PENGARUH *FRIENDSHIP QUALITY* DAN *FLEXIBILITY TIME* TERHADAP DIMEDIASI OLEH *WORK LIFE BALANCE* PADA GENERASI Y

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen

Disusun Oleh :

Indah Riska Prihatini

NIM : 30402000446

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2023

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH *FRIENDSHIP QUALITY* DAN *FLEXIBILITY TIME* TERHADAP DIMEDIASI OLEH *WORK LIFE BALANCE* PADA GENERASI Y

Disusun Oleh :

Indah Riska Prihatini

NIM : 30402000446

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 24 Februari 2023

Pembimbing,

Digitally signed by Nurhidayati
Date: 2023.02.24 13:42:36 +07'00'

Nurhidayati, SE., M.Si.,Ph.D

NIK. 210499043

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH *FRIENDSHIP QUALITY* DAN *FLEXIBILITY TIME* TERHADAP DIMEDIASI OLEH *WORK LIFE BALANCE* PADA GENERASI Y

Disusun Oleh:
Indah Riska Prihatini
NIM : 30402000446

Telah dipertahankan di depan penguji skripsi
Pada tanggal, 02 Maret 2023
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing	Penguji
Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D	Dr.Budhi Cahyono, SE, M.Si
NIDN. 0630057201	NIDN. 0609116802

Dra. Hj. Endang Dwi Astuti

NIDN. 8946100020

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Tanggal 3 Maret 2023

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Lutfi Nurcholis, ST., SE, MM
NIDN. 0623036901

Semarang, 04 Maret 2023

Indah Riska Prihatini

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indah Riska Prihatini

NIM : 30402000446

Fakultas/Jurusan : Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan bahwa Skripsi/karya ilmiah saya yang berjudul "**PENGARUH *FRIENDSHIP QUALITY* DAN *FLEXIBILITY TIME* TERHADAP *HAPPINESS AT WORK* DIMEDIASI OLEH *WORK LIFE BALANCE* PADA GENERASI Y"** adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Semarang, 23 Januari 2023

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Nurhidayati, SE., M.Si., Ph.D

NIK. 210499043

Yang Menyatakan,

Indah Riska Prhatini

NIM. 30402000446

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat dan bimbingan-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan dengan judul "**Pengaruh *Friendship Quality* Dan *Flexibility Time* Terhadap Dimediasi Oleh *Work Life Balance* Pada Generasi Y"** dengan baik.

Penulisan karya ilmiah / skripsi ini disusun sebagai suatu syarat untuk mencapai kelulusan program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dimana aplikasinya dan cara penyelesaian diperoleh dari literatul penelitian yang sebelumnya dan kegiatan mencari sumber data di lapangan. Penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam proses penyelesaian Skripsi, namun penulis juga menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan baik dari segi isi maupun penulisan.

Tersusunnya laporan ini juga tidak terlepas dari bantuan dari berbagai pihak yang telah membantu dalam penyusunan laporan ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, tidak lupa Saya ucapkan "TERIMA KASIH SEBESAR-BESARNYA" kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa, Atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan laporan ini dengan lancar dan baik.
2. Ayah dan Ibu tercinta serta adik-adiku tersayang, yang telah mendukung dan mendoakan Saya dalam melakukan kegiatan penulisan Skripsi sehingga dapat berjalan dengan lancar.
3. Ibu Nurhidayati, SE.,M.Si.,Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan, serta

memberikan saran pada penulis dalam penyusunan Skripsi sehingga selesai dengan baik.

4. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyo, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan segenap ilmu pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih sangat jauh dari yang diharapkan serta tak luput dari kesalahan dan kekurangan sebagaimana hakiki manusia. Oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak akan sangat berguna bagi penulis dan semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Semarang, 28 Oktober 2022

Penulis

Indah Riska Prihatini

PENGARUH *FRIENDSHIP QUALITY* DAN *FLEXIBILITY TIME* TERHADAP *HAPPINESS AT WORK* DIMEDIASI OLEH *WORK LIFE BALANCE* PADA GENERASI Y

Indah Riska Prihatini

NIM : 30402000446

Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang
**Corresponding Author:*
Indahriska170@gmail.com

Abstrak

Kebahagiaan ditempat kerja (*Happiness at work*) merupakan perasaan positif yang dirasakan individu secara sadar untuk memberikan perhatian penuh pada pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga individu dapat meningkatkan kinerja dan potensinya secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *friendship quality* (X1) dan *flexibility time* (X2) terhadap *happiness at work* (Y) dimediasi oleh *work life balance* (Z) pada generasi Y. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh variabel yang akan diuji dengan subjek penelitian karyawan generasi Y (millenial) dengan kelahiran 1980-2000 yang bekerja lebih dari 6 bulan yang berjumlah 100 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan teknik analisis *Software smartPLS SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling.* Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan pada *friendship quality* (X1), *work life balance* (Z) terhadap *happiness at work* (Y). Akan tetapi dalam penelitian ini, terdapat variabel yang tidak berpengaruh dan tidak signifikan pada *flexibility time* (X2) terhadap *happiness at work* (Y). Serta terdapat pengaruh dan signifikan *work life balance* (Z) memediasi *friendship quality* (X1) dan *flexibility time* (X2) terhadap *happiness at work* (Y).

Kata Kunci : *friendship quality, flexibility time, happiness at work, work life balance.*

PENGARUH *FRIENDSHIP QUALITY* DAN *FLEXIBILITY TIME* TERHADAP *HAPPINESS AT WORK* DIMEDIASI OLEH *WORK LIFE BALANCE* PADA GENERASI Y

Indah Riska Prihatini

NIM : 30402000446

Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang
**Corresponding Author:*
Indahriska170@gmail.com

Abstract

Happiness At Work is a positive feeling felt by individuals consciously to give full attention to work and the work environment so that individuals can optimally improve their performance and potential. This study aims to determine the effect of friendship quality (X1) and flexibility time (X2) on happiness at work (Y) mediated by work life balance (Z) in generation Y. The method used is a quantitative approach to determine the effect of the variables to be tested by Y generation (millennial) employees born in 1980-2000 who worked more than 6 months totaled 100 respondents. The data collection technique used a questionnaire with the analysis technique of smartPLS SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling) Software. The results showed that there was a significant influence on friendship quality (X1), work life balance (Z) on happiness at work (Y). But in this study, there are variables that have no effect and are not significant on flexibility time (X2) on happiness at work (Y) and there is significant influence and work life balance (Z) mediating friendship quality (X1) and flexibility time (X2) on happiness at work (Y).

Keywords: friendship quality, flexibility time, happiness at work, work life balance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL..... i

HALAMAN PENGESAHAN..... ii

HALAMAN PERSETUJUAN..... iii

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH..... iv

HALAMAN PERNYATAAN..... vi

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH..... vii

KATA PENGANTAR..... viii

ABSTRAK..... .x

DAFTAR ISI..... xii

DAFTAR GAMBAR..... xvii

DAFTAR TABEL..... xviii

DAFTAR LAMPIRAN..... xix

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1 Latar Belakang Penelitian..... 1

1.2 Rumusan Masalah..... 9

1.3 Tujuan Penilitian..... 9

1.4 Manfaat Penelitian..... 10

1.4.1 Manfaat Teoritis..... 10

1.4.2 Manfaat Praktis..... 10

BAB II KAJIAN PUSTAKA..... 11

2.1Landasan Teori..... 11

2.1.1 Kebahagiaan di Tempat Kerja *()*..... *11*

2.1.1.A Faktor-Faktor 13

2.1.1.B Indikator 15

2.1.2 Kualitas Persahabatan (*Friendship Quality)*..... *17*

2.1.2.A Faktor-Faktor Kualitas Persahabatan (*Friendship Quality)*..... *19*

2.1.2.B Indikator Kualitas Persahabatan (*Friendship Quality)*..... *20*

2.1.3 Fleksibilitas Jam Kerja *(Flexibility Time)*..... *20*

2.1.3.A Faktor-Faktor Fleksibilitas Jam Kerja *(Flexibility Time)*..... *22*

2.1.3.B Indikator Fleksibilitas Jam Kerja *(Flexibility Time)*..... *24*

2.1.4 Keseimbangan Kehidupan Kerja *(Work Life Balance)*..... *24*

2.1.4.A Faktor-Faktor *Work Life Balance*..... *25*

2.1.4.B Indikator *Work Life Balance*..... *26*

2.2 **Pengembangan Model Empirik dan Hipotesis Penelitian**..... 27

2.2.1 Pengaruh *Friendship Quality* Terhadap *Work Life Balance*..... *27*

2.2.2 Pengaruh *Flexibility Time* Terhadap *Work Life Balance*..... *28*

2.2.3 Pengaruh *Friendship Quality* Terhadap *29*

2.2.4 Pengaruh *Flexibility Time* Terhadap *30*

2.2.5 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap *30*

2.3 Model Kerangka Pemikiran..... 31

BAB III METODE PENELITIAN..... 32

3.1 Jenis Penelitian..... 32

3.2 Populasi dan Sampel..... 32

3.2.1 Populasi..... 32

3.2.2 Sampel..... 33
3.3 Sumber dan Jenis Data..... 34
3.3.1 Sumber Data..... 34
3.3.2 Jenis Data..... 35
3.4 Metode Pengumpulan Data..... 35
3.5 Variabel dan Indikator..... 36
3.6 Teknik Analisis..... 39
3.6.1.Analisis Statitistik Deskriptif 39
3.6.2Evaluasi Model Pengukuran Outer Model/ Meassurement..... 40
3.6.2.1 Uji Validitas Konvergen (Convergent validity)..... 40
3.6.2.2 Uji Validitas Diskriminan (Discriminant validity)..... 40
3.6.2.3Uji Kolonearitas..... 41
3.6.2.5 Uji Reliabilitas..... 41
3.6.3 Evaluasi Model Pengukuran Inner Model / Structural..... 42
3.6.3.1 Analisis Koefisien Determinasi / R-Square (R^2) 42
3.6.3.2.Effect size /F square (F^2)..... 43
3.6.4. Uji Hipotesis (T)..... 43
3.6.4.1.Direct Effect Analysist (*Path Coefficient*)..... 44
3.6.4.2.Indirect Effect Analysist (Pengukur Variabel Mediasi)..... 44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 46
4.1 Gambaran umum objek penelitian / Responden..... 46
4.2.Profil Responden..... 46
4.3.Analisis Deskriptif..... 54

4.3.1.Friendship Quality 55
4.3.2.Flexibility Time 56
4.3.3.Happiness At Work 58
4.3.4.Work Life Balance 59
4.4.Evaluasi Model Pengukuran Outer Model/ Meassurement Analysist..... 60
4.4.1.Uji Validitas Konvergen (Convergent validity..... 60
4.4.2.Uji Validitas Diskriminan (Discriminant validity)..... 61
4.4.2.1.Nilai Average Variance Extracted (AVE).....62
4.4.2.2.Nilai Akar AVE (Fornel Larcker Criterion) 62
4.4.3.Uji Kolonearitas..... 63
4.4.4.Uji Reliabilitas..... 63
4.5.Evaluasi Model Pengukuran Inner Model / Structural.....64
4.5.1.Analisis Koefisien Determinasi / R-Square (R^2).....64
4.5.2.Effect size /F square (F^2).....65
4.6.Uji Hipotesis (T)..... 66
4.6.1.Direct Effect Analysist (Path Coefficient)..... 67
4.6.2.Indirect Effect Analysist (Pengukur Variabel Mediasi).....69
4.7.Pembahasan.....70
4.7.1.Pengaruh Friendship Quality Terhadap Work Life Balance.....70
4.7.2.Pengaruh Flexibility Time Terhadap Work Life Balance.....71
4.7.3.Pengaruh Friendship Quality Terhadap Happiness At Work.....72
4.7.4.Pengaruh Flexibility Time Terhadap Happiness At Wor.....73
4.7.5.Pengaruh Work Life Balance terhadap Happiness At Work.....74

4.7.6.Pengaruh Mediasi Work Life Balance terhadap Flexibility Time dan Happiness At Work 74

4.7.7.Pengaruh Mediasi Work Life Balance Terhadap Friendship Quality dan Happiness At Work 75

BAB V PENUTUP.....76

5.1. Kesimpulan..... 76

5.2. Implikasi Manajerial..... 78

5.3. Keterbatasan Penelitian 80

5.4. Agenda Penelitian Mendatang..... 80

DAFTAR PUSTAKA.....82

LAMPIRAN.....86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Model Kerangka Pemikiran.....31

Gambar 4.4.1 Diagram Uji Validitas Konvergen 61

Gambar 4.4.2.1 Tabel Uji Validitas Diskriminan (AVE) 62

Gambar 4.4.2.2 Tabel Uji Validitas Diskriminan (Nilai akar AVE) 62

Gambar 4.4.3 Tabel Uji Kolonearitas 63

Gambar 4.4.4 Tabel Uji Reliabilitas..... 63

Gambar 4.5.1 Tabel Analisis R-Square (R^2) 64

Gambar 4.5.1A Grafik Analisis R-Square (R^2) 65

Gambar 4.5.2 Grafik Analisis F-Square (F^2).....66

Gambar 4.6 Grafik Hasil Uji Hipotesis 67

Gambar 4.6.1 Tabel Hasil Direct Effect Analysist 67

Gambar 4.6.2 Tabel Hasil Indirect Effect Analysist 69

DAFTAR TABEL

Tabel 3.4 Skala *Likert* Peneliti..... 36

Tabel 3.5 Definisi Operasioal Variabel dan Indikator**..... 37**

Tabel 4.2.1 Jenis Kelamin Responden..... 47

Tabel 4.2.2 Usia Responden 47

Tabel 4.2.3 Pendidikan Terakhir Responden 49

Tabel 4.2.4 Status Responden 50

Tabel 4.2.5 Masa Kerja Responden 50

Tabel 4.2.6 Jabatan Responden 51

Tabel 4.2.7 Bidang Pekerjaan Responden 52

Tabel 4.2.8 Karakteristik FQ Responden 53

Tabel 4.3 Skala Interval 55

Tabel 4.3.1 Statistik Deskriptif Variabel Friendship Quality 55

Tabel 4.3.2 Statistik Deskriptif Variabel Flexibility Time 56

Tabel 4.3.3 Statistik Deskriptif Variabel Happiness At Work 58

Tabel 4.3.4 Statistik Deskriptif Variabel Work Life Balance 59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Kuesioner Penelitian.....86

Lampiran B. Surat Pengesahan Revisi Pra Skripsi.....96

Lampiran C. Tabel Hasil Analisis Deskriptif 97

Lampiran D. Hasil Uji Validitas Konvergen.....98

Lampiran E. Hasil Uji Validitas Diskriminan.....98

Lampiran F. Hasil Uji Kolonearitas.....99

Lampiran G. Hasil Uji Realibilitas.....99

Lampiran H. Hasil Uji R-Square.....99

Lampiran I. Hasil Uji F-Square.....100

Lampiran J. Hasil Uji Hipotesis (T).....100

Lembar K. Surat Pengesahan Revisi Skripsi.....102

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebahagiaan penting bagi hampir semua orang dan merupakan tujuan yang dihargai di beberapa masyarakat. Kebahagiaan di tempat kerja adalah perasaan positif yang dialami oleh orang-orang yang secara sadar memberikan perhatian penuh pada pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga orang dapat meningkatkan kinerja dan potensinya secara optimal (Wesarat, Sharif, & Majid, 2015). Organisasi harus mempertimbangkan kepuasan karyawan untuk mencapai tujuan bisnis. Dalam organisasi perlu dipertimbangkan kebahagian karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, tantangan dalam era revolusi industri 4 adalah percepatan perubahan teknologi yang berpengaruh dalam setiap kehidupan. Diperlukan kematangan strategi sekaligus kekuatan mental untuk dapat bersaing dalam kompetisi global. Oleh karena itu, ketika perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan membutuhkan kualitas Manajemen dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik. SDM yang baik merupakan karyawan yang memiliki kinerja maksimal sehingga produktivitas individu maupun perusahaan akan meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Robbins dan Judge (2008), menyatakan bahwa suatu keberhasilan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas membutuhkan keterlibatan karyawan. Dalam hal ini, organisasi perlu memahami karakteristik karyawan dengan melihat usia karyawan. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), usia kerja di Indonesia berkisar antara 15 hingga 64 tahun. Tahun 2018 mencakup empat generasi, yaitu *Baby Boomers* (1946-1964),

X (1965-1979), Y (1980-2000), Z (2000-2012). Menurut Annisa (2017), 32 persen tenaga kerja Indonesia didominasi oleh Y atau millennial talent. Generasi Y berkembang lebih agresif ke dunia kerja. Karena generasi ini memiliki nilai jual yang unik yaitu tumbuh dengan perkembangan teknologi radio dan fasih dalam berinternet dan media sosial. Menurut Tapscott (2009), karakteristik Generasi Y adalah keinginan akan kebebasan, adaptasi dengan caranya sendiri, kemampuan menerima kritik, senang bertemu, keinginan untuk bekerja sebagai tempat bermain, model komunikasi yang cepat dan kekuatan inovatif. Namun, Keser (2016) menemukan dalam penelitiannya bahwa karyawan Gen Y lebih bahagia daripada karyawan Gen X.

