

Peran *Person-Environment Fit* (P-E Fit) terhadap *Work-Life Balance* Karyawan Generasi Z di Jabodetabek

Velia Amanda¹, Hasna Jauharah², Reza Fahlevi³

^{1,2,3} Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara, Indonesia

E-mail: rezaf@fpsi.untar.ac.id

Article History:

Received: 10 Juni 2025

Revised: 01 September 2025

Accepted: 15 September 2025

Keywords: *person-environment fit, work-life balance, generasi z*

Abstract: *Generasi Z menghadapi tantangan dalam menjaga produktivitas dan kesejahteraan di dunia kerja yang dinamis. Untuk itu, penting adanya kesesuaian antara karakteristik individu dengan lingkungan kerja, yang dikenal sebagai Person-Environment Fit (PE Fit), agar tercipta Work-Life Balance (WLB) yang baik. PE Fit mengacu pada kesesuaian nilai, kebutuhan, dan kemampuan individu dengan budaya dan tuntutan organisasi, sedangkan WLB adalah kemampuan menyeimbangkan peran kerja dan kehidupan pribadi. Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh PE Fit terhadap WLB pada karyawan Generasi Z di Jabodetabek. Dengan metode kuantitatif dan teknik convenience sampling, data dikumpulkan dari 197 responden menggunakan kuesioner online. Hasil menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara PE Fit dan WLB ($r = 0.389$, $p < 0.05$). Temuan ini menegaskan pentingnya kesesuaian individu dan lingkungan kerja untuk mencapai keseimbangan hidup yang sehat, khususnya bagi Generasi Z.*

PENDAHULUAN

Saat ini, Generasi Z mulai mendominasi dunia kerja, termasuk di wilayah perkotaan seperti Jabodetabek yang dikenal dengan tingkat mobilitas tinggi dan persaingan ketat di berbagai sektor industri. Generasi Z adalah generasi yang lahir pada tahun 1997-2012 yang juga disebut dengan *iGeneration* yaitu generasi net atau internet, generasi ini lebih mampu untuk mengaplikasikan semua kegiatan dalam satu waktu (Fatmawati, 2022 dalam Kamil & Laksmi, 2023) Sehingga, rentang umur generasi Z saat ini adalah antara Generasi Z cenderung mengutamakan fleksibilitas, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, serta kesesuaian nilai dengan budaya perusahaan. Namun, dinamika dunia kerja di Jabodetabek yang serba cepat dan penuh tekanan dapat menjadi tantangan bagi karyawan Generasi Z dalam menyesuaikan diri dan menyeimbangkan antara kehidupan dan profesional kerja.

Fenomena ini menjadi perhatian bagi banyak perusahaan karena Generasi Z memiliki harapan yang sedikit cukup berbeda dengan generasi sebelumnya terutama dengan mempertimbangkan fleksibilitas kerja yang berhubungan langsung dengan *Work-Life Balance* (Rachmadini & Riyanto, 2020) Generasi Z cenderung menyukai pekerjaan dengan sistem yang fleksibel dengan suasana yang kekeluargaan, serta cenderung lebih menyukai bekerja secara

kelompok dibandingkan bekerja secara individu (Haryanto, 2019) Selain itu, Generasi Z lebih menuntut lingkungan kerja yang adaptif, berbasis teknologi, serta memiliki kepemimpinan yang suportif dan transparan.

Hal ini juga menjadi tantangan bagi perusahaan yang masih menerapkan sistem kerja konvensional dengan fleksibilitas yang terbatas yang dapat bertentangan dengan preferensi kerja Generasi Z. Tekanan kerja yang tinggi di kota metropolitan semakin memperburuk situasi, menyebabkan meningkatnya tingkat stres di kalangan karyawan. Menurut survei Cigna International Health tahun 2023 yang melibatkan hampir 12.000 pekerja di berbagai negara, 91% responden berusia 18 hingga 24 tahun (Generasi Z) melaporkan mengalami stres, angka ini lebih tinggi dibandingkan rata-rata global sebesar 84%. Survei yang sama juga mengungkapkan bahwa stres yang tidak terkendali berdampak pada hampir seperempat responden Generasi Z (23%), sementara hampir seluruhnya (98%) mengalami gejala kelelahan.

