

**DINAMIKA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA (*WORK-LIFE
BALANCE*) PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL YANG
MENERAPKAN SISTEM KERJA JARAK JAUH (*REMOTE WORKING*)**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

Disusun Oleh:

Nur Hidayatullah Adi Wibowo

NIM. 19107010049

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

NIP. 19750514 200501 2 004

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2025

**DINAMIKA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA (*WORK-LIFE
BALANCE*) PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL YANG
MENERAPKAN SISTEM KERJA JARAK JAUH (*REMOTE WORKING*)**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

Disusun Oleh:

Nur Hidayatullah Adi Wibowo

NIM. 19107010049

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

NIP. 19750514 200501 2 004

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2025

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-5169/Un.02/DSH/PP.00.9/12/2025

Tugas Akhir dengan judul : DINAMIKA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA (*WORK-LIFE BALANCE*)
PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL YANG MENERAPKAN SISTEM
KERJA JARAK JAUH (*REMOTE WORKING*)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NUR HIDAYATULLAH ADI WIBOWO
Nomor Induk Mahasiswa : 19107010049
Telah diujikan pada : Jumat, 07 November 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

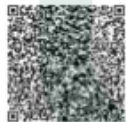
TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 692e98ec74e1f



Penguji I

Prof. Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Si., Psi.
SIGNED

Valid ID: 692db5329aad9



Penguji II

Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi.
SIGNED

Valid ID: 692e6b83576d6



Yogyakarta, 07 November 2025
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 692e98ec7111b

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Hidayatullah Adi Wibowo

NIM : 19107010049

Program Studi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi Saya yang berjudul **“Dinamika Keseimbangan Kehidupan-Kerja (*Work-life Balance*) pada Karyawan Generasi Milenial yang Menerapkan Sistem Kerja Jarak Jauh (*Remote Working*)”** adalah benar hasil karya penelitian yang Saya lakukan sendiri tanpa adanya unsur pelanggaran dalam dunia akademik seperti plagiarisme atau menjiplak dari karya orang lain. Seluruh kutipan yang digunakan telah Saya cantumkan sumbernya dengan jelas sebagai referensi sesuai dengan ketentuan sitasi akademik yang berlaku. Penelitian ini juga belum pernah diajukan atau dipublikasikan dalam bentuk apapun untuk memperoleh gelar akademik pada perguruan tinggi mana pun. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap isi pernyataan ini, maka Saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh kesadaran tanpa adanya paksaan dari pihak manapun untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 12 November 2025

Yang menyatakan,



Nur Hidayatullah Adi Wibowo

NIM. 19107010049

NOTA DINAS PEMBIMBING

NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi / Tugas Akhir
Lamp. : -

Kepada
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Setelah membaca, memeriksa, mengarahkan, serta melakukan perbaikan seperlunya, maka Saya selaku pembimbing menyatakan bahwa skripsi Saudara:

Nama : Nur Hidayatullah Adi Wibowo
NIM : 19107010049
Judul : Dinamika Keseimbangan Kehidupan-Kerja (*Work-life Balance*) pada Karyawan Generasi Milenial yang Menerapkan Sistem Kerja Jarak Jauh (*Remote Working*)

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Psikologi.

Dengan ini, harapan Saya semoga Saudara tersebut dapat segera dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah. Atas perhatiannya, Saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Yogyakarta, 24 Oktober 2025
Pembimbing,



Prof. Dr. Erika Setvanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

NIP. 19750514 200501 2 004

DINAMIKA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA (*WORK-LIFE BALANCE*) PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL YANG MENERAPKAN SISTEM KERJA JARAK JAUH (*REMOTE WORKING*)

Nur Hidayatullah Adi Wibowo

INTISARI

Perkembangan teknologi serta meningkatnya praktik kerja fleksibel mendorong meluasnya penerapan sistem kerja jarak jauh, terutama di kalangan generasi milenial yang memiliki literasi digital tinggi dan menaruh perhatian besar pada keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dinamika keseimbangan kehidupan-kerja pada karyawan generasi milenial yang bekerja jarak jauh. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian ini melibatkan tiga informan utama dan tiga *significant others* yang dipilih melalui *purposive sampling*. Data diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur dan dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja bagi generasi milenial adalah sebuah proses dinamis yang dibangun oleh masing-masing individu. Terdapat pergeseran makna fleksibilitas dari sekadar kebebasan lokasi kerja menjadi otonomi penuh dalam mengatur ritme kerja dan energi. Ditemukan tiga strategi untuk mencapainya: (1) pemisahan terstruktur dengan batasan tegas; (2) manajemen batasan yang fokus pada pemenuhan kebutuhan diri sebagai fondasi produktivitas; (3) integrasi dinamis antar-peran kehidupan (*work-life trampoline*). Keberhasilan penerapan strategi ini didukung oleh interaksi kompleks antara otonomi diri, sistem kerja jarak jauh yang menawarkan fleksibilitas, serta keluarga yang menciptakan lingkungan kondusif untuk bekerja dari rumah. Bagi generasi ini, keseimbangan dimaknai sebagai kemampuan menyelaraskan berbagai peran kehidupan secara harmonis sesuai dengan nilai-nilai individu.

Kata kunci: keseimbangan kehidupan-kerja, sistem kerja jarak jauh, generasi milenial, pemisahan terstruktur, pemenuhan kebutuhan diri, integrasi dinamis, *work-life trampoline*

THE DYNAMICS OF WORK-LIFE BALANCE AMONG MILLENNIAL EMPLOYEES WORKING REMOTELY

Nur Hidayatullah Adi Wibowo

ABSTRACT

Technological advancements and flexible work practices have accelerated remote work adoption, especially among the millennial generation, who are known as digital-native and prioritize work-life balance. This study aims to explore the dynamics of work-life balance among millennial employees who work remotely. This research uses a qualitative method with a case study approach. Participants consisted of three primary informants and three significant others selected through the purposive sampling technique. Data were obtained from semi-structured interviews and analyzed using data reduction, data display, and conclusion drawing. The results show that work-life balance for the millennials is a dynamic process built by each individual. There is a shift in the meaning of flexibility; it has moved from simply having freedom over work location to having full autonomy in managing work rhythm and energy. This study identified three strategies to achieve this: (1) structured separation; (2) boundary management focused on fulfilling personal needs as the foundation of productivity; (3) dynamic role integration (work-life trampoline). The success of these strategies is supported by the complex interaction between personal autonomy, a flexible remote work system, and a supportive family environment. For this generation, balance is defined as the ability to harmonize various life roles according to individual values.