Kemudian, melihat karakteristik Gen Y, salah satu faktor dibalik kebahagiaan kerja Gen Y adalah kedekatan hubungan dengan rekan kerja, atau disebut kualitas pertemanan. Menurut Yohaness (2010), persahabatan di tempat kerja adalah suatu hubungan yang melibatkan pengetahuan, penghargaan dan kasih sayang terhadap rekan kerja. Persahabatan di tempat kerja adalah hubungan yang kooperatif dan saling mendukung antara dua atau lebih entitas sosial dengan rekan kerja. Selain itu, menurut Snow (2013), karyawan dengan karakteristik pertemanan yang signifikan lebih bahagia daripada mereka yang sendirian. Menurut Rachel Moririson (2007), kualitas persahabatan di tempat kerja adalah hubungan partisipatif yang mencerminkan sejauh mana teman menawarkan bantuan, penyegaran, berbagi informasi, dan penyelesaian banyak konflik yang muncul. Tidak seperti penelitian lain oleh Noid (2006), yang menemukan bahwa karyawan yang terlalu banyak bersosialisasi juga dapat merusak produktivitas, informasi

rahasia pribadi dan profesional dapat diterima secara negatif dan menjadi eksklusif, negatif, dan cenderung menguntungkan. Di sisi lain, menurut Bozkurt (2013), karyawan Gen Y mengembangkan rasa keterikatan pada produk dan ide, bukan pada tempat kerja atau pengembangan hubungan dekat antar karyawan. Komitmen dan tingkat persahabatan Generasi Y secara signifikan lebih rendah dibandingkan karyawan Generasi X, sehingga keseimbangan kehidupan kerja memiliki arti positif dalam penyelesaian konflik.

Selain itu, Faktor lain kebahagiaan Generasi Y adalah fleksibilitas jam kerja (flex time). Dengan perkembangan teknologi dan digital, sangat memungkinkan bagi pekerja untuk bekerja kapan saja, di mana saja, tidak perlu direncanakan dan tidak perlu dikerjakan di kantor, itulah ciri Generasi Y yang sangat dekat dengan Perkembangan teknologi. Fleksibilitas jam kerja (*flexitime)* secara umum dapat dikorelasikan dengan gaya hidup modern dimana seseorang tidak harus dibatasi pada periode atau waktu kerja tertentu dalam hal ruang dan waktu. Menurut Roy dan Konwari (2020), waktu yang fleksibel dianggap sebagai faktor kebahagiaan terpenting dalam kehidupan kerja. Akibatnya, 35 persen wanita dan 32 persen pria memiliki keinginan yang sama untuk pekerjaan yang fleksibel. Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa bekerja lima hari dalam seminggu meningkatkan kepuasan dan seringkali memberikan hasil yang lebih baik (Ojanen, 2009:162). Berbeda dengan studi Georgellis, Lange et al. (2012) menemukan bahwa orang yang bekerja berjam-jam mungkin tidak bahagia/puas dengan pekerjaannya. Demikian pula menurut Malviana (2019), waktu fleksibel dapat menyebabkan komunikasi dan kolaborasi yang buruk dengan rekan kerja dan

supervisor karena mereka memiliki jadwal individu yang berbeda. Jika waktu fleksibel tidak dikelola dengan baik dan hati-hati, dapat menyebabkan bumerang bagi karyawan itu sendiri dan perusahaan. Fleksibilitas jam kerja dapat dikorelasikan dengan gaya hidup modern dan memengaruhi karyawan.

Menurut Ranasinghe, keseimbangan kehidupan kerja itu sendiri merupakan menyeimbangkan prioritas dari pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja biasanya berarti fleksibilitas dalam jam kerja, kesejahteraan, keluarga, persahabatan, demografi, relokasi, waktu luang, dll. Menurut Riyadh (2017), *work-life balance* sangat penting karena kegagalan dalam *work-life balance* Menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, kurangnya kepuasan kerja, konflik antara pekerjaan dan keluarga dan kelelahan. Saat ini, banyak organisasi menerapkan kebijakan organisasi dan strategi SDM untuk membantu karyawan mereka mengurangi konflik dan menyeimbangkan bidang kehidupan. Sejak tahun 1970-an, semakin banyak perempuan memasuki pasar tenaga kerja dan jumlah keluarga multi-karir dengan mitra kerja meningkat (Sree, Jyothi, 2012). Hal ini bertujuan untuk menjaga keseimbangan kualitas dan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. *Work life balance* perlunya diterapkan dalam perusahaan dikarenakan berdampak pada *employer branding,* pengurangan tingkat *turnover,* komitmen karyawan, pengurangan stress kerja, berkurangnya kelelahan, dan meningkatnya kebahagiaan karena fisik dan mental yang lebih baik, serta meningkatnya kepuasan hidup.

Banyak faktor yang mempengaruhi mengapa perusahaan memilih work-life balance, salah satunya apakah generasi Y mendominasi perusahaan atau generasi

Milenial yang terkenal. Menurut Dannar (2013), generasi Y atau millenial adalah generasi yang lahir antara tahun 1980 hingga 2000. Dannar percaya bahwa yang mendominasi angkatan kerja mulai tahun 2002 dan akan terus berkembang di tahun 2022 adalah generasi Y (Hershatter & Epstein, 2010). Penerapan *work-life balance* dipandang penting terutama jika diberikan kepada anggota organisasi yang memiliki latar belakang milenial dan lebih memperhatikan *work-life balance* (Zemke, Raines, & Filipczak, 2000).

Bagi Generasi Y, pekerjaan harus sesuai dengan kehidupan mereka dan mereka menginginkan kehidupan dengan waktu yang cukup untuk keluarga dan teman serta waktu luang untuk aktivitas paruh waktu. Namun, dalam hal ini, Generasi Y juga dipaksa untuk mengekspresikan ide di tempat kerja. Kajian Chansa dan Fendy "Pengaruh *Quality Of Work Life* melalui *Work Life Happiness* sebagai mediator kerja bagi pekerja kantoran di masa pandemi COVID-19-2020 mengungkapkan bahwa quality of work life berpengaruh positif. konteks dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya: Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja. Ketika seseorang menemukan kepuasan, kenyamanan, dan kebahagiaan dalam pekerjaannya, mereka secara alami akan melakukan apa pun untuk melayani organisasi tempat mereka bekerja dengan sebaik-baiknya, melakukan tugas pekerjaan mereka sebaik mungkin. Bahkan, karyawan yang puas dan merasa senang di tempat kerja bersedia melakukan lebih dari tugas formal mereka.

Menurut survei Jobstreet.com Indonesia yang dilakukan pada Juni-Juli 2016, dari 27.000 responden, 33,4% responden adalah Generasi Y, berusia 22-26 tahun

serta memiliki pengalaman kerja 1-4 tahun tidak puas dengan pekerjaan. Dalam penelitian ini, terdapat tiga (3) faktor utama penyebab ketidakpuasan, antara lain kesempatan pengembangan karir yang terbatas, insentif yang tidak menarik dan gaya kepemimpinan yang otoriter (kaku).

Dalam hal ini, 6.000 responden menyatakan bahwa mereka tidak mempunyai relatif kesempatan buat pengembangan profesional karena menurut mereka ada berbagai tugas di tempat kerja yang tidak menambah pengalaman profesional mereka. Kemudian 6.200 responden menyatkan bahwa tingkat insentif berupa bonus kinerja tidak mencukupi karyawan Gen Y menjadi senang, karena imbalan perusahaan berupa bagi hasil tidak sebanding dengan pencapaian dan kesuksesan perusahaan. Selain itu, 5.500 responden menunjukkan bahwa kepemimpinan otoriter merupakan faktor ketidakpuasan kerja, karena manajer tidak percaya dan jarang mendelegasikan pekerjaan, membuat karyawan Gen Y menunggu pekerjaan, yang mencerminkan rendahnya kebanggaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa jika perusahaan gagal meningkatkan kesejahteraan karyawannya dengan memperhatikan sistem manajemen dan gaya manajemen, maka ketidakbahagiaan akan sulit diciptakan.

Studi Randstad lainnya (dilaporkan oleh Hypebae dan klip.com, 2022) mensurvei 35.000 karyawan di 34 pasar. Hingga 56% karyawan Gen Y berusia 25-34 tahun memprioritaskan gaya hidup dan kepuasan kerja, diikuti dengan nilai-nilai perusahaan. Prioritas lain untuk kepuasan kerja bagi karyawan Generasi Y adalah insentif dan tunjangan, fleksibilitas dalam hal lokasi dan jam kerja, serta keberadaan perusahaan yang menawarkan ruang untuk pembelajaran dan

pengembangan karir. Gaya hidup modern Generasi Y berkorelasi kuat dengan fleksibilitas jam kerja, yang berdampak signifikan pada work-life balance. Dalam hal ini, terdapat kesenjangan antara apa yang dibutuhkan karyawan & apa yg disediakan perusahaan. Untuk menghindari impak Resesi Hebat, manajer wajib penekanan dalam lebih berdasarkan honor & tunjangan karyawan. Namun, ini juga menaruh apa yang diperlukan generasi muda ketikasaat ini dan pada masa depan buat memaksimalkan kinerja karyawan & mencapai tujuan organisasi.

Sebuah studi Gallup menemukan bahwa 21% generasi milenial berganti pekerjaan dalam waktu kurang dari setahun. Jumlah ini tiga kali lipat lebih banyak dibandingkan generasi sebelumnya. Sebagai generasi yang selalu mencari tantangan baru, generasi milenial selalu terbuka dengan segala peluang karir baru. Rata-rata pekerja Gen Y hanya berencana bekerja selama 12 bulan ke depan. Ada dua faktor pendorong, semangat dan pencarian pengalaman baru. Dapat dipahami bahwa perilaku Generasi Y yang suka berganti pekerjaan mulai menjadi ancaman bagi manajemen talenta. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami perbedaan mendasar antara generasi milenial dengan generasi sebelumnya di tempat kerja. Ketika baby boomer dan Gen X bekerja untuk mendapatkan gaji dan mencapai stabilitas, itu berbeda dari Gen Y. Mereka bekerja menuju aktualisasi diri, yang menurut Abraham Maslow adalah puncak dari pemenuhan kebutuhan dasar manusia.

Bagi generasi Y lingkungan kerja yang berhubungan dengan orang lain di organisasi (atasan-rekan kerja) sangat penting dalam mempengaruhi . Bagi mereka seberat apapun pekerjaan yang dilakukan jika rekan kerja saling *support*

akan terasa ringan dan menyenangkan. Sebaliknya jika rekan kerja tidak *support* dimana atasan yang otoriter dan perfeksionis, serta rekan kerja yang saling berkompetisi maka akan terasa lebih lelah secara emosional; semangat kerja menurun; dapat mengakibatkan kualitas diri menurun; dan bahkan merasa tidak nyaman di tempat kerja. Hal ini karena berhubungan dengan karakteristik karyawan generasi Y yang menginginkan kebebasan, senang berkumpul dan lebih senang menganggap tempat kerja bermain. Oleh karena itu, memiliki hubungan kualitas persahabatan di tempat kerja sangat mempengaruhi kualitas . Ketika Generasi Y mempunyai hubungan yang kuat dengan rekan kerja, mereka memiliki perasaan positif, sehingga mereka ingin saling mendukung dan membantu baik di dalam maupun di luar pekerjaan, dalam hal ini berdampak positif pada kebahagiaan ditempat kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, hasil penelitian nampaknya bertentangan sehingga membuat penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut oleh peneliti sebelumnya untuk membuktikan pengaruh kualitas pertemanan dan waktu luang terhadap kepuasan kerja. Namun yang membedakan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel mediasi, work-life balance. Maka berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti judul tersebut "PENGARUH *FRIENDSHIP QUALITY* DAN *FLEXIBILITY TIME* TERHADAP DIMEDIASI OLEH *WORK LIFE BALANCE* PADA GENERASI Y"

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1) Bagaimana *friendship quality* mempengaruhi work-life balance?
2) Bagaimana *flexibility time* memengaruhi *work life balance*?
3) Bagaimana *work life balance* mempengaruhi ?
4) Bagaimana *friendship quality* mempengaruhi ?
5) Bagaimana *flexibility time* mempengaruhi ?
6) Bagaimana *work-life balance* mempengaruhi *friendship quality* terhadap ?
7) Bagaimana *work-life balance* dala mempengaruhi *flexibility time* terhadap ?

1.3. Tujuan Penelitian

Pada uraian latar belakang dan rumusan masalah, oleh karena itu tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1) Menjelaskan dan menganalisis *friendship Quality* pada *work life balance*.
2) Menjelaskan dan menganalisis pengaruh *flexibility time* pada *work life balance*.
3) Menjelaskan dan menganalisis pengaruh *work life balance* pada *happiness ata work*
4) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *friendship Quality* pada .
5) Menjelaskan dan menganalisis pengaruh *flexibility time* pada .

6) Menjelaskan dan menganalisis pengaruh *work life balance* memediasi *friendship Quality* pada .

7) Menjelaskan dan menganalisis pengaruh *work life balance* memediasi *flexibility time* pada .

1.4 Manfaat Penelitian

Pada uraian tujuan penelitian di atas, diharapkan penelitian ini misalnya.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dalam penelitian, tujuannya adalah untuk memberikan kontribusi dalam pengendalian dan pengembangan lebih lanjut manajemen sumber daya manusia, khususnya penelitian SDM tentang dampak kualitas persahabatan dan fleksibilitas pada kehidupan kerja yang dimediasi oleh work-life balance Generasi Y.

1.4.2 Manfaat Praktis

Pada karyawan generasi Y diharapkan pada penelitian dapat menjadi tolak ukur antara persahabatan dan fleksibilitan jam kerja dengan menyeimbangkan kehidupan kerja, sehingga mendapat kan kebhagiaan di tempat kerja dengan menghasilkan produktivitas yang optimal. Selain itu, diharapkan dapat menjadi sumber referensi, informasi, serta menjadi bahan pertimbangan dalam mengkaji tentang variabel terkait dengan hal yang dikaji.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kebahagiaan Di Tempat Kerja ()

Kebahagiaan implisit adalah suasana hati yang positif tentang masa kini dan prospek masa depannya. Pada penelitian Martin Seligman menegaskan bahwa "Pencari kesenangan hanya bisa mendapatkan keuntungan dari kebahagiaan sementara dan tidak bertanggung jawab atas arti sebenarnya dari kebahagiaan" (Akhor, 2010). Setiap orang memiliki keinginan untuk hidup bahagia dunia dan akhirat, namun keinginan tersebut harus diimbangi dengan usaha. Menurut Elfida (2008), agar orang bekerja keras untuk mencapai kebahagiaan itu, upaya antara individu dan orang lain harus selaras dengan apa yang ingin dicapai.

Berdasarkan pendapat Seligman (2005), di dalam kebahagiaan biasanya mengacu pada perasaan yang baik dan tindakan positif dimana dialami dan disukai setiap orang. Orang dengan kepuasan tinggi merasa puas dengan kehidupan seperti pekerjaan, pernikahan, persahabatan dan aspek lainnya (Elfida, 2008). Dalam hal ini, ukuran kebahagiaan antar individu sangat relatif, sehingga kebahagiaan satu orang tidak bisa dibandingkan dengan besarnya kebahagiaan orang lain.

Kebahagiaan tidak hanya terlihat pada materi saja, namun kebahagiaan terlihat pada kepuasan dalam melakukan sesuatu. Bekerja bukan hanya sarana untuk menghasilkan uang, itu juga merupakan tanda bahwa individu dihargai dan dibutuhkan, dan bahwa orang dapat melakukan sesuatu untuk membantu

pekerjaan membawa makna baru dalam hidup mereka. Dalam pernyataan Lopez dan Synder (2007), ada tiga konsep kerja diantaranya kerja yang terfokus untuk bisnis, sebagai karir dan sebagai vokasi untuk pengembangan diri. HAW juga didukung oleh model konseptual dari Warr (2013), yang menunjukkan bahwa kebahagiaan tidak hanya bergantung pada karakteristik pekerjaan (kepuasan kerja), tetapi juga pada proses mental dalam diri seseorang (komitmen) dan komitmen afektif organisasi (Fisher, 2010).

Sedangkan kebahagiaan di tempat kerja sangat berpengaruh untuk karyawan dikarenakan orang yang bahagia dalam bekerja mempunyai emosi positif yang menciptakan kepuasan, produktifitas serta mampu beradaptasi untuk menghasilkan SDM yang berkualitas (Ningsih, 2013). Selain itu, *happiness ata work* adalah perasaan yang berpengaruh positif harus diketahui, dikendalikan, dan dipengaruhi oleh individu untuk memaksimalkan kinerja dan mencapai kepuasan pribadi (Pryce dan Jones, 2010).