Survei menunjukkan Generasi Z muncul sebagai demografis yang paling stres di tempat kerja dan menghadapi kesulitan dalam mengatasinya. Jika tidak dikelola dengan baik memicu kurangnya *Work-Life Balance* yang dapat berdampak negatif terhadap motivasi serta kinerja mereka di lingkungan kerja. Berdasarkan survei terhadap 31 karyawan Generasi Z di Jabodetabek, didapatkan hasil bahwa 40,7% merasa terlalu lelah untuk beraktivitas setelah bekerja, 34,4% merasa mengorbankan kepentingan pribadi, 25% kesulitan menjaga kehidupan pribadi, 25% sering mengabaikan kebutuhan pribadi, dan 15,6% mengalami penurunan kualitas kehidupan akibat pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z di Jabodetabek masih kesulitan untuk mencapai *Work-Life Balance*.

Konsep *Work-Life Balance* (WLB) merupakan suatu teori yang menjelaskan bagaimana individu mengatur lingkungan pekerjaan dan keluarga dan batasan diantara keduanya untuk mencapai keseimbangan (Clark, 2000) Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan di sini sebagai kemampuan seseorang untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga, serta tanggung jawab dan aktivitas non-kerja lainnya (Hudson, 2005) *Work-Life Balance* dapat memberikan keseimbangan yang positif maupun negatif. Keseimbangan positif menunjukkan tingkat kepentingan, relevansi, dan waktu yang sama tinggi; sedangkan keseimbangan negatif menunjukkan tingkat kepentingan, relevansi, dan waktu yang sama rendah (Köse, et al., 2021 dalam Wulansari, 2023) Ketika karyawan telah mencapai *Work-Life Balance* manfaat yang didapatkan diantaranya meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan kesehatan fisik dan mental serta mengurangi stres kerja (Purwati, 2016).

Menurut Fisher et al., (2009) terdapat empat dimensi *Work-Life Balance*, yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference Work* (PLIW), *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL). WIPL terjadi ketika pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, sehingga menurunkan keseimbangan hidup. Sebaliknya, PLIW terjadi ketika masalahnya pribadi mempengaruhi kinerja dalam pekerjaan. PLEW menunjukkan bahwa kehidupan pribadi yang positif dapat meningkatkan performa kerja. Sementara itu, WEPL menggambarkan bagaimana pekerjaan dapat memberikan manfaat bagi kehidupan pribadi. Keempat dimensi ini saling berhubungan dalam menentukan tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan individu.

Menurut Wulansari (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance* terdiri dari faktor individual, faktor organisasi, dan faktor kehidupan. Faktor individu mencakup kepribadian, persepsi, dan kecerdasan emosional. Faktor organisasi meliputi beban kerja, fleksibilitas jadwal, budaya kerja, kepemimpinan, serta dukungan sosial. Faktor kehidupan mencakup tanggung jawab rumah tangga, pengasuhan anak, dukungan keluarga, dan kondisi

ekonomi. Hasil studi literatur ini menjelaskan bahwa semua faktor-faktor ini saling berpengaruh dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi ini memiliki keterkaitan dengan *Person-Environmental Fit* (P-E Fit) yang masih relevan dalam memahami bagaimana *Work-Life Balance* dapat terbentuk secara optimal.

Menurut Nuryati (2009) dalam Lidia, S. K., et al. (2022), *Person-Environment Fit* atau yang sering disebut dengan P-E Fit adalah hubungan antara individu (sikap, perilaku, dan lain-lain) dengan lingkungan, yang keduanya tidak dapat dipisahkan. Secara khusus, P-E Fit membahas hubungan antara kenyataan dan harapan. Disaat terjadi kesenjangan antara kenyataan dan sikap individu, maka akan menimbulkan ketidakpuasan, ketegangan dan hasil yang tidak diinginkan dalam lingkungan kerja. Menurut Ayu & Kartika (2021), ketidakpuasan terhadap pekerjaan atau faktor lain yang berkaitan dengan pekerjaan dapat mengurangi komitmen karyawan terhadap organisasi, yang dapat meningkatkan *intention to leave*. Ketidakpuasan generasi Z pada umumnya dikaitkan dengan penurunan kinerja yang termasuk didalamnya terjadi kelambatan dalam bekerja, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, dan tingginya tingkat karyawan untuk tidak masuk tanpa alasan yang jelas.

Menurut Kristof-Brown & Guay (2011), terdapat beberapa dimensi *Person-Environment Fit*, yaitu *Person-Job Fit* (P-J Fit), *Person-Organization Fit* (P-O Fit), *Person-Group Fit* (P-G Fit), dan *Person-Supervisor Fit* (P-S Fit). Dimensi-dimensi dari *Person-Environment Fit* (P-E Fit) ini telah berkontribusi dalam penelitian terkait sikap kerja, tingkat *turnover*, kinerja, pencarian kerja, serta pengambilan keputusan dalam seleksi manajerial (Kristof-Brown et al., 2005). Kesesuaian ini berpengaruh signifikan terhadap perilaku dalam peran, kepuasan kerja, niat untuk berhenti, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Semakin tinggi P-E Fit, semakin positif dampaknya terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Sedangkan, rendahnya P-E Fit dapat berkontribusi pada rendahnya kinerja dan kesejahteraan karyawan, serta meningkatkan risiko *turnover* dalam organisasi.

