

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z PERUSAHAAN DIGITAL OPERATION X DI YOGYAKARTA

Andita Hermawanto¹, Awan Santosa²
Universitas Mercu Buana Yogyakarta

e-mail: 200510034@student.mercubuana-yogya.ac.id¹, awan@mercubuana-yogya.ac.id²

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja, kecerdasan emosional, dan *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan generasi Z di Perusahaan Digital Operation X di Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 100 responden. Dengan menggunakan program SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Fleksibilitas Kerja, Kecerdasan Emosional dan *Work Life Balance* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menunjukkan pentingnya fleksibilitas kerja dan kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja karyawan generasi Z Perusahaan Digital Operation X Di Yogyakarta.

Kata Kunci: Fleksibilitas Kerja, Kecerdasan Emosional, Kinerja Karyawan, *Work Life Balance*, Generasi Z.

Abstract– The purpose of this study is to investigate how generation Z employees at Digital Operation X Company in Yogyakarta's performance is affected by work flexibility, emotional intelligence, and work-life balance. The examination technique utilized is a quantitative strategy with information assortment through polls disseminated to 100 respondents. By utilizing the SPSS 23 program, the exploration results show that (1) Work Adaptability meaningfully affects representative execution, (2) The capacity to understand individuals on a deeper level affects worker execution, and (3) Balance between serious and fun activities meaningfully affects worker execution, (4) Work Adaptability, The capacity to appreciate people on a deeper level and Balance between fun and serious activities at the same time impact Representative Execution factors. This study makes a new contribution by demonstrating how generation Z workers at Digital Operation X Company in Yogyakarta benefit from work flexibility and emotional intelligence.

Keywords: Job Flexibility, Emotional Intelligence, Employee Performance, Work-Life Balance, Generation Z.

PENDAHULUAN

Pengelolaan SDM adalah suatu komponen yang penting untuk mendorong perusahaan di pasar global yang semakin maju, (Khuay et al. 2023). Dalam era masuknya Generasi Z ke dalam pasar tenaga kerja, terjadi perubahan signifikan dalam pola pikir dan preferensi kerja yang memengaruhi dinamika organisasi secara keseluruhan. Sehingga Generasi Z mempunyai potensi khusus, sangat penting bagi pengembangan organisasi Sakitri (2021).

Fleksibilitas kerja cenderung diminati generasi Z karena sistemnya yang fleksibel dengan suasana yang bersahabat dan cenderung suka bekerja dalam tim (Mahardika, Ingarianti, and Zulfiana 2022). Pemberian kebebasan karyawan untuk memilih jadwal kerja mereka sendiri, perusahaan telah menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan adaptasi dengan preferensi individu. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh penelitian

(Subakti, 2023) variabel Fleksibilitas Kerja memengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian (Suyanto & Parashakti, 2023) dengan judul “Pengaruh Kebijakan *Work From Home*, Fleksibilitas Kerja, dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” Hasil penelitian menyimpulkan variabel Fleksibilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kecerdasan emosional berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z Perusahaan Digital Operation X di Yogyakarta. Generasi Z dikenal karena mempunyai keterampilan interpersonal yang kuat dan sensitivitas terhadap suasana hati dan emosi orang lain. Cahoon (2020) menyimpulkan bahwa Generasi Z memiliki rasa keraguan, kurang memiliki solusi, sulit mengelola stress. Menurut Goleman (2005) menyimpulkan sebagian besar jalannya kinerja ditentukan oleh kecerdasan emosional. Selain itu menurut Penny (2020), Generasi Z tidak suka diatur supaya mereka memiliki waktu luang tersendiri. Sesuai penelitian terdahulu oleh (Wulandari et al., 2021) kecerdasan kecerdasan emosional mempengaruhi positif pada kinerja. Akan tetapi (Irfan et al., 2021) menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Gagnano et al., (2020) menyimpulkan *Work Life Balance* adalah seseorang merasa puas atas pekerjaan dan keluarga sehingga seseorang tersebut mampu menyeimbangkan keduanya. Generasi Z cenderung menempatkan nilai pada kebebasan. karyawan Generasi Z merasa didukung dalam upaya mereka mencapai kestabilan yang sehat antara kehidupan dan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh (Maharani & Saputro, 2023) menyimpulkan hasil penelitian *Work Life Balance* memengaruhi positif signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian oleh (Saifullah, 2020) *Work Life Balance* tidak memengaruhi terhadap kinerja.

