

## ANALISIS WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GENERASI Z

Indriyani Sinurat<sup>1</sup>, Petra Gultom<sup>2</sup>, Pandapotan Sitompul<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas  
Email : sinuratindryani28@gmail.com<sup>1</sup>, petragultom8@gmail.com<sup>2</sup>,  
pandapotan.sitompul3064@gmail.com<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*Generation Z has unique characteristics, such as a preference for work flexibility and the importance of a work-life balance. Generation Z employees prioritize work with work flexibility and an environment that supports self-development. This study aims to analyze the factors that describe the condition of the work-life balance of Generation Z employees and find out the aspects that contribute the most to the work-life balance. This study aims to find out and analyze Work-Life Balance on employee performance in generation Z. The research method used in this study is a qualitative-descriptive method. This study analyzes and describes the state of Work-Life Balance on the performance of Generation Z employees. Some of the problems that employees often experience, especially in Generation Z, such as fatigue.*

**Keywords :** *Generation Z, Work Life Balance, Performances.*

### ABSTRAK

Generasi Z memiliki karakteristik unik, seperti preferensi terhadap fleksibilitas kerja dan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan generasi Z lebih mengutamakan pekerjaan dengan fleksibilitas kerja serta lingkungan yang mendukung pengembangan diri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang menggambarkan kondisi *work-life balance* karyawan generasi Z dan mengetahui aspek yang paling berkontribusi terhadap *work-life balance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan pada generasi Z. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif-deskriptif. Penelitian ini menganalisis dan menggambarkan keadaan *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan pada generasi Z. Data yang diperoleh untuk penelitian ini didapatkan dari observasi melalui tanya dengan pihak terkait dan studi literatur review. Jika seseorang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik, hal itu akan berdampak positif bagi kepuasan kerja dan mengurangi stress (Dousin & Keller 2019) yang menjelaskan bahwa karyawan merasa sangat puas dengan pekerjaan dan kehidupan keluarganya jika terdapat reaksi yang positif terhadap lingkungan kerja. *Work Life Balance* yang tinggi dapat mengurangi stress kerja, demikian pula sebaliknya. Beberapa permasalahan yang sering dialami karyawan terutama pada generasi Z seperti kelelahan, stres, dan kurangnya waktu untuk melakukan kegiatan di luar pekerjaan dapat diatasi dengan penerapan *work life balance*. Dengan menerapkan *work-life balance*, karyawan dapat menjaga keseimbangan hidup dan memperbaiki kualitas hidup mereka secara keseluruhan.

**Kata Kunci :** *Generasi Z, Work Life Balance, Kinerja.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau karyawan dianggap sebagai salah satu dari beberapa faktor penting dalam suatu organisasi untuk melayani peran sebagai mekanisme atau sarana bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Agar organisasi berhasil mencapai tujuannya, organisasi mana pun perlu memperoleh karyawan yang kompeten serta loyal dan atau berkomitmen pada organisasi. Komitmen organisasi diperlukan karena mencerminkan loyalitas, motivasi, dan inisiatif karyawan untuk melakukan produktivitas diri terkait kehidupan pribadi ataupun kehidupan kerja. Membagi fokus menjadi dua antara kehidupan pribadi dan kerja bukanlah hal yang mudah. Pada kenyataannya

kehidupan pribadi dan pekerjaan bukan dua hal yang bisa dipisahkan, karena keduanya saling berpengaruh satu sama lain. *Work-life balance* berhubungan dengan kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan pekerjaan tanpa mengabaikan berbagai aspek kehidupan pribadi mereka. Besarnya tanggung jawab dan beban yang dirasakan oleh karyawan berbanding terbalik dengan tingkat *work-life balance* mereka. Semakin besar tekanan dan beban pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat stres karyawan, dan akan semakin rendah tingkat *work-life balance* mereka. *Work-life balance* adalah situasi dimana karyawan dapat secara setara memenuhi tuntutan pekerjaan, memenuhi komitmen atau tanggung jawab keluarga mereka, dan tanggung jawab atau kebutuhan lainnya seperti aktivitas sosial.