Saat ini Generasi Z kerap dikaitkan dengan berbagai fenomena terkait dunia kerja. Sebuah survei oleh Intelligent.com menemukan bahwa 31% perusahaan memecat karyawan Generasi Z karena ketidakcocokan dengan budaya perusahaan. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z kerap merasakan ketidaksesuaian antara individu dan lingkungan kerja dapat menurunkan performa kerja, memicu stres, *burnout*, serta menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan risiko *turnover*. *Person-Organization Fit* (P-O Fit) yang tinggi memungkinkan karyawan merasa lebih nyaman dan kurang terbebani oleh tuntutan pekerjaan. Hal ini membantu generasi Z lebih mudah mencapai *Work-Life Balance* yang seimbang. Sebaliknya, ketidaksesuaian dengan lingkungan kerja tidak hanya menurunkan produktivitas tetapi juga mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, menurut Saufi et al. (2023) terdapat hubungan signifikan antara kecocokan karyawan dengan lingkungan kerja atau *Person-Environment Fit* (P-E Fit) dengan *Work-Life Balance* (WLB) yang membawa dampak pula pada kinerja dan tingkat *turnover* karyawan.

Penelitian sebelumnya oleh Mahardika et al. (2022) tentang *Work-Life Balance* pada karyawan Generasi Z di Indonesia mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan kerja-hidup, tetapi belum mengeksplorasi peran *Person-Environment Fit* dalam keseimbangan tersebut. Sementara itu, Kurniawan & Shaleh (2024) dalam penelitian Generation Z: Person-Organization Fit, Life Balance, and Psychological Empowerment for Work Totality menemukan bahwa totalitas kerja Generasi Z di Jakarta Selatan yang dipengaruhi oleh *Person-*

Organization Fit, keseimbangan kerja-hidup, dan pemberdayaan psikologis. Namun, penelitian ini masih berfokus pada kesesuaian dengan organisasi dan belum mengkaji dampak *Person-Environment Fit* terhadap keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional pada Generasi Z. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti membahas peran *Person-Environment Fit* terhadap perilaku *Work-Life Balance* dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung kesejahteraan karyawan Generasi Z di Jabodetabek.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *Cross-Sectional*. Peneliti mengkaji hubungan antara *Person-Environment Fit* sebagai variabel independen dan *Work-Life Balance* sebagai variabel dependen dalam satu waktu pengambilan data. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan aktif di perusahaan wilayah Jabodetabek yang termasuk Generasi Z (kelahiran 1997–2012), tanpa membatasi jabatan, lokasi kerja, jenis kelamin, suku bangsa, dan agama.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Convenience Sampling*, yaitu teknik *non-probability* sampling di mana sampel diambil berdasarkan kemudahan akses partisipan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Teknik ini dipilih karena mempertimbangkan efisiensi waktu dan sumber daya, serta luasnya cakupan wilayah penelitian. Data dikumpulkan dari 197 karyawan Generasi Z di wilayah Jabodetabek melalui penyebaran kuesioner melalui Google Form secara online. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari alat ukur *Person-Environment Fit* (PPEFS) dan alat ukur *Work-Life Balance* (WLBS).

Alat ukur *Perceived Person-Environment Fit Scale* (PPEFS)

Variabel *Person-Environment Fit* diukur menggunakan alat ukur *Perceived Person-Environment Fit Scale* (PPEFS) yang dikembangkan oleh Chuang et al. (2016). Alat ukur ini diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Andynna (2024), mahasiswa Psikologi Universitas Tarumanagara. Alat ukur ini memiliki uji reliabilitas yang menunjukkan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,93. Alat ukur ini terdiri dari 26 butir yang mengukur 4 dimensi *Person-Environment Fit* antara lain: (a) *Person-Job Fit* (b) *Person-Organization Fit* (c) *Person-Group Fit* (d) *Person-Supervisor Fit*.

