



# Analisis *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas Karyawan Gen Z di Kota Bandung

Nirma Rosalia<sup>1\*</sup>, Wiwin Yuliani<sup>2</sup>, Gilbert Nainggolan<sup>3</sup>, Ansari<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Universal Medan

<sup>2</sup> Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Siliwangi

<sup>3</sup> Universitas Dhyana Pura

<sup>4</sup> Universitas Syiah Kuala

**Abstrak:** Artikel ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* (WLB) terhadap Produktivitas Karyawan Generasi Z di Kota Bandung. Masalah difokuskan pada apakah keseimbangan antara kehidupan kerja dan personal dapat bertindak sebagai pendorong kinerja yang signifikan bagi angkatan kerja muda ini. Guna mendekati masalah ini dipergunakan acuan teori dari *Social Exchange Theory* yang mendukung adanya hubungan timbal balik antara dukungan organisasi dan output karyawan. Data-data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disebarakan kepada 100 responden Gen Z di sektor industri kreatif Kota Bandung dan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan Regresi Linier Sederhana. Hasil menunjukkan bahwa tingkat WLB karyawan Gen Z cenderung berada pada kategori sedang hingga tinggi, yang sejalan dengan tingkat produktivitas mereka yang juga tinggi. Kajian ini menyimpulkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Gen Z. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa WLB mampu menjelaskan 62,3% variasi produktivitas. Temuan ini menegaskan WLB sebagai variabel krusial dan investasi langsung dalam peningkatan kinerja, bukan hanya sebagai faktor kesejahteraan semata.

**Abstrak:** Generasi Z, Kota Bandung, Produktivitas Karyawan, Regresi, *Work-Life Balance*.

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v7i1.3387>

\*Correspondence: Nirma Rosalia

Email: [nirmarosaliaunviersal@gmail.com](mailto:nirmarosaliaunviersal@gmail.com)

Received: 22-11-2025

Accepted: 22-12-2025

Published: 22-01-2026



**Copyright:** © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** This article aims to analyze the effect of *Work-Life Balance* (WLB) on the Productivity of Generation Z Employees in Bandung City. The problem focuses on whether the balance between work and personal life can act as a significant performance driver for this young workforce. To approach this problem, references from the *Social Exchange Theory*, which supports a reciprocal relationship between organizational support and employee output, were used. Data were collected through structured questionnaires distributed to 100 Gen Z respondents in Bandung City's creative industry sector and analyzed quantitatively using Simple Linear Regression. The results indicate that the WLB level of Gen Z employees tends to be in the moderate to high category, which aligns with their similarly high productivity level. This study concludes that *Work-Life Balance* has a positive and significant influence on the Productivity of Gen Z Employees. The Coefficient of Determination ( $R^2$ ) shows that WLB is able to explain 62.3% of the variance in productivity. This finding affirms WLB as a crucial variable and a direct investment in performance improvement, not merely a welfare factor.

**Keywords:** Bandung City, Employee Productivity, Generation Z, Regression, *Work-Life Balance*.

## Pendahuluan

Perkembangan dinamika dunia kerja kontemporer telah menempatkan isu *Work-Life Balance* (WLB) sebagai salah satu faktor krusial dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya seiring dengan masuknya Generasi Z (Gen Z) ke dalam angkatan kerja. Gen Z, yang didefinisikan sebagai individu yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an, memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya dimana mereka cenderung memprioritaskan fleksibilitas, makna dalam pekerjaan, dan batas yang jelas antara kehidupan profesional dan pribadi (Waworuntu et al, 2022). Keseimbangan ini tidak hanya dipandang sebagai benefit tambahan, tetapi sebagai sebuah kebutuhan dasar yang sangat memengaruhi sikap dan perilaku mereka di tempat kerja.

Secara teoritis, WLB merujuk pada kondisi dimana seorang individu merasa puas dan memiliki kendali yang memadai dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tanggung jawab dan minat non-kerja (Mahardika et al, 2022). Keseimbangan yang positif telah lama dikaitkan dengan berbagai hasil organisasional yang menguntungkan, termasuk penurunan tingkat stres, peningkatan komitmen organisasional, dan yang paling relevan, peningkatan produktivitas kerja. Dalam konteks Gen Z, unsur ketidakseimbangan, terutama dimana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi (*Work Interference of Personal Life*), ditemukan menjadi penyebab utama rendahnya WLB (Drajat et al, 2022) yang pada akhirnya dapat memicu fenomena negatif seperti *burnout* dan niat berpindah kerja (*turnover intention*). Oleh karena itu, kemampuan organisasi untuk menyediakan lingkungan yang mendukung WLB menjadi indikator penting dalam memaksimalkan potensi generasi pekerja ini.