Ketika karyawan telah mencapai *work-life balance* manfaat yang didapatkan diantaranya meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan kesehatan fisik dan mental serta mengurangi stress kerja (Muliawati & Frianto, 2020). Masalah yang berhubungan dengan pekerjaan selalu berkaitan langsung dengan tempat kerja dengan jadwal yang tidak fleksibel dan padat, sehingga seringkali terdapat ketidakpuasan yang berujung pada masalah pribadi seperti manajemen waktu, jadwal kerja, dan jarak kantor yang jauh (Rahmawati & Gunawan, 2020). Fenomena pekerjaan yang diminati saat ini diantaranya suasana kerja di kantor yang menyenangkan namun tetap mengutamakan jadwal dengan fleksibilitas, selalu menggunakan teknologi baik dalam bekerja maupun berkomunikasi, serta dapat menggunakan pakaian yang nyaman untuk bekerja adalah ciri karyawan dari generasi Z (Rahmawati & Gunawan, 2020).

Ramadhani (2012) menyatakan bahwa pengaturan fleksibilitas kerja memberikan generasi Z peluang untuk terus berkembang dan menyesuaikan pekerjaan dengan gaya hidup mereka. Konsep ini memungkinkan karyawan untuk dapat mengatur jam kerja dan lokasi kerja, baik dari rumah maupun dari tempat lain. Penerapan fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan, terutama di sektor digital yang mengalami pertumbuhan pesat (Pradipta dan Martdianty, 2023). Pada era digital saat ini, banyak karyawan yang beralih dari pengaturan kerja tradisional ke pengaturan yang lebih fleksibel seperti kerja jarak jauh atau hybrid.

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, memasuki dunia kerja dengan ekspektasi yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Salah satu aspek yang mereka anggap penting adalah fleksibilitas kerja. Fenomena fleksibilitas kerja di Indonesia semakin meningkat seiring dengan berkembangnya teknologi dan kebutuhan akan *work life balance* yang lebih baik yang mencakup fleksibilitas waktu dan lokasi kerja. Berdasarkan riset, sebanyak 95% generasi z menganggap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) sebagai faktor penting dalam memilih pekerjaan. Penelitian lain menunjukkan bahwa sekitar 48% responden generasi z sangat menghargai waktu kerja yang fleksibel, sehingga menunjukkan bahwa individu lebih suka untuk tidak terikat pada jam kerja tradisional dan keharusan untuk hadir di kantor secara fisik (Rosa dan Ramadansyah, 2024)

Keuntungan dari pekerjaan fleksibel sendiri yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang berkontribusi pada produktivitas yang lebih baik. Namun, model kerja seperti ini juga sangat menantang karena memerlukan perubahan dalam budaya perusahaan dan keterampilan manajerial yang adaptif (Lubis, 2023). Selain itu, meskipun fleksibilitas kerja dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan, beberapa penelitian juga menemukan bahwa terlalu banyak kebebasan dalam pengaturan waktu dapat berpotensi meningkatkan tingkat stres (Irawanto et al., 2021). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan kebijakan fleksibilitas kerja yang mempertimbangkan kebutuhan individu dan memberikan dukungan yang memadai agar karyawan dapat berfungsi secara optimal dalam kedua aspek, baik pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Melalui pendekatan yang tepat, fleksibilitas kerja dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kinerja di Indonesia (Pradipta dan Martdianty, 2023). Pada umumnya generasi z dikenal sebagai generasi digital, lebih menyukai pekerjaan yang fleksibel karena memungkinkan individu untuk mengatur waktu dan tempat kerja sendiri. Hal tersebut untuk mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta mencari lingkungan kerja yang mendukung fleksibilitas jam kerja (Ferdinan et al., 2023).

Individu generasi z menginginkan kontrol lebih besar atas bagaimana, kapan, dan di mana individu tersebut bekerja, sehingga bisa mengintegrasikan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara lebih baik. Namun, tantangan yang muncul adalah kebutuhan akan disiplin diri dan kemampuan manajemen waktu yang baik untuk tetap produktif dalam lingkungan kerja yang tidak terstruktur (Rosa dan Ramadansyah, 2024). Apabila karyawan merasa tertekan oleh beban kerja yang tinggi tanpa adanya dukungan untuk menjaga keseimbangan, maka akan mengalami penurunan kepuasan kerja. Sebaliknya, perusahaan yang memberikan fleksibilitas, seperti pengaturan jam kerja yang dapat disesuaikan dan kebijakan kerja jarak jauh, berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada generasi ini (Jaharuddin dan Zainol, 2019). Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan, perusahaan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga produktivitas karyawan secara keseluruhan. Kepuasan kerja juga sangat berpengaruh pada produktivitas kerja, maka dari itu pimpinan harus memahami Tindakan untuk meningkatkan dan menjaga kepuasan kerja yang diharapkan mampu menciptakan kondisi kerja para pegawainya. Maka dari itu, kepuasan kerja memengaruhi persepsi individu terhadap work life balance, di mana pekerjaan yang memberikan otonomi dan pengakuan cenderung meningkatkan keseimbangan kehidupan (Shabrina dan Ratnaningsih, 2019).