Mengingat efek positif dari kepuasan kerja karyawan, diharapkan lembaga dapat meningkatkan kepuasan kerja individu baik dari segi kesejahteraan dan fleksibilitas kerja.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa *happines at work* merupakan keadaan emosi dan tindakan positif dimana dialami oleh seseorang secara subyektif ketika mengevaluasi apakah mereka bahagia di tempat kerja.

2.1.1.A Faktor-Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja *(Happines at work)*

Untuk meningkatkan kepuasan pribadi dalam bekerja, dapat diketahui beberapa faktor untuk membuat seorang bahagia di tempat kerja. Menurut Carr (2004), faktor kebahagiaan ditempat kerja yaitut:

1) Kepribadian
2) Budaya
3) Pernikahan
4) Dukungan sosial
5) Persahabatan
6) Kesehatan
7) Agama dan Spiritual
8) Kerja Sama

Terdapat pendapat lain menurut Roy dan Konwar (2020) terdapat 2 faktor sebgai berikut :

1. Faktor Individu

1) Kebermakna Pekerjaan, dimana memberikan esensi terhadap apa yang dilakukan dan yang membawa rasa kepuasaan dalam hidup kita.

2) Hubungan dengan Rekan Kerja / Persahabatan, dimana karyawan yang memiliki persahabatan yang bermakna lebih bahagia dari pada mereka yang sendirian, dan bagian tersendiri dari

lingkungan kerja sehingga memiliki pengaruh positif dalam tingkat kepuasan kerja.

3) Pengakuan, dimana untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan dianggapa aspek yang paling signifikan di antara penghargaan *non-financial* untuk kebahagaiaan karyawan.

4) Keseimban Kehidupan Kerja, dimana kondisi seseorang yang mengelola konflik nyata atau potensial antara tuntutan yang berbeda pada waktu dan energinya dengan cara yang memenuhi kebutuhannya untuk kesejahteraan dan pemenuhan diri. Keseimbangan membuat karyawan maupun dalam kehidupan pribadi

2. Faktor Organisasi

1) Kompensasi dan Imbalan, dimana menunjukkan kepuasan kerja lebih meningkat serta kebahagiaan pekerja secara keseluruhan, serta sebagai strategi mempertahankan karyawan.

2) Fleksibilitas Jam Kerja, dimana aspek terpenting dalam kebahagiaan di tempat kerja karena karyawan baik wanita atau pria mempunyai keinginan yang sama, dan hal ini membantu untuk meningkatkan produktivitas.

3) Lingkungan kerja, dimana lingkungan yang ramah dan kooperatif, serta perasaan bahwa organisasi adalah rumah kedua bagi karyawan merupakan hal penting untuk mendorong motivasi dan kebahagiaan karyawaan sebagaimana SDM yang produktif.

4) Hubungan Atasan-Bawahan, dimana hubungan penting yang berpengaruh terhadap , dikarenakan pandangan karyawan tentang organisasi sangat berkaitan dengan atasan.

Selain itu menurut Diener (2008), faktor pada generasi Y ada 4, antara lain :

1. Organisasi
2. Individu
3. Rekan Kerja
4. Keluarga

2.1.1.B Indikator Kebahagiaan Di Tempat Kerja *(Happines at work)*

Dalam penelitian Siska dan Ami (2014), faktor yang mempengaruhi ada 4 sebagai berikut :

1. Hubungan yang positif Antar Pribadi. Menurut Fisher 2010 (dalam Titis dan Harry, 2022), hubungan interpersonal adalah interaksi dan keharmonisan dengan atasan dan teman terdekat di tempat kerja. Hubungan interpersonal yang positif merupakan suatu hubungan antara setiap orang , bukan hanya kegiatan yang mengarah pada hasil yang lebih produktif, konstruktif, serta memuaskan (Maryanto, 2010).
2. Prestasi , dimana sebuah pencapaian kerja dari sebuah usaha kerja yang maksimal, seperti pekerjaan diselesaikan tepat waktu dan pekerjaan yang sesuai sehingga penuh makna. Menurut pendapat Ruvendi (2005), prestasi hanya dapat

dicapai dengan mengerahkan seluruh daya, kemampuan dan usaha yang dilakukan sehingga pada saat tercapai maka timbul kepuasan kerja.

3. Lingkungan Kerja Fisik, dimana seperti sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mencegah mereka melakukan tugas yang membutuhkan peralatan kerja yang layak, seperti penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan dan kebersihan.

4. Kompensasi, dimana sesuatu yang diterima sebagai balas jasa terhadap pekerjaan yang dilakukan sebagai strategi mempertahankan karyawan, kompensasi tidak hanya gaji melainkan ada insentif (Alhempi, 2012).

Kemudian dalam penelitian lain menurut Salas-Vallina (2017), faktor yang mempengaruhi ada 3 sebagai berikut :

1. *Engagement* (Keterlibatan), yaitu perasaan khusus energi dan motivasi yang terkait dengan sensasi dan gairan di tempat kerja dimana bertujuan untuk menangkap antusiasme, gairah, sensasi di tempat kerja, dan kondisi mental positif yang terkait dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan.

2. *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja), sebagai keadaan emosional positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Locke, 1976) dan bertujuan untuk mengevaluasi kondisi kerja.

3. *Affective Organisational Commitment* (Komitmen Organisasi Afektif), dimana merupakam cakupan seluruh organisasi, pengukuran keterikatan pada organisasi, evaluasi keuangan atas kepemilikan organisasi dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi

2.1.2 Kualitas Persahabatan *(Friendship Quality)*

Sebagian besar kebahagiaan Generasi Y didasarkan pada hubungan dekat dengan baik. Millenial seringkali merasa tidak nyaman tanpa teman dan merasa bahwa tanpa teman tidak ada yang mendukung mereka melalui pasang surut kehidupan mereka. Beberapa studi empiris mengklaim bahwa persahabatan memengaruhi kesejahteraan dan psikologi manusia (Lucas & Dyrenforth, 2014).

Menurut Huang (dalam Phathara et al, 2014), persahabatan didefinisikan sebagai hubungan dekat antar teman. Orang mengungkapkan persahabatan mereka melalui perasaan dan perilaku (Huang, 2008; Spencer, 2012). Menurut Hartup dan Stevens (Caroline, 2017), menunjukkan sahabat merupakan sumber daya kognitif serta efektif untuk meningkatkan *person value* dan kesejahteraan.

Menurut Demir, Ozdemir & Weitekamp (Caroline, 2017), kualitas persahabatan dianggap sebagai sumber kebahagiaan individu yang penting. Orang merasa bahagia dan terjadi kepuasaan kebahagiaan ketika mereka mempunyai persahabata yang berkualitas. Dapat dilihat ketika terjadi interaksi sebuah hubungan yang berkualitas dalam menjaga silaturahmi dapat disebut dengan kualitas persahabatan.

Persahabatan di tempat kerja berarti persahabatan seorang individu dengan rekan-rekannya, bawahan dan atasannya. Kualitas persahabatan di tempat kerja memiliki dampak positif pada produktivitas organisasi dan sikap kerja karyawan terhadap pekerjaan mereka (Song, 2005). Menurut Stephanie Amour penulis artikel USA Today (dalam Yohanes, 2010) , dengan judul "Friendship and Work : A god or bad partnership", menyatakan bahwa kualitas persahabatan dalam pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukan pentingnya kualitas persahabatan dengan rekan kerja dengan keadaan sekarang di dunia bisnis yang banyaknya persaingan. Tentu saja situasi ini dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan di lingkungan kerja, sehingga meminimalisir tekanan yang ditimbulkan dari rekan kerja.

Menurut Rachel Moririson (2007), kualitas persahabatan di tempat kerja adalah hubungan partisipatif yang mencerminkan sejauh mana teman menawarkan bantuan, penyegaran, berbagi informasi, dan penyelesaian banyak konflik yang muncul. yang dapat mempengaruhi kenyamanan lingkungan kerja dan mengurangi stres kerja. Selain itu, menurut Yohaness (2010), kualitas pertemanan di tempat kerja adalah hubungan yang melibatkan pengetahuan, penghargaan dan kecintaan terhadap rekan kerja.

Berdasarkan uraian pendapat beberapa ahli yang berbeda, dapat disimpulkan bahwa kualitas persahabatan (friendship quality) di tempat kerja adalah hubungan yang kooperatif dan saling mendukung antara dua unit sosial atau lebih dengan rekan kerja, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan mengurangi tekanan stress di tempat kerja.

2.1.2.A Faktor-Faktor Kualitas Persahabatan *(Friendship Quality)* di Tempat Kerja

Untuk mengetahui terjadinya kualitas persahabatan di tempat kerja,harus mengetahui faktor yang mempengaruhinya. Menurut Ayu (2014), terdapat 5 faktor diantaranya :

1. UTILITY, dimana seseorang memiliki bakat, kemampuan atau sesuatu yang dapat membantu kita mencapai tujuan dan keinginan kita.
2. AFFIRMATION, dimana seseorang dapat mengkonfirmasi (memvalidasi) nilai-nilai pribadi dan kualitas pribadi kita. Contoh: Kita akan cenderung berteman dengan orang yang mengapresiasi, menghargai, dan melihat usaha, kemampuan, atau bahkan hal sepele seperti selera humor kita.
3. EGO SUPPORT, dimana seseorang bertindak sebagai pendukung mendorong dan membantu kita. Contoh: Membangun hubungan pertemanan dengan orang yang bisa melihat bahwa kita berharga dan kompeten.
4. STIMULASI, dimana seseorang membawa dan menginspirasi kita pada hal-hal baru (*new idea*), memperlihatkan dari sudut pandang yang berbeda dan dapat membantu kita memperluas wawasan dan pengetahuan kita. Contoh: Berteman dengan orang yang akan mengenalkan kita dengan orang-orang baru, kebudayaan, isu, dan bahkan pengalaman baru.

5. SECURITY, dimana individu tidak melakukan sesuatu dimana merugikan seseorang atau menonjolkan kekurangan atau kelemahan kita. Contoh: Berteman dengan orang yang sekiranya tidak akan membuat khawatir bahwa dia akan mengkhianati atau membicarakan hal negatif tentang kita dibelakang

2.1.2.B Indikator Kualitas Persahabatan *(Friendship Quality)*

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Herlina dan Riris (2018), terdapat 3 indikator dalam *Friendship Quality:*

1. *Intimacy*, diartikan sebagai kedekatan yang menimbulkan pengungkapan diri atau berbagi pemikiran-pemikiran pribadi.
2. *Mutual Trust*, diartikan sebagai individu-individu yang membentuk suatu keterikatan atas dasar saling kepeercayaan.
3. *Sympathy*, diartikan sebagai ungkapan perasaan iba dan turut prihatin atas hal-hal yang tidak menyenangka yang terjadi pada orang lain.

2.1.3 Fleksibilitas Jam Kerja *(Flexibility Time)*

Menurut KBBI, fleksibilitas itu sendiri adalah penyesuaian diri yang sederhana dan cepat; Fleksibilitas; dan kecanggungan. Di era globalisasi, digitalisasi dan perubahan nilai yang mengarah pada kebutuhan jam kerja yang fleksibel, kerja akhir pekan dan lembur memungkinkan organisasi dan karyawan untuk bekerja kapan saja. Menurut Wework (dalam Algonz, 2020), fleksibilitas tempat kerja berarti seseorang dapat dengan cepat beradaptasi dengan keadaan baru. Karyawan yang fleksibel dapat mengubah rencana mereka untuk mengatasi hambatan tak terduga dengan cepat.

Flexibility time yang beriorientasi pada individu meningkatkan kemampuan yang dirasakan karyawan untuk mengontrol batas-batas antara pekerjaan dengan peran kehidupan mereka (Anne dan Nicola, 2020). Sebaliknya, *flextime* yang beriorientasi pada organisasi membatasi kontrol waktu pekerjaan karyawan dengan kehidupan pribadi karyawan.

Secara umum definisi fleksibilitas jam kerja *(flexibility time),* yaitu dikorelasikan dengan gaya hidup modern, di mana seseorang tidak perlu terjebak dalam ruang dan waktu untuk rentang waktu atau jam kerja tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2017), pengertian waktu fleksibel (*flextime)* adalah aturan perusahaan yang memperbolehkan pekerja dalam mengambil shift jam kerjanya yang diterapkan oleh perusahaan serta mereka bisa mengambil waktu untuk beribadah serta beristirahat.

Menurut Bal dan De Lange (2014), *flexible working arragement* (pengaturan kerja yang fleksibel) adalah saat karyawan mempunyai peluang untuk menentukan saat kapan, bekerja dimana, dana waktunya berapa lama untuk berpartisipasi pada pekerjaan yang ditugaskan. Dalam hal ini juga mempengaruhi struktur pekerjaan, secara teratur mengubah waktu atau tempat pekerjaan sampai selesai. Berdasarkan aspek desain kerja fleksibel menurut Selby dan Wilson (2003), terdapat waktu fleksibel dan pembagian kerja. Dimana *flextime* merupakan sebuah pengaturan atau kebijakan yang dimiliki karyawan untuk memilih jadwal dan durasi jam kerja. Sedangkan pembagian kerja merupakan pengaturan yang dimana karyawan dapat bertukar jam kerja dengan tidak mengurangi kesempatan cuti atau libur.

Berdasarakan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, *Flexibility Time* adalah waktu jam kerja yang dapat dipilih oleh karyawan dengan peraturan tertentu yang dimana karyawan tidak terjebak dalam rentang waktu dan tempat.

2.1.3.A. Faktor-Faktor *Flexibility Time*

Menurut Soulo (2019), sebelum membuat kebijakan *flexibility time* perlu dipertimbangkan faktornya dari 2 sudut antara lain :

1. Dari Segi Perusahaan

1) Data Demografi, secara umum diterapkan pada karyawan millenial, X, dan ibu pekerja. SPada saat yang sama, baby boomer tidak menyukai waktu fleksibel karena mereka melihatnya sebagai hadiah dan cara sosial untuk masuk ke kantor.

2) Jenis pekerjaan, dimana tidak semua jenis pekerjaan dengan jam dan lokasi yang fleksibel dapat diterapkan.

3) Jarak antara tempat tinggal pekerja dengan tempat kerja, dimana waktu fleksibel dapat diterapkan jika jarak dan waktu tempuh dianggap jauh dan membutuhkan biaya dan waktu yang lebih banyak.

4) Komunikasi *Team Work* dan *Engagement* , dimana perlu dipertimbangkan mengenai komunikasi antara karyawan dan atasan dengan perusahaan yang akan terjalin. Dikarenakan secanggihnya teknologi tidak akan dapat menggantikan *chemistry* ketika komunikasi secara langsung.

5) Waktu yang Dipilih Karyawan, hal ini perlu dipertimbangkan dan dianalisis oleh atasan agar dapat berkomitmen dalam melaksanakan pekerjaan dimana dan kapan saja.

2. Dari Segi Individu/Karyawan

1) Hubungan Kerja, dimana perusahaan yang telah memperkenalkan fleksibilitas kerja menawarkan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) kepada karyawan baru dan karyawan perlu mengetahui jenis-jenis PKWT. Menurut UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2013, PKWT terbagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

A) PKWT bersifat sementara, yaitu. H. Pekerja dipekerjakan untuk waktu terbatas serta berakhirnya jalinan kerja pada saat ikatan kontrak berakhir.

B) PKWT, yang didasarkan pada pelaksanaan pekerjaan tertentu, yaitu perjanjian bersama yang khusus, tetap, berlaku selamanya, atau sementara. PKWT kemudian dibagi lagi menjadi beberapa, antara lain: Mobil untuk penggunaan harian sesekali;

- PKWT untuk pekerjaan musiman;
- PKWT untuk pekerjaan yang bersifat satu kali/ sementara;
- PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru

2) Upah, dimana petugas PKWT harus mengetahui secara pasti upah yang dibayarkan, baik per jam, harian, mingguan, bulanan atau setelah menyelesaikan tahapan pekerjaan.

3) Hak-Hak Lain Pekerja, dimana perlu mempertimbangkan pula mengenai cuti, THR, program Jamkes, dll.

4) Waktu Kerja, dimana harus mengetahui waktu kerja yang jelas dari pihak perusahaan agar terjadi komitmen.

2.1.3.B. Indikator *Flexibility Time*

Untuk mengukur *Flexibility Time* perlu mengetahui fleksibilitas dalam penjadwalan. Menurut Carlson, dkk (2010) berpendapat bahwa fleksibilitas penjadwalan merupakan suatu tata aturan kerja yang fleksibel dimana pilihan *place working* serta jam kerja, baik formal maupun informal, dapat difasilitasi bagi karyawan melalui beberapa kebijakan. Praktik-praktik ini meliputi:

1. Lamanya bekerja *(duration flexibility)*, yaitu fleksibilitas untuk mengatur durasi waktu kerja.
2. Kapan Kerja *(timing flexibility),* yaitu flesibelitas untuk menentukan jadwal waktu kerja
3. Dimana *(place flexibility)* bekerja, yaitu fleksibilitas untuk menentukan dimana termpat kerja untuk bekerja.