Meskipun demikian, penelitian yang mengkaji hubungan antara WLB dengan produktivitas pada Gen Z masih menunjukkan variasi dan kerap kali terfokus pada variabel lain seperti kepuasan kerja atau niat *turnover*. Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Anhar et al. (2024) juga telah mengonfirmasi bahwa WLB memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas Gen Z secara umum sekaligus menegaskan urgensi faktor ini. Namun, sebagian besar studi ini masih bersifat umum atau terfokus pada kota-kota besar lainnya, sementara penelitian spesifik yang menguji sejauh mana pengaruh WLB terhadap produktivitas karyawan Gen Z di Kota Bandung masih terbatas dan perlu pendalaman. Kesenjangan ini menimbulkan pertanyaan mengenai relevansi dan manifestasi WLB di lingkungan kerja khas Bandung, dimana budaya kerja dan tuntutan lokal mungkin berbeda (Wardani et al, 2025).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris hubungan kausal antara *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas Karyawan Generasi Z yang bekerja di Kota Bandung. Secara lebih rinci, tujuan spesifik dari penelitian ini adalah: 1) untuk mendeskripsikan kondisi *Work-Life Balance* yang dialami oleh karyawan Gen Z di Kota Bandung, 2) untuk mengukur tingkat Produktivitas Karyawan Gen Z di Kota Bandung, dan 3) untuk menentukan besarnya pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Produktivitas Karyawan Gen Z di Kota Bandung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam mengisi kesenjangan pengetahuan (*knowledge gap*) yang ada, terutama bagi para praktisi manajemen sumber daya manusia di

Kota Bandung, guna merancang kebijakan WLB yang lebih adaptif dan efektif dalam rangka mempertahankan serta meningkatkan produktivitas tenaga kerja Gen Z.

## Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal (Zahra et al, 2025). Desain ini bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat, yaitu pengaruh *Work-Life Balance* (WLB) sebagai variabel independen (X) terhadap Produktivitas Karyawan sebagai variabel dependen (Y). Metodologi ini dipilih karena secara langsung mendukung tujuan penelitian, yaitu menentukan besarnya pengaruh WLB terhadap produktivitas Karyawan Gen Z di Kota Bandung.

### 1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor industri kreatif dan *startup* di wilayah Kota Bandung. Sementara itu, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Kriteria sampel meliputi: (1) Karyawan merupakan Generasi Z (lahir antara tahun 1997-2012); (2) Bekerja di perusahaan di Kota Bandung; dan (3) Telah bekerja minimal satu tahun. Adapun ukuran sampel yang diolah dalam penelitian ini berjumlah 100 responden (N=100).

### 2. Variabel dan Pengukuran

Variabel Independen (X) adalah *Work-Life Balance* (WLB), diukur menggunakan adaptasi skala yang mencakup domain Waktu, Keterlibatan (*Involvement*), dan Kepuasan (*Satisfaction*) antara peran kerja dan non-kerja (Hendriana et al, 2023). Sementara itu, Variabel Dependen (Y) adalah Produktivitas Karyawan, diukur melalui indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, dan Kemampuan Beradaptasi (Nopiyanti et al, 2024). Adapun pengukuran kedua variabel dilakukan menggunakan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju).

### 3. Metode Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur yang disebarakan secara daring (*online survey*). Instrumen penelitian telah diuji validitas (korelasi *Product Moment*) dan reliabilitas (koefisien *Alpha Cronbach*) pada kelompok responden serupa sebelum digunakan untuk pengambilan data akhir (Kholida et al, 2024).

### 4. Teknik Analisis Data

Data yang berhasil dikumpulkan diproses menggunakan perangkat lunak statistik. Prosedur analisis data mencakup tahapan sebagai berikut:

#### a) Analisis Deskriptif

Digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden serta gambaran umum WLB dan Produktivitas Karyawan melalui perhitungan nilai rata-rata dan standar deviasi.

