

**Fleksibilitas Kerja Dalam Kaitannya Dengan Work Life Balance, Produktivitas
dan Loyalitas Gen Z di Industri Kreatif**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen**



**REZA NUR AULIA
NIM 2231011061**

**PROGRAM STUDI MAGISTER
MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS BAKRIE
JAKARTA
2025**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar**

Nama : Reza Nur Aulia

NIM : 2231011061

Tanda Tangan : 

Tanggal : 11 Agustus 2025

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : Reza Nur Aulia
NIM : 2231011061
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Fleksibilitas Kerja Dalam Kaitannya
Dengan Work Life Balance,
Produktivitas dan Loyalitas Gen Z di
Industri Kreatif

Terlah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen – Universitas Bakrie

Pembimbing : Dr. Okder Pendrian, S.TP., MM. ()

Penguji 1 : Prof. M. Taufiq Amir, S.E., M.M., Ph.D ()

Penguji 2 : Ir. Gunardi Endro, M.B.A., M.Hum., M.Soc.Sci., Ph. D ()

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 11 Agustus 2025

UNGKAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Penulisan Tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Bakrie. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan Tesis ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada:

- 1) Dr. Okder Pendrian, S.TP., MM. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tesis ini;
- 2) pihak SCGI dan para responden yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
- 3) orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan
- 4) sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga Tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, 11 Agustus 2025

Penulis

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Bakrie, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Reza Nur Aulia
NIM : 2231011061
Program Studi : Magister Manajemen
Jenis Tesis : Fleksibilitas Kerja Dalam Kaitannya Dengan Work Life Balance,
Produktivitas dan Loyalitas Gen Z di Industri Kreatif

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Bakrie **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Fleksibilitas Kerja Dalam Kaitannya Dengan Work Life Balance, Produktivitas dan Loyalitas Gen Z di Industri Kreatif

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Bakrie berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan Tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta untuk kepentingan akademis.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 11 Agustus 2025

Yang menyatakan



(Reza Nur Aulia)

Work Flexibility in Relation to Work-Life Balance, Productivity, and Loyalty of Gen Z in the Creative Industry

Reza Nur Aulia

ABSTRACT

This study aims to analyze Generation Z's (Gen Z) perceptions of work flexibility and its impact on work-life balance, productivity, and loyalty within the creative industry, with a case study at PT. Suryacipta Global Inti (SCGI). Gen Z, which dominates the workforce (27.94% of Indonesia's 2023 population), prioritizes flexibility (33% consider it essential) and work-life balance as key determinants of work engagement. Employing a descriptive qualitative approach through in-depth interviews with 15 Gen Z employees at SCGI, this study found that work flexibility is perceived as freedom and autonomy that enhances motivation and effectiveness. However, challenges such as blurred work-life boundaries and the potential for a "comfort zone" were also identified. Flexibility proved to be a crucial factor in Gen Z employee retention. The conclusion indicates that work flexibility is a strategic investment that must be balanced with adequate structure, clear expectations, and transparent career development paths to ensure productive and sustainable loyalty.

Keywords: Work Flexibility, Generation Z, Work-Life Balance, Loyalty, Creative Industry.

Fleksibilitas Kerja Dalam Kaitannya Dengan Work Life Balance, Produktivitas dan Loyalitas Gen Z di Industri Kreatif