Perusahaan Digital Operation X di Yogyakarta dihadapkan pada tugas untuk memahami dan menyesuaikan diri dengan preferensi dan kebutuhan karyawan terutama Generasi Z. di perusahaan ini menerapkan sistem kerja partime bagi karyawan, sehingga karyawan di Yogyakarta lebih mendominasi generasi Z, Salah satu aspek yang perlu dipahami adalah bagaimana sistem fleksibilitas kerja yang diterapkan perusahaan tersebut yang mampu menarik generasi Z memilih bekerja partime di perusahaan tersebut. Selain itu fleksibilitas kerja yang diberikan kepada mereka membutuhkan kemampuan kecerdasan emosional untuk mengatur diri sendiri dengan terhadap keseimbangan hidup kerja atau *Work Life Balance*. Akan tetapi hal tersebut justru menjadi tantangan dan masalah bagi Perusahaan Digital Operation X Yogyakarta terhadap karakter generasi Z yang cenderung malas, tertarik pada hasil instan, cepat bosan, serta cenderung bertindak seenaknya sendiri tidak dan kondisi yang terjadi di sekelilingnya (Fekar et al., 2023).

Dengan demikian meskipun sudah dilakukan penelitian oleh peneliti terdahulu, akan tetapi ditemukan gap atau terdapat hasil penelitian yang berbeda. Sehingga sesuai uraian yang telah dijelaskan, peneliti tertarik melakukan riset dengan judul “Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kecerdasan Emosional Dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Perusahaan Digital Operation X Di Yogyakarta”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini kuantitatif, menggunakan data aktual dalam bentuk nilai atau angket untuk menarik kesimpulan. Kusioner penelitian ini dengan memberikan kepada responden 18 jenis pernyataan tertulis untuk dijawab sesuai indikator. Populasi merupakan seluruh dari semua bagian dengan karakteristik yang sama untuk menjadi subjek penelitian Handayani (2020). Sehingga pada penelitian ini populasi seluruh karyawan generasi Z sebanyak 100

karyawan. Penelitian menggunakan sampel jenuh. Teknik sampel jenuh jika seluruh bagian populasi menjadi sampel untuk penelitian, tanpa proses pemilihan acak (Sugiyono 2019). Sehingga jumlah sampel yang akan digunakan yaitu 100 responden karyawan generasi Z.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator Penelitian	r'tabel	r'hitung	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y1)	Y1.1	0,195	0,413	Valid
	Y1.2	0,195	0,729	Valid
	Y1.3	0,195	0,605	Valid
	Y1.4	0,195	0,543	Valid
	Y1.5	0,195	0,553	Valid
	Y1.6	0,195	0,504	Valid
	Y1.7	0,195	0,561	Valid
Fleksibilitas Kerja (X1)	X1.1	0,195	0,562	Valid
	X1.2	0,195	0,520	Valid
	X1.3	0,195	0,624	Valid
Kecerdasan Emosional (X2)	X2.1	0,195	0,531	Valid
	X2.2	0,195	0,589	Valid
	X2.3	0,195	0,641	Valid
	X2.4	0,195	0,548	Valid
	X2.5	0,195	0,587	Valid
Work Life Balance (X3)	X3.1	0,195	0,574	Valid
	X3.2	0,195	0,603	Valid
	X3.3	0,195	0,581	Valid

Tabel diatas merupakan rangkuman hasil uji validitas yang sudah dilakukan peneliti dengan menggunakan SPSS 23. Hasil pengujian terdiri dari nilai r tabel dan r hitung yang dihasilkan proses analisis yang diberikan pada uji validitas. Data yang dipertimbangkan jika nilai r hitung > r tabel. Pada data yang disajikan tersebut menunjukkan seluruh r hitung indikator variable yang diuji menunjukkan angka > nilai r table 0,195. Sehingga seluruh data kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 23 dapat dipastikan Valid.

Variabel	Cronbanch's	Batas	Keterangan
----------	-------------	-------	------------

	Alpha	Reliabilitas	
Kinerja Karyawan (Y1)	0,742	0,60	Reliabel
Fleksibilitas Kerja (X1)	0,666	0,60	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X2)	0,704	0,60	Reliabel
<i>Work Life Balance</i> (X3)	0,699	0,60	Reliabel

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Pada tabel diatas menyajikan hasil pengujian dengan menggunakan aplikasi SPSS 23 terhadap data yang sudah dikumpulkan untuk tingkat keandalan data. Peneliti mencatat bahwa nilai Cronbach Alpha dari variable yang telah diuji melebihi minimum persyaratan supaya dianggap andal, yakni $>0,6$. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variable yang diuji memiliki tingkat reliabilitas yang telah memadai.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std.Deviation	1.54132967	
Most Extrem Differences	Absolute	.117	
	Positive	.070	
	Negative	-.117	
Tes Statistic		.117	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.122 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.114
		Upper Bound	.130