2.1.4 Keseimbangan Kehidupan Kerja *(Work Life Balance)*

Keseimbangan kehidupan kerja biasanya mengacu pada fleksibilitas dalam hal jam kerja, kesejahteraan, keluarga, persahabatan, demografi, waktu luang, imigrasi, dll. Menurut Riyadh (2017), work-life balance sangat penting karena mencapai work-life. keseimbangan mengarah pada keseimbangan kehidupan kerja yang buruk, konflik, kelelahan, kepuasan kerja dan karyawan, dan kebahagiaan di antara karyawan.

Dalam dunia bisnis, sudah banyak perusahaan menarapkan kebijakan organisasi dan strategi SDM untuk menyeimbangkan kehidupan kerja karyawan. Menurut Frone dan Hunt (2007), terdapat konsekuensi postif dari penerapan *work life balance* yaitu *employee branding,* penguranga tingkat turnover, berkurangnya stress kerja; kecemasan dan depresi, meningkatnya komitmen karyawan; kesehata fisik dan mental, dan lebih banyak kepuasan hidup.

Work life balance penting diterapkan karena berdasarkan status karyawan di luar perusahaan yang memiliki peran lain perlu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal tersebut tentunya sangat sulit untuk mengalokaikan jam yang sama untuk bekerja dan kehidupan keluarga / pribadi. Akan tetapi, istilah *work life balance* mengacu pada "pencapaian dan kenikmatan yang bermakma di maing-masing dari emoat kuadaran yakni *life work, family, friends and self"* (Sree dan Jyothi, 2012).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa *Work Life Balance* merupakan suatu kondisi seseorang mampu mengalokasi waktunya untuk berbagi peran dalam tanggungjawab pekerjaan maupun kehidupan pribadinya seperti keluarga dan waktu luang untuk bersosial, sehingga tidak menimbulkan stress, kecemasan, dan dampak lainnya.

2.1.4.A. Faktor-Faktor Keseimbangan Kehidupan Kerja *(Work Life Balance)*

Berdasarkan pendapat Schabraq (Riyadh 2017), terdapat empat faktor antara lain:

1. Karakteristik kepribadian dengan hubungan antara jenis keterikatan (bonding) yang dialami orang saat muda dan keseimbangan kehidupan kerja. Ini memiliki implikasi penting bagi kehidupan di tempat kerja dan di luar pekerjaan. Contohnya : Individu dengan s*ecure attachment* cenderung mengalami *spillover effect positif* dibandingkan dengan *insecure attachmen*t.
2. Karakteristik keluarga yang berperan penting dalam menentukan ada tidaknya konflik kehidupan kerja. Contohnya : Masalah peran dan ambiguitas peran dalam keluarga yang dapat mempengaruhi *work-life balance*.
3. Karakteristik pekerjaan jika ada beban kerja; model kerja; dan waktu yang dihabiskan di tempat kerja dapat menimbulkan konflik baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

1. Sikap , yaitu evaluasi terhadap berbagai aspek dunia sosial. Sikap memiliki komponen seperti pengetahuan, perasaan dan kecenderungan tindakan.

2.1.4.B Indikator Keseimbangan Kehidupan Kerja *(Work Life Balance)*

Berdasarkan pendapat Hudson (dalam Riadi, 2017), terdapat 3 aspek dalam mengukur keseimbangan kehidupan kerja antara lain :

1. *Time Balance* (KeseimbanganWaktu), yaitu mengacu pada kesetaraaan antara waktu seseorang dalam pekerjaan dengan keluarga ataupun kehidupan pribadi yang lain.

2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan), yaitu mengacu pada sebuah pekerjaan dengan peran keluarga dimana terjadi kesertaaraan psikologis yang seimbang.

3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan) yaitu tingkat kepuasan seseorang dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi secara seimbang dengan atas dasar kenyamanan.

2.2 Pengembangan Model Empirik dan Hipotesis Penelitian

2.2.1. Pengaruh *Friendship Quality* Terhadap *Work Life Balance*

Generasi Y memiliki salah satu karakter menginginkan kedekatan yang lebih terhadap atasan dan juga rekan kerja mereka (*friendship quality*). Penelitian oleh **Zemke, Raines, dan Filipczak, (2000),** Penerapan *work life balance* dinilai penting dan signifikan positif, terlebih apabila diberikan kepada anggota organisasi dengan latar belakang generasi millennial yang pada dasarnya memiliki hubungan dekat dengan rekan kerja (*friendship quality*), dimana mereka memiliki perhatian lebih terhadap keseimbangan dalam pekerjaan dan hubungan dekat dengan rekan kerja

Penelitian lain oleh **Bozkurt (2013)**, menyatakan bahwa karyawan Gen Y mengembangkan rasa komitmen terhadap produk dan ide bukan untuk tempat kerja atau pembangunan hubungan dekat sesama karyawan. Tingkat komitmen dan hubungan persahabatan Gen Y secara signifikan lebih rendah daripada karyawan Gen X, oleh karena itu *work life balance* bersignifikan positif untuk menyelesaikan konflik tersebut. Selain itu, penelitian oleh

Song (2005) dampak kualitas persahabatan di tempat kerja memiliki dampak positif pada produktivitas organisasi dan sikap kerja karyawan terhadap pekerjaan mereka apabila ada keseimbangan hidup dengan kehidupan pribadi.

Berdasasarkan uraian tersebut, peneliti mendapatkan hipootesis sebagai berikut :

H_1 : *Friendship Quality* berpengaruh signifikan positif terhadap *Work Life Balance*

2.2.2. Pengaruh *Flexibility Time* Terhadap *Work Life Balance*

Berdasarkan penelitian **Hofacker dan Konigm (pada Calvin, 2018)**, pemberian *flexibility time* kepada karyawan tentu akan meningkatkan rasa tanggungjawab dan *work life balance* dari anggota organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian **Anne dan Nicola (2020)**, menyatakan aspek penting *work life balance* yang baik adalah waktu untuk kehidupan pribadi, yang dimana waktu ini ditentukan oleh *flexibility time.* Jika karyawan dapat memutuskan kapan dan berapa lama mereka bekerja, mereka memiliki kendali atas waktu kerja mereka.

Beberapa penelitian seperti **Njip (2012)** telah menunjukan bahwa *flexibility time* yang berorientasi pada karyawan dapat memiliki efek positif pada *work life balance.* Hal ini dikarenakan secara positif terkait dengan kemampuan untuk mememnuhi persyaratan peran yang berbeda.

Berdasasarkan uraian tersebut, peneliti mendapatkan hipootesis sebagai berikut :

H_2: *Flexibility Time* berpengaruh signifikan positif terhadap *Work Life Balance*

2.2.3. Pengaruh *Friendship Quality* Terhadap H*appiness At Work*

Terdapat ciri-ciri yang mencerminkan kebahagiaan yaitu *connection*, dimana remaja merasa bahagia karena memiliki hubungan yang baik dengan pengasuh terdekatnya, seperti orang tua, sahabat, sahabat, karena melalui kedekatan tersebut remaja mendapatkan dukungan, kepercayaan dan keamanan emosional.

Menurut Snow (2013) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kualitas persahabatan yang bermakna di tempat kerja lebih bahagia dari pada mereka yang sendirian. Berdasarkan penelitian **Roy dan Konwar (2020)**, kualitas persahabatan di tempat kerja dengan rekan kerja berpengaruh positif pada semangat dan ttingkat kepuasan individu, sehingga persahabatan memiliki efek penting pada kebahagiaan yang dirasakan di tempat kerja.

Berdasarkan penelitian **Bader (dalam Wesarat dan Mohmad, 2015**) menyatakan bahwa, *friendship quality* yang positif tidak hanya mempengaruhi akan tetapi juga mempengaruhi produktivitas. Penelitian lain oleh **Simon dan Judge (2010)** menunjukan bahwa, orang-orang yang memiliki persahabatan yang signifikan mungkin lebih bahagia karena teman baik bersedia berperilaku positif satu sama lain. Perlu ditegaskan kembali bahwa karyawan yang bahagia kebanyakan adalah orang-orang yang mudah bergaul dengan memiliki banyak teman **(Ganser, 2012).**

Berdasasarkan uraian tersebut, peneliti mendapatkan hipootesis sebagai berikut :

H_3: *Friendship Quality* berpengaruh signifikan positif terhadap

2.2.4. Pengaruh *Flexibility Time* Terhadap

Hasil penelitian menurut **Roy dan Konwar (2020),** *flexibility time* lebih disukai sebagai aspek terpenting dari kebahagian tempat kerja *()* dengan data 35% wanita dan 32% pria memiliki tingkat keinginan yang sama untuk bekerja secara fleksibel. Karyawan wanita dan pria pada generasi Y memiliki tingkat keinginan yang sama untuk bekerja secara fleksibel. Mengingat karyawan generasi Y memiliki karakter yang dapat bekerja dimana saja dan lebih cepat memahami teknologi.

Selain itu, penelitian lain membuktikan bahwa lima hari kerja dalam seminggu meningkatkan kebahagiaan dan sering mengarah pada hasil yang lebih baik juga **(Ojanen, 2009:162)**.

Berdasasarkan uraian tersebut, peneliti mendapatkan hipootesis sebagai berikut :

H_4 : *Flexibility Time* berpengaruh signifikan positif terhadap

2.2.5. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Happiness At Work*

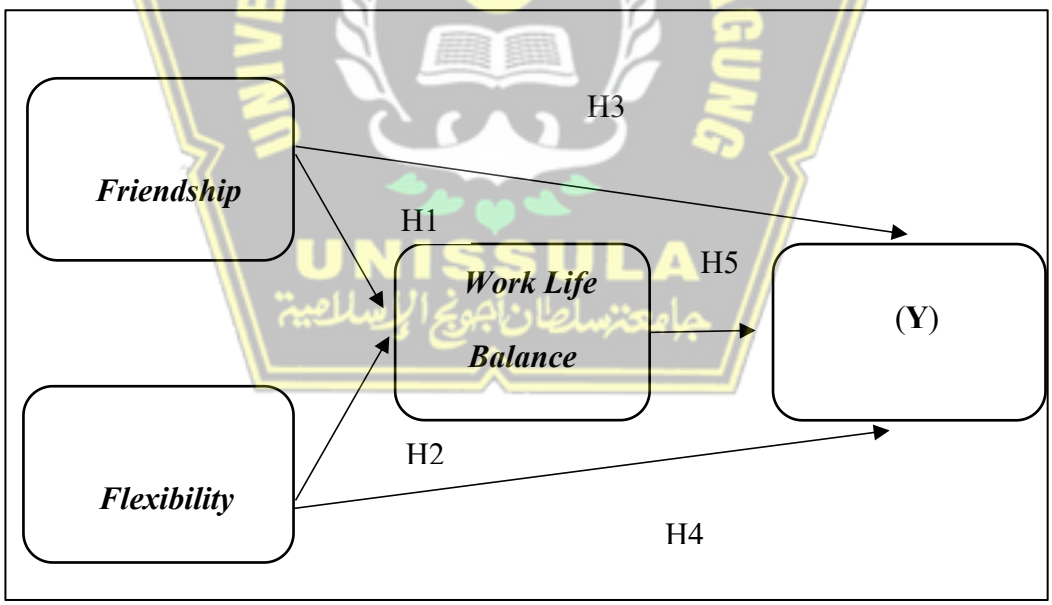
Berdasarkan penelitian Olken dan Reyhan (2020), work-life balance sangat penting karena kegagalan untuk mencapai work-life balance menyebabkan rendahnya work-life conflict, burnout, kepuasan kerja dan kebahagiaan di kalangan karyawan. Dapat dinyatakan *Work Life Balance* berpengaruh kuat pada .

Menurut hasil penelitian lain oleh **Roy dan Konwar (2020)** menyatakan bahwa, *work life balance* yang buruk dapat menyebabkan berbagai gejala yang dapat mempengaruhi kebahagiaan karyawan. Secara signifikan, mendorong *work life balance* akan membantu perusahaan mengalami penurunan tingkat *turnover* dan meningkatnya komitmen karyawan, sedangkan bagi karyawan *work life balance* akan membuat karyawan bahagia di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

Berdasasarkan uraian tersebut, peneliti mendapatkan hipootesis yaitu :

H_5 : *Work Life Balance* berpengaruh signifikan positif terhadap

2.3 Model Kerangka Pemikiran



Gambar 2.3 Model Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis penelitian

Pada penelitian ini menggunakan *explanatory research* yaitu dengan pendekat kuantitatif. Penelitian ini menggunakan explanatory research menurut Sugiyono (2017), explanatory research merupakan metode penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti dan pengaruh antar variabel. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme yang mempelajari populasi dan sampel tertentu, sedangkan analisis data dengan menggunakan alat penelitian bersifat kuantitatif atau statistik dan tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang ditetapkam dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, untuk melihat variabel-variabel terkait, dengan variabel independen (bebas) adalah kualitas pertemanan dan fleksibilitas waktu pada Generasi Y. Sedangkan variabel dependen (terikat) adalah , dan variabel mediasi adalah *work life balance* pada generasi Y. Dengan kata lain, Peneliti menguji tentang "Pengaruh *Friendship Quality* Dan *Flexibility Time* Terhadap Dimediasi Oleh *Work Life Balance* Pada Generasi Y"

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiono (2012), populasi merupakan domain umum dari objek/subjek berkualitas dan memiliki karakteristik tertentu yang ingin diteliti untuk diambil kesimpulannya oleh peneliti. Dalam penelitian ini populasinya merupakan generasi Y (millenial) dengan kelahiran 1980-2000 yang berkisaran usia 22-43 tahun yang bekerja lebih dari 6 bulan. Dimana partisipannya adalah

karyawan perusahaan / intansi diantaranya, pegawai BUMN; PNS; dan Perusahaan Swasta.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel merupakan jumlah dan karakteristik populasi yang diteliti. Teknik pengambilan yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Hal ini dikarenakan peneliti tidak mengetahui cakupan ukuran populasi dengan pasti dan sangat banyak, maka untuk menentukan besarnya sampel dengan rumus dibawah ini (Sujarweni, 2015:155) :

$$n = \frac{Z^2}{4\ (Moe)^2}$$

Keterangan:

N = Jumlah sampel

Z = 1.96 tingkat skor pada signifikan tertentu (keyakinan 95%)

Moe = *Margin of error* (tingkat kesalahan maksimum/mungkin terjadi Yaitu 10%)

Maka dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{1{,}96^2}{4\ (0{,}1)^2}$$

$$N = 96{,}04$$

Sampel yang akan diambil berjumlah 96,04. Jika dibulatkan menjadi minimal 100 partisipan/responden maka dapat membantu peneliti mengambil sampel pada penelitian ini.

Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampael yaitu dengan menyebarkan kuesioner melalui platform Googleform untuk memudahkan pengumpulan data dan mengingat masih banyak perusahaan/intansi yang masih menerapkan kebijakan Covid-19. Penyebaran kuesioner akan dilakukan pada karayawan generasi Y millenial) dengan kelahiran 1980-2000 yang berkisaran usia 22-43 tahun dengan pengalaman bekerja selama lebih dari 6 bulan.

3.3. Sumber dan Jenis Data

3.3.1. Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Uma Sukaran (2011), data yang berkaitan dengan informasi yang diperoleh peneliti tentang variabel kepentingan pribadi untuk tujuan penelitian tertentu. Informasi primer yang didapat peneliti berasal dari menyebarkan kuesioner kepada responden generasi Y.

2. Data Sekunder

Menurut Uma Sukaran (2011), data yang berkaitan dengan sumber-sumber yang ada untuk mengumpulkan informasi. Sumber data ini meliputi arsip atau dokumen organisasi, publikasi pemerintah , media analisis industri, *web site*, *Internet* , dll.

Data sekunder yang dikumpulkan peneliti berasal dari informasi yang mendukung kebutuhan data primer seperti Jurnal penelitian, literatur dan artikel terkait penelitian.

3.3.2 Jenis Data

Pada penelitian ini, menggunakan jenis data dari sumber-sumber informasi yang sudah diuraikan. Kemudian, saat mengolah data kuesioner yang telah disebarkan, penelitian ini dapat merekapitulasi data berupa pertanyaan-pertanyaan mengenai analisis "Pengaruh *Friendship Quality* Dan *Flexibility Time* Terhadap Dimediasi Oleh *Work Life Balance* Pada Generasi Y"

3.4. Metode Pengumpulan Data

Dalam metode pengumpulan data yang akan digunakan, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data di antaranya:

1. Kuesioner

Menurut Bimo Walgito (2010), kuesioner adalah daftar pernyataan yang disajikan dalam sebuah penelitian yang harus ditanggapi oleh responden. Kuesioner adalah teknik utama dala mengumpulkan data berupa sebuah pertanyaan dan pernyataan dimana menggambarkan metrik untuk setiap variabel penelitian dan dibagikan langsung kepada responden. Pada penelitian, responden dipilih atau diminta menjawab daftar pertanyaan hanya dalam kuesioner. Dari hasil survei tersebut, peneliti selanjutnya dapat mengolah dan menganalisis data.