Keywords: *work-life balance, remote working, millennial generation, structured separation, fulfillment of personal needs, dynamic integration, work-life trampoline*

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S. Al-Baqarah [2]:286)

“Bukankah hidup ada perhentian? Tak harus kencang terus berlari. Ku helakan nafas panjang, ‘tuk siap berlari kembali.”

(Sang Penghibur – Padi)

“Yesterday is history, tomorrow is a mystery, but today is a gift. That’s why it is called the present.”

(Master Oogway – Kung Fu Panda)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Menyelesaikan tugas akhir ini merupakan salah satu pencapaian besar dalam proses hidup Saya. Perjalanan ini menjadi bentuk perwujudan dari kerja keras, ketekunan, serta dukungan dari orang-orang terdekat. Dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur Saya mempersembahkan penelitian ini kepada:

Allah SWT., Tuhan semesta alam yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga atas kuasa dan izin-Nya Saya mampu menyelesaikan skripsi ini hingga tuntas.

Kedua orang tua dan adik Saya. Terima kasih atas segala doa, dukungan, cinta, kasih sayang, pengorbanan dan segala hal lainnya yang tidak akan pernah bisa tergantikan.

Almamater yang telah membantu mengembangkan potensi serta keilmuan Saya, Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Seluruh insan yang telah hadir dan memberikan warna dalam hidup Saya selama proses perkuliahan. Suka, duka, canda, dan tawa yang telah dilewati bersama tentu akan menjadi kenangan yang akan selalu diingat.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alam, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT., karena atas rahmat, karunia, serta bimbingan-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Dinamika Keseimbangan Kehidupan-Kerja (*Work-life Balance*) pada Karyawan Generasi Milenial yang Menerapkan Sistem Kerja Jarak Jauh (*Remote Working*)” hingga tuntas. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita baginda Nabi Muhammad SAW., beserta para keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman yang telah menjadi suri teladan yang baik bagi seluruh umat manusia.

Penyusunan skripsi ini merupakan bentuk perjuangan penulis dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu pada Program Studi Psikologi. Skripsi ini tentu tidak akan tertuntaskan tanpa adanya dukungan dan doa dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu, dengan segala kerendahan hati maka izinkan penulis untuk menyampaikan apresiasi dan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan

banyak ilmu, saran, dukungan, arahan, serta perhatiannya dalam membimbing. Terima kasih atas segala waktu, tenaga, dan pikiran yang telah dicurahkan selama proses penyusunan skripsi dari awal hingga tuntas.

3. Ibu Denisa Apriliawati, S.Psi., M.Res., selaku Ketua Program Studi Sarjana Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terima kasih banyak atas ilmu serta dukungan yang telah diberikan selama proses perkuliahan.
4. Ibu Prof. Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Si., Psi., selaku Dosen Penguji I. Terima kasih telah memberikan saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan skripsi ini sehingga menjadikannya lebih baik.
5. Bapak Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi., selaku Dosen penguji II. Terima kasih telah memberikan saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan skripsi ini sehingga menjadikannya lebih baik.
6. Ibu Nuristighfari Masri Khaerani, S.Psi., M.Psi., selaku Dosen Pembimbing Akademik. Terima kasih atas segala nasihat, dukungan, serta bantuan yang diberikan selama masa perkuliahan.
7. Ibu Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi., selaku pembina Laboratorium Psikologi Industri dan Organisasi. Terima kasih atas segala kebersamaan, pengalaman, nasihat, serta ilmu yang diberikan terkait dengan dunia sumber daya manusia di dalam organisasi yang sangat bermanfaat bagi penulis dalam meniti karier di masa depan.
8. Bapak Aditya Dedy Nugraha, S.Psi., M.Psi., Psi., selaku dosen pengampu mata kuliah Asesmen dan Intervensi Komunitas. Terima kasih atas segala bimbingan

dan kesempatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat merasakan pengalaman berharga menjadi asisten praktikum untuk membimbing adik-adik tingkat mahasiswa dalam menjalankan praktikum di lapangan.

9. Segenap Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah mencurahkan banyak ilmu kepada penulis.
10. Seluruh jajaran karyawan Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terima kasih atas segala bantuan terkait dengan proses administrasi selama proses perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
11. Seluruh informan yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Terima kasih telah membantu proses penelitian dengan bersedia untuk meluangkan waktu dan berbagi pengalamannya.
12. Bapak Prijo Adi Wibowo dan Ibu Endang Herlistyarini Djati, selaku kedua orang tua penulis. Terima kasih telah menjadi orang tua yang baik dengan selalu mencintai, menyayangi, memberikan dukungan, serta memperjuangkan segalanya demi kebaikan dan kesuksesan penulis. Semoga Ayah dan Mama diberikan kesehatan, umur yang panjang, serta selalu dalam lindungan Allah SWT.
13. Adinda Nur Aziizah Nairawati, selaku adik kandung peneliti. Terima kasih untuk selalu menghadirkan tawa dalam setiap kesempatan bersama kakakmu ini. Semoga kelak kamu bisa lebih sukses dan segala cita-citamu dapat segera terwujud.