Pada tabel diatas hasil nilai $0,002 < 0,05$. dimana data tidak berdistribusi normal, maka dalam uji ini memakai metode Monte Carlo. Setelah setelah dilakukan uji normalitas dengan metode Monte Carlo sig. (2-tailed) menunjukkan nilai $0,122 > 0,05$. Sehingga disimpulkan residual sudah berdistribusi dengan normal.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearita

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.487	1.719		3.191	.002		
	Fleksibilitas Kerja (X1)	.482	.161	.258	2.998	.003	.703	1.422
	Kecerdasan Emosional (X2)	.532	.121	.413	4.401	.000	.591	1.692
	<i>Work Life Balance</i> (X3)	.343	.176	.176	1.951	.054	.641	1.560

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel diatas menyajikan hasil pengujian terhadap variable peneliti. Dalam

penelitian ini terdapat dua kriteria yakni nilai toleransi dan VIF. Jika nilai toleransi >0,10 dan VIF <10 maka variable tersebut tidak mengalami multikolinearitas. Data tabel 4.6 tersebut menyajikan seluruh nilai toleransi > 0,10 dan seluruh VIF <10. Pada uji ini peneliti menyimpulkan variable tersebut tidak mengalami multikolinearitas.

Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.236	.141		-1.671	.098
Fleksibilitas Kerja (X1)	.032	.052	.074	.629	.531
Kecerdasan Emosional (X2)	-.003	.062	-.006	-.047	.963
<i>Work Life Balance</i> (X3)	.095	.057	.206	1.676	.097

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel diatas menyajikan hasil heteroskedastisitas menggunakan SPSS 23, Jika nilai sig.> 0,05 disimpulkan variable yang diuji tidak mengalami heteroskedastisitas. Maka uji pada table diatas disimpulkan semua variable tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 6 Regresi L inear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.487	1.719		3.191	.002
Fleksibilitas Kerja (X1)	.482	.161	.258	2.998	.003
Kecerdasan Emosional (X2)	.532	.121	.413	4.401	.000
<i>Work Life Balance</i> (X3)	.343	.176	.176	1.951	.054

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y1)

Konstanta memiliki nilai 5.487 yang berarti Kinerja Karyawan sebesar 5.487 poin jika variabel Fleksibilitas Kerja, Kecerdasan Emosional dan *Work Life Balance* dengan nol atau tidak ada.

$\beta 1 X1 = 0.482$ artinya apabila variabel Fleksibilitas Kerja (X1) terdapat kenaikan satu variabel tetap, maka variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) naik 0,482 satuan.

$\beta 2 X2 = 0.532$ artinya jika variabel Kecerdasan Emosional (X2) terdapat kenaikan satu variabel tetap, maka variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) naik 0.532 satuan.

$\beta 3 X3 = 0.343$ artinya jika variabel *Work Life Balance* (X3) mengalami kenaikan satu satuan variabel tetap, maka variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) naik 0.343 satuan.

Tabel 7 Hasil uji koefisien determinasi R2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.485	1.56523

Sumber Data: Hasil Perhitungan SPSS 23 (2024)

Pada table diatas menunjukan hasil koefisien determinasi R2 seberapa besar variable Fleksibilitas Kerja, Kecerdasan Emosional dan *Work Life Balance* mampu menjelaskan variable Kinerja Karyawan. Hasil uji menunjukan skor R2 sebesar 0,500. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketiga variable mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 50,00%.

Tabel 8 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.487	1.719		3.191	.002
	Fleksibilitas Kerja (X1)	.482	.161	.258	2.998	.003
	Kecerdasan Emosional (X2)	.532	.121	.413	4.401	.000
	<i>Work Life Balance</i> (X3)	.343	.176	.176	1.951	.054

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- 1) Fleksibilitas Kerja (X1) menunjukkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,003. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan variable Fleksibilitas Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan (Y1). Maka hipotesis (H0) ditolak dan hipotesis dan H1 diterima.
- 2) Kecerdasan Emosional (X2) menunjukkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000. Nilai ini kurang dari 0,05 yang menunjukkan variable Kecerdasan Emosional (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan (Y1). Maka hipotesis (H0) ditolak dan hipotesis dan H1 diterima.
- 3) *Work Life Balance* (X3) menunjukkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,054. Nilai ini lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan variable Kecerdasan Emosional (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan (Y1). Maka hipotesis (H0) diterima dan hipotesis dan H1 ditolak.