#### b) Uji Asumsi Klasik

Dilakukan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi linier memenuhi asumsi statistik.

#### c) Analisis Regresi Linier Sederhana

Model ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh WLB terhadap Produktivitas. Persamaan regresi yang diestimasi adalah:

$$Y = a + bX + e \dots \dots \dots (1)$$

#### d) Uji Hipotesis

Meliputi Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel X terhadap Y, dan Uji Signifikansi Parsial (Uji-t) untuk menentukan signifikansi pengaruh WLB terhadap Produktivitas Karyawan pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) (Afifah et al, 2025).

Metode dan model statistik ini bertujuan untuk menjawab tujuan penelitian ketiga, yaitu menentukan besarnya dan signifikansi pengaruh WLB terhadap produktivitas.

## Hasil dan Pembahasan

### *Deskripsi Work-Life Balance Karyawan Gen Z*

Work-Life Balance (WLB) tidak hanya dimaknai sebagai pembagian waktu yang sama antara ranah kerja dan non-kerja. Akan tetapi, sebagai kondisi subjektif ketika individu merasa tuntutan dari kedua ranah tersebut dapat dikelola tanpa menimbulkan konflik peran yang berkepanjangan, karena waktu, energi, dan perhatian yang dimiliki dirasakan cukup untuk memenuhi keduanya (Putri, 2024; Virnanda & Nabila, 2024; Yudiantari & Andarwati, 2023). Berdasarkan teori peran dan *work-family border theory*, ketidakseimbangan muncul ketika tuntutan peran kerja meluas ke ranah keluarga atau sebaliknya, sehingga menurunkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan hidup (Adhiati et al, 2025). Dalam kerangka ini, WLB yang baik ditandai oleh kemampuan individu mengendalikan batas (*boundary*) antara kerja dan non-kerja, meminimalkan konflik, serta memaksimalkan potensi *enrichment* atau saling menguatkan antar peran.

Sejalan dengan itu, WLB diukur melalui dimensi keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Listiorini et al, 2025; Waworuntu et al, 2022b). Keseimbangan waktu merujuk pada sejauh mana alokasi jam kerja dan jam non-kerja dirasakan proporsional. Keseimbangan keterlibatan menggambarkan tingkat keterlibatan psikologis yang relatif setara pada peran kerja dan non-kerja. Sementara itu, keseimbangan kepuasan merefleksikan penilaian afektif bahwa individu merasa puas terhadap perannya di kedua ranah tersebut. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa WLB yang tinggi berhubungan positif dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kesejahteraan subjektif, serta menurunkan stres dan niat keluar kerja (Candra, 2025; Hadun & Perkasa, 2025).

Dengan demikian, WLB dapat diposisikan sebagai variabel strategis yang menjembatani hubungan antara kondisi kerja, pengalaman peran di luar kerja, dan berbagai luaran penting seperti kinerja, kesehatan mental, serta kualitas kehidupan keluarga. Hasil analisis deskriptif terhadap 100 responden Gen Z di Kota Bandung menunjukkan bahwa tingkat WLB secara umum berada pada kategori Sedang hingga Tinggi dengan skor rata-rata keseluruhan 3,37 pada skala 5. Hasil pengelompokan skor WLB disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Tingkat *Work-Life Balance* (WLB) Karyawan Gen Z