Mengolah dan mengukur data hasil pada penelitian berdasarkan *likert scale*. Menurut Sugiyono (2017), *likert scale* yaitu bertujuan mengukur sikap dan pendapat, serta persepsi orang tentang fenomena. L*ikert scale* digunakan untuk mengukur variabel penelitian dan mengubahnya menjadi indikator variabel, dan indikator tersebut diubah menjadi alat proposisional.

Menurut Munshi (2014), *likert scale* memiliki 7 *scale* dimana dapat meminimalisir kesalahan pengukuran dengan lebih akurat. Maka dari itu, dalam penelitian akan diterapkan oleh peneliti yakni sebagi berikut :

Tabel 3.4 : Skala *Likert* Peneliti

JAWABAN	SKOR
Sangat Setuju (SS)	7
Setuju (S)	6
Cukup Setuju (CS)	5
Netral (N)	4
Cukup Tidak Setuju (CTS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Studi Pustaka

Mengumpulkan dan pelajari bahan pustaka dan pertanyaan atau sumber lain tentang topik yang dibahas, dan cari referensi ke situs web.

3.5. Variabel dan Indikator

Menurut Sugiyono,(2014), menyatakan bahwa variabel yaitu obyek yang dimana mempunyai variasi antara variabel lainnya. Didalam penlitian ini mengidentifikasi variabel menggunakan indikator-indikator variabel guna dalam memberikan banguan dalam menentukan alat pengumpulan data dan teknis analisis yang dipakai peneliti.

Variabel Y:

Variabel X : *Friendship Quality* dan *Flexibility Time*

Variabel Z : *Work Life Balance*

Adapun definisi operasional variabel beserta indikatornya antara lain :

Tabel 3.5 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

No.	Definis Operasional Variabel	Indikator	Sumber
1.	Merupakan hal yang penting bagi setiap, karena individu yang bahagia ditempat kerja membuat keterlibatan karyawan, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organasisasi afektif.	1. Hubungan Positif Antar Pribadi 2. Prestasi 3. Lingkungan Kerja Fisik 4. Kompensasi	● Ningsih, (2013)\ ● Siska dan Ami (2014) ● Salas-Vallina (2017).
2.	***Friendship Quality*** **(Kualitas Persahabatan)** Merupakan hubungan yang dapat dilihat antar sesama teman kerja dimana dapat mempengaruhi kenyamanan pada lingkungan kerja serta mengurangi tekanan stress di	*1. Intimacy* *2. Mutual Trust* 3. *Sympathy*	● Menurut Rachel Moririson (2007), ● Herlina dan Riris (2018)

	tempat kerja		
3.	***Flexibility Time*** Merupakan suatu kondisi dimana karyawan memilih diberikan keleluasaan untuk mengontrol waktu kerja.	1. Lamanya Bekerja *(duration flexibility*) 2. Kapan Kerja *(timing flexibility)* 3. Dimana *(place flexibility)* bekerja	● Carlson, dkk (2010)
4.	***Work Life Balance*** Merupakan persepsi karyawan untuk mampu berkomitmen secara baik antara pekerjaan dan keluarga, sefrta bertanggungjawab baik dalam kegiatan kehidupan sosial bermasyarakat.	1. *Time Balance* (Keseimbangan Waktu) 2. *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan) 3. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)	● Parkes dan Langford (2008) ● Hudson (dalam Riadi, 2017)

3.3. Teknis Analisis

Pada penelitian ini, analisis dilakukan dengan memakai aplikasi *software SEM SMARTPLS (Structural Equation Modelling-Patial Least Square)*. PLS digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dan menganilisis pada satu kali uji penelitian. PLS bertujuan untuk membantu penelitian dalam mengkonfirmasi definisi sebuah teori serta mendeskripsikan tentang hubungan antar variabel ada atau tidaknya. Berdasarkan dari Imam Ghozali (2016:417) Metode PLS dapat menggambarkan variabel laten (tidak dapat diukur secara langsung) dan diukur dengan indikator. Penelitian ini menggunakan PLS sebagai teknik analisis data dengan menggunakan software Smart PLS 3.2.9. Teknik PLS memiliki kelebihani, seperti: data tidak boleh terdesentralisasi normal multivariat (model yang sama dapat menggunakan indikator pada skala kategori, ordinal, rasio interval) dan ukuran sampel tidak boleh besar.

3.6.1. Analisis Statitistik Deskriptif

Deskriptif analisis merupakan deskripsi dari analisis variabel penelitian, dimana menunjukkan tanggapan sesuai standart nilai minimum, *maximum, avarage,* dan standart deviation dari varaiabel yang diteliti (Sugiyono, 2017). Berdasarkan penelitian ini, analisis ini untuk menjelaskan data responden pada variabel yang diteliti diantaranya *Friendship Quality, Flexibility Time, Work Life Balance , Dan Hsppiness at work.*

3.6.2. Evaluasi Model Pengukuran *Outer Model/ Meassurement*

Menurut Husein (2015:18), analisis model *outer* memastikan bahwa pengukuran yang digunakan dapat dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Terdapat teknik perhitungan pada analisis ini, diantaranya:

3.6.2.1. Uji Validitas Konvergen (*Convergen Validity*)

Berfungsi untuk membuktikan bahwa masing-masing membuktikan bahwa masing-masing indikator dapt diterima dan mampu untuk menjelaskan variabel latennya. Menurut Hair et.al (2010), skala pengukurannya sebagai berikut :

- Apabila semua indikator nilai *outer loading* sebesar 0,50 atau >0,50 maka akan dianggap memiliki validitas yang cukup kuat.
- Apabila ada indikator nilai *outer loading* < 0,50 maka akan dianggap memiliki validitas yang cukup lemah dan harus dihapus atau tidak digunakan dalam uji selanjutnya.

3.6.2.2.Uji Validitas Diskriminan (*Diskrimanant Validity*)

Dimana nilai *cross-load factor* berguna dalam menentukan apakah struktur memiliki daya yang cukup. Tujuannya adalah untuk melihat apakah suatu indikator variabel laten tertentu berbeda dengan indikator variabel laten lainnya sehingga indikator tersebut dianggap cocok/layak untuk menjelaskan variabel laten tersebut..

Caranya dengan membandingkan nilai konstruk target yang harus lebih besar dari nilai konstruk lainnya. Terdapat 2 (dua) metode untuk melihat validitas diskriminan, yaitu :

a) Dilihat dari *Average Variance Extracted (AVE)* > 0,5 jadi indikator dianggap memenuhi validitas diskriman atau dapat dikatakan valid (Bagozi dan Yi, 1988; Chin & Dibbern, 2010).

b) Dilihat dari nilai akar AVE (*Fornel Larcker Criterion*), Jika akar AVE > dari korelasi antara variabel satu dengan variabel lainnya maka validitas diskriminannya terpenuhi.

3.6.2.3.Uji Kolonearitas

Kolonearitas adalah terjadinya sebuah korelasi antar indikator variabel laten dalam suatu model, sehingga kekuatan prediksinya tidak handal dan tidak stabil. Indikasi kolonearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) (Hair , Hult, Ringle, & Sartstedt, 2014; Gerson 2016).

- Apabila nilai VIF <5,00 maka tidak terjadi kolonearitas, sehingga dapat dikatakan baik.
- Apabila nilai VIF>5,00 maka terjadi kolonearitas, sehingga dapat dikatakan buruk.

3.6.2.4.Uji Realibilitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2011), tujuannya adalah untuk mengukur konsistensi respon individu terhadap pertanyaan survei penelitian. Sebuah survei dapat dianggap andal atau dapat dipercaya jika jawaban responden terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Teknik uji pada penelitian menggunakan aplikasi SmartPLS mleliputi pengujian *Crobach Alpha* dan *Composite Reliability Statistics.*

Kriteria kuesioner yang dapat dikatakan reliabel sebagai beriku (Sujerweni 2014; Chin & Dibbern, 2010):

1) Nilai *cronbach alpha* dan *composite realibility* > 0,6 jadi dapat menunjukkan varaiabel dalam penelitian merupakan reliable.
2) Nilai *cronbach alpha* dan *composite realibility* < 0,6 jadi dapat menunjukkan varaiabel dalam penelitian merupakan tidak reliable.

3.6.3. Evaluasi Model Pengukuran *Inner Model / Structural*

Pada teknil model ini menganalisis hubungan antar konstruk laten. Ada beberapa perhitungan dalam analisis ini, yaitu :

3.6.3.1. Analisis Koefisien Determinasi / *R-Square* (R^2)

R-square (R^2) adalah ukuran besarnya pengaruh struktur endogen terhadap struktur eksogen. Analisis koefisien determinasi (R^2) mengukur kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Syadza, 2018).

Koefisien determinasi mewakili R^2, dimana nilai koefisien determinasi adalah $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika nilainya ≤ 1, berarti variabel independen dapat memberikan informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 menurun, berarti variabel independen dapat menjelaskan variasi yang sangat terbatas pada variabel dependen (Azim, Subki, & Yusof, 2018).

Dengan kriteria lain :

- Apabila nilai $R^2 = 0,75$ jadi subtansial (besar)
- Apabila nilai $R^2 = 0,50$ jadi moderat (menengah)

- Apabila nilai $R^2 = 0,25$ jadi lemah (kecil)

3.6.3.2.Effect size /F square (F²)

Suatu metrik yang digunakan untuk menilai pengaruh relatif dari variabel yang mempengaruhi (independen) terhadap variabel yang mempengaruhi (dependen).

Adapun kriteria penilaian dalam pengujian ini, diantaraya:

- Jika $F^2 < 0,05$, jadi Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $F^2 > 0,05$, jadi Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan karakteristik lain menurut Cohen (1988) :

- Apabila nilai $F^2 = 0,02$ jadi dapat dikatakan buruk/kecil.
- Apabila nilai $R^2 = 0,15$ jadi dapat dikatakan buruk/kecil moderat (sedang).
- Apabila nilai $R^2 = 0,25$ jadi dapat dikatakan baik/besar.

3.6.4. Uji Hipotesis (T)

Dalam bukunya, Husein (2015:21), pengujian hipotesis ditunjukkan berdasarkan nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Uji hipotesis-t bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Terdapat 2 metode pengukuran, diantaranya :

3.6.4.1.*Direct Effect Analysist (Path Coefficient)*

Analisis pengaruh langsung berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung prediktor (independen) terhadap prediktor (dependen) dengan mengukur koefisien jalur menggunakan bootstrapping.

Adapun kriterianya menurut Chin & Dibbern (2010) yaitu :

- Apabila nilai koefisien jalur *(Path Coefficient*) positif, jadi variabel tersebut searah, artinya dengan meningkatnya nilai variabel eksogen, demikian pula nilai variabel endogen.
- Apabila nilai koefisien jalur (*Path Coefficient*) negatif, jadi variabel berlawanan arah, yaitu artinya dengan meningkatnya nilai variabel eksogen, nilai variabel endogen juga menurun.
- Signifikansi Nilai Probabilitas *(P-Value).*
  - ✓ Apabila nilai P-Value < 0,05; signifikan.
  - ✓ Apabila nilai P-Value > 0,05; tidak signifikan

3.6.4.2.Indirect Effect Analysist (Pengukur Variabel Mediasi)

Analisis efek tidak langsung berguna untuk menguji hipotesis tentang efek tidak langsung dari suatu prediktor (independen) terhadap suatu prediktor (dependen) yang dimediasi oleh variabel *intervening* dimana digunakan untuk menguji analisis pengaruh tidak langsung dari penelitian ini yaitu work-life balance.

Adapun kriterianya, antara lain :

- Jika nilai P-Value < 0,05 berarti signifikan (*indirect effect*), menunjukan *intervening* "berperan" memediasi variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika nilai P-Value > 0,05 berarti tidak signifikan (*direct effect)*, menunjukkan variabel media "tidak berperan" sebagai mediator antara variabel independen dengan variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Sasaran objek penelitian ini yaitu generasi Y (millenial) dengan kelahiran 1980-2000 yang berkisaran usia 22-42 tahun yang bekerja lebih dari 6 bulan. Dimana partisipannya adalah karyawan perusahaan / intansi diantaranya, pegawai BUMN; PNS; dan Perusahaan Swasta. Berdasarkan data yang dapat diambil sebesar 96,04. Namun, peneliti membulatkan sebesar 100 partisipan/responden yang dapat membantu peneliti dalam pengambilan data sampel. Teknik pengambilan data sampel dilakukan dengan menyebarkan kuisioner menggunakan *platform googleform* untuk mempermudah pengambilan data dan mengingat masih banyak perusahaan/intansi yang masih menerapkan kebijakan Covid-19. Penyebaran kuesioner dilakukan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terkahir, status, masa kerja, jabatan, bidang pekerjaan, dan pertanyaan *additional*.

4.2. Profil Responden

Profil responden menjelaskan dan menggambarkan struktur demografi umum dan karakteristik responden. Pada penelitian ini, 96,04 responden mengisi survei online dengan menggunakan media Google Form, namun peneliti mengumpulkan 100 responden dan lolos pernyataan konfirmasi.

1. Jenis Kelamin

Sub-bagian ini mencantumkan jenis kelamin responden. Hasilnya ditabulasikan dalam bentuk tabel dengan nilai.

Tabel 4.2.1 Jenis Kelamin Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Wanita	55	55%
2.	Pria	45	45%
TOTAL		100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pada Tabel 4.2.1 di atas menunjukkan bahwa 55% responden adalah perempuan, 55 orang, dan 45% responden laki-laki, 45 orang. Hal ini menunjukkan bahwa "perempuan" lebih dominan di kalangan responden. Dalam survei Milenial, responden perempuan lebih dominan, menunjukkan bahwa partisipasi perempuan meningkatkan keinginan mereka untuk memasuki pasar tenaga kerja. Bahkan, Indonesia terus menggalakkan berbagai upaya dan kampanye untuk mendukung kesetaraan gender. Hal ini penting mengingat kontribusi perempuan terhadap perekonomian dapat meningkatkan keberlangsungan perekonomian nasional.

2. **Usia**

Sub-bagian ini mencantumkan usia responden. Hasilnya ditabulasikan dalam bentuk tabel dengan nilai.

Tabel 4.2.2 Usia Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1.	22 - 27 Tahun	84	84%

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
2.	28 - 35 Tahun	11	11%
3.	36 - 43 Tahun	5	5%
TOTAL		100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.2.2 diatas, dapat dilihat bahwa 84% responden berusia 22-27 tahun, 11% responden 28-35 tahun, dan 5% responden berusia 36-43 tahun. Dalam penelitian ini menunjukan responden generasi Y di dominasi pada usia 22-27 tahun, berarti menunjukkan usia 22-27 tahun merupakan usia generasi millenial yang produktif mendominasi di perusahaan/instansi Indonesia sekarang dan hal ini disebabkan usia tersebut masih memiliki etos semangat yang tinggi untuk mengembangkan karir dan skillnya, serta sering mengikuti perkembangan teknologi yang ada, sehingga membuat perusahaan mencari SDM dengan usia produktif berkisaran 22-27 tahun. Digitalisasi telah merambah semua bidang kehidupan dan mengubah pola hidup masyarakat. Milenial diharapkan memiliki kemauan dan kemampuan untuk merespon perubahan yang sedang berlangsung dan menangkap peluang dan mengoptimalkan momen dimana diciptakan oleh arus informasi dan teknologi yang semakin cepat.

3. Pendidikan Terakhir

Sub-bagian ini mencantumkan pendidikan terakhir responden. Hasilnya ditabulasikan dalam bentuk tabel dengan nilai.

Tabel 4.2.3 Pendidikan Terakhir Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA/ SMK	23	23%
2.	Diploma	31	31%
3.	S1	44	44%
4.	S2	2	2%
TOTAL		100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pada Tabel 4.2.3 di atas menunjukkan bahwa 23% responden memiliki pendidikan perguruan tinggi/profesi, 31% memiliki diploma perguruan tinggi, 44% memiliki gelar sarjana dan 2% responden memiliki gelar master. Berdasarkan data survei, penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden Gen Y didominasi oleh gelar sarjana. Ini berarti ada kebutuhan untuk mengidentifikasi lebih banyak industri yang membutuhkan pencari kerja untuk memiliki pendidikan dan keterampilan yang memadai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Dalam penelitian ini S1 mendominasi, hal ini berkaitan dengan usia responden dimana perusahaan di Indonesia sekarang cenderung merekrut karyawan dengan usia 22-27 tahun, dimana rentang usia tersebut menunjukkan rata-rata berpendidikan terakhir S1. Hal ini dikarenakan, generasi millenial cenderung lebih mengembangkan skillnya dengan mengikuti program pengembangan karir atau sertifikasi untuk meningkatkan skill atau jabatannya di banding dengan melanjutkan pendidikan S2.