## **TINJAUAN PUSTAKA / KAJIAN TEORITIS**

### **2.1. Pengertian *Work Life Balance***

McDonald and Bradley (Thomas, 2020) work life balance adalah seberapa jauh seseorang merasa puas dan terlibat secara seimbang dengan peran-peran dalam pekerjaan serta kehidupan di luar pekerjaan. Lalu, menurut Crosbie, et al (2004) bahwa work life balance adalah kemampuan seseorang untuk memenuhi tugas pada pekerjaan dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan. Berbeda dengan Delecta, menurut Hudson 2005 (Znidaršič & Marič, 2021) keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan merupakan tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Berbeda dengan pendapat Fisher, Menurut Fisher dalam Nurhabiba (2020) menyatakan bahwa work-life balance dapat membuat seorang membagi peran mana yang lebih penting dalam hidupnya dengan mengupayakan mana yang lebih penting dan menjadi tanggung jawabnya . Jadi dapat penulis simpulkan bahwa work life balance adalah bagaimana caranya seseorang dapat mengatur kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka secara seimbang .

### **2.2. Pengertian Kinerja Karyawan**

Lumonon(2019) berpendapat bahwa kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan peranannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. Saina et al., (2016) berpendapat bahwa kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (dalam Saina, Pio, & Rumawas, 2016), Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance atau bisa diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Jex dan Brit (dalam Sarikit, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah keseluruhan perilaku pegawai dalam bekerja yang tidak hanya berhubungan dengan kinerja tugas, akan tetapi juga berhubungan dengan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya. Dari berbagai definisi di atas, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam suatu organisasi, berdasarkan standar tertentu, yang mencakup aspek kualitas, kuantitas, efektivitas, dan efisiensi kerja.

### **2.3. Generasi Z**

Generasi Z adalah generasi yang memang telah lahir di era serba canggih, era dimana internet merambah semua kalangan. Maka generasi Z disebut juga generasi NET. Generasi Z atau Gen NET sangat tergantung pada teknologi, berbakat menggunakan berbagai sarana informasi, tidak ada waktu

tanpa smartphone dan selalu terhubung pada internet. Generasi Z bisa mendapat informasi apa saja dari gadget yang ada ditangannya. Generasi ini sebagian justru sudah memiliki penghasilan yang cukup besar.

Generasi Z lahir pada tahun 1997-2012 (Stillman, D., & Stillman, 2018) dan memiliki karakteristik berbeda dari generasi sebelumnya seperti fasih teknologi dan multitasking (2020). Meskipun dikenal sebagai generasi digital, 44% lebih suka bekerja dengan tim langsung (Sakitri, 2021). Work-life balance sangat penting untuk Generasi Z dan organisasi perlu mempertimbangkannya sebagai investasi untuk angkatan kerja baru (Savananta, 2019). Program work-life balance meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja (Purwati, 2016).

## **METODE PENELITIAN**

Penulisan artikel ini dilaksanakan dengan menggunakan metode kualitatif dengan tahap-tahap dalam memperoleh informasi dalam penulisan artikel ini adalah melalui review literature terhadap buku dan artikel –artikel oleh penelitian terdahulu, observasi melalui tanya jawab dengan karyawan –karyawan yang merupakan generasi Z dan pengalaman penulis sendiri sebagai karyawan generasi Z. Pencarian dilakukan menggunakan Google Scholar dengan menggunakan Kata kunci yakni *work life balance*, kinerja karyawan, kinerja karyawan selama work from home

Penerapan studi literatur review dibagi menjadi beberapa tahapan yakni :