- Dimensi *Person-Job Fit Scale* (PJFS) mengukur sejauh mana kecocokan antara individu dengan pekerjaannya yang diukur melalui empat butir positif. Contoh butir pada dimensi ini adalah “Bagaimana Anda menggambarkan kesesuaian antara keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan profesional Anda dengan yang dibutuhkan dalam pekerjaan Anda?”. Hasil uji reliabilitas pada dimensi ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha sebesar 0,60.
- Dimensi *Person-Organization Fit Scale* (POFS) mengukur sejauh mana kesesuaian antara nilai, tujuan, dan budaya individu dengan organisasi, yang diukur melalui tujuh butir positif yang terdistribusi dalam dua sub dimensi yaitu values dengan empat butir, dan goals tiga butir. Contoh butir pada dimensi ini adalah “Bagaimana Anda menggambarkan kesesuaian antara penekanan Anda dan penekanan perusahaan Anda pada nilai-nilai berikut? A. Kejujuran”. Hasil uji reliabilitas pada dimensi ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha mencapai 0,79.
- Dimensi *Person-Group Fit Scale* (PGFS) mengukur sejauh mana kecocokan antara individu dengan rekan satu tim atau kelompok kerjanya, yang diukur melalui sepuluh

butir yang terdistribusi dalam tiga sub dimensi yaitu values dengan empat butir, goals dengan tiga butir, dan attributes dengan tiga butir. Contoh butir pada dimensi ini adalah “Bagaimana Anda menggambarkan kesesuaian antara penekanan Anda dan penekanan tim kerja Anda pada nilai-nilai berikut? A. Kejujuran”. Hasil uji reliabilitas pada dimensi ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach’s alpha mencapai 0,86

- Dimensi *Person-Supervisor Fit Scale* (PSFS) mengukur sejauh mana individu merasa cocok dengan atasannya, yang diukur melalui lima butir. Contoh butir pada dimensi ini “Bagaimana Anda menggambarkan kesesuaian antara hal-hal yang Anda hargai dalam hidup dan hal-hal yang dihargai oleh atasan Anda“. Hasil uji reliabilitas pada dimensi ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach’s alpha mencapai 0,84.

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini telah diadaptasi dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia dan telah divalidasi oleh ahli. Total butir pertanyaan pada kuesioner ini adalah 26 butir dan diukur menggunakan skala likert 1 sampai 7, dengan rentang sangat tidak sesuai hingga sangat sesuai. Hasil uji reliabilitas alat ukur PPEFS dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Tabel. 1 Hasil Uji Reliabilitas pada butir *Perceived Person-Environment Fit Scale* (PPEFS)

Dimensi	Jenis Butir	Jumlah Butir	Koefisien Reliabilitas
PJFS	Positif	4	0.60
POFS	Positif	7	0.79
PGFS	Positif	10	0.86
PSFS	Positif	5	0.84
Jumlah		26	

Alat Ukur Work-Life Balance Scale (WLBS)

Variabel *Work-Life Balance* diukur menggunakan alat ukur *Work-Life Balance Scale* (WLBS) yang dikembangkan oleh Fisher et al. (2009). Alat ukur ini terdiri dari 17 butir pernyataan dan memiliki dua dimensi utama, yaitu *demands* dan *resources*. Dimensi *demands* mencakup dua aspek, yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dan *Personal Life Interference with Work* (PLIW). Dimensi ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan nilai *Cronbach’s alpha* sebesar 0.95. Sementara itu, dimensi *resources* terdiri dari dua aspek, yaitu *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Dimensi *resources* menunjukkan reliabilitas tinggi dengan nilai *Cronbach’s alpha* sebesar 0.91.

- Dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL) yang diukur melalui lima butir negatif. Contoh butir pada dimensi ini yaitu “Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya.”
- Dimensi *Personal Life Interference with Work* (PLIW) yang diukur melalui enam butir negatif. Contoh butir pada dimensi ini yaitu “Kehidupan pribadi saya menguras energi yang saya butuhkan, untuk melakukan pekerjaan saya.”

Tabel 3.2

Tabel. 2 Hasil Uji Reliabilitas pada Dimensi *Demands*

Dimensi	Aspek	Butir Positif	Butir Negatif	Jumlah Butir	Alpha Cronbach
Demands	WIPL	-	1,2,3,4,5	5	0.952
	PLIW		6,7,8,9,10,11	6	
Jumlah				11	

- Dimensi *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) yang diukur melalui tiga butir positif. Contoh butir pada dimensi ini yaitu “Karena pekerjaan yang saya, saya memiliki suasana hati yang lebih baik di rumah.”
- Dimensi *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) yang diukur melalui tiga butir positif. Contoh butir pada dimensi ini yaitu “Kegiatan yang saya lakukan dalam kehidupan pribadi saya membuat suasana hati saya menjadi lebih baik di tempat kerja.”

