

**FLEKSIBILITAS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA: KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA GENERASI Z DI SEKTOR JASA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen**



Oleh:

Dea Puspita

202110160311091

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**FLEKSIBILITAS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA: KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA GENERASI Z DI SEKTOR JASA**



Oleh:

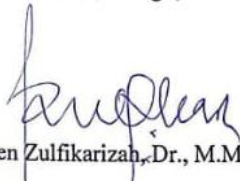
Dea Puspita

202110160311091

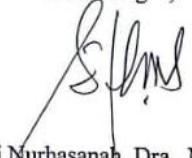
Malang, 26 Juni 2025

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I,


Fien Zulfikarizah, Dr., M.M.

Pembimbing II,


Siti Nurhasanah, Dra., M.Si

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**FLEKSIBILITAS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA:
KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA GENERASI Z DI SEKTOR JASA**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : **Dea Puspita**

NIM : **202110160311091**

Jurusan : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 21 Juli 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : **Dr. Fien Zulfikarijah, M.M.**

Pembimbing II : **Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.**

Penguji I : **Dr. Nurul Asfiah, M.M.**

Penguji II : **Ratya Shafira Arifiani, S.AB., M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Ketua Program Studi,



Prof. Dr. Leah Zuhroh, M.M.



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

SKRIPSI

**FLEKSIBILITAS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA:
KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA GENERASI Z DI SEKTOR JASA**

Oleh :

Dea Puspita
202110160311091

Diterima dan disetujui
pada tanggal 21 Juli 2025

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Fien Zulfikarijah, M.M.

Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

Prof. Diah Zuhroh, M.M.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dea Puspita
NIM : 202110160311091
Program Studi : Manajemen
Email : deapuspita447@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan / sumber acuan, dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka, sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpanan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 30 Juni 2025

Yang membuat pernyataan,



Dea Puspita

***THE EFFECT OF WORK FLEXIBILITY AND WORKLOAD ON JOB
PRODUCTIVITY: WORK-LIFE BALANCE AS A MEDIATING VARIABLE
AMONG GENERATION Z IN THE SERVICE SECTOR***

Dea Puspita
Department of Management, FEB UMM
E-mail : deapuspita447@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work flexibility and workload on work productivity, with work-life balance as a mediating variable among Generation Z employees in the service sector in Malang City. A quantitative approach was employed using a survey method by distributing questionnaires to 150 respondents who are Generation Z workers in the service industry. The data were analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). The results show that work flexibility does not have a significant effect on work productivity, whereas workload has a positive and significant effect. Additionally, work-life balance significantly mediates the relationship between both work flexibility and workload on work productivity. These findings suggest that although work flexibility does not directly improve productivity, it contributes positively through improved work-life balance. Therefore, companies in the service sector are encouraged to foster work-life balance and effectively manage employee workloads to enhance the productivity of Generation Z workers.

Keywords: *Work Flexibility, Workload, Work-Life Balance, Work Productivity, Generation Z.*

**FLEKSIBILITAS KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA: KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA GENERASI Z DI SEKTOR JASA**

Dea Puspita
Program Studi Manajemen, FEB UMM
E-mail : deapuspita447@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja dengan keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel mediasi pada Generasi Z di sektor jasa di Kota Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 150 responden yang merupakan pekerja Generasi Z di sektor jasa. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sementara beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang berpengaruh positif signifikan dalam hubungan antara fleksibilitas kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun fleksibilitas kerja tidak langsung meningkatkan produktivitas, namun melalui keseimbangan kehidupan kerja, fleksibilitas tetap memberikan kontribusi positif. Oleh karena itu, perusahaan di sektor jasa disarankan untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja serta mengelola beban kerja secara efektif guna meningkatkan produktivitas Generasi Z.

Kata kunci: Fleksibilitas Kerja, Beban Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Produktivitas Kerja, Generasi Z.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayat-Nya serta sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, karena saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Fleksibilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja: Keseimbangan Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Generasi Z Di Sektor Jasa”**. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu persyaratan mencapai derajat Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ucapan syukur dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Prof. Nazaruddin Malik, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang, yang telah memberikan kesempatan dalam menyelesaikan skripsi.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang, terima kasih atas segala dukungan dan dorongan untuk para mahasiswa.
4. Fien Zulfikarizah, Dr., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dengan penuh ketelitian dan kesabaran serta memberikan petunjuk yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
5. Siti Nurhasanah, Dra., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dengan penuh ketelitian dan kesabaran serta memberikan petunjuk yang sangat bermanfaat guna penyusunan hingga terselesaikannya skripsi ini.

