

Work Life Balance* pada Generasi Z Pekerja *Gig Economy

Arum Pandan Sari

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma, Jl. Margonda Raya No. 100, Depok, Jawa Barat
arumpandansari@staff.gunadarma.ac.id

Abstract

The rise of the digital era has significantly accelerated the growth of the gig economy, which is particularly attractive to Generation Z (Gen Z) due to its flexibility and autonomy. However, this work model also presents unique challenges in maintaining a healthy work-life balance. This study aims to examine the level of work-life balance among Gen Z workers in the gig economy and to identify the influencing factors. A quantitative approach was employed by distributing questionnaires to 150 Gen Z gig workers aged 18–27, engaged in sectors such as ride-hailing, digital freelancing, and food delivery services. The results indicate that most respondents experience an imbalance between work and personal life, primarily due to irregular work hours and income instability. Social support and control over working time were found to have a positive influence on achieving work-life balance. These findings highlight the need for more adaptive labor policies to accommodate the well-being of young workers in informal and flexible work environments.

Keywords: Work-Life Balance, Generation Z, Gig Economy, Work Flexibility, Job Insecurity

Abstrak

Perkembangan teknologi digital mendorong pertumbuhan gig economy yang semakin diminati oleh generasi Z (Gen Z). Fleksibilitas waktu dan otonomi kerja menjadi daya tarik utama, namun juga menghadirkan tantangan tersendiri dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat work-life balance pada pekerja Gen Z dalam ekosistem gig economy serta faktor-faktor yang memengaruhinya. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan menyebarkan kuesioner kepada 206 pekerja gig berusia 18–27 tahun yang bekerja di sektor transportasi daring, freelance digital, dan layanan pesan antar. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami ketidakseimbangan kehidupan kerja, terutama karena jam kerja yang tidak terstruktur dan ketidakpastian pendapatan. Faktor dukungan sosial dan kontrol terhadap waktu kerja terbukti berkontribusi positif terhadap pencapaian work-life balance. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adaptif terhadap kebutuhan generasi muda dalam sektor informal.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Gen Z, *Gig Economy*, Fleksibilitas Kerja, Ketidakpastian Kerja

Copyright (c) 2025 Arum Pandan Sari

✉ Corresponding author: Arum Pandan Sari

Email Address: arumpandansari@staff.gunadarma.ac.id (Jl. Margonda Raya No. 100, Depok, Jawa Barat)

Received 13 October 2024, Accepted 20 October 2024, Published 27 October 2024

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia ekonomi saat ini telah mengantarkan kehidupan ekonomi manusia ke dalam berbagai era. Perkembangan tersebut dalam beberapa tahun terakhir ini mengantarkan kehidupan ekonomi ke suatu ekonomi yang dikenal dengan gig economy (Ibnu, 2022). *Gig economy* adalah sistem kerja yang didasarkan pada kontrak jangka pendek atau pekerjaan *freelance* dari pada posisi kerja permanen. Istilah ini sering kali mengacu pada berbagai jenis pekerjaan lepas yang difasilitasi oleh platform digital yang menghubungkan pekerja dengan pemberi kerja untuk proyek atau tugas tertentu (Commission, 2020). *Gig economy* adalah sistem pasar tenaga kerja bebas di mana perusahaan mengontrak karyawan *independen* untuk bekerja dalam jangka waktu singkat, dengan motivasi utama adalah fleksibilitas dan banyaknya pekerjaan yang dapat diambil. diambil (Rosenblat, 2016). *Gig economy* adalah sistem kerja di mana pekerjaan dilakukan dalam jangka pendek atau berbasis proyek,

sering kali difasilitasi oleh platform digital, yang menghasilkan hubungan kerja yang lebih fleksibel tetapi juga lebih tidak stabil bagi pekerja (Kalleberg & Dunn, 2016).

Gig economy tidak lepas karena perkembangan era digital yang semakin pesat, Turner (2020) menjelaskan bahwa perkembangan *gig economy* didorong adanya sulit menemukan pekerjaan tradisional yang stabil dan adanya pengembangan teknologi yang memungkinkan adanya transaksi secara langsung antara pihak penyedia jasa atau barang ke konsumen. Menurut Statista (2023) perkembangan teknologi, khususnya teknologi digital dan internet, telah menjadi pendorong utama dalam pertumbuhan *gig economy* di Indonesia. Transformasi ini telah menciptakan ekosistem yang memungkinkan munculnya platform-platform digital seperti Gojek, Grab, dan Tokopedia yang menjadi peluang bagi para pekerja *gig economy*.

Pentingnya pembahasan *gig economy* juga telah disampaikan oleh Presiden Joko Widodo (Jokowi) pada Kongres Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI) XXII dan Seminar Nasional 2024 di Jakarta, dalam pidato pembukaan yang menyoroti fenomena *gig economy* yang berpotensi menjadi tren perekonomian ke depan, di mana perusahaan lebih memilih merekrut pekerja lepas atau independent. Fenomena *gig economy* seringkali menempatkan pekerja dalam posisi yang tidak memiliki akses jaminan sosial, seperti asuransi kesehatan dan tunjangan pensiun, yang membuat mereka lebih rentan terhadap ketidakpastian ekonomi. Pendekatan ini menguntungkan perusahaan dengan mengurangi biaya tetap namun menciptakan ketimpangan pendapatan dan memerlukan pemikiran ulang kebijakan untuk memastikan proteksi dan stabilitas bagi pekerja, sehingga Presiden Joko Widodo mendorong terbitnya UU Ekonomi Digital dan Kementerian Ekonomi Digital untuk melindungi para pekerjanya (Sari, 2024).

Menurut Schmidt (2017), *gig economy* dapat diklasifikasikan beberapa jenis pekerjaan berdasarkan aspek hukum dan hubungan kerja, yaitu pekerja dengan kontrak formal adalah beberapa perusahaan memberikan kontrak kerja dengan hak dan perlindungan tertentu, meskipun bersifat sementara. Pekerja dengan hubungan tidak tetap adalah pekerja lepas yang tidak memiliki kontrak resmi dan hanya bekerja berdasarkan kesepakatan per proyek. Pekerja dengan regulasi minim adalah beberapa pekerja *gig* tidak memiliki perlindungan hukum yang memadai, seperti asuransi atau tunjangan sosial.

Menurut hasil survey McKinsey Global Institute (2016), sekitar 162 juta orang di Eropa dan Amerika Serikat 20-30% dari populasi usia kerja memilih bekerja dalam system *gig economy*. Survei dari Upwork dan *Freelancers Union* di Amerika Serikat dengan subjek individu yang bekerja secara *independen* di berbagai bidang menunjukkan bahwa 63% *freelancer* bekerja lepas karena ingin memperluas sumber pendapatan mereka dan tidak tergantung pada satu pekerjaan tetap. Di Indonesia sendiri Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat sebanyak 33,34 juta orang bekerja paruh waktu atau *freelancer* per Agustus 2020. Angka ini naik 4,32 juta orang atau 26 persen (Widyastuti, 2020).

Survey Deloitte (2023) menunjukkan 43% pekerja *gig economy* didominasi oleh generasi Z. 81% dari Generasi Z di dunia mempertimbangkan untuk berkecimpung sebagai pekerja di sektor *gig economy*. Menurut Utari (2018) Generasi Z itu sendiri adalah generasi yang lahir dalam rentang tahun

1997 sampai tahun 2012. Mereka memiliki pola kehidupan tersendiri dan hanya dipahami oleh orang-orang generasi Z. Ketika dihadapkan pada kondisi di luar pola yang dipahaminya, generasi Z akan melakukan penyesuaian sebisa mungkin untuk tetap bertahan.

Menurut survey Deloitte (2023), beberapa alasan generasi z memilih bekerja dalam *system gig economy* adalah pertama terdapatnya kecanggihan teknologi dan platform digital, membuat portofolio generasi Z lebih beragam, peningkatan keterampilan dan pembelajaran, membangun jaringan dan membangun personal branding, dapat mengevaluasi manfaat dan keuntungan dari masing-masing pekerjaan, dapat memprioritaskan *work-life balance*

Memprioritaskan *work-life balance* sangat penting bagi generasi Z, generasi Z juga sangat menekankan pencapaian keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan yang sehat. Generasi ini memahami bahwa kehidupan yang seimbang sangat penting untuk kesejahteraan secara keseluruhan, dan generasi Z ini secara aktif mencari pekerjaan dalam *system gig economy* (Deloitte, 2023).

Gig economy menarik untuk generasi Z karena sesuai dengan karakteristik pekerja gen Z yaitu mengutamakan *work-life balance* dan kebahagiaan, teknologi sebagai bagian dari gen Z, fleksibilitas dalam cara kerja, berorientasi pada tujuan dan nilai, dengan bekerja di system ini gen Z sesuai dengan karakteristik pekerja gen Z, namun kenyataannya *gig economy* sering kali diiringi dengan ketidakpastian pendapatan, tekanan untuk terus bekerja demi memenuhi target finansial, dan kurangnya batasan yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi. Pekerja *gig economy* generasi Z sering kali harus bekerja berjam-jam tanpa jeda yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, yang pada akhirnya berdampak negatif pada fisik mereka. Kondisi ini menimbulkan tantangan serius dalam mencapai *work-life balance* yang sehat dan berkelanjutan, yang menjadi salah satu isu utama dalam kajian terkait *gig economy* pada generasi Z (ILO, 2021; World Bank, 2021).

Work-life balance sendiri adalah kemampuan seseorang untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Ketidakseimbangan terjadi ketika tanggung jawab dari peran pekerjaan dan peran keluarga saling bertentangan (Greenhaus & Beutell, 1985). Menurut Clark (2020) mendefinisikan *work-life balance* adalah kepuasan dan fungsi yang baik di tempat kerja dan di rumah dengan konflik peran minimal.

Aspek-aspek *work-life balance* menurut Fisher, Bulger & Smith (2009) adalah *work interference with personal life* (WIPL), *personal life interfere with work* (PLIW), *work enhancement of personal life* (WEPL), *personal life enhancement of work* (PLEW). faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance* menurut Poulouse dan Sudarsan (2014) yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor sosial.

METODE

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work life balance* dari Fisher, Bulger & Smith (2009) yaitu *work interference with personal life* (WIPL), *personal life interference with work* (PLIW), *work enhancement of personal life* (WEPL), *personal life enhancement of work*

(PLEW) untuk mengukur *work life balance*. yang telah diterjemahkan. guna memastikan maksud dari setiap bahasa pada aitem penelitian sehingga menjadi kuesioner yang mudah dipahami dan dimengerti oleh kriteria subjek penelitian. Skala *work life balance* dalam penelitian ini berjumlah 17 aitem yang terdiri dari 6 aitem *favorable* dan 11 aitem *unfavorable*. Sebaran item untuk skala pengukuran *work life balance* dapat dilihat pada table 1.

Tabel 1. Sebaran Aitem Skala *Work-Life Balance*

No	Aspek	Indikator	Item		Total
			<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1.	WIPL	Pekerjaan mempengaruhi kehidupan pribadi		1, 2, 3, 4, 5	5
2.	PLIW	Kehidupan personal mempengaruhi pekerjaan		6,7, 8, 9, 10, 11	6
3.	WEPL	Pekerjaan dan kehidupan personal saling berpengaruh	12, 13, 14		3
4.	PLEW	kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja di tempat kerja	15,16,17		3
Total					17

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja *gig economy* generasi Z. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah pekerja *gig economy* generasi Z, yang bersetatus pekerja *independent* dengan usia 18-27 tahun.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dimana mengungkap nilai dari frekuensi, persentase, rerata (mean), distribusi responden, standar deviasi dan kategori yang diolah sebagai penunjang pembahasan mengenai *work life balance*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS ver 25 *for windows*.

HASIL DAN DISKUSI

Persiapan yang dilakukan oleh peneliti sebelum melaksanakan penelitian ini diantaranya yaitu, menyusun latar belakang, landasan teori, metode penelitian serta menentukan dan menyusun alat ukur yang digunakan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work life balance* dari Fisher, Bulger & Smith (2009) yaitu *work interference with personal life (WIPL)*, *personal life interference with work (PLIW)*, *work enhancement of personal life (WEPL)*, *personal life enhancement of work (PLEW)* untuk mengukur *work life balance*. yang telah diterjemahkan serta dikonsultasikan dengan dosen pembimbing, guna memastikan maksud dari setiap bahasa pada aitem penelitian sehingga menjadi kuesioner yang mudah dipahami dan dimengerti oleh kriteria subjek penelitian. Skala *work life balance* dalam penelitian ini berjumlah 17 aitem yang terdiri dari 6 aitem *favorable* dan 11 aitem *unfavorable*.

Uji reliabilitas yang dilakukan pada skala *work life balance* didapatkan nilai Alpha Cronbach sebesar 0,932. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa skala *work life balance* memiliki reliabilitas yang baik. Hasil reliabilitas skala *work life balance* dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Reliabilitas Skala <i>Work Life Balance</i>		
Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,925	Reliabel

Pada data demografis, peneliti mengumpulkan responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, sektor pekerjaan, tingkat pendidikan, lama bekerja, lulusan, dan status pernikahan.

Berdasarkan hasil perhitungan mean empirik pada variable *work life balance* sebesar 58,59 hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* pada penelitian ini berada pada kategori sedang yang artinya bahwa pekerja dalam sektor ini mengalami keseimbangan yang cukup antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, tetapi masih terdapat ruang untuk perbaikan. kategori sedang dalam *work-life balance* pada pekerja gig economy generasi Z mengindikasikan bahwa pekerja tidak sepenuhnya puas dengan keseimbangan yang mereka miliki, dan ada tantangan yang perlu diatasi untuk mencapai keseimbangan yang lebih baik.

Pada penelitian ini terdapat responden penelitian yang terbagi menjadi dua kelompok jenis kelamin, yaitu jenis kelamin laki-laki dan jenis kelamin perempuan. Pada jenis kelamin laki-laki terdapat 108 responden (52.5%) dan pada jenis kelamin perempuan terdapat 98 responden (48%). mean empirik tertinggi untuk variabel *work life balance* berada pada responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 58,96 sedangkan responden laki-laki memiliki nilai 58,22. Hasil yang diperoleh dapat diketahui bahwa perempuan tidak memiliki perbedaan kategori dengan laki-laki yaitu dengan kategori sedang. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Paryanti dan Apriani (2023) penelitian ini menekankan bahwa baik laki-laki maupun perempuan membutuhkan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi, yang mencerminkan tidak adanya perbedaan signifikan dalam kategori *work-life balance* antara kedua jenis kelamin.

Pada penelitian ini terdapat responden penelitian yang terbagi menjadi sembilan kelompok jenis pekerjaan, yaitu *content creator*, freelancer kreatif, instruktur dan tutor online, pekerja di bidang hospitality, pekerja event dan acara, pekerja konstruksi dan perbaikan, pekerja profesional lepas, pengantar makanan dan barang, dan pengemudi rideshare. Pada *content creator* terdapat 30 responden (15%), freelancer kreatif terdapat 45 responden (22,5%). instruktur dan tutor online terdapat 19 responden (9,5%), pekerja di bidang hospitality terdapat 9 responden (4,5%), pekerja event dan acara terdapat 22 responden (11%), pekerja konstruksi dan perbaikan terdapat 13 responden (6,5%), pekerja profesional lepas terdapat 24 responden (12%), pengantar makanan dan barang terdapat 17 responden (8,5%), pengemudi rideshare terdapat 20 responden (10%). bahwa mean empirik tertinggi untuk variabel *work life balance* berada pada responden dengan jenis pekerjaan *content creator* yaitu sebesar 63,83 sedangkan terendah berada pada responden jenis pekerjaan bidang konstruksi memiliki nilai 52,69. Hasil mean empirik tertinggi pada variable *work-life balance* berada pada kategori pekerja di bidang *content creator* dengan nilai 63,83, Hal ini penelitian yang dilakukan Dahiya, (2023) pekerja di bidang *content creator* sering kali memiliki kontrol yang lebih besar atas proyek-proyeknya, sehingga dapat memilih proyek yang paling sesuai dengan kemampuan dan minatnya, yang dapat membantu meningkatkan *work life balance*. Selain itu pekerja di bidang *content creator* sering kali memiliki

kebutuhan untuk berkreasi dan berinovasi, yang dapat membantu meningkatkan keseimbangan mental dan emosional mereka (Asghar, 2023).

Pada penelitian ini terdapat responden penelitian yang terbagi menjadi tiga kelompok lama bekerja, yaitu 0-2 tahun dan 2-5 tahun. Pada kelompok 0-2 tahun terdapat 112 responden (54,3%) dan pada 2-5 tahun terdapat 94 responden (45,6%). mean empirik tertinggi untuk variabel *work life balance* berada pada responden dengan lama bekerja kurang dari 2 tahun dengan nilai 59,51 sedangkan terendah berada pada responden Lama bekerja 2-5 tahun memiliki nilai 57,67. didapatkan hasil mean empirik tertinggi terdapat pada kategori bekerja kurang dari dua tahun dengan nilai mean 59,51, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mahardika, Ingarianti dan Zulfiana (2022) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dan keseimbangan kerja-hidup dapat dipengaruhi oleh lama bekerja. Pekerja yang baru memulai karirnya cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik karena kurangnya stres dan tekanan yang signifikan dari pekerjaan dan mendukung terciptanya *work life balance*.

Pada penelitian ini terdapat responden penelitian yang terbagi menjadi dua kelompok, lajang dan sudah menikah. Pada kelompok lajang terdapat 184 responden (89,32%) dan pada kelompok menikah terdapat 22 responden (10,6%). mean empirik tertinggi untuk variabel *work life balance* berada pada responden yang telah menikah dengan nilai 59,63 sedangkan terendah berada pada responden lajang memiliki nilai 57,55. ini memiliki arti pekerja gig economy generasi Z yang telah menikah lebih dapat menemukan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhany (2013) menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik dapat diperoleh melalui keseimbangan keterlibatan, keseimbangan waktu, dan keseimbangan kepuasan. perawat wanita menikah mungkin telah menemukan keseimbangan yang lebih baik dalam aspek-aspek ini, sehingga meningkatkan mean empirik keseimbangan kerja-hidup mereka.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *work-life balance* pada generasi Z yang bekerja di sektor *gig economy* berada pada kategori sedang, yang berarti bahwa para pekerja mengalami keseimbangan yang cukup antara kehidupan kerja dan pribadi, namun belum mencapai tingkat optimal. Berdasarkan hasil analisis demografis: 1) Jenis kelamin tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam kategori *work-life balance*, meskipun responden perempuan memiliki nilai mean sedikit lebih tinggi dibandingkan laki-laki. 2) Jenis pekerjaan memberikan perbedaan yang lebih jelas, di mana pekerja *content creator* memiliki tingkat *work-life balance* tertinggi, sedangkan pekerja konstruksi dan perbaikan memiliki tingkat terendah. Hal ini menunjukkan bahwa kontrol atas waktu kerja dan sifat pekerjaan memengaruhi keseimbangan hidup. 3) Lama bekerja juga memengaruhi tingkat *work-life balance*. Responden yang baru bekerja (0–2 tahun) memiliki tingkat keseimbangan hidup yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang telah bekerja selama 2–5 tahun, kemungkinan karena beban kerja yang masih relatif ringan. 4) Status pernikahan menunjukkan bahwa responden yang telah menikah

memiliki tingkat work-life balance yang lebih tinggi dibandingkan yang lajang, yang dapat dikaitkan dengan dukungan emosional dan struktur kehidupan yang lebih stabil.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa work-life balance pada pekerja gig economy Gen Z dipengaruhi oleh sejumlah faktor demografis, terutama jenis pekerjaan, lama bekerja, dan status pernikahan. Temuan ini memberikan dasar bagi penyusunan kebijakan atau intervensi yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan kualitas hidup dan produktivitas pekerja muda di sektor ekonomi digital dan fleksibel ini.

REFERENSI

- Al-Jubari, I., Rahim, A., & Yusuf, M. (2021). Stress levels and social support access: A comparison between freelance and permanent employees. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(2), 145–158.
- Asghar, M. (2023). Kreativitas dan keseimbangan mental-emosional pada konten kreator. *Journal of Creative Work and Mental Health*, 8(2), 89–100.
- Astriani, D., & Muafi. (2023). The impact of flexible working arrangement on work-life balance, loyalty, and innovative work behavior. *Journal of Business and Management Research*, 11(2), 45-60. <https://doi.org/10.1007/s40685-021-00112>
- Azwar, S. (2018). *Psycho-test: Pengukuran, teknik dan aplikasi*. Penerbit Universitas
- Barhate, A., & Dirani, K. M. (2022). Generational workforce trends: Emerging perspectives on work, workplaces, and employment. *Journal of Human Resources*, 60(3), 467-485.
- Brotheim, S. (2014). The evolution of Generation Z: Technology, mindset, and values. *Journal of Contemporary Studies*, 15(2), 50-65.
- Chung, H., & Lippe, T. V. D. (2018). Flexible working, work-life balance, and support from family: Examining the interrelations. *Work and Family Journal*, 12(3), 289-306. <https://doi.org/10.1080/155629.2018.215>
- Commission, E. (2020). *The future of work: Work and social protection in the gig economy*. European Commission.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cutrona, C. E., & Russell, D. W. (1990). Type of social support and specific stress: Toward a theory of optimal matching. (pp. 319–366). Wiley
- Daskaputra, A. (2016). Dukungan sosial dan pengurangan kecemasan: Dampaknya terhadap kepuasan kerja pada pekerja yang menikah. *Jurnal Psikologi Industri*, 14(2), 98–110.
- Dahiya, R. (2023). Kontrol proyek dan work-life balance pada pekerja konten kreator. *Jurnal Ketenagakerjaan dan Inovasi*, 15(3), 120–132.
- De Stefano, V. (2016). The rise of the gig economy and implications for work and employment. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37(3), 471-507.

- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Deloitte. (2019). *Global Millennial Survey 2019: Reshaping work, life, and politics*. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com/>
- Deloitte. (2023). *Understanding Generation Z in the gig economy*. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com/>
- Diani, M., Suparno, A., Eryanto, R., & Nurjanah, S. (2024). The impact of flexible working arrangements on work-life balance in Indonesian companies. *Journal of Indonesian HRM*, 15(1), 23-39. <https://doi.org/10.1007/s10180-024>
- Fisher, G. G. (2001). Work/personal life integration: The role of work-personal life interference and work-personal life enhancement in predicting job and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 180-196. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1798>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/non-work interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Friedman, J. (2014). The challenges of work-life balance in the gig economy. *Journal of Social Issues*, 70(2), 371-388.
- Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Global Resources.