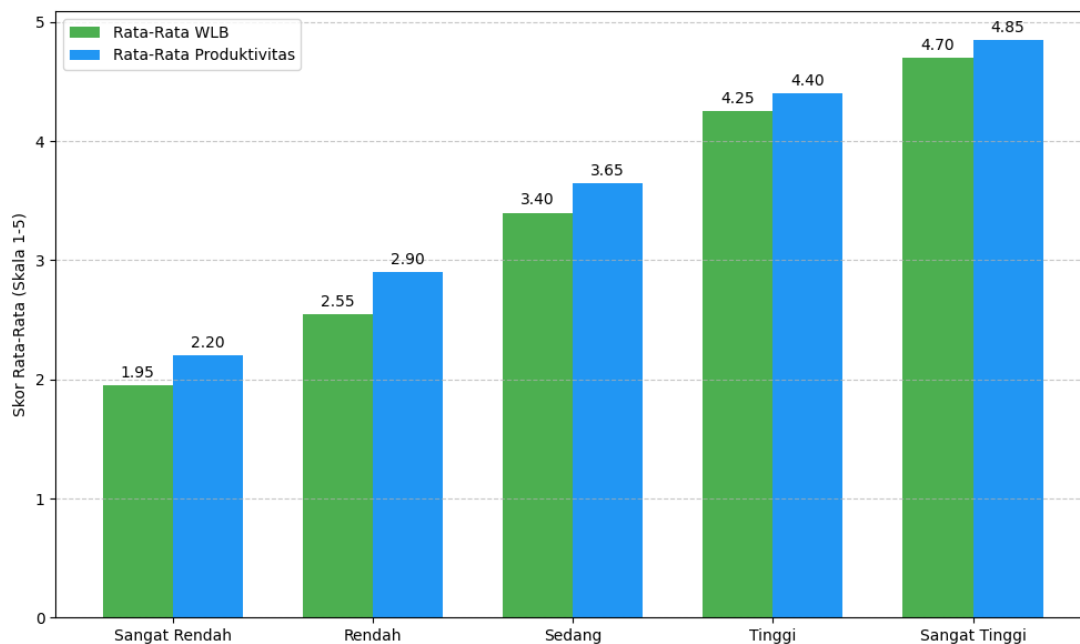
Kategori Tingkat WLB	Skor Rata-Rata WLB	Jumlah Responden (n)	Keterangan
Sangat Rendah	1,95	10	10%
Rendah	2,55	25	25%
Sedang	3,40	30	30%
Tinggi	4,25	25	25%
Sangat Tinggi	4,70	10	10%
<b>Rata-Rata Keseluruhan</b>	<b>3,37</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Olah Data Primer (2025)

Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Gen Z (65%) melaporkan tingkat WLB pada kategori Sedang hingga Sangat Tinggi. Temuan ini penting mengingat karakteristik Gen Z yang sangat memprioritaskan fleksibilitas dan batasan kerja yang jelas (Rasulong et al, 2024). Fakta bahwa WLB mereka cenderung seimbang menunjukkan bahwa lingkungan industri kreatif di Bandung telah mampu beradaptasi dengan tuntutan generasi ini, yang menjadi kunci *engagement* mereka di tempat kerja (Dinh, 2020).

### Tingkat Produktivitas Karyawan Gen Z

Produktivitas Karyawan adalah rasio hasil yang dicapai terhadap sumber daya yang digunakan (Lee & Lee, 2023), diukur melalui indikator Kualitas, Kuantitas, Efisiensi, dan Kemampuan Beradaptasi (Hartono, 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat produktivitas Gen Z di Kota Bandung secara keseluruhan berada pada kategori Tinggi dengan skor rata-rata 3,60 pada skala 5 (Fathan & Sary, 2025). Tingkat produktivitas yang tinggi ini menunjukkan bahwa karyawan Gen Z efektif dalam menghasilkan *output* yang berkualitas. Perbandingan skor rata-rata WLB dan Produktivitas berdasarkan kategori WLB disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Perbandingan Rata-Rata WLB dan Produktivitas Karyawan Berdasarkan Kategori (Sumber: Olah Data Primer, 2025)

Gambar 1 menunjukkan bahwa skor rata-rata Produktivitas (3,60) secara konsisten lebih tinggi daripada skor rata-rata WLB (3,37), dan terdapat tren positif yang jelas antara kedua variabel. Rata-rata Produktivitas meningkat signifikan dari 2,20 pada kelompok WLB Sangat Rendah menjadi 4,85 pada kelompok WLB Sangat Tinggi.

### ***Pengaruh Work-Life Balance terhadap Produktivitas Karyawan***

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk menguji hipotesis penelitian, yang menyatakan:

**H<sub>1</sub>** :Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Generasi Z di Kota Bandung.

Hasil analisis regresi menunjukkan Work-Life Balance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

**Tabel 2.** Ringkasan Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien Regresi ( $\beta$ )	Nilai R <sup>2</sup>	Signifikansi (Sig. t)	Keterangan
WLB (X)	0,789	0,623	0,000	Signifikan

Sumber: Olah Data Primer (2025)

Koefisien Regresi sebesar 0,789 yang ditunjukkan oleh Tabel 3.2 menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat. Nilai Signifikansi (0,000) yang berada di bawah  $\alpha = 0,05$  menegaskan bahwa pengaruh WLB adalah signifikan secara statistik. Lebih lanjut, 62,3% variasi Produktivitas Karyawan Gen Z dapat dijelaskan oleh WLB, yang mana menunjukkan peran yang sangat dominan dari faktor keseimbangan ini (Sahara & Abdurohim, 2025).