Tabel 9 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	235.556	3	78.519	32.049	.000 ^b
	Residual	235.194	96	2.450		
	Total	470.750	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Work Life Balance*, Fleksibilitas Kerja, Kecerdasan Emosional

Nilai P value Tabel hasil uji F diatas menunjukkan nilai signifikansi uji F yaitu skor signifikasinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menyimpulkan Fleksibilitas Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan *Work Life Balance* (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Pembahasan

Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Setelah melakukan pengujian terhadap penelitian, disimpulkan Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Perusahaan Digital Operation X di Yogyakarta. Hal ini dikarenakan hasil dari uji t variabel tersebut menghasilkan nilai sig. sebesar 0.003 lebih rendah dari 0,05 sehingga hasil H1 diterima. Berdasarkan hasil dari jawaban responden dilihat dari nilai tertinggi pernyataan pada variabel Fleksibilitas Kerja yaitu “Saya memiliki kesempatan untuk menyesuaikan jam kerja saya sesuai dengan kebutuhan” dengan kaetgori menghasilkan setuju, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan Fleksibilias Kerja memengaruhi Kinerja Karyawan yang menunjukkan adanya kesesuaian dimana Fleksibilitas Kerja yang telah diterapkan oleh para karyawan sudah memiliki kesempatan untuk menyesuaikan jam kerja sesuai dengan kebutuhan. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa salah satu indikator Fleksibilitas Kerja mampu mendorong Kinerja Karyawan dalam menyesuaikan jam kerja sesuai dengan

kebutuhan, karena karyawan bisa mengatur sendiri jam kerja sesuai kebutuhan yang nantinya dapat berdampak positif bagi kualitas Kinerja Karyawan Perusahaan Digital Operation X di Yogyakarta.

Dengan demikian penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh (Subakti et al. 2023) yang menggunakan variabel Fleksibilitas Kerja sebagai variabel pengujinya. Dari penelitian ini juga disimpulkan Hipotesis 1 diterima yang artinya variabel Fleksibilitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti lainnya yang mendukung penelitian ini yaitu hasil oleh (Subakti et al., 2023) variabel Fleksibilitas Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hasil tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Findriyani; 2021) yang menyatakan fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Hasil pengujian variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dikarenakan hasil uji t variabel tersebut yakni nilai sig. sebesar $0.000 < 0,05$ sehingga hasil H2 diterima.

Hasil jawaban dari responden dapat dilihat nilai tertinggi dari pernyataan pada variabel Kecerdasan Emosional yaitu “Saya memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi dengan rekan dalam membangun hubungan baik.” memiliki kategori setuju, dalam penelitian ini Kecerdasan Emosional memengaruhi Kinerja yang menunjukkan bahwa adanya kesesuaian dimana Kecerdasan Emosional berperan terhadap karyawan dalam membangun komunikasi dan interaksi pada rekan kerja untuk menciptakan hubungan yang baik. Hal ini berarti menunjukkan bahwa salah satu indikator Kecerdasan Emosional mampu mendorong Kinerja Karyawan yaitu Karyawan mampu membangun hubungan yang baik melalui komunikasi dan interaksi, sehingga karyawan dapat membangun hubungan yang kuat dan saling memahami di antara sesama karyawan, sehingga mereka saling meningkatkan kolaborasi, produktivitas, dan kinerja karyawan Perusahaan Digital Operation X di Yogyakarta.

Dengan demikian penelitian ini dapat sejalan dan mendukung penelitian terdahulu oleh (Wulandari et al. 2021) yang menyimpulkan bahwa Hipotesis 2 penelitian ini dapat diterima, artinya Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Wulandari et al., 2021) menyimpulkan bahwa kecerdasan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Hasil uji pada variabel *Work Life Balance* dapat disimpulkan *Work Life Balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, dikarenakan hasil dari uji t variabel tersebut yakni nilai sig. sebesar 0.054 lebih tinggi dari 0,05 sehingga hasil H3 ditolak. Artinya *Work Life Balance* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Digital Operation X di Yogyakarta.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat dilihat nilai terendah dari pernyataan pada variabel *Work Life Balance* yaitu “Saya merasa dihargai atas kontribusi pekerjaan yang saya lakukan pada perusahaan ini” yang dimana pernyataan variabel ini menghasilkan kategori setuju yang telah menunjukkan bahwa karyawan telah memberikan kontribusi pekerjaan yang maksimal, dimana ketika karyawan bekerja tidak merasa terbebani atas pekerjaan yang dilakukan karena karyawan merasa bahwa kehidupan dan pekerjaan yang dijalankan berjalan dengan seimbang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Work Life Balance* pada

Perusahaan Digital Operation X di Yogyakarta maka tidak akan memengaruhi Kinerja Karyawan. Ketika *Work Life Balance* sudah diakui keberaannya namun kurang bisa memberi efek positif terhadap Kinerja Karyawan, yang menandakan bahwa karyawan masih merasa tidak dihargai atas kontribusi pekerjaan yang telah dilakukan. Sehingga dalam hal ini karyawan memerlukan komunikasi yang baik, perhatian antar rekan kerja, saling percaya serta menjaga keseimbangan hidup dan pekerjaan. Sehingga dapat mampu mendorong Kinerja Karyawan.

