. Serta disiplin yang lebih tinggi mengarah pada kehidupan kerja yang lebih baik pula. Tentunya karyawan harus menjalankan tanggung jawabnya secara disiplin, seperti mematuhi aturan perusahaan serta melaksanakan pekerjaan selaras melalui yang telah ditetapkan perusahaan. Definisi yang disampaikan oleh Supomo dan Nurhayati (2018) dalam (Burhannudin et al., 2019). Disiplin kerja didefinisikan sebagai tanggung jawab seseorang untuk menaati semua peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasinya dalam rangka mencapai tujuan. Besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya mencerminkan disiplin kerja yang baik. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja pegawai dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Tujuan pada penelitian ini yakni guna mengetahui ada atau tidaknya dampak dari flexible working serta disiplin kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada generasi milenial. penelitian ini sebelumnya sudah dilakukan oleh (Reineldis Ina P. Hada, Rolland Epafra Fanggidae, dan Ni Putu Nursian 2020), yang mengindikasikan bahwa flexible working berdampak baik serta signifikan atas keseimbangan kehidupan kerja. Work life balance dikontribusikan oleh praktik organisasi yang menjalankan flexible working, hal ini mengindikasikan bahwa sangat penting akan perusahaan guna menerapkan skema serta wujud yang dapat menumbuhkan kesepadanan kehidupan pegawai, selain itu juga, penelitiannya yang telah dilaksanakan oleh penelitian (Atsarina Silminawati dan Riani Rachmawati 2022) menegaskan bahwa flexible working dapat membantu karyawan mencapai potensi penuh mereka dalam kehidupan kerja dan memberikan dampak baik akan perusahaan. Pegawai yang mendapatkan peluang guna menjalankan flexible working seperti bekerja teleworking, dapat mendorong kepuasan psikologis sehingga membuat seorang karyawan lebih bahagia sehingga memiliki kehidupan yang sehat dan memiliki tujuan dan tidak berdampak negatif pada kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan secara maksimal, bisa melaksanakan pekerjaannya dengan teratur, serta berlebih bebas atas bekerja, sampai adanya kecondongan menciptakan performa yang lebih tinggi diperbandingkan dengan pegawai yang tak bisa mempraktekkan flexible working. Generasi yang dikenal sebagai generasi milenial lahir antara tahun 1981 sampai dengan 1996, generasi milenial juga dikenal sebagai generasi Y. Dibandingkan dengan generasi sebelumnya seperti generasi X atau Baby Boomers, generasi milenial tampaknya lebih menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work life balance). Ada beberapa faktor yang dapat menjelaskan mengapa hal ini terjadi:

1. Generasi milenial tumbuh di tengah perkembangan teknologi informasi yang pesat, terutama internet dan perangkat seluler, hal ini memungkinkan mereka untuk tetap terhubung dengan pekerjaan mereka setiap hari, bahkan di luar jam kerja reguler. Dalam banyak kasus, hal ini menimbulkan persepsi bahwa mereka harus selalu siap sedia. Karena itu, mereka lebih berkomitmen untuk menciptakan perbedaan yang lebih jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2. Generasi milenial sangat memperhatikan terkait pentingnya kesehatan mental (mental health) dimana mereka sangat menghindari stress yang berlebih di tempat kerja, Milenial lebih menyadari bahwa keseimbangan yang buruk antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan fisik mereka.