### ***Penyelarasan Hipotesis dengan Teori***

Hasil yang diperoleh ini mendukung Hipotesis Alternatif (H<sub>1</sub>) yang diajukan. Argumentasi yang mendukung penerimaan H<sub>1</sub> didasarkan pada temuan bahwa WLB berfungsi sebagai pendorong kinerja (*performance driver*) yang dominan bagi Gen Z. Secara teoritis, WLB yang positif memungkinkan waktu pemulihan yang memadai, mengurangi stres, dan meminimalkan *Work Interference of Personal Life*, yang pada akhirnya meningkatkan fokus dan energi saat bekerja (Hashmi et al, 2023). Bagi Generasi Z, yang cenderung rentan terhadap *burnout* (To & Wu, 2025), dukungan WLB oleh perusahaan di Bandung terbukti menghasilkan tingkat Produktivitas yang tinggi. Artinya, keseimbangan bukan hanya prasyarat kesejahteraan, tetapi merupakan investasi langsung dalam peningkatan *output* yang berkualitas (Suprpti et al, 2024). Kegagalan organisasi dalam menyediakan WLB, terutama pada kelompok dengan WLB Rendah dan Sangat Rendah (35% responden), dapat menyebabkan *turnover intention* dan penurunan kinerja yang parah.

## Kesimpulan

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa Work-Life Balance (WLB) memiliki pengaruh yang kuat dan nyata terhadap Produktivitas Karyawan Generasi Z di Kota Bandung. Tingkat WLB yang dialami oleh karyawan Gen Z di industri kreatif Bandung cenderung berada pada kategori sedang hingga tinggi, kondisi yang berkorelasi langsung dengan tingginya tingkat produktivitas yang mereka tunjukkan. Temuan utama penelitian menegaskan bahwa WLB bukan hanya sekadar faktor kesejahteraan, tetapi merupakan pendorong kinerja yang dominan, di mana keseimbangan yang baik mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam capaian produktivitas mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik perusahaan dalam mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan personal, semakin optimal pula kinerja dan output yang dihasilkan oleh Gen Z. Oleh karena itu, WLB menjadi variabel kunci yang harus dipertimbangkan dalam strategi manajemen sumber daya manusia di lingkungan kerja Gen Z, khususnya di kota-kota metropolitan dengan tuntutan kerja yang dinamis seperti Kota Bandung.

## Daftar Pustaka

- Adhiati, C. S., Palupiningtyas, D., & Samtono, S. (2025). Generation Z work-life preferences: Organizational, social, and arrangement effects. *Annals of Human Resource Management Research*, 5(3), 787–799. <https://doi.org/10.35912/ahrmr.v5i3.3342>
- Afifah, I. R. N., Purwatiningsih, A. P., Prayitno, A., & Wibowo, M. E. S. (2025). Seberapa Jauh Peran Work-Life Balance Sebagai Kunci Performa Optimal Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Start-Up? (Studi Kasus Pada SMI Group). *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 22(1), 186–199. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v22i1.18214>
- Anhar, R. A., Suryaningsih, A., & Fadillah, R. N. P. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Work Life Balance terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 3(1), 233–243. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v3i1.2760>
- Candra, D. M. (2025). Analisis Pengaruh Work Life Balance terhadap Etos Kerja Karyawan Generasi Z di Perusahaan Teknologi di Era Modern. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(5). <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jiem.v3i5.6222>
- Dinh, L. (2020). Determinants of employee engagement mediated by work-life balance and work stress. *Management Science Letters*, 10, 923–928. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.003>
- Drajat, A., Norisanti, N., & Z, F. M. (2022). Peran Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(1), 128–136. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i1.756>
- Fathan, M. A., & Sary, F. P. (2025). Understanding Turnover Intention of Generation Z in Indonesia: The Role of Work-Life Balance and Work Environment. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 4(6), 2477–2491. <https://doi.org/10.58344/locus.v4i6.4241>