Reza Nur Aulia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis persepsi Generasi Z (Gen Z) terhadap fleksibilitas kerja serta dampaknya pada *work life balance*, produktivitas, dan loyalitas di industri kreatif, dengan studi kasus di PT. Suryacipta Global Inti (SCGI). Gen Z, yang mendominasi angkatan kerja (27,94% populasi Indonesia 2023), memprioritaskan fleksibilitas (33% menganggap esensial) dan *work life balance* sebagai penentu utama keterlibatan kerja. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui wawancara mendalam dengan 15 karyawan Gen Z di SCGI, studi ini menemukan bahwa fleksibilitas kerja dipandang sebagai kebebasan dan otonomi yang meningkatkan motivasi dan efektivitas. Namun, tantangan seperti batas kerja dan kehidupan pribadi yang kabur dan potensi "zona nyaman" juga teridentifikasi. Fleksibilitas terbukti menjadi faktor krusial dalam retensi karyawan Gen Z. Kesimpulan menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja merupakan investasi strategis yang harus diimbangi dengan struktur, ekspektasi jelas, dan jalur pengembangan karier untuk memastikan loyalitas yang produktif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Fleksibilitas Kerja, Generasi Z, *Work Life Balance*, Loyalitas, Industri Kreatif.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
UNGKAPAN TERIMAKASIH	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah:	6
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.5.2 Manfaat Praktis	7
BAB 2 DESKRIPSI OBJEK	8
2.1 Industri Kreatif	8
2.2 Gen Z	9
2.3 SCGI	10
BAB 3 KAJIAN TEORI	12
3.1 Definisi Konsep	12
3.1.1 Fleksibilitas Kerja	12
3.1.2 Produktivitas Kerja	14
3.1.3 Loyalitas Kerja.....	16
3.1.4 Work Life Balance.....	17
3.2 Penelitian Terdahulu.....	19

BAB 4 METODOLOGI PENELITIAN.....	22
4.1 Objek Peneitian	22
4.2 Metode yang Digunakan.....	22
4.3 Instrumen Penelitian.....	27
4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	27
BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	29
5.1 Gambaran Umum Responden Penelitian.....	29
5.2 Temuan Penelitian Berdasarkan Analisis Deskriptif.....	30
5.3 Persepsi Fleksibilitas Kerja oleh Gen Z di SCGI	33
5.3.1 Kebebasan dalam Mengatur Waktu dan Lokasi Kerja	33
5.3.2 Otonomi dalam Pengambilan Keputusan Kerja.....	34
5.3.3 Perbandingan dengan Sistem Kerja Rigid	36
5.4 Fleksibilitas Kerja dalam Kaitannya dengan Work Life Balance Gen Z di SCGI.....	37
5.4.1 Kemampuan Mengatur Waktu antara Pekerjaan dan Kehidupan Pribadi.....	37
5.4.2 Tingkat Stres Akibat Ketidakseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi.....	38
5.4.3 Kepuasan dalam Menjalani Peran di Tempat Kerja dan di Luar Pekerjaan.....	39
5.5 Fleksibilitas Kerja dalam Kaitannya dengan Produktivitas Gen Z di SCGI	40
5.5.1 Efektivitas dalam Menyelesaikan Tugas	40
5.5.2 Efisiensi dalam Penggunaan Waktu Kerja.....	41
5.5.3 Semangat dalam Menyelesaikan Pekerjaan	42
5.6 Fleksibilitas Kerja dalam Kaitannya dengan Loyalitas Gen Z di SCGI.....	43
5.6.1 Keinginan untuk Tetap Bekerja di Perusahaan.....	43
5.6.2 Kepuasan terhadap Kebijakan dan Budaya Perusahaan	44
5.6.3 Keterikatan Emosional terhadap Perusahaan.....	45
5.7 Fleksibilitas Kerja Dalam Sudut Pandang Direksi	46

BAB 6 PENUTUP.....	55
6.1 Kesimpulan.....	55
6.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Indikator, Definisi Dan Pertanyaan yang Akan Ditanyakan Kepada Responden	23
Tabel 5.1 Profil Demografi Responden Penelitian	29
Tabel 5.2 Ringkasan Temuan Kunci Berdasarkan Variabel Penelitian	30
Tabel 5.3 Sudut Pandang Direksi Terhadap Persepsi Karyawan Gen Z tentang Variabel Kunci di SCGI	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Transkrip Wawancara Responden	65
---	----