4. **Status**

Sub-bagian ini mencantumkan status responden. Hasilnya ditabulasikan dalam bentuk tabel dengan nilai.

Tabel 4.2.4 Status Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Belum Menikah	76	76%
2.	Menikah	24	24%
TOTAL		100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.2.4 diatas, menunjukkan bahwa 76% responden memiliki status belum menikah, dan 24% responden memiliki status sudah menikah. Berdasarkan data kuesioner penelitian ini menunjukan status responden generasi Y di dominasi "Belum Menikah".

5. Masa Kerja

Sub-bagian ini mencantumkan masa kerja responden. Hasilnya ditabulasikan dalam bentuk tabel dengan nilai.

Tabel 4.2.5 Masa Kerja Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1.	6 bulan - 1 Tahun	40	40%
2.	1 - 3 Tahun	34	34%
3.	> 3 Tahun	36	26%

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
TOTAL		100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.2.5 diatas, menunjukkan bahwa 40% responden memiliki masa kerja selama 6 bulan - 1 tahun, 34% responden memiliki masa kerja selama 1-3 tahun, dan 26% responden memiliki masa kerja selama >3 tahun. Berdasarkan data kuesioner penelitian ini menunjukan masa kerja responden generasi Y di dominasi selama 6 bulan - 1 tahun. Hal ini berarti responden generasi millenial merupakan karyawan yang masih baru atau *Fresh graduate* dimana generasi milenial yang menyebabkan persaingan kerja semakin ketat.

6. **Jabatan**

Sub-bagian ini mencantumkan jabatan responden. Hasilnya ditabulasikan dalam bentuk tabel dengan nilai.

Tabel 4.2.6 Jabatan Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Manajer	4	4%
2.	Supervisor	7	7%
3.	Staff Administasi	33	33%
4.	Staff Operasional / Produksi	21	21%
5.	Lainnya	35	35%
TOTAL		100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.2.6 diatas, menunjukkan bahwa 4% responden memiliki jabatan seorang manajer, 7% responden memiliki jabatan seorang supervisor, 33% responden memiliki jabatan seorang staff administrasi, 21% responden memiliki jabatan seorang staff operasional/produksi, dan 35% responden memiliki jabatan bervariasi lainnya. Berdasarkan data kuesioner penelitian ini menunjukan status responden generasi Y di dominasi variasi lainnya seperti seorang guru, staff *quality control, customer service*, fungsional auditor, konsultan pajak, dan lain sebagainya. Hal ini berarti menunjukan responden generasi Y rata-rata memiliki pekerjaan yang masih medium-junior level, dalam hal ini dikarenakan responden baru memiliki masa kerja 6 bulan-1 tahun di perusahaan dan masih harus mengembangkan skillnya.

7. Bidang Pekerjaan

Sub-bagian ini mencantumkan bidang pekerjaan responden. Hasilnya ditabulasikan dalam bentuk tabel dengan nilai.

Tabel 4.2.7 Bidang Pekerjaan Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1.	BUMN	15	15%
2.	PNS	16	16%
3.	Perusahaan Swasta	69	69%
TOTAL		100	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pada tabel 4.2.7 diatas, menunjukan bahwa 15% responden berkerja di bidang BUMN, 16% responden berkerja di bidang PNS, dan 69% responden

berkerja di bidang. Berdasarkan data kuesioner penelitian ini menunjukan bidang pekerjaan responden generasi Y di dominasi bekerja di "Perusahaan Swasta". Hal ini berarti generasi Y lebih banyak memilih bekerja pada lapangan kerja perusahaan swasta, dibandingkan dengan bekerja sebagai PNS atau di BUMN. Kondisi ini disebabkan karyawan generasi Y yang memiliki karakteristik sering berpindah-pindah, maka mereka tidak ingin terikat secara negara. Bekerja di BUMN dan PNS meski memiliki tunjangan besar, generasi lebih tertarik untuk memiliki pengalaman kerja yang lebih luas dengan pertimbangan program pengembangan karir, gaji, dan relasi yang lebih luas.

8. **Karakteristik Responden (*Additional Question)***

Pada penelitian ini yang berjudul "Pengaruh *Friendship Quality* Dan *Flexibility Time* Terhadap Dimediasi Oleh *Work Life Balance* Pada Generasi Y", peneliti memberikan pertanyaan *additional* kepada responden mengenai karakteristik responden tentang *friendship quality,* antara lain*:*

Tabel 4.2.8 Karakteristik FQ Responden

No	Karakteristik		Frekuensi	Persentase (%)
1.	Apakah Anda memiliki teman dekat/ sahabat di tempat kerja?	Ya	85	85%
		Tidak	15	15%
Total			**100**	**100%**
2.	Apakah Anda sering pergi menonton/ jalan-	Ya	59	59%
		Tidak	41	41%

No	Karakteristik		Frekuensi	Persentase (%)
	jalan dengan sahabat?			
TOTAL			**100**	**100%**

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pada gambar 4.2.8 diatas, dapat dijelaskan bahwa 85% responden generasi Y rata-rata memiliki hubungan teman dekat/sahabat di tempat kerja dan hanya 15% responden yang tidak memiliki hubungan teman dekat/sahabat di tempat kerja. Selain itu, hal ini menunjukkan bahwa 59% responden generasi Y tidak hanya memiliki hubungan dekat ditempat kerja saja, akan tetapi akab juga di luar kantor dan hanya 41% responden yang tidak.

4.3. Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini tujuan analisis deskriptif adalah untuk mengetahui bobot tanggapan masing-masing variabel yaitu *Friendship Quality, Flexibility Time, Work Life Balance* , dan , yang diukur pada tingkat interval sangat tidak setuju, sangat tidak setuju, cukup tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Nilai indeks menunjukkan jawaban apa yang diberikan responden terhadap pernyataan variabel penelitian. Bila nilai indeks diketahui dari scale interval number (RS). Berikut rumus rentang skala (RS) menurut Riyanto & Hatmawan (2020, hal. 54)

Rentang Skala =

$$\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah pilihan jawaban}}$$

Rentang Skala =

$$\frac{7-1}{5} = 1{,}20$$

Berdasarkan rumus di atas, selisih nilai adalah 1,20, sehingga hasilnya adalah rata-rata antara lain :

Tabel 4.3 Skala Interval

Interval	Keterangan
1,00 - 2,19	Sangat Rendah
2,20 - 3,39	Rendah
3,40 - 4,59	Sedang
4,60 - 5,79	Tinggi
5,80 - 7,00	Sangat Tinggi

4.3.1. *Friendship Quality*

Tabel 4.3.1 Statistik Deskriptif Variabel *Friendship Quality*

NO	Indikator	Std Deviation	Rata-rata	Keterangan
1	*Intimacy*	1,746	4,55	Sedang
2	*Mutual Trust*	2,484	4,87	Tinggi
3	*Sympathy*	1,377	5,24	Tinggi
	Nilai Rata-rata		**4,89**	**Tinggi**

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3.1 dapat diketahui bahwa variabel *Friendship Quality* rata-rata skor jawaban responden adalah 4,89, maka dapat dikategorikan tingkat skor "tinggi". Hal tersebut dapat diketahui bahwa *Friendship Quality* di tempat kerja dari responden generasi Y menunjukan hubungan sosial yang berkualitas berupa kedekatan (*intimacy)*, kepercayaan (*mutual trust)*, dan *sympathy* antar sahabat berdampak pada .

Diketahui bahwa dari persebaran jawaban responden yang tertinggi pada indikator *Sympathy* yaitu 5,24 , sedangkan skor terendah pada indikator kondisi *Intimacy* yaitu 4,55.

Indikator *sympathy* mempunyai nilai skor tertinggi menunjukkan bawah responden menganggap kualitas hubungan dekat yang saling mendukung dan membantu, serta memiliki perasaan prihatin antar rekan kerja atas masalah yang dialami sangat membantu dalam menyelesaikan suatu masalah ditempat kerja. Sedangkan dari jawaban responden terendah yaitu *Intimacy* hal ini dikarenakan sebagian responden menganggap suatu hubungan persahabatan di tempat kerja hanyalah berdasarkan profesionalitas mengenai pekerjaan saja bukan berkaitan dengan kehidupan pribadi di luar pekerjaan.

4.3.2. *Flexibility Time*

Tabel 4.3.2 Statistik Deskriptif Variabel *Flexibility Time*

NO	Indikator	Std Deviation	Rata-rata	Keterangan
1	Lamanya bekerja *(duration flexibility)*	1,781	4,78	Tinggi

2	Kapan kerja *(timing flexibility)*	1,699	4,79	Tinggi
3	Dimana bekerja *(place flexibility)*	1,968	4,81	Tinggi
	Nilai Rata-rata		**4,79**	**Tinggi**

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3.2 dapat diketahui bahwa variabel *Flexibility Time* rata-rata skor jawaban responden adalah 4,79, maka dapat dikategorikan tingkat skor "tinggi". Hal tersebut dapat diketahui bahwa *Flexibility Time* di tempat kerja dari responden generasi Y menunjukan karyawan yang dapat mengontrol waktu kerja berdasarkan lamanya bekerja *(duration flexibility), timing flexibility,* dan *place flexibility* berpengaruh pada .

Diketahui bahwa dari persebaran jawaban responden yang tertinggi pada indikator Dimana bekerja *(place flexibility)* yaitu 4,81 , sedangkan skor terendah pada indikator kondisi Lamanya bekerja *(duration flexibility)* yaitu 4,78.

Indikator Dimana bekerja *(place flexibility)* mempunyai nilai skor tertinggi menunjukkan bawah responden menganggap fleksibilitas ruang/tempat dimana bekerja membuat karyawan senang karena tidak merasa bosan dan jenuh ketika bekerja di tempat yang sama setiap hari, selain itu fleksibilitas tempat kerja sangat membantu mengerjakan pekerjaan dimana saja ketika karyawan tidak bisa mengerjakan di kantor. Sedangkan dari jawaban responden terendah yaitu Lamanya bekerja *(duration flexibility)* hal ini dikarenakan sebagian responden

menganggap fleksibilitas lamanya bekerja dapat menganggu peran kehidupan mereka di luar jam kerja.

4.3.3. *Happiness At Work*

Tabel 4.3.3 Statistik Deskriptif Variabel

NO	Indikator	Std Deviation	Rata-rata	Keterangan
1	Hubungan positif antar pribadi	1,343	5,51	Tinggi
2	Prestasi	1,522	6,45	Sangat Tinggi
3	Lingkungan kerja fisik	1,182	6,00	Sangat Tinggi
4.	Kompensasi	1,290	5,50	Tinggi
	Nilai Rata-rata		**5,86**	**Sangat Tinggi**

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3.3 dapat diketahui bahwa variabel rata-rata skor jawaban responden adalah 5,86, maka dapat dikategorikan tingkat skor "sangat tinggi". Hal tersebut dapat diketahui bahwa di tempat kerja dari responden generasi Y menunjukan karyawan memiliki kebahagiaan di tempat kerja yang sangat tinggi

Diketahui bahwa dari persebaran jawaban responden yang tertinggi pada indikator Prestasi yaitu 6,45 , sedangkan skor terendah pada indikator kondisi Kompensasi yaitu 5,50.

Indikator Prestasi mempunyai nilai skor tertinggi menunjukkan bawah Hasil usaha yang dicapai responden dinilai penuh makna dan kepuasan tersendiri.

Sedangkan dari jawaban responden terendah yaitu Kompensasi, sebagian responden berpendapat bahwa banyaknya insentif berupa bonus kinerja tidak cukup membuat karyawan Gen Y senang, hal ini dikarenakan bonus yang diberikan perusahaan berada pada bentuk penyertaan yang tidak proporsional pada keuntungan dan keuntungan yang diperoleh dari hasil perusahaan. .

4.3.4. *Work Life Balance*

Tabel 4.3.4 Statistik Deskriptif Variabel *Work Life Balance*

NO	Indikator	Std Deviation	Rata-rata	Keterangan
1	*Time Balance* (Keseimbangan Waktu)	1,303	5,68	Tinggi
2	*Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)	1,267	5,79	Tinggi
3	*Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)	1,402	5,57	Tinggi
	Nilai Rata-rata		**5,68**	**Tinggi**

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3.4 dapat diketahui bahwa variabel *Work Life Balance* rata-rata skor jawaban responden adalah 5,68, maka dapat dikategorikan tingkat skor “tinggi”. Hal tersebut dapat diketahui bahwa *Work Life Balance* dari responden generasi Y menunjukan penggunaan t*ime balance, involvement*

balance, dan *satisfaction balance* sangat berpengaruh pada kebahagiaan di tempat kerja.

Diketahui bahwa dari persebaran jawaban responden yang tertinggi pada indikator *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan) yaitu 5,79 , sedangkan skor terendah pada indikator kondisi *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan) yaitu 5,57.

Indikator *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan) mempunyai nilai skor tertinggi menunjukkan bawah responden menganggap keseimbangan keterlibatan dalam berperan di pekerjaan, keluarga dan sosial masyarakat berpengaruh pada psikologi karyawan, dimana hal ini tidak mempengaruhi tanggungjawab masing-masing peran. Sedangkan dari jawaban responden terendah yaitu *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan) hal ini dikarenakan sebagian responden menganggap meski sudah membagi waktu secara seimbang antara peran di pekerjaan, keluarga dan sosial masyarakat masih ada yang tidak puas dalam menjalankan peran tersebut.

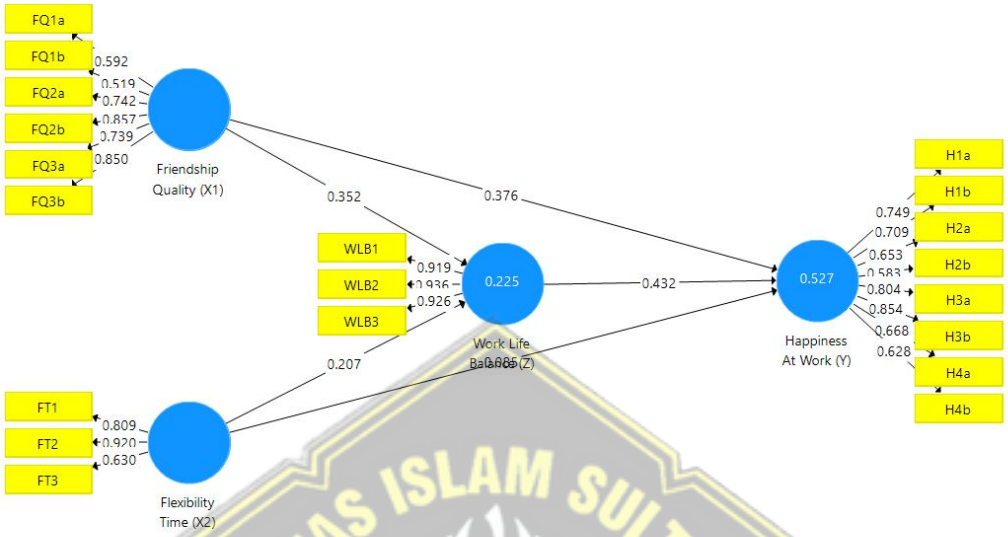
4.4. Evaluasi Model Pengukuran *Outer Model/ Meassurement Analysist*

Menurut Husein (2015:18), analisis model *outer* memastikan bahwa pengukuran yang digunakan dapat dijadikan pengukuran (valid dan reliabel).

4. 4. 1. Uji Validitas Konvergen (Convergent validity)

Uji validitas konvergen ini untuk membuktikan bahwa masing-masing indikator dapat diterima dan mampu untuk menjelaskan variabel latennya, dengan nilai yang didapatkan yaitu :

Gambar 4.4.1 Diagram Uji Validitas Konvergen



Sumber : Hasil data yang diolah SEM SMARTPLS

Berdasarkan gambar diagram model di atas dapat diketahui hasil uji validitas konvergen variable *Friendship Quality, Flexibility Time, dan* menunjukkan bahwa pernyataan seluruh peneliti terhadap responden yang memenuhi syarat cukup kuat, dengan nilai external loading 0,50 atau > 0,50.

4. 4. 2. Uji Validitas Diskriminan (Discriminant validity)

Tujuannya adalah untuk melihat apakah suatu indikator variabel laten tertentu berbeda dengan indikator variabel laten lainnya. Terdapat 2 (dua) metode untuk melihat validitas diskriminan, yaitu :

4. 4. 2. 1. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Gambar 4.4.2.1 Tabel Uji Validitas Diskriminan (AVE)

	Cronbach...	rho_A	Reliabilitas ...	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Work Life Balance (Z)	0.919	0.924	0.948	0.860
Happiness At Work (Y)	0.857	0.869	0.890	0.506
Friendship Quality (X1)	0.841	0.928	0.867	0.529
Flexibility Time (X2)	0.717	0.885	0.835	0.633

Sumber : Hasil data yang diolah SEM SMARTPLS

Pada tabel diatas menunjukkant bahwa nilai AVE setiap variable > 0,5 sehingga validitas diskrimannya terpenuhi atau dapat dinyatakan valid dan layak.