- Hadun, R. P. P., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Generasi Z (Studi Kasus PT Leasing Jakarta Timur). *Journal of Accounting and Finance Management*, 6(1), 456–466. <https://doi.org/10.38035/jafm.v6i1.1723>
- Hartono, A. S. (2021). Perang Jawa Terbesar (Perang Diponegoro) 1825-1830 dalam Pandangan Konsep Perang Semesta atau Total War. *Syntax Idea*, 3(6), 1247. <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i6.1227>
- Hashmi, M. A., Al Ghaithi, A., & Sartawi, K. (2023). Impact of flexible work arrangements on employees' perceived productivity, organisational commitment and perceived work quality: a United Arab Emirates case-study. *Competitiveness Review: An International Business Journal*, 33(2), 332–363. <https://doi.org/10.1108/CR-10-2020-0130>
- Hendriana, E., Christoper, A., Zain, H. O. A., & Pricilia, N. (2023). The Role of Employer Branding in Work-life Balance and Employee Retention Relationship among Generation Z Workers: Mediation or Moderation? *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 16(1), 124–143. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v16i1.41703>
- Kholida, F. N., A'yuni, N. L., & Yekti, A. (2024). The Influence Of Customer Relationship Management (CRM) On Customer Loyalty For Azzahra Herbal Products In PT Naturindo Surya Niaga. *Jurnal Agrisistem: Seri Sosek Dan Penyuluhan*, 20(2), 92–100. <https://doi.org/10.52625/j-agr-sosekpenyuluhan.v20i2.407>
- Lee, S. A., & Lee, J. (2023). Differences in occupational values, communication types, job satisfaction, and organisational commitment among clinical nurses across generations. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1174197>
- Listiorini, D., Feriandy, & Ningsih, W. (2025). Work Life Balance and Mental Health Being of Generation Z in the Digital Industry. *International Journal of Asian Business and Management*, 4(2), 285–294. <https://doi.org/10.55927/ijabm.v4i2.170>
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Nopiyanti, A., Supriadi, Y. N., Valerie, C., Rofiq, A., & Zhafran, I. (2024). Pengaruh Job Satisfaction dan Job Engagement terhadap Komitmen Kerja Generasi Z. *BUSSMAN JOURNAL*, 4(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.53363/buss.v4i2.246>
- Putri, P. K. (2024). Gen Z di dunia kerja: Kepribadian dan motivasi jadi penentu produktivitas kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 30–38.
- Rasulong, I., Salam, R., Yusuf, M., & Abdullah, I. (2024). Implikasi kepribadian gen z bagi daya saing organisasi: Suatu kajian sytematic literature review. *Liquidity Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 13–20.
- Sahara, N., & Abdurohim. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fleksibel Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Gen Z Di Perusahaan Start-Up. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(7), 231–237. <https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i7.636>

- Suprapti, S., Muliatie, Y. E., Jumati, N., & Indrawati, M. (2024). The Role Of Technology And Work Flexibility On Work-Life Balance Of Generation Z In The Digital Era. *Seminar Nasional Dan Call For Paper 2025 Dengan Tema "Inovasi Inklusif Gender Dalam Sociopreneurship"*; PSGESI LPPM UWP, 11(1), 180–184. <https://doi.org/10.38156/gesi.v9i1.393>
- To, T. T., & Wu, W. (2025). Work-Life Balance as a Deterrent to Turnover Intentions: The Mediating Role of Job Satisfaction and the Moderating Role of Organizational Commitment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. <https://doi.org/10.1007/s10672-025-09535-7>
- Virnanda, R. R., & Nabila, Z. (2024). Pengaruh Remote Working Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Akuntansi. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12). <https://doi.org/10.62281/v2i12.1172>
- Wardani, A. N. K., Yuwono, S., & Juliono, J. (2025). Dampak Work-Life Balance Dan Kesehatan Mental Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Di Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science*, 16(01), 48–58. <https://doi.org/10.52657/jiem.v16i01.2969>
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022a). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022b). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Yudantari, A., & Andarwati, A. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(3), 748–761. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.11>
- Zahra, Y., Handoyo, S., & Fajrianti, F. (2025). A comprehensive overview of Generation Z in the workplace: Insights from a scoping review. *SA Journal of Industrial Psychology*, 51(0). <https://doi.org/10.4102/sajip.v51i0.2263>