Tabel. 3 Hasil Uji Reliabilitas pada Dimensi *Resources*

Dimensi	Aspek	Butir Positif	Butir Negatif	Jumlah Butir	Alpha Cronbach
Resources	WEPL	12,13,14	-	3	0.918
	PLEW	15,16,17	-	3	
Jumlah				6	

Sementara itu, *Cronbach's Alpha* pada keseluruhan 17 butir alat ukur yang terdiri dari 11 butir dimensi *demands*, dan 6 butir dimensi *resources* adalah 0.960. Hasil uji reliabilitas keseluruhan alat ukur dapat dilihat pada tabel .

Tabel. 4 Hasil Uji Reliabilitas pada Butir *Work-Life Balance*

Dimensi	Aspek	Jumlah Butir	Alpha Cronbach
Demands	WIPL	5	0.960
Demands	PLIW	6	
Resources	WEPL	3	0.960
Resources	PLEW	2	

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji deskriptif untuk melihat gambaran variabel berdasarkan variabel dengan melakukan kategorisasi kedua variabel. Kemudian, penulis akan melakukan uji regresi linear dengan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Analisis regresi linear sederhana untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel *Person-Environment Fit* (X) terhadap variabel *Work-Life Balance* (Y) dan kemudian penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan gambaran variabel penelitian, Pengukuran variabel *Person-Environment Fit* dilakukan dengan skala Likert 1–7, sehingga nilai *mean* hipotetik alat ukur adalah 4. Hasil perolehan data P-E Fit pada partisipan menunjukkan *mean* empirik sebesar 33,2. Berdasarkan hal ini, perolehan skor P-E Fit pada penelitian ini tergolong lebih tinggi karena *mean* empirik lebih besar dari *mean* hipotetik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesesuaian antara individu dan lingkungan (P-E Fit) pada partisipan penelitian ini tergolong sangat tinggi. Perolehan skor pada dimensi P-E Fit dalam penelitian ini tergolong tinggi karena *mean* empirik dari keempat dimensi tersebut lebih besar dari *mean* hipotetik. Dimensi dengan skor tertinggi adalah PG-Fit, sedangkan dimensi dengan perolehan skor terendah adalah PJ-Fit. Berikut tampilan data yang lebih jelas mengenai masing-masing dimensi P-E Fit.

Tabel. 5 Gambaran Dimensi Person-Environment Fit

Dimensi	Minimum	Maksimum	Mean	SD
<i>Person-Job Fit</i>	8.00	28.00	23.37	2.73
<i>Person-Organizational Fit</i>	20.00	42.00	35.17	3.86
<i>Person-Group Fit</i>	32.00	56.00	46.51	4.61
<i>Person-Supervisor Fit</i>	10.00	35.00	28.01	4.47

Kemudian, Pengukuran variabel *Work-Life Balance* dilakukan dengan skala Likert 1–5, sehingga nilai *mean* hipotetik alat ukur adalah 3. Hasil perolehan data WLB pada partisipan menunjukkan *mean* empirik sebesar 15,9. Berdasarkan hal ini, perolehan skor WLB pada penelitian ini tergolong lebih tinggi karena *mean* empirik lebih besar dari *mean* hipotetik. Hal ini menunjukkan tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pada partisipan penelitian ini tergolong lebih baik dari yang diharapkan secara teoritis.

Perolehan skor pada dimensi WLB dalam penelitian ini tergolong tinggi karena *mean* empirik dari keempat dimensi tersebut lebih besar dari *mean* hipotetik. Dimensi dengan skor tertinggi adalah PLIW, sedangkan dimensi dengan perolehan skor terendah adalah WEPL. Berikut tampilan data yang lebih jelas mengenai masing-masing dimensi WLB.

Tabel. 6 Gambaran Dimensi Work Life Balance

Dimensi	Minimum	Maksimum	Mean	SD
<i>Work Interference With Personal Life</i>	5.00	25.00	17.87	4.78
<i>Personal Life Interference Work</i>	6.00	30.00	22.74	5.44
<i>Work Enhancement of Personal Life</i>	3.00	15.00	11.25	2.81
<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	4.00	15.00	11.94	2.27

Kemudian peneliti melakukan kategorisasi terhadap variabel *Person-Environment Fit* (PE Fit) berdasarkan nilai *T-score* yang sudah dikonversi. Kategori yang digunakan meliputi sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z memiliki kecocokan yang sangat baik antara karakteristik pribadi dengan lingkungan kerja. Namun, terdapat juga responden yang berada di kategori rendah dan sedang, menunjukkan adanya variasi tingkat PE Fit di antara individu.

Tabel. 7 Kategori Person-Environment Fit

Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Rendah	63	32.0	32.0	32.0
Sedang	43	21.8	21.8	53.8
Tinggi	91	46.2	46.2	100.0
Total	197	100.0	100.0	

Selanjutnya, variabel *Work-Life Balance* (WLB) juga dikategorikan menggunakan rentang *T-score* yang sama. Mayoritas responden berada pada kategori tinggi, yang berarti mereka dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara baik. Meski demikian, ada sejumlah responden yang masuk ke kategori rendah dan tinggi, menunjukkan perbedaan

kemampuan dalam mencapai keseimbangan hidup yang optimal. Temuan ini menegaskan pentingnya dukungan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Tabel. 8 Kategori Work-Life Balance

Kategori	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulatif Percent
Rendah	63	32.0	32.0	32.0
Sedang	43	21.8	21.8	53.8
Tinggi	91	46.2	46.2	100.0
Total	197	100.0	100.0	

Peneliti melakukan uji reliabilitas dan validitas untuk mengukur konsistensi hasil instrumen pengukuran, memastikan hasil yang stabil, mengukur sejauh mana instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur, dan memastikan akurasi dan relevansi pengukuran. Reliabilitas dan validitas penting untuk memastikan data yang diperoleh valid dan dapat dipercaya. Dari hasil uji reliabilitas dan validitas P-E Fit menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi berdasarkan nilai Cronbach's Alpha 0.877 (> 0.7) yang berarti data dianggap reliabel. Nilai Cronbach's Alpha berdasarkan Item Standarisasi menunjukkan reliabilitas yang baik dengan nilai 0.878 (> 0.7). Item total terdapat 23 item dan semua dinyatakan valid secara statistik. Item 5, 12, dan 15 dihapus karena memiliki korelasi skor yang rendah, yang bisa menyebabkan distorsi hasil. Setelah penghapusan item, instrumen tetap menunjukkan nilai reliabilitas yang tinggi Corrected Item-Total > 0.03 setelah menghapus 3 Item).

Tabel. 9 Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas P-E Fit

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Keterangan
0.877	0.878	23	Reliable & Valid

Kemudian, hasil uji reliabilitas dan validitas *Work-Life Balance* menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi berdasarkan nilai Cronbach's Alpha 0.921 (> 0.7) yang berarti data dianggap reliabel dan sangat baik. Nilai Cronbach's Alpha berdasarkan Item Standarisasi menunjukkan reliabilitas yang sangat baik dengan nilai 0.920 (> 0.7). Item total terdapat 17 item dan semua dinyatakan valid secara statistik. Tidak ada penghapusan data pada WLB dan instrumen tetap menunjukkan nilai reliabilitas yang tinggi.

Tabel. 10 Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Work Life Balance

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Keterangan
0.921	0.920	17	Reliable & Valid

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dan validitas di atas, P-E Fit dan WLB memiliki nilai reliabilitas yang baik dengan Cronbach's Alpha diatas 0.7 sehingga bisa dikatakan bahwa data ini dapat digunakan dalam pengukuran variabel. Semua item yang diuji valid dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Selanjutnya, peneliti melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat analisis regresi. Berdasarkan hasil analisis, data telah memenuhi syarat uji asumsi klasik, sehingga dapat dilakukan analisis regresi lebih lanjut.

Setelah melakukan uji asumsi klasik, peneliti melanjutkan analisis dengan menggunakan uji regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh antara variabel *Person-Environment Fit* (P-E Fit) terhadap *Work-Life Balance* (WLB). Peneliti melakukan uji regresi linear untuk mengetahui apakah terdapat peran antara variabel *Person-Environment Fit* terhadap *Work-Life Balance* karyawan Generasi Z. Berdasarkan hasil uji asumsi, proses selanjutnya yaitu uji regresi dapat dilakukan karena data berdistribusi normal. Hasil uji regresi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel. 11 Hasil Uji Regresi Linear

R	R Square	F	t	Sig.
.382	.146	33.234	5.765	.000

Berdasarkan hasil uji regresi, nilai koefisien korelasi pada penelitian ini sebesar $R = 0,382$, yang menunjukkan adanya hubungan positif sedang antara *Person-Environment Fit* dengan *Work-Life Balance*. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,146, yang berarti bahwa variabel *Person-Environment Fit* hanya mampu menjelaskan sekitar 14,6% variasi *Work-Life Balance* pada karyawan Generasi Z. Sisanya, sebesar 85,4%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Tahap selanjutnya peneliti melakukan uji nilai F hitung untuk mengetahui taraf signifikansi dari model persamaan regresi.

Tabel. 12 Hasil Uji Model Persamaan Regresi

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	4345.015	1	4245.014	33.234	.000
Residual	24907.767	195	127.732		
Total	29152.72	196			

Berdasarkan hasil uji regresi linear, diperoleh nilai F sebesar 33,234 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Person-Environment Fit* berpengaruh secara signifikan dan dapat menjadi *predictor* dari variabel *Work-Life Balance*. Selanjutnya, peneliti melakukan uji persamaan regresi linear dengan menggunakan tabel koefisien.

Tabel. 13 Hasil Uji Persamaan Regresi Linear

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	11.720	9.074		1.292	.198
PEFIT	.344	.060	.382	5.765	.000

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi, koefisien regresi (b) sebesar 0,344 menunjukkan bahwa variabel *Person-Environment Fit* berkontribusi positif terhadap *Work-Life Balance* karyawan Generasi Z. Hal ini menunjukkan nilai positif, semakin tinggi tingkat kecocokan *Person-Environment Fit*, semakin baik pula *Work-Life Balance* yang dialami.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana, ditemukan bahwa variabel *Person-Environment Fit* memiliki pengaruh positif terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan Generasi Z dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.382. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa pengaruh *Person-Environment Fit* terhadap *Work-Life Balance* signifikan secara statistik. Variabel *Person-Environment Fit* yang terdiri dari empat dimensi tersebut mampu menjelaskan sebesar 14,6% variasi *Work-Life Balance* pada karyawan Generasi Z. Hal ini menunjukkan, sisanya sebesar 85,4% variasi *Work-Life Balance* dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Kondisi ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor *Work-Life Balance* pada karyawan Generasi Z mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja, tingkat stres kerja, serta kebijakan organisasi terkait fleksibilitas waktu kerja. Kedua, karakteristik khas Generasi Z yang lebih adaptif terhadap perubahan dan memiliki beragam strategi coping dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mungkin menyebabkan pengaruh *Person-Environment Fit* terhadap *Work-Life Balance* menjadi kurang tampak secara langsung. Menurut Noer et al. (2024), Generasi Z tumbuh di era yang penuh dengan perubahan cepat dan kemajuan teknologi, mereka telah mengembangkan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dengan cepat. Fleksibilitas ini bermanfaat dalam lingkungan kerja yang dinamis dan terus berubah (Noer et al., 2024). Generasi Z mudah beradaptasi dengan perubahan. Terbiasa dengan perkembangan teknologi yang cepat, mereka mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan baru dan terus mencari cara untuk meningkatkan produktivitas.

Selain itu, variabel *Person-Environment Fit* dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata sebesar 33,2, menunjukkan nilai yang tergolong sangat tinggi berdasarkan nilai rata-rata skala/hipotetik yaitu sebesar 4. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Generasi Z dalam sampel penelitian memiliki tingkat kecocokan yang paling tinggi dengan kelompok kerja (*group*), dan kecocokan yang paling rendah dengan pekerjaan yang mereka jalani secara spesifik.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan Generasi Z cenderung mudah beradaptasi dengan lingkungan sosial atau kelompok kerja di tempat mereka bekerja, meskipun masih perlu peningkatan dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan secara spesifik. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan dukungan dan pelatihan yang lebih intensif terkait pengembangan keterampilan teknis dan pemahaman tugas agar karyawan dapat mencapai kecocokan yang optimal dengan pekerjaan mereka, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat lebih terjaga dengan baik.

Selain itu, variabel *Work-Life Balance* dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata sebesar 15,4, menunjukkan nilai yang tergolong sangat tinggi berdasarkan nilai rata-rata skala/hipotetik yaitu sebesar 3. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Generasi Z dalam sampel penelitian mampu mengelola waktu dan energi mereka dengan baik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan tingginya nilai *Work-Life Balance* pada karyawan Generasi Z dalam penelitian ini dipengaruhi oleh karakteristik khas Generasi Z yang lebih adaptif terhadap perubahan serta memiliki berbagai strategi coping yang efektif dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Adaptabilitas ini memungkinkan Generasi Z untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan tekanan hidup sehingga mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan secara lebih optimal. Selain itu, adaptasi Generasi Z terhadap perubahan dan strategi coping yang mereka miliki mungkin membuat pengaruh *Person-Environment Fit* terhadap *Work-Life Balance* tidak terlalu dominan secara langsung dalam konteks penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Abduh, M., et al. (2023). Survey design: Cross sectional dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, 3(1), 31-39. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1955>
- Andynna, K. J. (2024). *Peran Person-Environment Fit terhadap Work-Engagement pada Karyawan yang Bekerja di Sektor Pariwisata* (Skripsi). Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara.
- Arum, L. S., et al. (2023). Karakteristik generasi Z dan kesiapannya dalam menghadapi bonus demografi 2030. *Accounting Student Research Journal*, 2(1), 59-72.
- Ayu, D. P., & Kartika, R. C. (2021). Pengaruh Person-Environment Fit, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Leave Influence of Person-Environment Fit, Job Satisfaction and Organizational Commitment Towards Intention to Leave. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 7(2), 175-185
- Chuang, A., et al. (2016). Development of a Multidimensional Instrument of Person-Environment Fit: The Perceived Person-Environment Fit Scale (PPEFS). *Applied Psychology*, 65(1), 66–98. <https://doi.org/10.1111/apps.12036>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *SAGE Publications*, 53(6): 747-770.
- Ekasani, D. & Kuswinarno, M. (2024). Digital-Native Workforce: Strategi Pengembangan SDM

- Untuk Generasi Z. *Jurnal Multidisiplin Saintek*, 5(5)
- Etikan, I., et al. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4.
- Fisher, G. G., et al. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Haryanto, G. C. (2019). *PERBEDAAN PENGGUNAAN INTERNET, MEDIA SOSIAL, DAN PERSEPSI PADA DUNIA KERJA MENURUT TAHUN KELAHIRAN GENERASI Z (Studi pada Mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta)* (Skripsi). Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Hudson. (2005). *The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Sydney: Hudson Highland Group, Inc.
- Kamil, R., & Laksmi. (2023). Generasi Z, pustakawan dan vita activa kepastakawanan. *BACA: Jurnal Dokumentasi dan Informasi*, 25-34. <https://doi.org/10.55981/j.baca.2023.1119>
- Kristof-Brown, A. L., & Guay, R. P. (2011). Person–environment fit. In S. Zede (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 3–50). American Psychological Association
- Kristof-Brown, A. L., et al. (2005). CONSEQUENCES OF INDIVIDUALS' FIT AT WORK: A META-ANALYSIS OF PERSON-JOB, PERSON-ORGANIZATION, PERSON-GROUP, AND PERSON-SUPERVISOR FIT. *Personnel Psychology*, 58, 281-342
- Kumar, K. & Chaturvedi, R. (2017). Person-environment fit and work-life balance among women: An insight from Indian IT & retail industry. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19(12), 72-78.
- Kurniawan, A., & Rahman, S. A. (2024). Generation Z: Person Organization-Fit, Life Balance and Psychological Empowerment for Work Totality Generasi Z: Person Organization-Fit, Keseimbangan Hidup dan Pemberdayaan Psikologis untuk Totalitas Kerja. *Jurnal Imiah Psikologi*, 12, 470–475. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v12i4>
- Lidia, S. K., et al. (2022). The effect of social support on person-environment fit and employees' affective commitment. *Sains Organisasi*, 1(2), 92-99.
- Mahapatra, G. P., et al (2022). Gen Z: An emerging phenomenon. *NHRD Network Journal*, 15(2), 246-256.
- Mahardika, A. A., et al. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1, 1-16
- Noer, L. R., et al. (2024). Pengaruh fear of missing out (FOMO) dan social media marketing terhadap niat pembelian pada produk healthy food. *Jurnal Sosial Humaniora (JSH)*, 17(1), 103–122.
- Nurqamar, I. F., et al. (2022). The intention of Generation Z to apply for a job. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika (JBMI)*, 18(3), 218–240.
- Purwati, P. D. (2016). *Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) terhadap beban kerja (work load) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo* (Skripsi). Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Rachmadini, F., & Riyanto, S. (2020). The Impact of Work-Life Balance on Employee Engagement in Generation Z. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 25, 62–66. <https://doi.org/10.9790/0837-2505106266>
- Saufi, A. R., et al. (2023). Academic Person-Environment Fit towards Sustainable Work-Life

-
- Balance and Reduced Turnover Intention Moderated by Job Opportunities. *Sustainability*, 15, 3397. <https://doi.org/10.3390/su15043397>
- Suryanti, N. K. M. & Wibawa, I. M. A. (2024). Peran person-job fit memediasi pengaruh work-life balance terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen*, 13(9), 1407-1418. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i09.p02>
- Wulansari, O. D. (2023). Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1): 15-28, 24.