1. Dimulai dengan menentukan topik dan konsentrasi yang akan menjadi fokus penelitian sehingga dapat merumuskan judul penelitian. Selain itu penulis diharuskan mendeskripsikan urgensi dan kebaruan topik penelitian yang ingin diteliti. Selanjutnya penulis dapat menentukan rumusan masalah dan tujuan yang ingin dicapai.
2. melakukan proses pencarian literatur dengan menggunakan kata kunci yang relevan dengan topik penelitian. literatur dapat dicari melalui berbagai sumber yang tersedia secara elektronik dan cetak. Setelah literatur terkumpul, kemudian dilakukan proses pemilihan literatur untuk mempermudah proses analisis.
3. Penulisan, yang dimulai dengan menggabungkan poin-poin informasi dari berbagai literatur menjadi satu kesatuan yang utuh. Poin-poin informasi tersebut kemudian dideskripsikan secara lebih mendalam untuk penelitian selanjutnya sekaligus menjawab kebutuhan praktis. Setelah itu, langkah selanjutnya adalah menemukan poin-poin baru berbasis bukti yang dapat menjadi temuan analisis.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Sebagai seorang karyawan tentunya membutuhkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi diluar dari pekerjaan, sederhananya ini merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan bisa mengatur waktu maupun energi yang seimbang dalam pekerjaan, kebutuhan pribadi, kehidupan berkeluarga dan rekreasi. Bekerja sebagai karyawan pada bidang akademik terutama Perguruan Tinggi Swasta (PTS) tentu menjadi suatu pilihan seorang karyawan, keinginan memilih pekerjaan ini karena adanya berbagai alasan. Keputusan bekerja pada instansi akademik perguruan tinggi tentunya akan dihadapkan dengan kondisi dimana karyawan harus bisa membagi waktu, tenaga, maupun pikiran agar pekerjaan mereka dapat berjalan dengan baik. Menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara terhadap

Informan mengenai pentingnya work-Life balance dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan dengan informan mengenai apakah work-life balance penting bagi karyawan, didapatkan data bahwa seluruh informan menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan pekerjaan penting. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mampu memberikan keseimbangan hidup(work life balance) menjadi faktor yang berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan generasi Z.

Penelitian yang dilakukan Ganapathi (2016) memberikan gambaran bahwa penting dalam menerapkan work life balance seperti waktu kerja yang fleksibel perlu diberlakukan dengan maksud agar karyawan dapat menjalankan aktivitas lain seperti hobi dan keperluan pribadi di luar pekerjaan mereka. Diharapkan dengan adanya penerapan work life balance dapat meningkatkan performa dan kinerja karyawan.

Sejalan dengan Soomro dkk., (2018) menyatakan bahwa karyawan yang tidak memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mengakibatkan produktivitas yang tidak maksimal serta dapat berakibat buruk bagi perusahaan tempat karyawan bekerja. Hal ini dikarenakan work life balance menentukan jumlah waktu yang tersedia bagi karyawan untuk memenuhi peran dalam kehidupan sebagai keluarga atau sebagai karyawan. Sehingga Ketika individu tidak memiliki keseimbangan antara kedua peran tersebut akan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja mereka. Apabila karyawan merasa tertekan oleh beban kerja yang tinggi tanpa adanya dukungan untuk menjaga keseimbangan, maka akan mengalami penurunan kepuasan kerja. Sebaliknya, perusahaan yang memberikan fleksibilitas, seperti pengaturan jam kerja yang dapat disesuaikan dan kebijakan kerja jarak jauh, berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada generasi ini (Jaharuddin dan Zainol, 2019).

Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung keseimbangan, perusahaan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga produktivitas karyawan secara keseluruhan. Kepuasan kerja juga sangat berpengaruh pada produktivitas kerja, maka dari itu pimpinan harus memahami Tindakan untuk meningkatkan dan menjaga kepuasan kerja yang diharapkan mampu menciptakan kondisi kerja para pegawainya. Maka dari itu, kepuasan kerja memengaruhi persepsi individu terhadap work life balance, di mana pekerjaan yang memberikan otonomi dan pengakuan cenderung meningkatkan keseimbangan kehidupan (Shabrina dan Ratnaningsih, 2019).