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini bisa memperluas serta memperkaya pandangan secara ilmiah dalam bidang keilmuan manajemen sumber daya manusia yang memiliki manfaat, yang dimana pada penelitian berkaitan dengan dampak flexible working dan disiplin kerja atas work life balance dalam mengelola sumber daya manusia secara profesional dengan menyesuaikan pada perubahan yang telah terjadi pada generasi milenial. Sehingga temuan atas penelitian diinginkan bisa digunakan jadi bahan referensi atau guna menambahkan sumbangasih wawasan dibidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu juga diharapkan temuan penelitian bisa mengetahui keterkaitan pengaturan antara flexible working dan disiplin kerja dengan work life balance serta aspek-aspek penting yang terkait lainnya. Selain itu, bertujuan untuk memberikan gambaran ilmiah kepada publik tentang hubungan pengaturan kerja yang fleksibel (flexible working) dengan keseimbangan kehidupan kerjanya (work life balance), dengan harapan menemukan solusi dalam menjembatani kesejahteraan individu yang terlibat dalam konteks tersebut adalah karyawan. Agar mengetahui bagaimana menyeimbangkan peran menggunakan sistem kerja alternatif yang fleksibel. Dan bagi pengusaha, penelitian ini dapat menjadi acuan untuk mengembangkan budaya kerja yang menghargai kepentingan karyawan dan juga perusahaan, untuk diterapkan di industri-industri yang memungkinkan di masa depan. Dan jika memungkinkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan serta sisi lainnya yang terpaut selaras melalui ketetapan yang berlakunya dalam menerapkan kebijakan tersebut. Kesenjangan dalam penelitian ini memiliki perbedaan dalam variabel, subjek serta tahun penelitian yang dilakukan sehingga dengan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan sehingga mampu memberikan kontribusi terbaru baik itu dalam bidang kebijakan maupun dalam lingkup karya ilmiah.

## 2. METODE

Pada penelitian ini memakai pendekatan metode kuantitatif statistik regresi linier berganda dengan cara pengutipan sampel memakai probability sampling sejenis cluster random sampling dengan metode penghimpunan data yang digunakan adalah penghimpunan data survei (penyebarnya kuesioner). Pemilihan dan penggunaan metode penelitian berdasarkan pokok penelitian sangat berpengaruh terhadap penelitian yang dilakukan, peneliti menggunakan teknik yang dapat dikatakan paling relevan dengan ruang lingkup penelitian. Metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menjawab permasalahan guna memberikan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu, tempat, dan keadaan, penelitian membutuhkan perhatian yang cermat terhadap detail yang berkaitan dengan variabel demi variabel objek dalam penelitiannya. Dalam dasarnya yakni teknik ilmiah guna memperoleh keterangan melalui maksud serta makna spesifik yang diinginkan dengan menggunakan metode analisis yang dapat dinyatakan dalam pernyataan merupakan pengertian dari cara penelitian berdasarkan (Sugiyono, 2017:7).

Metode kuantitatif dapat dipakai guna mengumpulkan data dari suatu populasi atau sampel, menganalisis data tersebut dengan menggunakan metode statistik kuantitatif, dan menguji dugaan yang sudah ditentukan. Salah satu metode dalam desain non-eksperimental yang menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data sebagai instrumen utama adalah metode analisis survei (Fauzi et al., 2022:39). Menurut (Priadana & Sunarsi, 2021:24) penelitian survei yakni jenis penelitian yang dilaksanakan guna meraih bukti-bukti yang tersembunyi atau data-data yang tersembunyi yang ada dilapangan. Tujuan dari penelitian ini adalah guna bisa memperoleh penjelasan yang valid dan benar serta nyata. Berdasarkan paparan yang telah disampaikan tersebut, bahwa bisa disimpulkan maka metode penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan salah satu metodologi yang digunakan atas penelitian guna menguji dugaan melalui memakai keterangan statistika yang dapat dipercaya dengan hasil yang benar. Berlandaskan pada temuan serta rumusan masalahnya yang sudah dibahas sebelumnya, maka penelitian ini memakai metode pendekatan kuantitatif guna mengetahui ada atau tidaknya dampak/pengaruh flexible working dan disiplin kerja atas work life balance pada kaum milenial.

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi yakni area penyearataan yang terdiri pada obyek ataupun subyek melalui kadar serta karakter yang relevan yang ditentukan dari peneliti guna dikaji serta selanjutnya ditariknya kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu mengacu pada kaum milenial yang memang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Sedangkan sampel menurut (Sugiyono, 2017) yakni salah satu pada total serta karakter dipunyai dari populasi itu, adapun perbedaan populasi ialah keseluruhan dari subjek penelitian, sedangkan sampel merupakan sebagian dari populasi tersebut. Teknik sampling yang dipakai pada penelitian yakni probability sampling dimana semua unsur memiliki peluang yang selaras guna dipilah jadi sampel melalui memakai cara cluster random sampling sebagai cara pengambilan sampel, cluster random sampling atau area sampling yakni cara pengutipan sampelnya secara geografis (daerah spesifik) yang dipakai guna memastikan sampelnya apabila objek dan jumlah data yang hendak diteliti amat besar dan sangat luas. Dalam penelitian, bahwa peneliti mengambil sampelnya dalam penelitian ini banyaknya 110 individu yang dibagi kedalam beberapa kawasan dirandom dengan teknik

cluster random sampling, adapun alasan mengapa menggunakan teknik cluster random sampling ini dikarenakan peneliti merandom dari jumlah populasi yang besar serta juga karena ketidakmungkinan untuk meneliti setiap individu yang menyusun dalam sebuah populasi.

Metode pengumpulan data ialah metode atau prosedur, maupun pendekatan yang digunakan guna mengumpulkan informasi, keterangan, ataupun bahan lain guna suatu penelitian, atau proyek studi. Adapun tujuan dari cara pengumpulan data adalah guna mendapatkan keterangan yang akurat dan valid yang bisa digunakan untuk analisis dan interpretasi yang lebih mendalam. Cara pengumpulan keterangan yang dipilih dalam penelitian yaitu melalui kuesioner ataupun angket sebagai instrument penelitian, yang dimana kuesioner disebarkan melalui platform online untuk diisi oleh calon responden sehingga data yang diperoleh yakni data kuantitatif yang dimana proses pada pengambilan datanya dilakukan menggunakan metode pengumpulan data primer serta juga data sekunder. Adapun data primer yaitu bersumber dari kuesioner yang telah disebarkan kepada responden dan untuk data sekunder meliputi buku-buku, e-book, artikel-artikel, situs website, kepustakaan, dan jurnal-jurnal yang memuat teori-teori ataupun keterangan-keterangan yang bertautan melalui permasalahan penelitian guna mendukung atas memperkuat penelitian dengan data-data yang didapatkan secara resmi. Cara analisis data yakni diarahkannya guna menjawab rumusan perkara ataupun menguji hipotesis yang sudah dibuat sebelumnya pada penelitian sebab keterangannya kuantitatif, cara menganalisis keterangan memakai cara statistika yang telah ada yaitu pengujian dilakukan melalui Statistical Product and Service Solutions (SPSS) 22.0.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji validitas

Uji validitas bertujuan guna mendapati keabsahan ataupun keselarasan kuesioner yang dipakai dari peneliti atas mengukur serta meraih keterangan data penelitiannya dari para narasumber.

**Tabel 1.** Hasil uji validitas

Variabel	Item	r hitung	r table	Sig	Keterangan
<i>Flexible Working (X1)</i>	X1.1	0,502	0,1857	0,000	Valid
	X1.2	0,422	0,1857	0,000	Valid
	X1.3	0,547	0,1857	0,000	Valid
	X1.4	0,587	0,1857	0,000	Valid
	X1.5	0,402	0,1857	0,000	Valid
	X1.6	0,533	0,1857	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,411	0,1857	0,000	Valid
	X2.2	0,426	0,1857	0,000	Valid
	X2.3	0,578	0,1857	0,000	Valid
	X2.4	0,450	0,1857	0,000	Valid
	X2.5	0,604	0,1857	0,000	Valid
	X2.6	0,484	0,1857	0,000	Valid
<i>Work Life Balance (Y)</i>	Y.1	0,642	0,1857	0,000	Valid
	Y.2	0,461	0,1857	0,000	Valid
	Y.3	0,411	0,1857	0,000	Valid
	Y.4	0,414	0,1857	0,000	Valid
	Y.5	0,482	0,1857	0,000	Valid
	Y.6	0,557	0,1857	0,000	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Pengujian uji validitas dalam penelitian memakai pearson correlation dengan membandingkan nilai r hitung melalui skor r tabel melalui nilai signifikan lebih kecil atas 0,05. Perihalnya bisa disimpulkan bahwa keseluruhan butir pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dijawab oleh responden yang berhubungan dengan indikator-indikator tentang variabel Flexible Working (X1), Disiplin Kerja (X2) serta Work Life Balance (Y) teridentifikasi valid, sehingga dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna memandang apakah kuesioner mempunyai konsistensinya apabila pengukuran dilaksanakan melalui kuesioner ini secara berulang kali, dikatakan reliabel jika skor cronbach alpha berlebih besarnya dari > 0,6 bahwa point pernyataan yang dikemukakan atas penilaian instrumennya mempunyai reliabilitas yang mumpuni.

**Tabel 2.** Hasil uji reliabilitas

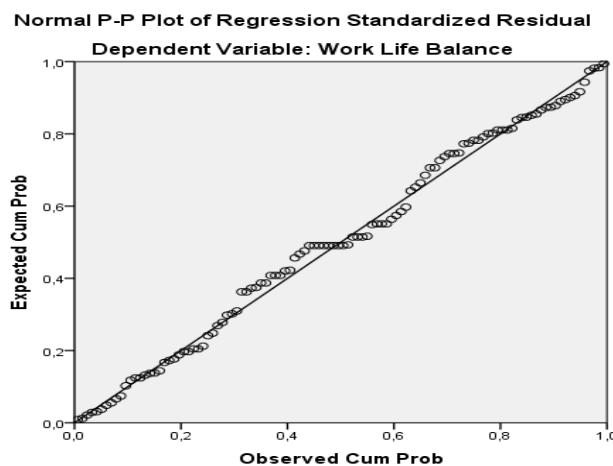
Variabel	Cronbach's Alpha	Tingkat Signifikan	Keterangan
<i>Flexible Working (X1)</i>	0,646	0,60	Reliabel
<i>Disiplin Kerja (X2)</i>	0,677	0,60	Reliabel
<i>Work Life Balance (Y)</i>	0,618	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Maka bisa disimpulkan maka perungkapan-perungkapan atas variabel flexible working (X1), disiplin kerja (X2) serta Work Life Balance (Y) dinyatakan reliabel dengan nilai cronbach's alpha yang dimana menunjukkan berlebih besarnya > dari 0,6 sampai dari setiap butir pengutaraannya reliabel ataupun handal dan bisa dipakai pada penelitian.

**Uji normalitas**

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residual atas sebuah model regresi mempunyai perputaran wajar atau normal. Uji normalitas berdasarkan P-Plot, dikatakan berdistribusi normal dengan asumsi bahwa jika titik-titik grafik berada disekeliling baris diagonalnya serta mengikuti haluan garis diagonalnya, maka data yang digunakan terdistribusikan secara normal. Adapun kurva normalitas probability plot sebagai berikut:

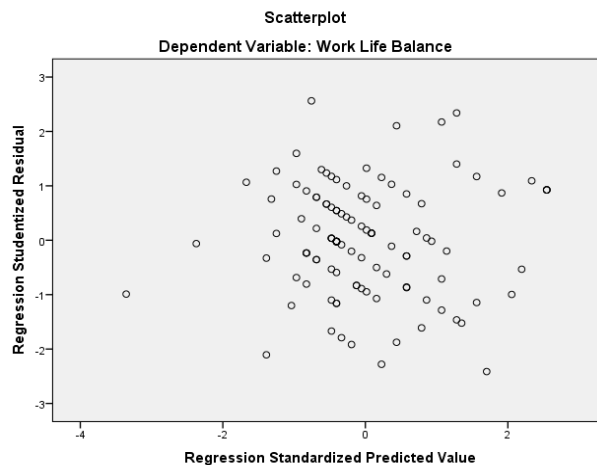


**Gambar 1.** Hasil uji normalitas berdasarkan P-Plot  
 Sumber: Data diolah (2023)

Berlandaskan temuan uji normalitas dengan P-Plot dalam gambar 2 maka bisa disimpulkan maka keterangan pada penelitiannya berputar secara normal disebabkan titik-titiknya berada disekeliling area garis diagonalnya serta mengikuti haluan arah garis diagonalnya.

**Uji heteroskedastisitas**

Bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians (variasi) antara nilai residual pengamatan yang berbeda dalam model regresi.



**Gambar 2.** Hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan scatterplot  
Sumber: Data diolah (2023)

Maka dapat ditarik kesimpulan dengan analisis, titik-titiknya menyebar diatas serta dibawah lalu titik-titik data tak hanya mengumpul disatu tempat serta titik-titik tak membentuk pola baik ini secara menyempit atau menggupal tetapi titik-titik pola pada penelitiannya tak berpola, oleh sebab itu hasil menganalisis tersebut maka tak terlaksana masalah heteroskedastisitas dalam keterangan data penelitian.

**Uji multikolinearitas**

Bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1 dan X2) memiliki interkorelasi (hubungan yang kuat). Tidak terdapat bukti multikolinearitas pada model regresi yang baik, sehingga tidak terdapat interkorelasi antar variabel independen.

**Tabel 3.** Hasil uji multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.			
		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6,436	2,246		2,865	,005		
	Flexible Working	,105	,069	,115	1,525	,130	,952	
	Disiplin Kerja	,629	,077	,613	8,128	,000	1,050	

a. Dependent Variable: Work Life Balance

Sumber: Data diolah (2023)

Maka disimpulkan bahwa nilai tolerance > 0,10 yaitu sebesar 0,952 dari masing-masing variabel independen (flexible working dan disiplin kerja) sedangkan untuk nilai VIF < 10,00 yaitu sebesar 1,050 < 10,00 dari tiap variabel independen X1 dan X2 (flexible working dan disiplin kerja), bahwa hasil uji ini bisa diinterpretasikan maka dari semua variabel bebas menunjukkan bahwa skor tolerance > 0,10 serta untuk skor VIF < 10,00 model regresi tak terlaksana gejala multikolinearitas.

**Hasil Uji Analisa Regresi Linier Berganda**

Tujuan utama atas menganalisis regresi yakni untuk memahami dan memodelkan hubungan antara dua variabel yang bersangkutan, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas atas variabel terikat dapat dilakukan dengan persamaannya regresi linier berganda  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$  (error term).

**Tabel 4.** Hasil uji analisis regresi linier berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,436	2,246		2,865	,005
	Flexible Working	,105	,069	,115	1,525	,130
	Disiplin Kerja	,629	,077	,613	8,128	,000

a. Dependent Variable: Work Life Balance

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji regresi linear berganda, dapat disusun kemiripan diantaranya:

$$Y = 6,436 + 0,105 \text{ Flexible Working} + 0,629 \text{ Disiplin Kerja} + 0,05$$

Maka dapat diinterpretasikan yaitu nilai a besarnya 6,436 yakni konstanta ataupun situasi ketika variabel work life balance belum didampakan oleh faktor lainnya yakni variabel flexible working jadi variabel X1 serta disiplin kerja variabel X2, apabila variabel bebas tidak ada maka faktor work life balance tidak mengalami transformasi.

**Hasil uji determinasi**

Uji determinasi dipakai dalam konteks regresi guna menapati seberapa baik variabel bebas (X1 dan X2 atau lebih) yang dapat mengungkapkan variasi variabel dependen (Y). Uji determinasi memberikan rincian tentang seberapa

besar persentasenya varians dalam variabel terikat yang bisa dijabarkan dari variabel independent (bebas) pada model regresi.

**Tabel 5.** Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,648 <sup>a</sup>	,420	,409	1,76855

Sumber: Data diolah (2023)

Berlandaskan tabel 5 tersebut yang sudah diolah maka skor koefisien R Square yang dihasilkan besarnya 0,420 atau 42%. Yang artinya variabel flexible working dan disiplin kerja mempengaruhi terhadap work life balance sebesar 42% maka dapat diartikan tingkat koefisien determinasi dikatakan moderat karena > 0,33 dan < 0,67 sehingga penelitian ini ada pada tingkatan dalam kategori moderat.

**Pengujian hipotesis**

Uji t digunakan guna melihat pengaruh secara parsial atau secara individu antara X1 (flexible working) terhadap Y (work life balance), X2 (disiplin kerja) terhadap Y (work life balance)

**Tabel 6.** Hasil uji hipotesis parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,891	2,210		2,666	,009
	Flexible Working	,141	,069	,154	2,050	,043
	Disiplin Kerja	,617	,077	,601	7,998	,000

Sumber : Data diolah (2023)

Variabel Flexible Working (X1) mempunyai skor t hitung besarnya 2,050 dan skor t tabel besarnya 1,982 sedangkan skor signifikan untuk flexible working besarnya 0,043 < 0,05. Maka dapat disimpulkan maka variabel flexible working (X1) berdampak signifikan akan work life balance (Y). Dengan begitu hipotesis 1 (Ha1) yang menyatakan “Diduga terdapat pengaruh flexible working terhadap work life balance pada kaum milenial diterima. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja (X2) memiliki skor t hitung besarnya 7,998 serta skor t table besarnya 1,982 sedangkan skor signifikan untuk disiplin kerja besarnya 0,000 < 0,05. Bahwa bisa disimpulkan maka disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan atas work life balance (Y) pada kaum milenial. Dengan begitu hipotesis 2 (Ha2) yang menyatakan “Diduganya didapat dampak disiplin kerja secara parsial atas work life balance dalam kaum milenial di Jakarta Selatan” diterima.

Pengujian f simultan dilakukan guna mendapati apakah variabel-variabel independent (X1 dan X2) yaitu secara berbarengan mempunyai dampak atas variabel dependent (Y).

**Tabel 7.** Hasil uji hipotesis simultan (Uji f)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248,147	2	124,073	40,349	,000 <sup>b</sup>
	Residual	329,026	107	3,075		
	Total	577,173	109			

Sumber : Data diolah (2023)

Sehingga pada temuan menganalisis tersebut diraih, f hitung besarnya 40,349 > f tabel 3,08 dengan nilai signifikan besarnya 0,000 yang dimana bernilai berlebih minim dari 0,05 sehingga Ho ditolak serta Ha diterima, sesuai dengan kriteria pengujian dengan dasar pengambilan keputusan yang dimana bila f hitung > f tabel (α = 0,05), bahwa H0 ditolak serta Ha diterima begitupun sebaliknya apabila f hitung < f tabel (α = 0,05), bahwa Ho diterima serta Ha ditolak. Dengan itu bisa disimpulkan maka variabel flexible working serta disiplin kerja secara berbarengan berdampak positif serta signifikan terhadap work life balance pada kaum milenial.

#### 4. KESIMPULAN

Berlandaskan temuan pembahasan serta analisis yang sudah dipaparkan sebelumnya pada penelitian ini, bahwa peneliti bisa menarik kesimpulan atas penelitian tentang pengaruh flexible working serta disiplin kerja terhadap work life balance dalam generasi milenial, sebagai berikut:

1. Flexible working (X1) secara parsial berdampak positif serta signifikan sebesar 2,050 terhadap work life balance (Y) pada generasi milenial.
2. Disiplin kerja (X2) secara parsial berdampak positif serta signifikan sebesar 7,998 terhadap work life balance (Y) pada generasi milenial.
3. Dari hasil pengolahan uji secara simultan maka dapat diinteprestasikan bahwa ke dua variabel independen yaitu flexible working (X1) serta disiplin kerja (X2) berdampak positif serta signifikan sebesar 40,349 terhadap work life balance (Y) pada generasi milenial.
4. Temuan atas penelitian memastikan maka 42% variabel dependen work life balance (Y) bisa dijabarkan dari variabel-variabel bebas yakni flexible working serta disiplin kerja, tetapi sisanya bisa diterangkan dari faktor-faktor atau variabel lainnya yang tak diteliti pada penelitian ini.

#### Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Aswaja Pressindo.
- Affif, M. R. (2019). Keterlibatan Milenial : Work-Life Balance VS. 307(SoRes 2018), 284–290.
- Anomsari, S. ... Ahmad, G. N. (2021). The Influence of Work from Home and Work Discipline on the Performance of Employees with Work-Life Balance as Mediating Variable in the COVID-19 Outbreak Period. *Oblik i Finansi : Keuangan Dan Perpajakan*, 24(4(94)), 91–98. [https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-4\(94\)-91-98](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-4(94)-91-98)
- Arif, M. ... Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(2), 244–255.
- Avgoustaki, A. (2019). EXAMINING THE LINK BETWEEN FLEXIBLE WORKING (L. Bessa (ed.)). ESCP Europe Business School. <https://orcid.org/0000-0002-0824-0055>
- Basak, S. ... Pemerintah, L. (2021). Jurnal Studi Bisnis dan Informasi Kanada Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keseimbangan Kehidupan-Kerja Wanita di Bangladesh : Studi Selama Pandemi COVID-19 PERKENALAN : 3(3), 38–48.
- Burhannudin, B. ... Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. In SAGE Publications, Inc. (5th ed.).
- Darma, B. (2021). Statistik Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, R20. Guepedia. <https://doi.org/623907175>
- Earl R. Babbie. (2016). *The Basics of Social Research* (7th ed.). Cengage Learning.
- Fadhila, A. A., & Wicaksana, L. (2020). Sistematis Review : Fleksibel Working Arrangement ( FWA ) Sebagai Paradigma Baru Asn Di Tengah Pandemi Systematic Review : Flexible Working Arrangement ( FWA ) As A New Paradigm Of Civil Servant During Pandemic Covid-19. 15, 111–130.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). SiNTESa Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021, ke-1 CERED e-ISSN:2797-9679. 226–245.
- Fauzi, A. ... Sumartiningsih, M. S. (2022). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). CV. Pena Persada.
- Franksiska, T. M. E. G. R. (2020). *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen* THE INFLUENCE OF FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE. 8(3).
- Gunawan, T. M. E., & Franksiska, R. (2020). *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen* THE INFLUENCE OF FLEXIBLE WORKING ARRANGEMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE. 8(3).
- Hada, R. I. P. ... Nursiani, N. P. (2020). Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), 162–171. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i2.111>
- Haralayya, B. (2021). Work Life Balance Karyawan Karanja Industries. *Jurnal IRE : JURNAL PENELITIAN DAN TEKNIK ICONIC*, jilid 4, edisi 12. <https://www.researchgate.net/publication/352820410>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- K. Perdana, E. (2016). Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22. In Christianingrum (Ed.), *Lab Kom Manajemen Fe Ubb* (1st ed.). Seri Rumah Pendidikan/Lab Kom Manajemen FE UBB.

- Ma'rifah, D. (2020). IMPLEMENTASI WORK FROM HOME : KAJIAN TENTANG DAMPAK POSITIF , DAMPAK NEGATIF DAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI WORK FROM HOME IMPLEMENTATION : STUDY ON POSITIF IMPACT , NEGATIVE IMPACT AND EMPLOYEE. *Civil Service*, 14 No.2, 53–64.
- Madiistriyatno, H. & D. H. (2019). Tantangan Membangun Komitmen Kerja/Bisnis dan Adversity Quotient (AQ). 76.
- Muliawati, T. F. A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* , 8(3), 606–619.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran. *Bappenas Working Papers*, 3(1), 1–32. <https://doi.org/10.47266/bwp.v3i1.52>
- Nafis, B. ... Raharja, S. J. (2020). Analisis Work-Life Balance para Karyawan Bank BJB Cabang Indramayu. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 8(1), 115–126. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i1.1250>
- Nuraini, R., Purnia, D. S., Setyawati, I., Evi, T., Permana, S. D. H., & Sumartiningsih, M. S. (2022). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). CV. Pena Persada.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Pascal Books.
- Putra, Kresna chandra. (2020). The Impact of Flexible Working Hours , Remote Working , and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period. *JBMR : Journal of Business Management Review*, 1(5), 341–353. <https://doi.org/10.47153/jbmr15.592020>
- Rahma, Z. ... Budi, L. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 21–25. <http://www.elsevier.com/locate/scp>
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>
- Riyanto, S. ... Lukertina, L. (2019). Work Life Balance dan Pengaruhnya terhadap Employee Engagement Generasi “ Y ” di Industri Jasa Kurir. *ECOJOURNALS : INTERNATIONAL REVIEW OF MANAGEMENT AND MARKETING*, 9, 25–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.32479/irmm.8499>
- Rumangkit, S., & Zuriana, Z. (2019). Keseimbangan kehidupan kerja sebagai prediktor komitmen organisasi : pendekatan multidimensi. *DIJB : JURNAL BISNIS INTERNASIONAL DIPONEGORO*, 2(1), 18–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/dijb.2.1.2019.18-22>
- Sasmita, N. A., & Mustika, M. D. (2019). Pengaruh Flexible Work Arrangement Terhadap Ethical Decision Making : Peran Employee Engagement Sebagai Mediator. *Jurnal Diversita*, 5(2), 105–114. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2327>
- Silminawati, A., & Rachmawati, R. (2022). Pengaruh Flexible Working Arrangements terhadap Work Life Balance, dan Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediator. *Literatus*, 4(1), 20–27. <https://doi.org/10.37010/lit.v4i1.478>
- Siskayanti, N. K., & Sanica, I. G. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work From Home. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(1), 92–108. <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i1.43723>
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.Kes M. Ali Sodik, M.A. 1. *Dasar Metodologi Penelitian*, 1–109.
- Stefanie, K. ... Maharani, A. (2020). Flexible Work Arrangement , Work Life Balance ., *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 1725–1750.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (19th ed.). Alfabeta, CV.
- Wahyuni, S. I. (2022). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja driver grab di surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(11), 1–15.