4. 4. 2. 2. Nilai Akar AVE (*Fornel Larcker Criterion*)

Gambar 4.4.2.2 Tabel Uji Validitas Diskriminan (Nilai akar AVE)

Validitas Diskriminan

Kriteria Fornell-Larck... | Cross Loadings | Rasio Heterotrait-Mon... | Rasio Heterotrait-Mon... | Copy to

	Flexibility Time (X2)	Friendship Quality (X1)	Happiness At Work (Y)	Work Life Balance (Z)
Flexibility Time (X2)	0.795			
Friendship Quality (X1)	0.399	0.727		
Happiness At Work (Y)	0.385	0.597	0.711	
Work Life Balance (Z)	0.347	0.434	0.625	0.927

Sumber : Hasil data primer yang diolah SEM SMARTPLS

Dari tabel diatas terlihat bahwa akar AVE setiap variabel > dibandingkan akar korelasi AVE dengan variabel lainnya, sehingga *Discriminant Validity* terpenuhi atau dapat dinyatakan valid.

4. 4. 3. Uji Kolonearitas

Terjadinya sebuah korelasi antar indikator variabel laten dalam suatu model, sehingga kekuatan prediksinya tidak handal dan tidak stabil.

Gambar 4.4.3 Tabel Uji Kolonearitas

Collinearity Statistik (VIF)

Nilai Outer VIF | Nilai Inner VIF

	VIF
FQ1a	1.831
FQ1b	1.790
FQ2a	2.429
FQ2b	2.147
FQ3a	2.082
FQ3b	2.357
FT1	1.615
FT2	1.700
FT3	1.232
H1a	2.096
H1b	1.831
H2a	1.696
H2b	1.469
H3a	2.592
H3b	3.266
H4a	2.028
H4b	1.814
WLB1	3.206
WLB2	3.962
WLB3	3.081

Sumber : Hasil data primer yang diolah SEM SMARTPLS

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF < 5,00 maka tidak terjadi kolonearitas antar masing-masing indikator yang diukur , sehingga dapat dikatakan baik. korelasinya dengan variabel lain, sehingga validitas diskrimannya terpenuhi atau dapat dinyatakan valid.

4. 4. 4. Uji Reliabilitas

Gambar 4.4.4 Tabel Uji Realibilitas

	Cronbach's A...	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Flexibility Time (X2)	0.717	0.885	0.835	0.633
Friendship Quality (X1)	0.841	0.928	0.867	0.529
Happiness At Work (Y)	0.857	0.869	0.890	0.506
Work Life Balance (Z)	0.919	0.924	0.948	0.860

Sumber : Hasil data primer yang diolah SEM SMARTPLS

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel uji reliabel mempunyai nilai *cronbach alpha* dan probabilitas gabungan lebih besar dari 0,6,

maka dapat dikatakan semua variabel penelitian telah memenuhi syarat sehingga reliabel.

4.5. Evaluasi Model Pengukuran *Inner Model / Structural*

Dalam teknik ini, tujuan analisi merupakan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Ada beberapa perhitungan dalam analisis ini:

4.5.1. Analisis Koefisien Determinasi / *R-Square* (R^2)

Gambar 4.5.1A Tabel Analisis *R-Square* (R^2)

R Square

Matrix | R Square | Adjusted R Square

	R Square	Adjusted ...
Happiness At Work (Y)	0.527	0.512
Work Life Balance (Z)	0.225	0.209

Sumber : Hasil data primer yang diolah SEM SMARTPLS

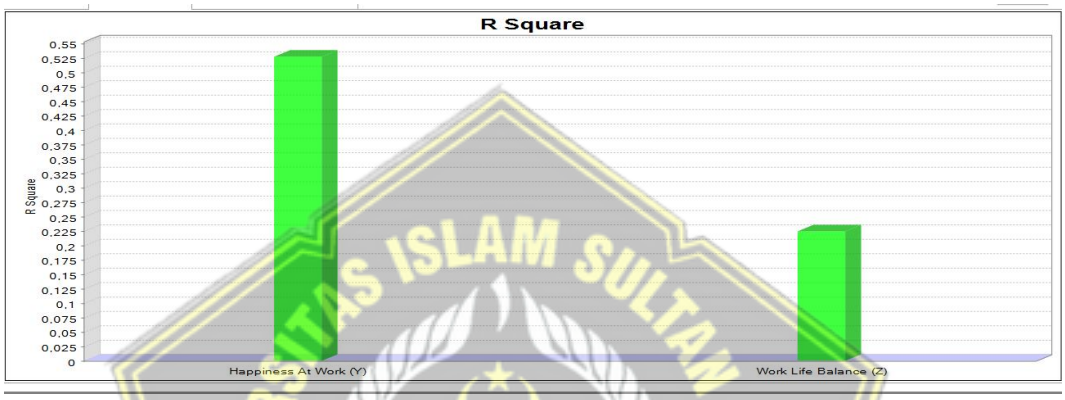
Dengan menggunakan tabel di atas, terlihat bahwa analisis R^2 mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen yang diukur. Terdapat dua model jalur *R-Square* (R^2), yaitu :

1. ***R-Square*** **(R^2) Model Jalur I** , dimana nilainya $0 \leq 0{,}527 \leq 1$ berarti kemampuan variabel independen *Friendship Quality (X1) dan Flexibility Time (X2)* melalui variabel mediasi *work life balance (Z)* dapat menjelaskan *(Y)* sebesar 52% (sedang).
2. ***R-Square*** **(R^2) Model Jalur II**, dimana nilainya $0 \leq 0{,}225 \leq 1$ berarti kemampuan *variabel independen Friendship Quality (X1) dan Flexibility Time*

(X2) dalam menjelaskan variabel mediasi *work life balance (Z)* sebesar 22% (kecil) .

3. **Dari total dua jalur *R-Square* (R^2)** tersebut masih sisa 26%, dengan pengaruh dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Gambar 4.5.1B Grafik Analisis *R-Square*(R^2)



Sumber : Hasil data primer yang diolah SEM SMARTPLS

Dari diagram di atas terlihat bahwa analisis R-squared (R^2) variabel (Y) lebih besar daripada variabel *(Z)*, sehingga dapat menyatakan bahwa variabel X1 dan X2 lebih banyak. mampu. untuk mendeklarasikan variabel Y.

4.5.2. *Effect size /F square* (F^2)

Suatu metrik yang digunakan untuk menilai pengaruh relatif dari variabel yang mempengaruhi (independen) terhadap variabel yang mempengaruhi (dependen).

Gambar 4.5.2 Grafik Analisis F-*Square* (F^2)

	Flexibility Time (X2)	Friendship Quality (X1)	Happiness At Work (Y)	Work Life Balance (Z)
Flexibility Time (X2)			0.012	0.046
Friendship Quality (X1)			0.221	0.134
Happiness At Work (Y)				
Work Life Balance (Z)			0.306	

Sumber : Hasil data primer yang diolah SEM SMARTPLS

Berdasarkan tabel di atas, maka menunjukkan nilai F-square beberapa variabel sebaga berikut :

A. Nilai F-square *flexibility time* untuk mengukur variabel mempunyai nilai 0.012 yang artinya mempunyai pengaruh kecil.

B. Nilai F-square *flexibility time* untuk mengukur variabel *work life balance* mempunyai nilai 0,046 yang artinya mempunyai pengaruh kecil.

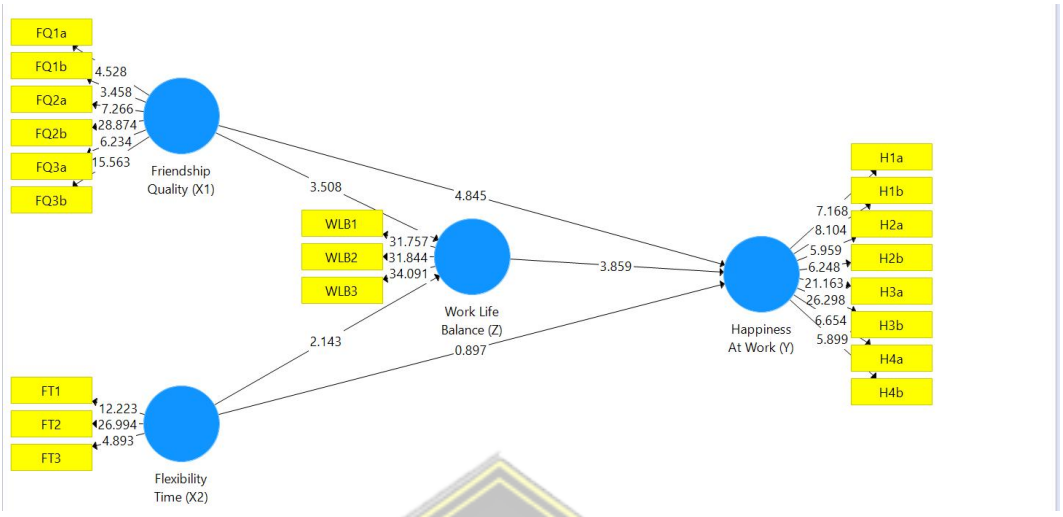
C. Nilai F-square *friendship quality* untuk mengukur variabel mempunyai nilai 0.221 yang artinya mempunyai pengaruh menengah.

D. Nilai F-square *friendship quality* untuk mengukur variabel *work life balance* mempunyai nilai 0.134 yang artinya mempunyai pengaruh menengah.

E. Nilai F-square *work life balance* untuk mengukur variabel mempunyai nilai 0.306 yang artinya mempunyai pengaruh besar.

4.6. Uji Hipotesis (T)

Gambar 4.6 Grafik Hasil Uji Hipotesis



Sumber : Hasil data primer yang diolah SEM SMARTPLS

4.6.1. Direct Effect Analysist (Path Coefficient)

Analisis pengaruh langsung berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung prediktor (independen) terhadap prediktor (dependen) dengan mengukur koefisien jalur menggunakan bootstrapping.

- Signifikansi Nilai Probabilitas *(P-Value)*.
  - ✓ Apabila nilai P-Value < 0,05; signifikan.
  - ✓ Apabila nilai P-Value > 0,05; tidak signifikan

Gambar 4.6.1 Tabel Hasil *Direct Effect Analysist*

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias Corrected | Sa

	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
Flexibility Time (X2) -> Happiness At Work (Y)	0.085	0.090	0.090	0.951	0.344
Flexibility Time (X2) -> Work Life Balance (Z)	0.207	0.242	0.085	2.422	0.017
Friendship Quality (X1) -> Happiness At Work (Y)	0.376	0.401	0.076	4.937	0.000
Friendship Quality (X1) -> Work Life Balance (Z)	0.352	0.354	0.095	3.702	0.000
Work Life Balance (Z) -> Happiness At Work (Y)	0.432	0.417	0.092	4.671	0.000

Sumber : Hasil data primer yang diolah SEM SMARTPLS

H1 : **Pengaruh *Friendship Quality* Terhadap *Work Life Balance***

Hasil penelitian ini diperoleh dengan nilai koefisien kualitas pertemanan sebesar 0,352 dengan nilai probabilitas < 0,000; taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu, *friendship quality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance.*

H2 : Pengaruh *Flexibility Time* Terhadap *Work Life Balance*

Hasil penelitian ini diperoleh dengan nilai koefisien waktu fleksibel sebesar 0,207 dengan nilai probabilitas <0,017; taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu, waktu yang fleksibel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance.*

H3 : **Pengaruh *Friendship Quality* Terhadap H*appiness At Work***

Hasil penelitian ini diperoleh dengan nilai koefisien kualitas pertemanan sebesar 0,376 dengan nilai probabilitas < 0,000; taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu *friendship quality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap .

H4 : **Pengaruh *Flexibility Time* Terhadap**

Hasil penelitian ini diperoleh dengan nilai koefisien flex time 0,085 dengan nilai probabilitas 0,344 > taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 yang berarti H0 diterima dan Ha ditolak. Jadi waktu luang memiliki efek positif, tetapi tidak ada kebahagiaan yang signifikan di tempat kerja.

H5 : **Pengaruh *Work Life Balance* terhadap**

Hasil penelitian ini diperoleh dengan nilai koefisien work-life balance sebesar 0,432 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000<; taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu, *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

4.6.2. Indirect Effect Analysist (Pengukur Variabel Mediasi)

Analisis efek tidak langsung berguna untuk menguji hipotesis tentang efek tidak langsung dari suatu prediktor (independen) terhadap suatu prediktor (dependen) yang dimediasi oleh variabel *intervening* dimana digunakan untuk menguji analisis pengaruh tidak langsung dari penelitian ini yaitu work-life balance.

Adapun kriterianya, antara lain :

- Jika nilai P-Value < 0,05 berarti signifikan (*indirect effect*), menunjukan *intervening* "berperan" memediasi variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika nilai P-Value > 0,05 berarti tidak signifikan (*direct effect)*, menunjukkan variabel media "tidak berperan" sebagai mediator antara variabel independen dengan variabel dependen.

Flexibility Time (X2) -> Work Life Balance (Z) -> Happiness At Work (Y)	0.089	0.101	0.043	2.078	0.040
Friendship Quality (X1) -> Work Life Balance (Z) -> Happiness At Work (Y)	0.152	0.149	0.057	2.679	0.009

Sumber : Hasil data primer yang diolah SEM SMARTPLS

Gambar 4.6.2 Tabel Hasil *Indirect Effect Analysist*

H6 : **Pengaruh *Flexibility Time* melalui *Work Life Balance* terhadap**

Hasil penelitian ini diperoleh dengan nilai koefisien sebesar 0,089 dengan nilai probabilitas sebesar 0,040 < taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Dapat diartikan bahwa variabel *work-life balance* memediasi pengaruh *flexibility time* terhadap .

H7 : **Pengaruh *Friendship Quality* melalui *Work Life Balance* Terhadap H*appiness At Work***

Hasil penelitian ini diperoleh dengan nilai koefisien sebesar 0,152 dengan nilai probabilitas < 0,009; taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Dapat diartikan bahwa variabel work-life balance memediasi pengaruh kualitas pertemanan terhadap .

4.7. Pembahasan

4.7.1. Pengaruh *Friendship Quality* Terhadap *Work Life Balance*

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini dapat dibuktikan bahwa *Friendship Quality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*. Hasil tersebut diartikan semakin meningkat *Friendship Quality* yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi pula mempengaruhi *Work Life Balance* pada generasi Y. Dalam penelitian ini karyawan generasi Y menganggap *Friendship Quality* berdampak positif karena sesuai dengan latar belakang mereka yang suka bersosialisai dan rasa ingin terus belajar atau mengembangkan diri,oleh karena itu mereka memperhatikan *Work Life Balance*. Generasi Y pada dasarnya

menginginkan kualitas hubungan dekat dengan atasan-rekan kerja baik secara profesionalitas,kekeluargaan, terbuka maupun sama sama bertumbuh mencapai tujuan. Hal ini menunjukan *Friendship Quality* akan mempengaruhi kenyamanan lingkungan kerja, dan mengurangi tekanan stress sehingga meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, maka akan berpengaruh pula terhadap kehidupan kerja yang seimbang. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh **Zemke, Raines, dan Filipczak, (2000).**

Pada penelitian sebelumnya, yaitu **Zemke, Raines, dan Filipczak, (2000)** menyebutkan Penerapan work life balance dinilai penting dan signifikan positif, terlebih apabila diberikan kepada anggota organisasi dengan latar belakang generasi millennial yang pada dasarnya memiliki hubungan dekat dengan rekan kerja (friendship quality), dimana mereka memiliki perhatian lebih terhadap keseimbangan dalam pekerjaan dan hubungan dekat dengan rekan kerja dan ini sesuai dengan hasil penelitian ini.

4.7.2. Pengaruh *Flexibility Time* Terhadap *Work Life Balance*

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa flexible time berpengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance. Hasil ini berarti bahwa semakin banyak waktu fleksibel yang dimiliki seorang karyawan, semakin mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Dalam studi ini, waktu fleksibel membantu karyawan menemukan keseimbangan antara jam kerja dan kehidupan jauh dari kantor. Flextime memungkinkan karyawan bekerja kapanpun dan dimanapun mereka mau, tanpa terikat aturan waktu yang monoton, serta dapat meningkatkan tanggung jawab dan work-life balance anggota organisasi. Flextime

memungkinkan karyawan untuk memilih kapan harus bekerja dan kapan harus istirahat, sehingga karyawan dapat mengatur jam kerjanya sesuai keinginan, terutama bagi karyawan yang ingin lebih produktif melalui pekerjaan sampingan atau perusahaan lain, ini pasti akan menjadi orang-orang yang mendukung Generasi Y. memiliki sifat bekerja di mana saja dan mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh **Njip (2012).**

Pada penelitian sebelumnya, yaitu **Njip (2012)** menyebutkan *flexibility time* yang berorientasi pada karyawan dapat memiliki efek positif pada *work life balance.* Hal ini dikarenakan secara positif terkait dengan kemampuan untuk mememnuhi persyaratan peran yang berbeda dan ini sesuai dengan hasil penelitian ini.