14. Para “*founding fathers*” PsiBroken, Risaldo, Hendi Tri Harbriyanto, Andre Parana Surya, Khabib Ahmad Khudhari, Bagus Wicaksono, dan Erico Muhammad Yudhistira. Terima kasih untuk seluruh kebersamaan dan cerita yang pernah dilalui bersama. Sukses selalu untuk kalian semua, semoga hal-hal baik selalu menyertai kalian.
15. Segenap pengurus inti Laboratorium Psikologi Industri dan Organisasi angkatan 2019, Atika Damayanti, Muhammad Ma’asum Julianto, Mustofa Nugraha Hadi, Alifvia Chairunnisa Setiawan, serta pengurus dan teman-teman anggota lainnya yang tidak cukup disebutkan satu persatu karena keterbatasan namun tetap tidak mengurangi rasa hormat penulis. Terima kasih atas segala dedikasi sehingga kita semua dapat bersama-sama memperdalam ilmu mengenai manajemen sumber daya manusia serta berkolaborasi untuk membangun Lab PIO menjadi lebih baik lagi.
16. Teman-teman kelompok Kuliah Kerja Nyata 108 Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Desa Belotan, Kabupaten Magetan. Terima kasih atas dukungan dan pertemuan singkat namun penuh makna selama proses berjalannya KKN. Semoga kalian semua sukses di jalan masing-masing.
17. Scuderia Ferrari Formula 1 yang telah mengajarkan arti mencintai dengan tulus meskipun kerap dipatahkan oleh ekspektasi yang tidak sejalan dengan kenyataan. Tim ini juga mengajarkan kesetiaan, kesabaran, loyalitas, sikap legowo, dan dorongan agar tidak pernah berhenti berharap meskipun tak kunjung mendapatkan kepastian.

18. Untuk diri penulis pribadi, Nur Hidayatullah Adi Wibowo. Terima kasih telah bertahan dan menyelesaikan skripsi ini hingga tuntas meskipun dalam perjalanannya menemui berbagai macam rintangan. Terima kasih sudah percaya bahwa akan ada pelangi setelah badai menerjang, sehingga kamu tetap berdiri dengan tegak dan mampu melanjutkan semuanya. Terima kasih sudah berproses dan terus belajar hingga sejauh ini, penulis bangga terhadap segala hal yang telah dilewati. Istirahat yang cukup, setelah itu kita hela nafas panjang untuk siap berlari kembali!
19. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas segala dukungan, bantuan, serta kontribusi yang telah diberikan. Semoga Allah SWT. membalasnya dengan kebaikan yang berlipat ganda.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tentu memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan di masa mendatang. Penulis memohon maaf apabila masih terdapat kekeliruan dalam penulisan maupun isi konten dalam skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan bagi para pembaca serta pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya bidang keilmuan Psikologi.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Yogyakarta, 12 November 2025
Penulis,



Nur Hidayatullah Adi Wibowo

NIM: 19107010049



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
INTISARI.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR BAGAN/GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Literature Review.....	11
B. Dasar Teori.....	19
1. Keseimbangan Kehidupan-Kerja	19
2. Generasi Milenial.....	26
3. Sistem Kerja Jarak Jauh	29
C. Kerangka Teoretik.....	34
D. Pertanyaan Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Metode dan Pendekatan Penelitian	39
B. Fokus Penelitian	40

C. Informan dan Setting Penelitian.....	40
D. Metode atau Teknik Pengumpulan Data	41
E. Teknik Analisis dan Interpretasi Data.....	41
F. Keabsahan Data Penelitian.....	43
G. Prosedur Penelitian	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	46
A. Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian.....	46
1. Orientasi Kancan.....	46
2. Persiapan Penelitian	49
B. Pelaksanaan Penelitian	52
C. Hasil Penelitian	55
1. Informan 1 (T).....	55
2. Informan 2 (Y)	89
3. Informan 3 (I).....	142
D. Pembahasan.....	187
1. Pergeseran Makna Fleksibilitas bagi Generasi Milenial	187
2. Dinamika Strategi Keseimbangan.....	189
3. Faktor Kunci Keberhasilan Keseimbangan.....	192
4. Dampak Keseimbangan Kehidupan-Kerja.....	195
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	201
A. Kesimpulan	201
B. Limitasi Penelitian	203
C. Saran.....	203
DAFTAR PUSTAKA	206
LAMPIRAN.....	210
CURRICULUM VITAE.....	592

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Identitas Informan Penelitian	54
Tabel 2. Identitas Significant Others	54
Tabel 3. Waktu, Tempat, dan Kegiatan Penelitian (Informan)	54
Tabel 4. Waktu, Tempat, dan Kegiatan Penelitian (Significant Others)	54



DAFTAR BAGAN/GAMBAR

Bagan 1. Kerangka Teoretik	37
Bagan 2. Dinamika Psikologis Informan 1	88
Bagan 3. Dinamika Psikologis Informan 2	141
Bagan 4. Dinamika Psikologis Informan 3	186
Bagan 5. Dinamika Psikologis Informan 1, Informan 2, dan Informan 3	200



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara 1 Informan Penelitian.....	210
Lampiran 2. Pedoman Wawancara 2 Informan Penelitian.....	212
Lampiran 3. Pedoman Wawancara Significant Others	214
Lampiran 4. Informed Consent Informan 1	216
Lampiran 5. Informed Consent Informan 2	217
Lampiran 6. Informed Consent Informan 3	218
Lampiran 7. Informed Consent Significant Other 1	219
Lampiran 8. Informed Consent Significant Other 2	220
Lampiran 9. Informed Consent Significant Other 3	221
Lampiran 10. Verbatim Wawancara Pertama Informan 1	222
Lampiran 11. Verbatim Wawancara Pertama Informan 2	239
Lampiran 12. Verbatim Wawancara Pertama Informan 3	271
Lampiran 13. Verbatim Wawancara Kedua Informan 1	295
Lampiran 14. Verbatim Wawancara Kedua Informan 2	329
Lampiran 15. Verbatim Wawancara Kedua Informan 3	356
Lampiran 16. Verbatim Wawancara Significant Other 1	379
Lampiran 17. Verbatim Wawancara Significant Other 2	391
Lampiran 18. Verbatim Wawancara Significant Other 3	407
Lampiran 19. Tabel <i>Selective Coding</i> /Kategorisasi Informan 1	421
Lampiran 20. Tabel <i>Selective Coding</i> /Kategorisasi Informan 2	443
Lampiran 21. Tabel <i>Selective Coding</i> /Kategorisasi Informan 3	478
Lampiran 22. Tabel <i>Axial Coding</i> (Penggabungan Informan 1, 2, dan 3)	510
Lampiran 23. Dokumentasi Kegiatan Wawancara Pertama Informan 1	586
Lampiran 24. Dokumentasi Kegiatan Wawancara Pertama Informan 2	587
Lampiran 25. Dokumentasi Kegiatan Wawancara Pertama Informan 3	588
Lampiran 26. Dokumentasi Kegiatan Wawancara Kedua Informan 1	589
Lampiran 27. Dokumentasi Kegiatan Wawancara Kedua Informan 2	590
Lampiran 28. Dokumentasi Kegiatan Wawancara Kedua Informan 3	591

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah membawa pengaruh yang besar bagi manusia di seluruh aspek kehidupan, baik pada bidang ekonomi, politik, sosial, budaya, lingkungan, dan lain-lain. Hal tersebut dikarenakan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang akan mengubah pola perilaku masyarakat. Globalisasi merupakan konsep kebudayaan yang menjadi topik penting yang banyak dibahas dalam disiplin ilmu sosial saat ini. Globalisasi ialah sebuah proses tatanan masyarakat yang mendunia serta tidak mengenal adanya batas wilayah (Saodah et al., 2020). Mereka dapat berkomunikasi, mencari berita terkini, hingga melakukan transaksi jual-beli hanya dengan mengandalkan jaringan internet dan gadget yang mereka miliki secara *real time*. Hal tersebut dapat mereka lakukan tanpa mengenal waktu, baik itu pagi hari, siang hari, atau malam hari. Oleh karenanya, globalisasi akan menghilangkan batasan jarak dan waktu antar-penggunanya sehingga mereka akan selalu merasa terhubung dengan belahan dunia manapun.

Globalisasi juga membawa dampak pada kemajuan zaman, di mana teknologi informasi dan komunikasi semakin pesat dikembangkan pada saat ini. Kini orang-orang dapat berkomunikasi melalui gawai yang mereka miliki, seperti komputer, laptop, ponsel pintar, dan lain sebagainya. Fakta di lapangan juga menunjukkan adanya pertumbuhan pengguna internet yang pesat dari tahun ke tahun. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Indonesia (BPS),

hasil Survei Susenas 2021 menyatakan bahwa sebanyak 62,1% populasi negara Indonesia telah mengakses internet pada tahun 2021. Angka tersebut mengalami peningkatan yang cukup signifikan bila dibandingkan dengan 3 tahun ke belakang. Tercatat pada tahun 2018 hanya 39,9% penduduk Indonesia yang mengakses internet, tahun 2019 sebanyak 47,69%, dan tahun 2020 sebanyak 53,73% (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2021). Sedangkan pada tahun 2022, Asosiasi Penyedia Jasa Internet Indonesia (APJII) mencatat 210 juta orang Indonesia atau sebanyak 77,02% dari jumlah total penduduk Indonesia adalah pengguna internet aktif (Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia, 2022). Dengan peningkatan pengguna internet tersebut, maka menjadikan internet sebagai salah satu kebutuhan yang amat penting dalam menunjang keseharian manusia.

Berkembangnya ilmu pengetahuan serta teknologi membawa pengaruh yang signifikan terhadap berbagai sektor kehidupan manusia. Hal ini dimanfaatkan oleh manusia agar dapat beraktivitas secara efektif dan efisien. Salah satunya yaitu berkembangnya model bekerja bagi karyawan perusahaan. Mulanya, seorang karyawan diwajibkan oleh perusahaannya untuk bekerja secara langsung dari kantornya. Hal tersebut dikenal dengan istilah *work from office* (WFO). Selama hari kerja, karyawan diharuskan untuk datang ke kantor dan menyelesaikan pekerjaannya disana karena alat-alat penunjang kinerja karyawan (seperti: komputer, jaringan internet) hanya tersedia di kantor mereka. Seiring dengan kemajuan zaman, banyak perusahaan yang mulai untuk memanfaatkan teknologi untuk menunjang pekerjaan karyawan agar mereka

dapat bekerja dengan baik dengan cara yang lebih fleksibel. Cara tersebut adalah dengan mengembangkan model bekerja baru yang dikenal dengan istilah *flexible work arrangements* (FWA). *Flexible work arrangements* adalah suatu alternatif pilihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk memberikan pengaturan kerja yang fleksibel sesuai dengan preferensi masing-masing (Simanjuntak et al., 2019).

Adanya pandemi Covid-19 yang menjadi pandemi global pada tahun 2020 turut serta dalam memberikan kontribusi terhadap penerapan skema FWA tersebut. Oleh karena itu, maka dikenal istilah *work from home* (WFH) atau bekerja dari rumah bagi kalangan pelajar, mahasiswa, hingga karyawan. Mereka dihibau untuk melakukan seluruh aktivitas dari rumah demi mencegah serta memutus mata rantai penyebaran virus corona. Bagi sebagian besar kalangan, skema WFH masih dianggap sebagai model bekerja yang baru sehingga pada awal penerapannya banyak pihak yang merasa belum terbiasa. Keadaan tersebut memaksa seluruh kalangan untuk mulai beradaptasi pada kebiasaan baru, di mana segalanya dilakukan dengan bantuan teknologi. Meskipun begitu, skema bekerja secara jarak jauh ini sebenarnya telah ada sejak tahun 1970-an yang terlebih dahulu berkembang di wilayah Eropa dengan istilah “*telecommuting*”. *Telecommuting* merupakan bentuk pengaturan kerja secara fleksibel yang memungkinkan terwujudnya keseimbangan bekerja dan kehidupan keluarga, mengatasi kekurangan pekerja yang berkualitas, dan mengintegrasikan ekonomi pinggiran kota ke pusat kota (Mungkasa, 2020). Penerapan sistem kerja tersebut membuat karyawan tidak lagi perlu pergi ke

kantor untuk menyelesaikan pekerjaannya. Mereka dapat melakukan pekerjaan di mana saja, baik itu di rumah, kafe, ruang kerja bersama (*co-working space*), atau tempat-tempat lainnya dengan memanfaatkan teknologi. Maka dari itu, karyawan akan lebih fleksibel dalam bekerja karena ditunjang dengan alat telekomunikasi yang terhubung dengan jaringan internet seperti Zoom, Google Meet, Microsoft Teams, dan lain-lain (Suryaningtyas et al., 2022). Istilah *telecommuting* juga dikenal dengan istilah “*remote working*”, atau padanan kata dalam Bahasa Indonesia adalah sistem kerja jarak jauh.

Sistem kerja jarak jauh membawa pengaruh bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan, sistem kerja jarak jauh dipandang mampu menekan biaya operasional perusahaan (Fauzi et al., 2022). Selain itu, sistem kerja ini juga dipandang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan karyawan, berkurangnya angka ketidakhadiran dan keterlambatan, dan mampu menerima karyawan baru dari berbagai daerah tanpa terhalang batasan geografis (Mungkasa, 2020).

Bagi karyawan, sistem kerja jarak jauh dipandang dapat mendorong tercapainya keseimbangan dalam kehidupan serta pekerjaan mereka yang dikenal dengan istilah “*work-life balance*”. Jika diartikan dalam Bahasa Indonesia, maka hal tersebut berarti keseimbangan kehidupan-kerja. *Work-life balance* diartikan sebagai cara individu untuk menjalankan tanggung jawab, tuntutan, serta peran yang dimilikinya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan seimbang (Ramdhani & Rasto, 2021). Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan dalam kehidupannya akan merasa

mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaan serta perusahaan tempatnya mereka bekerja (Putra et al., 2020). Keseimbangan kehidupan-kerja yang terkelola dengan baik juga dapat menarik calon karyawan baru, mengurangi *turnover* dan absensi, serta meningkatkan kinerja karyawan (Hafid & Prasetyo, 2017).

Dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sistem kerja jarak jauh membawa beberapa pengaruh bagi kehidupan individu. Sistem kerja ini menawarkan jam kerja yang lebih fleksibel sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya kapanpun dan di mana saja, bahkan pada malam hari atau pada saat hari libur (Sellar & Peiris, 2021). Karyawan juga dapat menghemat biaya, energi, dan waktu yang biasanya digunakan untuk melakukan perjalanan ke kantor sehingga mereka dapat meluangkan waktu untuk mengelola kehidupan pribadinya (Putra et al., 2020). Sistem kerja jarak jauh juga dipandang dapat membantu karyawan dalam menghadapi stres yang dapat memengaruhi produktivitas serta mencapai kepuasan kerja karyawan (Putra et al., 2020). Selain itu, sistem kerja ini juga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan karena mereka dapat bekerja secara efisien dan berkualitas sesuai dengan kemampuan serta mampu mencapai target yang ditetapkan (Ismail & Sekarsari, 2022). Dengan begitu, maka keseimbangan kehidupan-kerja karyawan dapat tercapai.

Meskipun sistem kerja jarak jauh dipandang mampu berkontribusi dalam tercapainya keseimbangan kehidupan-kerja karyawan, beberapa penelitian lain justru mengungkap kelemahan dari sistem kerja tersebut. Karena sistem kerja jarak jauh menawarkan waktu bekerja yang lebih fleksibel, maka

hal tersebut berdampak pada kaburnya batasan jam kerja sehingga waktu bekerja dapat menjadi lebih panjang yang membuat kesehatan mereka dapat terganggu (Grant et al., 2013). Bekerja secara jarak jauh yang dilakukan dari rumah juga mampu menimbulkan kurangnya fokus karyawan saat bekerja. Kondisi ini dikarenakan suasana rumah yang bercampur dengan keluarga sehingga dapat menimbulkan konflik kepentingan, di mana tuntutan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga harus dituntaskan dalam waktu yang bersamaan (Suryaningtyas et al., 2022). Selain itu, anggapan “menganggur” dari masyarakat sekitar karena tidak bekerja langsung di kantor serta kesulitan dalam membedakan antara urusan pribadi dan pekerjaan juga menjadi problem dari sistem kerja ini (Mungkasa, 2020). Hal-hal tersebut membuat karyawan rentan terhadap stres dan frustrasi yang akan berdampak pada psikologis mereka.

Meskipun demikian, pekerja pada generasi milenial punya pandangannya sendiri terkait dengan pekerjaan. Generasi milenial dipandang cenderung lebih nyaman dengan sistem kerja jarak jauh. Hal tersebut bukan tanpa alasan, sebab generasi milenial ini tumbuh pada saat teknologi informasi sedang berkembang dengan pesat. Maka dari itu, merupakan suatu hal yang lumrah jika orang-orang yang lahir pada generasi ini cukup mengikuti perkembangan teknologi, sehingga mereka erat kaitannya dengan penggunaan teknologi komunikasi digital. Sistem kerja jarak jauh adalah cara bekerja yang sangat mengandalkan teknologi dalam penerapannya, sehingga skema bekerja tersebut cukup menarik minat dari generasi milenial. Dalam pekerjaan, generasi milenial juga dikenal sebagai orang yang lebih fleksibel dan kurang menyukai

kekakuan. Kondisi yang demikian akan membuat mereka lebih memilih pekerjaan yang memiliki jadwal kerja yang fleksibel. Mereka juga menginginkan lingkungan kerja yang nyaman dan mengedepankan keseimbangan dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan (Bacher, 2023). Maka dari itu, sistem bekerja jarak jauh nampaknya akan semakin diminati di masa mendatang.

Bertambahnya jumlah peminat *remote worker* juga diteliti oleh berbagai lembaga. Survei yang dilakukan oleh lembaga *Ernst & Young* (EY) dalam laporannya *Work Reimagined Employee Survey 2021*. Survei tersebut diikuti oleh 16.264 responden yang tersebar di 16 negara, termasuk Indonesia. Menurut hasil survei tersebut, 48% karyawan merasa bahwa budaya organisasi mereka mengalami perubahan yang lebih baik sejak adanya pandemi Covid-19, dan 67% karyawan setuju bahwa produktivitas mereka dapat diukur dengan akurat saat bekerja dari jarak jauh. Selain itu, ditemukan pula sebanyak 9 dari 10 pekerja menginginkan fleksibilitas dalam pekerjaan mereka, dan mereka berharap dapat bekerja secara jarak jauh dua atau tiga hari setelah pandemi (Ernst & Young LLP, 2021). Hal tersebut mengindikasikan adanya umpan balik yang positif dari para karyawan mengenai bekerja secara jarak jauh.

Pada penelitian-penelitian terdahulu mengenai *work-life balance* pada pekerja jarak jauh, mereka cenderung meneliti mengenai pengaruh atau dampak dari sistem kerja ini terhadap produktivitas karyawan (Mungkasa, 2020), kinerja dan efisiensi kerja karyawan (Ismail & Sekarsari, 2022), serta kepuasan kerja (Putra et al., 2020). Metode penelitian yang digunakan pun kebanyakan

menggunakan metode kuantitatif, sehingga hasil penelitiannya berupa angka-angka dan kurang menggali makna yang terkandung didalamnya. Cukup jarang ditemukan penelitian yang menjelaskan lebih dalam mengenai dinamika keseimbangan kehidupan-kerja pada karyawan yang menerapkan sistem kerja jarak jauh, terlebih jika subjek penelitiannya difokuskan pada salah satu generasi.

Fenomena ini juga didukung oleh data demografi angkatan kerja di Indonesia. Badan Pusat Statistik (2025) mencatat adanya tren peningkatan jumlah angkatan kerja pada generasi milenial dari tahun ke tahun. Pada Februari 2023, jumlahnya mencapai 83.805.102 orang. Pada Februari 2024, angka tersebut mengalami peningkatan menjadi 85.048.128 orang. Kemudian meningkat kembali pada Februari 2025 hingga mencapai 85.983.689 orang, atau sebanyak 56,18% dari total angkatan kerja di Indonesia adalah generasi milenial. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja dari generasi ini merupakan kelompok usia yang paling dominan dalam pasar tenaga kerja Indonesia saat ini. Dengan populasi yang banyak tersebut, maka peneliti akan memfokuskan penelitian pada generasi milenial untuk memahami dinamika yang mereka alami dalam menerapkan sistem kerja jarak jauh.

Berlandaskan pada fenomena yang telah peneliti jabarkan diatas, maka sistem kerja jarak jauh nampaknya akan semakin diminati di masa mendatang, khususnya oleh generasi milenial. Selain itu, penelitian-penelitian terdahulu juga jarang membahas lebih dalam mengenai dinamika keseimbangan kehidupan-kerja pada karyawan generasi milenial yang menerapkan sistem

kerja jarak jauh. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Dinamika Keseimbangan Kehidupan-Kerja (*Work-life Balance*) pada Karyawan Generasi Milenial yang Menerapkan Sistem Kerja Jarak Jauh (*Remote Working*)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah “Bagaimana dinamika keseimbangan-kehidupan kerja yang dialami oleh karyawan generasi milenial yang menerapkan sistem kerja jarak jauh?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini ialah untuk memberikan informasi serta gambaran mengenai keseimbangan kehidupan-kerja pada karyawan generasi milenial yang menerapkan sistem kerja jarak jauh.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat terbagi menjadi dua, yaitu manfaat teoretis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoretis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan pada bidang keilmuan psikologi, terutama psikologi industri dan organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan juga dapat melengkapi serta menyempurnakan kekurangan dari riset-riset terdahulu yang masih terdapat kekurangan. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan dari topik keseimbangan kehidupan-

kerja pada karyawan yang menerapkan sistem kerja jarak jauh dengan fokus pada generasi milenial.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Informan

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan untuk refleksi diri informan untuk secara aktif membangun dan menerapkan keseimbangan kehidupan-kerja di tengah perannya sebagai pekerja jarak jauh serta peran-peran lain dalam kehidupannya, karena keseimbangan yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas mereka.

b. Bagi Masyarakat dan Peneliti Berikutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran serta informasi mengenai keseimbangan kehidupan-kerja pada pekerja jarak jauh, mengingat keseimbangan adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan serta sistem kerja jarak jauh akan menjadi model bekerja yang semakin diminati oleh masyarakat, terutama generasi milenial. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber rujukan bagi peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan pada topik yang sama.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pada karyawan generasi milenial yang bekerja jarak jauh bukanlah kondisi yang bersifat statis, melainkan sebuah proses dinamis hasil dari usaha aktif individu itu sendiri. Temuan utama penelitian ini menunjukkan adanya pergeseran makna fleksibilitas pada generasi milenial. Kini, fleksibilitas tidak hanya dimaknai sebagai kebebasan memilih lokasi kerja, tetapi juga mencakup otonomi penuh dalam mengatur ritme kerja dan alokasi energi. Ketiga informan memaknai fleksibilitas ini dengan cara yang berbeda sesuai dengan kebutuhan mereka untuk tetap produktif. Ada yang memanfaatkannya sebagai cara untuk mempercepat penyelesaian tugas, ruang untuk memulihkan energi di tengah pekerjaan, hingga sarana untuk menciptakan kenyamanan psikologis untuk bekerja dalam suasana yang lebih santai.

Dalam upaya mencapai keseimbangan tersebut, penelitian ini menemukan tiga jenis strategi berbeda yang dibentuk secara aktif oleh setiap individu sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka. Strategi pertama adalah pemisahan terstruktur, yaitu membuat batasan yang tegas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Strategi kedua adalah manajemen batasan yang fokus pada pemenuhan kebutuhan diri, di mana kesejahteraan fisik dan mental adalah prioritas utama sebagai fondasi produktivitas kerja. Strategi ketiga adalah integrasi dinamis (*work-life trampoline*), yaitu kemampuan untuk terlibat secara

penuh pada peran yang sedang menjadi prioritas dalam satu waktu kemudian beralih ke peran lainnya secara fleksibel, alih-alih melakukan pembagian secara terstruktur. Strategi tersebut mengarah pada pencapaian kualitas hidup yang saling terintegrasi (*integrated quality life*). Temuan tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pendekatan yang sama untuk setiap individu.

Keberhasilan masing-masing informan dalam menerapkan strategi keseimbangannya tersebut merupakan hasil dari interaksi kompleks antara faktor internal maupun eksternal. Faktor internalnya ada pada otonomi diri dalam mengelola batasan, kecerdasan emosional dalam mengelola stres, serta literasi digital yang baik. Sementara itu, faktor eksternal seperti sistem kerja jarak jauh yang menawarkan fleksibilitas, hingga dukungan emosional dan instrumental dari keluarga dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk bekerja dari rumah.

Penelitian ini juga menemukan bahwa tercapainya keseimbangan kehidupan-kerja memberikan dampak positif bagi individu. Penerapan strategi yang tepat dapat mencegah terjadinya *burnout* dan meningkatkan kepuasan hidup, sebab pekerjaan bukanlah satu-satunya sumber kebahagiaan bagi mereka. Selain itu, adanya sistem kerja yang fleksibel juga memungkinkan individu untuk menjalankan beberapa peran sekaligus tanpa harus mengorbankan salah satunya. Mereka bisa menjalankan perannya sebagai karyawan sekaligus merawat orang tua, mengelola pekerjaan sampingan, hingga mempersiapkan pendidikan lanjut. Hal ini menunjukkan bahwa makna keseimbangan bagi karyawan milenial yang bekerja jarak jauh adalah

kemampuan untuk menyelaraskan berbagai peran dalam kehidupan secara harmonis sesuai dengan nilai-nilai yang ada pada setiap diri individu.

B. Limitasi Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, subjek yang berpartisipasi dalam penelitian ini terbatas dengan hanya tiga orang informan. Meskipun memberikan gambaran yang lebih mendalam, hasilnya kurang bisa merepresentasikan seluruh populasi karyawan generasi milenial yang bekerja jarak jauh. Kedua, seluruh informan dalam penelitian ini adalah laki-laki dan berada dalam rentang usia yang relatif sama. Dalam konteks demografis, dinamika keseimbangan kehidupan-kerja bisa jadi berbeda bagi perempuan atau individu dengan tanggung jawab keluarga yang lebih kompleks, misalnya mereka yang sudah menikah dan memiliki anak. Ketiga, proses pengambilan data yang dilakukan secara daring juga memiliki keterbatasan dalam pelaksanaannya, di mana peneliti kurang mampu melakukan observasi terhadap informan untuk memperkuat data yang diperoleh melalui wawancara.

C. Saran

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, peneliti ingin mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan dan manajemen bidang Sumber Daya Manusia, bagi karyawan, dan juga bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian dengan topik

yang sama agar kedepannya dapat dilakukan dengan lebih baik. Adapun saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan dan Praktisi Sumber Daya Manusia

Perusahaan yang menerapkan sistem kerja jarak jauh disarankan untuk menyediakan kebijakan yang lengkap untuk menunjang produktivitas karyawan. Selain dari fleksibilitas kerja, sebaiknya kebijakan tersebut diperluas dengan membangun lingkungan yang mendukung secara menyeluruh, seperti program kesehatan mental, tunjangan untuk mengakomodasi bekerja dari rumah, dan pedoman yang jelas mengenai jam kerja dan aturan komunikasi digital agar batasan dalam bekerja tetap jelas dan tidak kabur. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan pengarahan kepada para pimpinan/manajer divisi terkait pengelolaan tim yang efektif dalam sistem kerja jarak jauh untuk menciptakan budaya kerja yang suportif dan menghargai batas-batas pribadi karyawan. Harapannya agar mereka tidak lagi memberikan penugasan di akhir atau di luar jam kerja.

2. Bagi Karyawan

Karyawan yang bekerja secara jarak jauh dianjurkan untuk meningkatkan kesadaran diri dengan mengenali kepribadian, nilai, dan kebutuhan psikologisnya sendiri untuk dapat memilih dan membuat strategi keseimbangan yang sesuai untuk dirinya. Kemudian, karyawan juga harus bersikap proaktif dalam menetapkan batasan dengan mengomunikasikan waktu bekerja dan ketersediaan mereka, baik kepada atasan, rekan kerja, maupun keluarga di rumah agar semua pihak memahami kapan mereka

tidak dapat diganggu dan kapan mereka memiliki waktu luang. Selain itu, penting bagi karyawan untuk membangun disiplin diri dalam memanfaatkan teknologi dengan mematikan notifikasi atau *sign out* dari platform komunikasi yang dipakai untuk bekerja setelah jam kerja berakhir.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel yang lebih banyak untuk menguji penerapan keseimbangan kehidupan-kerja pada kelompok populasi yang lebih luas. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat melakukan komparasi untuk melihat perbedaan dinamika keseimbangan kehidupan-kerja berdasarkan jenis kelamin, status pernikahan, atau peran mereka dalam pekerjaan. Penelitian berikutnya juga disarankan untuk menambahkan metode pengambilan data melalui observasi untuk memperkaya data penelitian dan memperoleh pemahaman ylebih mendalam mengenai bagaimana keseimbangan kehidupan-kerja diterapkan secara nyata dalam aktivitas sehari-hari. Terakhir, penelitian selanjutnya juga dapat mengeksplorasi lebih dalam mengenai konsep *work-life trampoline* sebagai konsep baru yang dapat membantu memahami cara kerja generasi masa kini yang cenderung memiliki banyak peran dalam kehidupannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisa, T. A., Abdulraheem, I., & Isiaka, S. B. (2019). Patriarchal hegemony: Investigating the impact of patriarchy on women's work-life balance. *Gender in Management*, 34(1), 19–33. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2018-0095>
- Alfansyur, A., & Mariyani. (2020). Seni Mengelola Data : Penerapan Triangulasi Teknik , Sumber Dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial. *HISTORIS : Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 5(2).
- Bacher, S. (2023). *What's The Future Of Remote Work In 2023?* <https://www.forbes.com/sites/theyec/2023/01/10/whats-the-future-of-remote-work-in-2023/?sh=2a513cd65864>
- Bachri, B. S. (2010). Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif. *Teknologi Pendidikan*, 10.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2021). *Statistik Telekomunikasi Indonesia 2021*.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2025). *Angkatan Kerja (AK) Menurut Golongan Umur*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/Njk4IzI=/angkatan-kerja--ak--menurut-golongan-umur.html>
- Creswell, J. W. (2012). Research Design: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Mixed (Edisi Ketiga). *Pustaka Pelajar*.
- Dennira, G. R., & Ekowati, D. (2020). Work-Life Balance Karyawan Milenial Level Manajerial Bank Tabungan Negara Syariah. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2). <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3658>
- Drobnjak, S., & Jereb, E. (2007). *Telework Indicators: A Case Study of Slovenia*.
- Duffy, J. (2022). *Everything Guide to Remote Work: The Ultimate Resource for Remote Employees, Hybrid Workers, and Digital Nomads*. Adams Media Corporation.
- Ernst & Young LLP. (2021). *Work Reimagined: Global Employee Survey - Key findings and implications for ICMIF*. <https://www.icmif.org/wp-content/uploads/2021/06/ICMIF-EY-Work-Reimagined-Presentation-June-2021.pdf>
- Fauzi, A., Satris, R., & Estiningsih. (2022). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Dan Produktivitas Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 204–219. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.309>
- Gálvez, A., Tirado, F., & Martínez, M. J. (2020). Work-life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain. *Sustainability*, 12(9). <https://doi.org/10.3390/SU12093567>
- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5). <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0059>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3). [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1),

- 77–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART – Study & Management Research*, 14(3).
- Herdiansyah, H. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu Psikologi*. Salemba Humanika.
- Hidayati, N., & Khairulyadi. (2017). Upaya Institusi Sosial dalam Menanggulangi Pengemis Anak di Kota Banda Aceh (Studi terhadap Institusi Formal Dinas Sosial dan Tenaga Kerja di Kota Banda Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP Unsyiah*, 2(2).
- Hidayatullah, S., Waris, A., & Devianti, R. C. (2018). Perilaku Generasi Milenial dalam Menggunakan Aplikasi Go-Food. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 6(2). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i2.2560>
- Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. <https://doi.org/10.1017/9781009281782.001>
- Ismail, V. Y., & Sekarsari, M. (2022). Produktivitas Remote Working: Adaptasi Karyawan Terhadap Technostress Dan Work Life Balance. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 1015–1025.
- Ivasciuc, I. S., Epuran, G., Vuță, D. R., & Tescașiu, B. (2022). Telework Implications on Work-Life Balance, Productivity, and Health of Different Generations of Romanian Employees. *Sustainability*, 14(23). <https://doi.org/10.3390/su142316108>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. (2022). *Kominfo Lanjutkan Lima Program Prioritas di 2023*. [https://www.kominfo.go.id/content/detail/44678/kominfo-lanjutkan-lima-program-prioritas-di-2023/0/artikel#:~:text=Di](https://www.kominfo.go.id/content/detail/44678/kominfo-lanjutkan-lima-program-prioritas-di-2023/0/artikel#:~:text=Di%20berdasarkan%20laporan,02%20persen%20dari%20penduduk%20Indonesia) luar
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions for Human Resource Management. *SHRM Research, Research Quarterly*, 1–10.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1992). *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru*. UI Press.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.119>
- Nilles, J. M. (1994). *Making Telecommuting Happen: A Guide for Telemanagers and Telecommuters*. Van Nostrand Reinhold. [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(95\)90228-7](https://doi.org/10.1016/0024-6301(95)90228-7)
- Perdana, A. (2019). Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1). <https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.45287>
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work- Life Balance : A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2).

- Putra, K. C., Pratama, T. A., Linggautama, R. A., & Prasetyaningtyas, S. W. (2020). The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period. *Journal of Business Management Review*, 1(5). <https://doi.org/10.47153/jbmr15.592020>
- Qamarina, N. N., Khairudin, M., & Aziz, N. (2020). The correlation between telecommuting and work life balance in oil and gas industry. *Journal of Physics: Conference Series*, 1529(2). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1529/2/022057>
- Ramdhani, D. Y., & Rasto. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1), 98–106. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>
- Rodríguez-Modroño, P., & López-Igual, P. (2021). Job quality and work—life balance of teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6). <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>
- Saodah, Amini, Q., Rizkyah, K., Nuralviah, S., & Urfany, N. (2020). Pengaruh Globalisasi Terhadap Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dan Dakwah*, 2(3).
- Sellar, T., & Peiris, M. (2021). Effect of Work from Home on Job Satisfaction in Response to the Outbreak of COVID 19. *South Asian Research Journal of Business and Management*, 3(5).
- Simanjuntak, D. F., Mustika, M. D., & Sjabadhyni, B. (2019). Pengaruh Flexible Work Arrangement Terhadap Ethical Decision Making : Peran Employee Engagement Sebagai Mediator. *JURNAL DIVERSITA*, 5(1). <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2327>
- Smith, J. A. (2013). *Dasar-dasar Psikologi Kualitatif (Pedoman Praktis Metode Penelitian)*. Penerbit Nusa Media.
- Smith, T. J., & Nichols, T. (2015). Understanding the Millennial Generation. *Journal of Business Diversity*, 15(1).
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Suryaningtyas, D., Wilujeng, S., & Firdaus, R. M. (2022). Peran Mediasi Work Life Balance diantara Work From Home dan Kepuasan Kerja. *MBR (Management and Business Review)*, 6(1), 138–152. <https://doi.org/10.21067/mbr.v6i1.7026>
- Tavares, A. I. (2017). Telework and Health Effects Review. *International Journal of Healthcare*, 3(2). <https://doi.org/10.5430/ijh.v3n2p30>
- Ventegodt, S., Merrick, J., & Andersen, N. J. (2003). Quality of Life Theory I. The IQOL Theory: An Integrative Theory of the Global Quality of Life Concept. *The Scientific World Journal*, 3, 1030–1040. <https://doi.org/10.1100/tsw.2003.82>
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, 10(2). <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>

- Wiener, N. (1950). *The Human Use of Human Beings: Cybernetics and Society*. The Riverside Press.
- Wijaya, W., Nugroho, L. M., Fidyarani, T. P., Ninno, I. E., Lie, D., & Pribadi, R. B. (2022). Gambaran Work-Life Balance Karyawan Multiple Careers yang Menerapkan Sistem Kerja Remote. *PSIKODIMENSIA*, 21(1). <https://doi.org/10.24167/psidim.v21i1.4650>
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0* (Issue July). CV. Pena Persada.
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9). <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>
- Yong Zhao, T., Kartar Singh, J. S., & Alisa Hussain, I. (2022). Wellbeing of Millennials Working Remotely in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(5). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i5/13156>