Maka dengan hasil ini disimpulkan penelitian selaras dengan penelitian sebelumnya oleh (Saifullah 2020) yang berjudul “Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible-Work Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi” menunjukkan *Work Life Balance* tidak memengaruhi kinerja. Peneliti lainnya yang mendukung penelitian ini yaitu oleh Marsela (2022) dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, Kecerdasan Emosional dan Pengembangan Karya Iwan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjra It Abad li Manad lo” penelitian tersebut menyatakan *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil tersebut berarti besar kecilnya *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja Perusahaan Digital Operation X di Yogyakarta.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kecerdasan Emosional dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi uji F yaitu skor signifikasinya 0,000. Hal ini disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Sehingga H4 menyatakan bahwa Fleksibilitas Kerja (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan *Work Life Balance* (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Fleksibilitas kerja menurut Imam Wicaksono (2019) Ini adalah sebuah prinsip sistem kerja yang menekankan fleksibilitas waktu, tempat, dan tingkat keformalan. Kecerdasan emosional yakni kemampuan seseorang mengenali dan memperhatikan perasaan dirinya dan orang lain. (Utama and Hasan 2024). *Work Life Balance* memiliki strategi pendekatan yang diterapkan untuk menciptakan suasana mendukung keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan individu Ricardianto (2018).

KESIMPULAN

- 1) Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Perusahaan Digital Operation X di Yogyakarta
- 2) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Perusahaan Digital Operation X di Yogyakarta
- 3) *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Perusahaan Digital Operation X di Yogyakarta
- 4) Fleksibilitas Kerja, Kecerdasan Emosional dan *Work Life Balance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Perusahaan Digital Operation X di Yogyakarta. Digital Marketing X Di Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Findriyani; (2021). Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor) (Kebumen). Universitas Putra Bangsa. http://lib.universitaspurabangsa.ac.id/index.php?p=show_detail&id=10817&keywords=
- Handayani, J., Deriawan, D., & Hendratni, T. W. (2020). Pengaruh Desain Produk terhadap Keputusan Pembelian dan Dampaknya pada Kepuasan Konsumen. *Journal of Business and Banking*, 10(1), 91. <https://doi.org/10.14414/jbb.v10i1.2261>

- Husain, M., Trang, I., & Lumantow, R. Y. (2022). PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, KECERDASAN EMOSIONAL DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HASJRAT ABADI MANADO. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), Article 4. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43896>
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone. *Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 16(1), 240–250. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i1.1811>
- Jurnal skripsi imam1.pdf. (n.d.). Retrieved June 15, 2024, from <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/13944/Jurnal%20skripsi%20imam1.pdf?sequence=2>
- Khuay, L., Lionel, G., Channuwong, S., & Wongmajarpinya, K. (2023). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. *International Journal of Advanced Research*, 11, 872–881. <https://doi.org/10.21474/IJAR01/16940>
- Maharani, N., & Saputro, E. (2023). Pengaruh *Work Life Balance*, Family Supportive Supervisor Behaviour, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1–14. <https://doi.org/10.23917/benefit.v8i2.3033>
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). *Work Life Balance* pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Sekar, L., Zahrani, A., & Duha, N. (2023). Karakteristik Generasi Z dan Kesiapannya dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030. *Accounting Student Research Journal*, 2, 59–72. <https://doi.org/10.62108/asrj.v2i1.5812>
- Subakti, R., Rajagukguk, S., Hutahaean, V., Hendra Nazmi, H., & Fahmi, N. (2023). PENGARUH KOMPETENSI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA NEW NORMAL PADA PT. TORGANDA KANDIR MEDAN. *Jurnal Edueco*, 6, 102–106. <https://doi.org/10.36277/edueco.v6i1.160>
- Suyanto, S., & Parashakti, R. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kebijakan Work From Home, dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1, 133–142. <https://doi.org/10.59422/lmsdm.v1i03.226>
- Utama, D., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Teamwork, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Generasi Z di Pekanbaru. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18, 1036. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i2.3385>
- Wulandari, W., Burhanuddin, B., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sape Kabupaten Bima. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(1), Article 1.