6. Kepada seluruh Bapak/Ibu dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat selama perkuliahan hingga akhir penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Deni dan Ibu Muntiani selaku orang tua saya yang telah memberikan doa, ridho, dukungan dan pengorbanan baik secara moral maupun materi sehingga saya dapat menyelesaikan studi dengan baik.
8. Tiyas Arum Sari , Melly Anggraini, Silvia Arifiana dan Bilqis Aulia Fatimah selaku teman baik saya, yang telah memberikan saya dukungan dan hiburan disaat pikiran terpenuhi.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada semua pihak. Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan pahala dari Allah SWT dan dikembalikan dengan yang lebih baik, serta menjadi ibadah yang diridhai oleh-Nya. Aamiin.

Penulis juga sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan karya-karya penulis di masa mendatang. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan ini. Terima Kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Malang, 06 Mei 2025

Penulis,

Dea Puspita
202110160311091

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERTANYAAN ORISINALITAS	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAKSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan	6
1.4 Manfaat	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Produktivitas Kerja	9
2.1.2 Keseimbangan Kehidupan Kerja	14
2.1.3 Fleksibilitas Kerja	17
2.1.4 Beban Kerja	20
2.2 Peneliti Terdahulu	22
2.3 Hipotesis	29
2.4 Kerangka Konseptual	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis Penelitian	36
3.2 Lokasi Penelitian	36
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	37
3.4 Definisi Operasional Variabel	39

3.5	Pengembangan Instrumen Penelitian	40
3.6	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	41
3.7	Metode Analisis Data	42
3.8	Uji Hipotesis	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		49
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
4.2	Karakteristik Responden	50
4.3	Hasil Analisis Rentang Skala	53
4.4	Hasil Uji Instrumen	59
4.5	Uji Hipotesis	65
4.6	Pembahasan	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		77
5.1	Kesimpulan.....	77
5.2	Saran	78
DAFTAR PUSTAKA		81
LAMPIRAN.....		87



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	24
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	40
Tabel 3.2 Rentang Skala	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lokasi Pekerjaan	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	52
Tabel 4.5 Hasil Analisis Rentang Skala Fleksibilitas Kerja	53
Tabel 4.6. Hasil Analisis Rentang Skala Beban Kerja	54
Tabel 4.7 Hasil Analisis Rentang Skala Produktivitas Kerja	56
Tabel 4.8 Hasil Analisis Rentang Skala Keseimbangan Kehidupan Kerja	57
Tabel 4.9 Hasil <i>Outer Loading</i>	59
Tabel 4.10 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	60
Tabel 4.11 <i>Cross Loading</i>	61
Tabel 4.12 <i>Fornell Larcker Criterion</i>	62
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.14 Nilai <i>R-Square</i>	64
Tabel 4.15 Nilai <i>Predictive relevance (Q²)</i>	64
Tabel 4.16 <i>Path Coefficient</i>	65
Tabel 4.17 <i>Specific Indirect Effects</i>	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia 2020-2023	2
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	35
Gambar 4.1 Hasil <i>Outer Loading</i> Awal	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	87
Lampiran 2. Hasil Kuisisioner	92
Lampiran 3. Hasil Tabulasi Data	93
Lampiran 4. Uji Validitas	109
Lampiran 5. Uji Hipotesis	112



DAFTAR PUSTAKA

1. Moekijat. Manajemen sumber daya manusia (manajemen kepegawaian). Mandar maju; 1999.
2. Manuela o. Mengapa gen z lebih memilih karier fleksibel dan freelance? Lifestyle. 2024;
3. Windayanti. Pengaruh beban kerja , stres kerja , dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada generasi z di jabodetabek. Socius j peneliti ilmu-ilmu sos. 2024;1(july):574–80.
4. Mae. Cnbc indonesia. 2023. Produktivitas pekerja ri rendah, libur bikin daya saing turun. Available from: <https://www.cnbcindonesia.com/research/20230623170749-128-448773/produktivitas-pekerja-ri-rendah-libur-bikin-daya-saing-turun>
5. Bidang komunikasi dan informasi publik. Kemendag lirik potensi sektor jasa kota malang. Pemerintah kota malang. 2023;
6. Widiyanto e. Bps : penduduk malang didominasi generasi z dan milenial. Terakota.id [internet]. 2021; available from: <https://www.terakota.id/bps-penduduk-malang-didominasi-generasi-z-dan-milenial/>
7. Rahma s. Jawa pos radar malang. 2021. Dominasi milenial dan gen z bisa gairahkan ekonomi kota malang.
8. Nugroho kj. Analisis beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan pusat statistik kabupaten blitar. 2021;
9. Respati bw, ihwanudin m, kurniawati m. Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap performa karyawan: peran mediasi kepuasan kerja. J manajerial. 2023;10(02):179.
10. Mahawati e, yuniwati i, ferinia r, rahayu pp, fani t, sari ap, et al. Analisis beban kerja dan produktivitas kerja. Watrianthos r, editor. Yayasan kita menulis; 2021.
11. Aranditio s, arlinta d. Memahami alasan gen z menuntut ”work life balance”. Kompas.id. 2024;
12. B p s. Badan pusat statistik 2022. Stat indones 2020 [internet]. 2021;1101001:790. Available from: <https://www.bps.go.id/publication/2020/04/29/e9011b3155d45d70823c141f/statistik-indonesia-2020.html>
13. Ghassani n, adi an. Pengaruh manajemen waktu, worklife balance, dan stres kerja terhadap kinerja. J kewirausahaan dan inov. 2024;3(1):97–110.
14. Anggrea putri m. Pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja (studi kasus pada mitra pengemudi gojek di wilayah

kabupaten sidoarjo). 2022;(vol. 10 no. 1).

15. Rahayu irs, ika a. Gaji dan fleksibilitas jam kerja jadi penentu terbesar gen z saat memilih pekerjaan. Kompas.com [internet]. 2024; available from: <https://money.kompas.com/read/2024/07/06/133000526/gaji-dan-fleksibilitas-jam-kerja-jadi-penentu-terbesar-gen-z-saat-memilih>
16. Media malang posco. Malangposcimedia. 2025. Aturan baru kerja asn kini fleksibel.
17. Didik h. Lintasan.id. 2025. Pemkot malang sediakan coworking space, solusi kerja fleksibel era kekinian. Available from: <https://www.lintasan.id/news/1222/pemkot-malang-sediakan-coworking-space-solusi-kerja-fleksibel-era-kekinian>
18. Sitorus th, siagian hl. Beban kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai pemediasi. J manag bussines. 2023;5.
19. Puspita md. 8 alasan gen z resign dari tempat kerja, salah satunya beban kerja berlebihan. Tempo. 2023;
20. Hidayah n. Mekari jurnal. 2023. Aturan jam kerja karyawan sesuai uu cipta kerja terbaru. Available from: <https://mekari.com/blog/aturan-jam-kerja-karyawan/>
21. Nugroho a. Jawa pos radar malang. 2025. 246.209 warga bekerja di atas 41 jam per minggu meningkat tiap tahun.
22. Suliantoro. Pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja di unit pelaksana teknis rumah sakit pratama kota yogyakarta. J bisnis, manajemen, dan akunt. 2021;8(1):79–88.
23. Saputra aa. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Technomedia j. 2021;7(1):68–77.
24. Robert l. M, jackson jh. Manajemen sumber daya manusia 2 (ed. 9). Salemba empat; 2002. 402 p.
25. Siagian, p s. Kiat meningkatkan produktifitas kerja. Jakarta : rineka cipta; 2002.
26. Alyafarah. Fenomena work life balance : bagaimana generasi muda mendefinisi produktivitas. Kompasiana [internet]. 2025; available from: <https://www.kompasiana.com/alyafarah7581/67802245c925c4774d2966c2/fenomena-work-life-balance-bagaimana-generasi-muda-mendefinisi-produktivitas>
27. Jones f, burke rj, westman m. Work-life balance a psychological perspective. 1st editio. Psychology press; 2006. 320 p.
28. Sutrisno e. Manajemen sumber daya manusia. 2017.

29. Malika ramadhani. Analisis pengaruh keseimbangan kehidupan – kerja terhadap kesuksesan karier (studi pada karyawan pt. Asuransi jiwa general Indonesia). 2013;1–18.
30. Handayani a. Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: tinjauan teori border. Desember. 2013;21(2):90–101.
31. Bloomsbury. Balance your life and work. Vol. 5. 2005. 2011 p.
32. Made rama brawijaya ig. Work-life balance: faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan hidup dan kerja. Nazma off. 2024;
33. Mcdonald p, bradley lm. The case for work-life balance: closing the gap between policy and practice. Work-life balance. Hudson global resources (australia); 2005. 3 p.
34. Moorhead g, griffin rw. Perilaku organisasi. Jakarta salemba empat , 2013. 2013.
35. Robbins sp, judge ta, campbell tt. Organizational behaviour. Financial times prentice hall; 2010. 589 p.
36. Robbins sp, judge t, judge t. Organizational behavior. 18th ed. Pearson; 2018.
37. S. P. Hasibuan m. Manajemen sumber daya manusia. Bumi aksara; 2016.
38. Koesomowidjojo srm. Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. Jakarta: raih asa sukses; 2017. 110 p.
39. Ahmadi m, gholipourseleimani a, shahrod k. Employee experiences with flexible work arrangements and their impact on productivity. 2024;(november 2023).
40. Okta if, perdana ma. The effect of overtime and workload towards employee productivity with burnout as mediating variable (a research at pt . Rapp). 2024;2(3).
41. Bayhaq tf, jhoansyah d, nurmala r. The influence of work-life balance , psychological well-being and work environment on employee productivity. 2024;5(6):2169–81.
42. Mandalahi sh, damayanti s, prasanti ta, maharani a. Impact of flexible work environments on employee performance : mediating roles of stress and work-life balance. 2024;5(3):1042–61.
43. Sugiarti e. The impact of workload and negative work environment on employee work motivation. 2024;4(1):385–96.
44. Marecki ł. Impact of work-life balance on employee productivity and well-being. Xvi.
45. Soetjipto be. The influence of work life balance and work from home on work productivity : a systematic literature review (slr) international journal

- of business , law , and education. 2023;4(2):587–99.
46. Yusron a, faliza n, abdillah f, lestari hd. Seiko : journal of management & business the influence of work-life balance , empowering and technology integration on the work productivity of high school teachers in mandailing natal. 2023;6(2):217–28.
 47. Davidescu aam, apostu sa, paul a, casuneanu i. Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees-implications for sustainable human resource management. Sustain. 2020;12(15).
 48. Krishnan a, chinnathambi ds. Impact of flexible work arrangements on employee productivity. 2024;4(1).
 49. Suyatno a, leuhery f, agustinus jw, lubis fm, harahap mak. Pengaruh flexible working space dan organizational culture terhadap produktivitas kerja: literature review manajemen sumber daya manusia. J econ bussines account. 2023;7(1):770–7.
 50. Ikhsan mtk. Peran penting fleksibilitas jam kerja produktivitas pelayanan (studi kasus desa pesawahan kecamatan tiris). J public adm sociol dev. 2022;3(1):319–30.
 51. Yuan badrianto, indah kusumawati, winda widia. The influence of work competence, workload and job satisfaction on the work productivity of employees of pt. Schlemmer automotive indonesia part final inspection. Int j accounting, manag econ soc sci. 2023;1(5):612–26.
 52. Rahmawan uk, russeng ss, muis m, djajakusli r, saleh lm, wahiduddin. Exploring the impact of workload and fatigue on work productivity among workers of the makassar new port toll access road project. J law sustain dev. 2023;11(5):1–10.
 53. Gunawan tme, franksiska r. The influence of flexible working arrangement to employee performance with work life balance as mediating variable. J ilm manaj [internet]. 2020;308(3):308–21. Available from: <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/procuratio/index>
 54. Ina hada rp, epafra fanggidae r, putu nursiani n. Flexible working arrangement dan pengaruhnya terhadap work-life balance pada resellers online shop. J ekobis ekon bisnis manaj [internet]. 2020;10:162–71. Available from: <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
 55. Rachman ha, satwika pa. The relationship between workload and work life balance in generation z employees. J indones psychol sci. 2024;4(2):149–59.
 56. Suparman za, suparman, wirayudha a. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening. J ris manaj dan bisnis [internet]. 2023; available from: https://www.researchgate.net/publication/377103649_pengaruh_beban_kerja_a_terhadap_kepuasan_kerja_dengan_work_life_balance_sebagai_variabel

intervening

57. Adrianto satria wibowo r, siregar s. Peran work from home dan work life balance terhadap produktivitas kerja . Oleh : 2022;10(1).
58. Pramesti a, arianti n, nathaniel r. Peran lingkungan kerja dan work life balance terhadap produktivitas. 2024;7.
59. Wilyningsih n ketut ayu, yuliana i, makiah m, febriana w. Meningkatkan kepuasan kerja: peran work life balance dalam memediasi fleksibilitas dan budaya kerja. Akad j mhs ekon bisnis. 2025;5(2):963–74.
60. Witriaryani as, putri a, jonathan d, khairal tm. Pengaruh work-life balance dan flexible working arrangement terhadap job performance dengan dimediasi oleh employee engagement. 2022;5(2):932–47.
61. Diah j, kurnia u, laily n. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui burnout sebagai variabel. J ilmu dan ris manaj. 2022;7(3).
62. Pratama cahya dicky gs. No title. Pegadaian; defisi dan kegiat usahanya. 2020;
63. Sugiyono pd. Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d [internet]. Vol. 11, sustainability (switzerland). 2019. 1–14 p. Available from: http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/red2017-eng-8ene.pdf?sequence=12&isallowed=y%0ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_sistem_pembetungan_terpusat_strategi_melestari
64. Ferdinand a. Metode penelitian manajemen: pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen. 2nd ed. Badan penerbit universitas diponegoro.; 2006. 392 p.
65. Sugiyono. Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r &. D. Alfabeta,cv.; 2010.
66. Hair jf. Review of partial least squares structural equation modeling (pls-sem) using r: a workbook. Vol. 30, structural equation modeling: a multidisciplinary journal. 2021.
67. Ghozali i. Partial least squares : konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.2.9 untuk penelitian empiris, 3/e. In badan penerbit undip; 2021. P. 67–75.
68. Celestin pm, vanitha n, arts m. Gen z enters the workforce : how they ' re revolutionizing hr gen z enters the workforce : how they ' re revolutionizing hr practices. 2024;(december).
69. Suryaningsih i, pratminingsih sa. The influence of workload , leadership style and work environment on job stress among generation z employees at pt bank negara indonesia (persero) tbk. 2025;5(6):1538–47.

70. Pradipta d, adzani ra, perkasa dh. Journal of applied business administration the influence of work flexibility on job satisfaction and performance of generation z.
71. Rashid a. Lifestyle. 2024. 88% of gen z workers in singapore prefer hybrid work, flexibility influences their career choices: study.
72. Adiyanti sa, sari rm. Pengaruh fleksibilitas jam kerja dan gaji terhadap produktivitas kerja para pekerja remote. Al-kalam j komunikasi, bisnis dan manaj. 2024;11(1):204–15.
73. Hermawanto a, santosa a, mercu u, yogyakarta b, emosional k, karyawan k, et al. Jurnal ekonomi revolusioner dan work life balance terhadap kinerja karyawan generasi z perusahaan digital operation x di. 2024;7(6):81–9.
74. Putra rew. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja melalui (studi pada pegawai dinas perhubungan kota pasuruan). 2022;1(10):2169–80.




Ekonomi Umm

Fleksibilitas Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja: Keseimbangan Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Medi...

 Dea Puspita

 MANAJEMEN PERIODE III TAHUN 2025

 University of Muhammadiyah Malang

Document Details

Submission ID

trn:old::1:3285156470

Submission Date

Jun 26, 2025, 11:24 AM GMT+7

Download Date

Jun 26, 2025, 11:25 AM GMT+7

File Name

Naskah_Publikasi_Dea_Puspita_Fix_-_Dea_Puspita.docx

File Size

164.4 KB

15 Pages

4,323 Words

29,012 Characters

2% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

Top Sources

- 2%  Internet sources
- 6%  Publications
- 7%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.