Fenomena generasi z yang memilih untuk bekerja secara fleksibel semakin meningkat di Indonesia, terutama di tengah perubahan masa peralihan kerja akibat pandemi. Lebih dari itu, preferensi generasi z untuk pekerjaan yang fleksibel didorong oleh kesadaran individu akan pentingnya kesehatan mental dan fisik.

Pada saat ini, generasi z cenderung mencari pekerjaan yang tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial tetapi juga memberikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*). Dalam hal ini, aspek fleksibilitas seperti jam kerja, waktu kerja, pola kerja, tempat kerja memberikan kepuasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi menjadi seimbang (Mahardika et al., 2022). Hal ini menunjukkan bahwa aspek keseimbangan dalam kehidupan kerja menjadi faktor penting dalam menentukan perasaan puas terhadap pekerjaan. Ketika karyawan telah mencapai work life balance maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

## KESIMPULAN

Dengan menerapkan Keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) karyawan diharapkan bisa menetapkan pendirian yang tetap antara karir pada pekerjaan dan pada kehidupan (waktu luang, family time, dan pengembangan spiritual). Dari hasil studi literatur review diatas dapat diketahui bahwa kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi tidak dapat di campur adukkan. Oleh karena itu penerapan keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) yang tepat diharapkan mampu menciptakan etos kerja karyawan yang unggul. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) yang baik merupakan karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi, selain itu karyawan juga lebih bahagia dan lebih kreatif karena lingkungan luar kantor seperti keluarga maupun pertemanan yang mendukung pertumbuhannya. Sebaliknya jika karyawan tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) yang baik maka kinerjanya cenderung menurun dan bisa merusak bagian kehidupan lainnya. Hal ini bisa saja disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan pada bidang akademik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work–life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223–233. <https://doi.org/10.1017/s1474746404001733>.
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). WoRK–Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306. <https://doi.org/10.529/ijhrs.v9i4.15697>
- Fisher, G., Bulger, C. & Smith, C. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*. 14(4), 441-56. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 125–135
- Gunawan, T. M. E., & Franksiska, R. (2020). the Influence of Flexible Working Arrangement To Employee Performance With Work Life Balance As Mediating Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 308(3), <https://doi.org/10.35145/procuratio.v8i3.698>
- Hudson. 2005. *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. New York: Hudson Highland Group, Inc
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/economies9030096>.
- Lubis, O. L. (2023). Karyawan Sejahtera , Perusahaan Unggul : Strategi Optimalisasi Kerja Fleksibel secara Hybrid. <https://adv.kompas.id/baca/karyawan-sejahtera-perusahaan-unggulstrategi-optimalisasi-kerja-fleksibel-secar-hybrid/>
- Lumonon, R. R. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7 (4), 4671–4680. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25410>.
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran work life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 606-619. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/33675/30091>
- Jaharuddin, N. S. & Zainol, L N. (2019). The impact of work-life balance on job engagement and turnover intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13, 106-118. <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Purwati, P. D. (2016). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) terhadap beban kerja (workload) divisi penjualan di PT. Ulam Tba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo. Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/3693>
- Ramadhani, M., & Hendrasti, L. (2012). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan–Kerja Terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(2).
- Rosa, A., & Ramadansyah, A. (2024). Bebas dan Fleksibel: Inilah 5 Alasan Gen Z Memilih Work From Anywhere
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan Antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PERTANI (Persero). *Jurnal EMPATI*, 8(1), 27–32. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>
- Saina, Ischevell Vialara., Riane Johnly Pio, Wihelmina Rumawas. (2016). Pengaruh Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 4 (3).

- Sakitri, G. (2021). Selamat datang gen z sang penggerak inovasi! *Forum Manajemen*, 35(2), 1-10.  
<https://journal.prasetiyamulya.ac.id/journal/index.php/FM/article/view/596>
- Sarikit, M. (2017). Pengaruh Work Life Balance Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82. <https://doi.org/10.21009/jmp.08108>
- Savananta. (2019). Full Report: Generation Z in the Workplace. Kronos Incorporated.
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PERTANI (Persero). *Jurnal* <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>
- Stillman, D., & Stillman, J. (2018). *Generasi Z: Memahami Karakter Generasi Baru yang Akan Mengubah Dunia Kerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129-146.  
<https://doi.org/10.1108 /SAJBS-02-2017-0018>
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0*. CV. Pena Persada.