4.7.3. Pengaruh *Friendship Quality* Terhadap H*appiness At Work*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas pertemanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini berarti bahwa semakin tinggi kualitas persahabatan karyawan, semakin besar dampaknya terhadap kebahagiaan kerja. Karyawan dengan Kualitas Persahabatan di tempat kerja saling mendukung, bertukar informasi, bersenang-senang dan menyelesaikan konflik yang muncul, yang mengurangi stres dan menciptakan kegembiraan di tempat kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh **Roy dan Konwar (2020).**

Pada penelitian sebelumnya, yaitu **Roy dan Konwar (2020).** menyebutkan kualitas persahabatan di tempat kerja dengan rekan kerja berpengaruh positif pada

semangat dan tingkat kepuasan kerja individu, sehingga persahabatan memiliki efek penting pada kebahagiaan yang dirasakan di tempat kerja dan ini sesuai dengan hasil penelitian ini.

4.7.4. Pengaruh *Flexibility Time* Terhadap H*appiness At Work*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa waktu luang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil survey terhadap responden Gen Y ini menunjukkan bahwa flextime berpengaruh positif apabila dikelola dengan baik dan hati-hati, selain itu akan menjadi bumerang bagi pekerja itu sendiri sehingga tidak mengganggu kehidupan kerja terkait pekerjaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya **oleh Malviana (2019)** yang menemukan bahwa jam kerja yang fleksibel dapat menyebabkan komunikasi dan kolaborasi yang buruk dengan rekan kerja dan supervisor karena mereka memiliki jadwal individu yang berbeda. Selain itu, **studi oleh Georgellis, Lange et al. (2012)** menemukan bahwa orang dapat merasa tidak puas/puas dengan pekerjaannya ketika mereka bekerja dengan jam kerja yang panjang, apalagi pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja.

Namun penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya, yaitu **Roy dan Konwar (2020),** menyebutkan Hasil penelitian menurut Roy dan Konwar (2020), flexibility time lebih disukai sebagai aspek terpenting dari kebahagian tempat kerja (happiness at work) dengan data 35% wanita dan 32% pria memiliki tingkat keinginan yang sama untuk bekerja secara fleksibel.

4.7.5. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap H*appiness At Work*

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Hasil ini berarti bahwa semakin tinggi work-life balance, semakin baik

Kebahagiaan bekerja di generasi Y. Studi ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja terkait dengan pencapaian dan tujuan pekerjaan, keluarga dan kehidupan sosial dengan cara yang mempengaruhi kebahagiaan. Dalam organisasi, penerapan work-life balance mengurangi turnover, stress kerja, meningkatkan komitmen karyawan dan kesehatan fisik dan mental yang stabil, sehingga mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh **Roy dan Konwar (2020**)

Pada penelitian sebelumnya, yaitu **Roy dan Konwar (2020).** menyebutkan *work life balance* yang buruk dapat menyebabkan berbagai gejala yang dapat mempengaruhi kebahagiaan karyawan. Secara signifikan, mendorong work life balance akan membantu perusahaan mengalami penurunan tingkat turnover dan meningkatnya komitmen karyawan, sedangkan bagi karyawan work life balance akan membuat karyawan bahagia di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

4.7.6. Pengaruh Mediasi *Work Life Balance* terhadap *Flexibility Time dan* H*appiness At Work*

Hasil penelitian ini diperoleh dengan nilai koefisien sebesar 0,089 dengan nilai probabilitas sebesar 0,040 < taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Dapat diartikan bahwa variabel work-life balance memediasi pengaruh waktu fleksibel terhadap kepuasan kerja. Artinya,

pekerja Gen Y, yang berhati-hati dan mampu bersikap fleksibel, mendefinisikan work-life balance sebagai pengaturan work-life balance; Keluarga dan kehidupan sosial, sehingga secara tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja.Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh **Malviana (2019).**

4.7.7. Pengaruh *Mediasi Work Life Balance* Terhadap *Friendship Quality dan* H*appiness At Work*

Hasil penelitian ini diperoleh dengan nilai koefisien sebesar 0,152 dengan nilai probabilitas < 0,009; taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Dapat diartikan bahwa variabel work-life balance memediasi pengaruh kualitas pertemanan terhadap kepuasan kerja. Artinya, meskipun pekerja Gen Y memiliki sifat ramah di tempat kerja, mereka juga menerapkan keseimbangan kehidupan kerja sehingga hubungan dekat dengan rekan kerja tidak menghambat kinerja dan produktivitas, serta menempatkan hubungan profesional, keluarga, dan sosial lainnya dengan cara yang memfasilitasi hal tersebut. kasus tersebut tidak secara langsung mempengaruhi kebahagiaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh **Simon dan Judge, 2010 (dalam Ganser,2019).**

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu:

1. *Friendship Quality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Hasil tersebut berarti bahwa semakin tinggi kualitas persahabatan karyawan, semakin berdampak pada work-life balance Gen Y. Dalam penelitian ini karyawan generasi Y menganggap *Friendship Quality* berdampak positif karena sesuai dengan latar belakang mereka yang suka bersosialisai dan rasa ingin terus belajar atau mengembangkan diri,oleh karena itu mereka memperhatikan *Work Life Balance*. Hal ini menunjukan *Friendship Quality* akan mempengaruhi kenyamanan lingkungan kerja, dan mengurangi tekanan stress sehingga meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, maka akan berpengaruh pula terhadap kehidupan kerja yang seimbang.

2. *Flexibility Time* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance*. Hal ini berarti semakin fleksibel waktu yang dimiliki seorang karyawan, semakin mempengaruhi work-life balance. Dalam penelitian ini flextime sangat membantu terhadap karyawan dalam menyeimbangkan antara waktu bekerja mereka dengan kehidupan mereka diluar kantor. Jam kerja yang fleksibel memberi karyawan kesempatan untuk bekerja kapan dan di mana mereka inginkan, mereka tidak terikat

oleh aturan waktu kerja yang monoton dan dapat meningkatkan tanggung jawab anggota organisasi dan keseimbangan kehidupan kerja.

3. *Friendship Quality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap . Hasil ini artinya semakin tinggi kualitas persahabatan karyawan, semakin besar dampaknya terhadap kebahagiaan kerja. Karyawan yang memiliki *Friendship Quality* ditempat kerja cenderung mereka saling support, melakukan pertukaran informasi, rekreasi,serta penyelesaian konflik yang terjadi, sehingga mengurangi tekanan stress dan menciptakan . Hal ini tentunya juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. *Flexibility Time* berpengaruh positif , tetapi tidak signifikan dalam hal . Hasil survei terhadap responden Gen Y ini menunjukkan bahwa jika dikelola dengan baik dan hati-hati, flextime berpengaruh positif, karena jika tidak akan menjadi bumerang bagi karyawan itu sendiri sehingga tidak mempengaruhi kepuasan kerja. karena tekanan pekerjaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh **Malviana (2019)** yang menemukan bahwa jam kerja yang fleksibel dapat menyebabkan komunikasi dan kolaborasi yang buruk dengan rekan kerja dan supervisor karena mereka memiliki jadwal individu yang berbeda.

5. *Work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap . Hasil ini berarti bahwa semakin baik work-life balance, semakin tinggi pada Generasi Y. Penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance terkait dengan pencapaian dan makna dalam pekerjaan, keluarga, dan kehidupan sosial terkait dengan kebahagiaan. Dalam organisasi jika

menerapkan *Work life balance* maka akan mengurangi terjadinya turnover, stress kerja, meningkatnya komitmen karyawan dan kesehatan fisik dan mental yang stabil sehingga berpengaruh pada .

6. *Work life balance* berperan dalam memediasi pengaruh *Flexibility Time* Terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Hasil ini artinya karyawan millenial yang memiliki kehati-hatian dan dapat mengatur *Flexibility Time* dengan baik, menempatkan *Work life balance* sebagai pengaturan keseimbangan hidup antara kerja; keluarga dan sosial, sehingga akan berpengaruh secara tidak langsung pada .

7. *Work life balance* berperan dalam memediasi pengaruh *Friendship Quality* Terhadap H*appiness At Work.* Hal ini berarti karyawan generasi Y meski memiliki *friendship Quality* di tempat kerja tetapi juga menerapkan *Work life balance,* maka hubungan dekat dengan rekan kerja tidak akan mengganggu kinerja dan produktivitas, serta bisa menempatkan hubungan profesional, kekeluargaan dan hubungan sosial lainnya sehingga tidak langsung berpengaruh pada H*appiness At Work.*

5.2. Implikasi Manajerial

Menurut kesimpulan dari penelitian yang dilakukan di atas, saran dibuat untuk meningkatkan sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan variabel *Frienship Quality* dengan rerata indikator terendah yaitu *Intimacy.* Dimana sebagian responden menganggap suatu hubungan persahabatan di tempat kerja hanyalah berdasarkan

profesionalitas mengenai pekerjaan saja bukan berkaitan dengan kehidupan pribadi di luar pekerjaan. Dalam hal ini kepada karyawan generasi Y jika memiliki hubungan persahabatan di tempat kerja disarankan tidak melibatkan kehidupan pribadi dengan profesionalitas di tempat kerja agar tercapai kualitas hubungan persahabatan di tempat kerja, sehingga hal ini tidak mengganggu kenyamanan dan produktivitas rekan kerja.

2. Berkaitan dengan variabel *Flexibility Time* dengan rerata indikator terendah yaitu Lamanya bekerja *(duration flexibility)*. Dimana sebagian responden menganggap fleksibilitas lamanya bekerja dapat menganggu peran kehidupan mereka di luar jam kerja. Dalam hal ini, diusulkan agar perusahaan menerapkan fleksibilitas jadwal sesuai kesepakatan waktu kerja menurut UU Ketenagakerjaan No. 13, dengan mempertimbangkan berbagai faktor individu, sehingga pekerja tidak merasa dirinya lebih buruk. off selama waktu yang ditentukan oleh majikan diminta. Perusahaan. Begitu pula bagi karyawan, bahwa pekerjaannya harus segera selesai dan tepat waktu sehingga mereka dapat mengatur batasan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3. Berkaitan dengan variabel *work life balance* dengan rerata indikator terendah yaitu *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan). Dimana sebagian responden karyawan generasi Y menganggap meski sudah membagi waktu secara seimbang antara peran di pekerjaan, keluarga dan sosial masyarakat masih ada yang tidak puas dalam menjalankan peran

tersebut. Dalam hal ini disarankan kepada pihak perusahaan menerapkan kebijakan work life balance, dengan melonggarkan atau mempermudah izin karyawan ketika berhalangan masuk karena sakit atau kepentingan di luar pekerjaan, agar karyawan merasa perusahaan memiliki toleransi terhadap kehidupan pribadi karyawan. Sehingga hal ini mengurangi tingkat turnover, berkurangnya stres kerja, kecemasan dan depresi, serta meningkatnya komitmen karyawan, kesehatan fisik dan mental, dan kepuasan hidup karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu dikembangkan dan diperbaiki pada penelitian selanjutnya. Pada penelitian ini tidak sepenuhnya mengungkap faktor atau variabel yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja karena model R-squared masih belum ada di dalam penelitian ini

Selain itu, dalam penelitian ini analisis F-square dan uji hipotesis waktu fleksibilitas dinyatakan tidak signifikan, meskipun berpengaruh positif (kecil). Oleh karena itu, untuk pengembangan penelitian selanjutnya peneliti perlu mempertimbangkan faktor/variabel lain selain *flexibility* terhadap .

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan beberapa pengembangan penelitian yaitu:

1. Penelitian selanjutnya dapat meneliti lebih lanjut tentang indikator-indikator apa saja pada *flexibility time* yang mempengaruhi agar lebih kuat pengaruhnya dan berkemungkinan signifikan.
2. Pada penelitian selanjutnya dapat meneliti lebih lanjut tentang variabel lain yang mempengaruhi , seperti *passion, calling at work, work meaning, job craffting (kreativity at work),* dan lain sebagainya.
3. Pada penelitian selanjutnya, peneliti dapat meninjau kembali penelitian ini di sebuah perusahaan untuk melihat beberapa faktor kebahagiaan milenial di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Wesarat, Sharif, dkk. (2014). A *Conceptual Framework of Happiness at the Workplace. A*sian Social Sciene, 11 (2). http://dx.doi.org/10.5539/ass.v11n2p78 .

Roy, & Konwar. (2020). *Workplace Happiness: A Conceptual Framework. International Journal Of Scientific & Technology Research,* 9 (1). www.ijstr.org.

Salas, & Vallina. (2018). *:Developing a shorter measure. Journal of Management & Organisation. https://www.researchgate.net/publication/325404200.*

Clutterbuck, D *(*2003*). Mengelola Work-Life Balance. Inggris: Institut Personalia dan Pengembangan Chartered, hal. 8-9.*

Biswar, Dkk. 2007. *Positive Psychology Coaching: Putting The Science Of Happiness To Work For Your Clients. Published By John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey. Published Si multaneously In Canadaand Conform- ity: Metsiof Studies Using Asch*

Carr. 2004. Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strengths. New York : Bruner-Roudledge Chiumento. 2006. Index. UK: The Illumination Business.

Herlina, & Loisa. (2018). Analisis Dampak Kualitas Persahabatan Pada Peningkatan Kinerja Dan Kebahagian Di Tempat Kerja Generasi Milenial. Journal Of Communication Studies, 3 (2).

Titis, & Harry (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kebahagiaan di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Avira. Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya. SEIKO : Journal of Management & Business Vol. 6 (1).547.

Rahmawati, & Gunawan (2019). Hubungan *Job-related Factors* terhadap *Worklife Balance* dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. Fakultas Bisnis dan Manajemen Teknologi. Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS). JURNAL SAINS DAN SENI ITS Vol. 8, No. 2 (2019), 2337-3520.

Setiawan, Chaer, dkk. (2018). Pendidikan Kebahagiaan dalam Revolusi Industri 4. Al-Murabi, 5 (1).

Wardiana, & Prasetyo. (2018). Keterkaitan Perceived Organizational Support Dan Happiness At Work Pada Karyawan Generasi Y PT. Telekomunikasi Selular Jakarta. Jurnal Empati, 7 (4), 27-32.

Mardanadi. (2018). Analisis Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja Dan Happiness At Work Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Generasi Millenial Di Jabodetabek. Sekolah Tinggi lmu Ekonomi Indonesia Banking School. Jakarta.

Prakoso, & Listiara. (2017). Hubungan Antara Happiness At Work Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta Dan PT. PLN (Persero) Apj Magelang. Jurnal Empati, 6 (1), 173-180.

Sandjojo. (2017). Hubungan Antara Kualitas Persahabatan Dengan Kebahagiaan Pada Remaja Urban. Calyptra : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, 6 (2).

Matheos. (2017). Faktor-Faktor Determinan Kebahagiaan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Bukopin Tbk. Cabang Manado). jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 5(4), 611-630.

Azizah. (2018). Pengaruh Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Job Embeddedness. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah. Malang.

Wulandari, & Widyastuti.(2014). Faktor-Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi, 10 (1).*

Perdana. (2019). Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital. Jurnal Studi Pemuda, 8 (1). Yogyakarta : Yayasan SATUNAMA.

Rahmawati, & Gunawan (2019). Hubungan *Job-related Factors* terhadap *Worklife Balance* dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. Fakultas Bisnis dan Manajemen Teknologi. Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS). JURNAL SAINS DAN SENI ITS Vol. 8, No. 2 (2019), 2337-3520.

Laba, & Kusumaputri. (2020). Kebahagiaan Di Tempat Kerja: Efektivitas Intervensi Psikologi Berbasis Online “Latihan Tiga Hal Baik”. Jurnal Intervensi Psikologi, 12 (1).

Sumarjiyanto. (2010). Hubungan Antara Persahabatan Di Termpat Kerja Dan Motivasi Kerja. Fakultas Pskilogi Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.

Sholihat. (2020). Pengaruh Penerapan Flexible Working Arrangement, Worklife Balance Terhadap Digital Transformasi Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Jakarta. Jurnal Perspektif : Yayasan Jaringan Kerja Pendidikan Bali.

Nugraha, & Suhariadi. (2021). Pengaruh Quality of Work Life terhadap Work Engagement dengan Workplace Happiness sebagai Variabel Mediator pada Pekerja Work from Office di Masa Pandemi COVID-19. BRPKM, 1(1),5 322-540. http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM.