

ANALISIS WORK LIFE BALANCE PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI BANDUNG

Fiona Vebiola Lumban Gaol

Universitas Katolik Parahyangan , Bandung

Regina Deti

Universitas Katolik Parahyangan, Bandung

Ramayani Yusuf *

Politeknik Pajajaran Insan Cinta Bangsa , Bandung

**ramayani.yusuf@poljan.ac.id*

Abstrak

Generasi milenial menjadi generasi mayoritas angkatan kerja. Generasi milenial memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya karena mereka tumbuh bersama perkembangan teknologi. Penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat WLB dan apa saja faktor-faktor yang terdapat pada WLB karyawan generasi milenial di Bandung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa hasil dari kuesioner yang disebar oleh penulis. Responden pada penelitian ini sebanyak 122 responden generasi milenial. Instrumen yang digunakan pada kuesioner adalah *Work Life Balance scale* yang dikembangkan oleh Fisher,et.al. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat WLB pada generasi milenial sudah cukup baik dengan tingkat yang dikategorikan per dimensi yaitu WIPL sebesar 64,8%, PLIW sebesar 60,7%, WEPL sebesar 77%, PLEW sebesar 80,3%.

Kata Kunci: Generasi Milenial, Work Life Balance, Sumber Daya Manusia

Pendahuluan

Perkembangan industri ini di Indonesia tidak lepas dari peran generasi milenial saat ini (Francis & Hoefel, 2018). Generasi milenial atau generasi Y adalah generasi yang lahir pada tahun 1981-1996. Menurut Sensus Penduduk Antar Sensus (SUPAS) (2015), di Indonesia pada tahun 2020 hingga 2045, angkatan kerja yang berusia 15 hingga 64 tahun akan mencapai 70% dari banyaknya jumlah penduduk, 30% terdiri dari penduduk usia non produktif (Bps, 2020), yang mana generasi milenial akan mendominasi angkatan kerja. BPS menyatakan bahwa generasi milenial memiliki 50,78% usia produktif laki-laki dan 49,22 usia produktif perempuan, lalu semakin tua generasi maka persentase penduduk usia produktif perempuan akan semakin tinggi. Generasi milenial saat ini sudah memasuki berbagai industri di Indonesia (Predy, 2019) dan menjadi generasi mayoritas angkatan kerja di beberapa tahun ini (Cahyadi, 2023).

Generasi milenial merupakan generasi dengan berbagai kemudahan dan hantaman teknologi yang berkembang pesat (Nindyati, 2017), kemudahan-kemudahan ini membuat kerja menjadi lebih mudah dan terkontrol dengan baik. Generasi milenial ini lebih banyak sebagai pencari kerja (*job seeker*) bukan sebagai pencipta lapangan pekerjaan (*job creator*) (Hatammimi & Nurafifah, 2023), namun generasi milenial yang bekerja, mengalami kesulitan dalam melewati stress dan lelah bekerja (Ng, 2010), *The American Institution of Stress* mengatakan bahwa di tahun 2017 terdapat 80% karyawan generasi milenial yang menghadapi rasa stress dengan pekerjaan, 29% dari mereka merasa kelelahan setelah bekerja (Predy, 2019). Stress kerja merupakan hal yang banyak dirasakan generasi

milennial saat ini. Berbagai penelitian menyebutkan bahwa generasi ini memerlukan banyak dorongan dan motivasi untuk dapat bekerja dengan baik pada satu perusahaan (Cahyathi & Riana, 2023). Pada penelitian lain generasi milenial hanya 25% dari angkatan kerja milenial yang terlibat penuh (*fully-engaged*) di dalam perusahaan, dimana tempat mereka bekerja, sebanyak 9% angkatan kerja milenial menolak terlibat (*disengaged*) dengan perusahaan dan 66% angkatan kerja milenial hanya terlibat secara sebagian (*partially-engaged*). Hasil survei tersebut juga memaparkan terdapat tiga kunci pendorong maksimalisasi hubungan perusahaan dan karyawan angkatan kerja milenial yaitu komunikasi yang terbuka dari supervisor, pengakuan serta bentuk reward yang adil, *work life balance* (WLB) (Agit Fuzi Ariani, 2022).

Generasi milenial lebih tertarik pada WLB daripada berorientasi pada uang (Zis, 2021), memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat penting bagi pengusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mempertahankan karyawan berbakat (Loprang, 2023). Generasi milenial akan merasa terikat dengan Perusahaan yang memperhatikan kebutuhan dirinya, dibanding dengan Perusahaan yang hanya mementingkan hasil tanpa mepedulikan Kesehatan mental dari pegawainya (Wen, 2021). *Work-life balance* membuat karyawan merasakan kepuasan kerja karena dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil terbaik selama berada di lingkungan kerja dan tidak perlu terbebani dengan urusan di luar pekerjaan (Silaban & Margaretha, 2021).

Keseimbangan kehidupan kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya (Purwanto, 2023). Ketidakseimbangan kehidupan kerja kemudian menimbulkan beban kerja yang ditandai dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan. (Cahyathi & Riana, 2023) Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres, kelelahan, Kualitas keseimbangan hidup yang baik harus dimiliki oleh karyawan di perusahaan, dapat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara proporsional. Studi pendahuluan didapat informasi bahwa karyawan mengalami permasalahan *work life balance* (Thomas, 2020). Hasil tersebut didukung dengan ditemukannya kebanyakan karyawan masih susah membedakan batasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Pekerjaan kantor yang masih dikerjakan di rumah ataupun membawa urusan rumah di perusahaan. Ditemukan juga kebanyakan karyawan mengalami tingkat kelelahan kerja yang cukup tinggi, sehingga mengakibatkan karyawan cenderung memilih untuk langsung istirahat selepas bekerja dibandingkan menghabiskan waktu bersama keluarga. Berdasarkan fenomena dan masalah tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat topik yang berjudul **“Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-Life Balance* pada generasi milenial di Bandung”**.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

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 Delecta (Francis & Hoefel, 2018) 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.

Faktor – faktor *Work Life Balance*

Schabracq dalam Nafis,(2020), menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi *work-life balance* seseorang, yaitu (1) Karakteristik Kepribadian, (2) Karakteristik Keluarga, (3) Karakteristik Pekerjaan dan (4) Sikap. Sementara dPouluse dan Sudarsan dalam Pamela (2021), menurut mereka terdapat empat faktor pada *work life balance* yaitu (1) Faktor Pribadi, (2) Faktor Organisasi, (3) Faktor Sosial dan (4) Faktor lainnya

Indikator *Work Life Balance*

Menurut McDonald & Bradley (Assyofa, 2023) terdapat tiga indikator dalam *work life balance*, yaitu sebagai berikut (1) Keseimbangan waktu (*time balance*) (2) Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), (3) Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*). Ketiga indikator tersebut dapat dijadikan standar mengecek WLB karyawan sudah terlaksana atau belum dalam sebuah perusahaan. Sedangkan menurut Fisher, Bulger dan Smith (2009) (Noeary, 2020) mengatakan bahwa terdapat empat dimensi pembentuk *work-life balance*, yaitu (1) *Work Interference With Personal Life*, (2.) *Personal Life Interference With Work*, (3) *Personal Life Enhancement Of Work*, dan (4) *Work Enhancement Of Personal Life*

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui dengan pasti dan mendeskripsikan atau menjelaskan karakteristik dari variabel pada situasi tertentu (Sugiyono, 2017). Metode penelitian deskriptif memiliki tujuan agar mendapatkan gambaran mengenai situasi yang terjadi berdasarkan fakta, untuk kemudian diolah dan dianalisis lebih lanjut. Pada akhirnya satu atau beberapa kesimpulan dapat ditarik berdasarkan hasil dari pengolahan dan analisis data tersebut. Metode ini digunakan oleh penulis untuk mendapatkan informasi terkait perumusan masalah penelitian.

Sumber data yang digunakan adalah data primer dengan melakukan mengumpulkan data langsung dari responden dan juga menggunakan data primer yang berasal dari dari jurnal ilmiah, buku teks, situs web BPS, internet, serta sumber lainnya yang terkait dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan Kuesioner yang memiliki fungsi untuk sebagai pedoman yang mengingatkan peneliti agar tidak menyimpang dari tujuan penelitian (Sugiyono, 2017). Pada penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data primer dan mengetahui bagaimana WLB pada karyawan generasi milenial di Bandung. Selain kuisisioner dilanjutkan juga dengan wawancara, yang memiliki tujuan untuk memperkuat analisis yang dibuat oleh penulis. Wawancara dilakukan dengan 3 responden karyawan generasi milenial yang telah mengisi kuesioner.

Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan cara *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan Teknik pengambilan sampel dengan menetapkan kriteria atau pertimbangan tertentu lalu setelah menetapkan kriteria tersebut peneliti mengambil sampel yang memenuhi persyaratan sebagai sampel. Kriteria sampel yang diinginkan antara lain :

1. Bekerja atau karyawan di Kota Bandung
2. Lahir antara tahun 1981 - 1996 atau berumur 27 - 42 tahun
3. Bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner

dari jumlah 630. 045 yang tercatat di BPS, diambil sampel dengan menggunakan rumus slovin didapat jumlah 97 responden

Pada penelitian ini menggunakan operasi variabel sebagai berikut :

Tabel 1 : Operasi variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
<i>Work Life Balance</i> Fisher, Bulger, dan Smith dalam Pratama (2021)	<i>Work Interference</i> <i>With Personal Life</i>	Energi kerja
		Waktu
		Perilaku

	<i>Personal Life Interference With Work</i>	Tuntutan Kerja
		Tugas dan tanggung jawab
	<i>Personal Life Enhancement of Work</i>	Kenyamanan kerja
		Kondisi emosional
	<i>Work Enhancement Of Personal Life</i>	Dukungan tempat kerja
		Kenyamanan kerja a Dukungan Keluarga

Sumber : penulis (2023)

Penelitian ini menggunakan pengukuran dengan skala likert, Sugiyono menyatakan bahwa skala likert didesain untuk dapat menguji seberapa kuat subjek penelitian (responden) setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diukur pada skala lima poin. Analisis Deskriptif digunakan dalam penelitian dengan tujuan untuk mengetahui atau menganalisis rumusan masalah pada penelitian ini. Pada analisis deskriptif ini dilakukan kategorisasi yang berbeda yaitu sebagai berikut:

1. Kategorisasi WLB per Dimensi

Pada kategorisasi ini akan dibagi menjadi 3 kategori untuk mengetahui tingkat WLB pada karyawan generasi milenial di Bandung.

Tabel 2 : Pengukuran Skala Likert

Kategorisasi	Rentang Skor
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$

Sumber: penulis (2023)

Keterangan :

X = Skor Total

SD = Standar Deviasi

M = Mean atau rata-rata

2. Kategori Skala Likert

Pada penelitian ini digunakan skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok (Sugiyono, 2017)Kategorisasi skala likert digunakan penulis untuk mengetahui faktor apa saja yang ada pada WLB. Rumus pada skala yang digunakan sebagai berikut:

Nilai maksimum - Nilai minimum Jumlah Kelas = $5 - 15 = 0,8$

Tabel 3 : Tingkat Kategori

Keterangan	Range
4,20-5,00	Sangat tinggi
3,40-4,19	Tinggi
2,60-3,39	Cukup
1,80-2,59	Rendah
1,00-1,79	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono

Pembahasan

Profil Responden

Responden yang mengisi kuisioner adalah sejumlah 141 orang, namun terdapat 122 yang memenuhi syarat yang diawal sudah disebutkan , sehingga diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4 : Profil Responden

Poin		Jumlah	Keterangan
Jenis Kelamin	Wanita	67	
	Pria	55	
Usia	27 – 31	71	
	32 - 36	55	
	37 – 42	13	
Status Pernikahan	Menikah	75	
	Belum menikah	47	
Jumlah anak	0	47	
	1 anak	33	
	2 anak	32	
	3 anak	9	
	>3 anak	1	
Masa kerja	<1 tahun	15	
	1 – 5 tahun	102	
	>5 tahun	5	
Durasi Jam Kerja	<8 jam	30	
	8 jam	73	
	9 jam	19	

Sumber : diolah penulis (2023)

Pengolahan Data

Work life balance pada generasi milenial akan diukur menggunakan SPSS dan dikategorisasikan terlebih dahulu berdasarkan dimensi. Dimensi yang digunakan adalah dimensi WIPL, PLIW, PLEW, WEPL. keempat dimensi tersebut dibuat kategorisasi terlebih dahulu menggunakan microsoft excel dan diolah menggunakan SPSS. Data yang diperoleh dilakukan uji validitas terlebih dahulu.

Tabel 5 : Uji Validitas

No	Item	r-table	r-hitung	Keterangan
1	WIPL1	0,177	0,745	Valid
2	WIPL 2	0,177	0,688	Valid
3	WIPL 3	0,177	0,732	Valid
4	PLIW1	0,177	0,687	Valid
5	PLIW 2	0,177	0,799	Valid
6	PLIW 3	0,177	0,657	Valid
7	PLEW1	0,177	0,788	Valid
8	PLEW 2	0,177	0,635	Valid
9	PLEW 3	0,177	0,716	Valid
10	WEPL1	0,177	0,756	Valid
11	WEPL2	0,177	0,654	Valid
12	WEPL3	0,177	0,433	Valid

Sumber : diolah penulis (2023)

Setelah diolah menggunakan SPSS 23 , diperoleh bahwa semua item yang dijadikan pengujian memiliki nilai diatas r-tabel sehingga semua item dikatakan valid . Untuk uji Reliabilitas, 3.7.2 Uji Reliabilitas oleh Sekaran & Bougie (2016) ialah sebagai uji seberapa konsisten suatu alat ukur mengukur konsep apa pun yang diukur. Secara umum, Sekaran & Bougie (2016) menjelaskan bahwa

reliabilitas kurang dari 0,60 dianggap kurang baik atau rendah, dan yang berada dalam kisaran 0,70 dapat diterima lalu mereka yang di atas 0,80 dinyatakan reliabilitasnya sangat baik. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan metode koefisien Alpha Cronbach dengan aplikasi SPSS. Hasil pengolahan yang didapat sebagai berikut:

Tabel 6 : Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Item
0,8764	12

Sumber : diolah penulis (2023)

Pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa hasil dari Cronbach's Alpha berada diatas 0,80 yang dapat dikatakan bahwa reliabilitas baik. Maka dapat dikatakan bahwa alat ukur konsisten.

Dari olahan data yang telah diisi oleh 122 (seratus dua puluh dua) responden maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 8 : Hasil berdasarkan Dimensi

Dimensi	Rendah	Sedang	Tinggi
WIPL	79	22	21
PLIW	74	15	33
PLEW	28	94	0
WEPL	24	98	0

Sumber : diolah penulis (2023)

Berdasarkan Tabel 8, data yang diperoleh menunjukkan bahwa dimensi WIPL dari 122 (seratus dua puluh dua) responden didapatkan 79 (tujuh puluh sembilan) responden berada pada kategorisasi rendah dengan persentase 64,8%. Pada kategori sedang terdapat 22 responden dengan persentase 18% . Berbeda dengan kategori sedang, pada kategori tinggi memiliki 21 responden dengan persentase sebesar 17,2%. Pada kategorisasi rendah dapat menunjukkan bahwa *work life balance* pada generasi milenial sudah cukup baik. Diketahui bahwa dimensi WIPL atau *Work Enhancement with Personal Life* menggambarkan bahwa sejauh mana pekerjaan setiap individu mengganggu kehidupan pribadi. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin rendah kategorisasi pada dimensi ini maka semakin baik atau hal tersebut menunjukkan hal positif. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa pekerjaan tidak begitu mengganggu kehidupan pribadi mereka. Sehingga *Work Life Balance* yang mereka miliki juga cukup baik.

Untuk dimensi selanjutnya yaitu PLIW, mayoritas responden terdapat pada kategori rendah sebanyak 74 responden dengan persentase 60,7%. Pada kategori sedang terdapat 15 responden dengan 12,3%. Lalu pada kategori tinggi terdapat 33 responden dengan persentase 27%. Dimensi PLIW dapat dikenal sebagai dimensi yang menggambarkan sejauh mana kehidupan individu mengganggu pekerjaan. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin rendah kategorisasi yang dimiliki maka akan semakin baik. Hal ini memperlihatkan bahwa kehidupan pribadi seseorang tidak akan mengganggu kehidupan pekerjaannya . Begitu pula sebaliknya, jika kategorisasi menunjukkan kategori tinggi maka kehidupan pribadi mengganggu pekerjaannya.

Pada Tabel 5, untuk dimensi PLEW terdapat hanya 28 responden dari 122 responden yang mengisi kuesioner dengan persentase 23% pada kategorisasi rendah. Sedangkan pada kategorisasi sedang terdapat 94 responden dengan persentase 77%. Kategorisasi tinggi memiliki 0 responden dan dapat diartikan bahwa tidak ada responden yang berada pada kategorisasi tinggi. Dimensi PLEW menggambarkan seberapa besar seseorang dapat meningkatkan kualitas atau *performance* individu di dunia kerja. Jika dilihat pada tabel tersebut, mayoritas responden berada pada kategori

sedang menunjukkan bahwa kehidupan pribadi dapat membantu untuk meningkatkan kualitas pekerjaan individu. Kategori sedang tidak sama dengan kategori tinggi, pada kategori sedang bukan berarti tidak menunjukkan kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kualitas hidup. Pada kategori ini kehidupan pribadi individu dapat meningkatkan kualitas pada pekerjaannya namun tidak sebesar jika berkategori tinggi.

Untuk dimensi terakhir yaitu WEPL didapat hasil dari olahan data 122 responden yang mengisi kuesioner. Kategorisasi tinggi memiliki 0 responden dengan persentase 0% yang dapat dikatakan tidak ada responden yang berada pada kategorisasi tersebut. Lalu, kategori rendah memiliki 24 responden dengan persentase 19,7%. Pada kategorisasi sedang terdapat 98 responden dengan persentase 80,3% dan dapat diartikan kategorisasi sedang memiliki responden terbanyak. Dimensi WEPL mencerminkan sejauh mana pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi tiap individu. Dapat dilihat bahwa dimensi WEPL memiliki kategorisasi sedang yang berarti pekerjaan yang dijalani mampu meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu.

Kesimpulan

Dari data - data yang telah penulis dapatkan, dapat ditarik kesimpulan mengenai *Work Life Balance* pada generasi milenial di Bandung yaitu WLB pada generasi milenial dibagi menjadi kategorisasi per dimensi yaitu dimensi WIPL 64,8%, PLIW 60,7%, WEPL 77%, PLEW 80,3%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan generasi milenial di Bandung telah menyadari pentingnya WLB. Hal tersebut dapat dilihat dari rendahnya tingkat kategorisasi dimensi WIPL dan PLIW. Rendahnya kategorisasi pada kedua dimensi tersebut memberi kesimpulan bahwa kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tidak begitu saling mengganggu. Berbeda dengan dimensi WEPL dan PLEW, kedua dimensi ini berada pada kategorisasi sedang. Hal tersebut memberi kesimpulan bahwa kehidupan pribadi dan kehidupan kerja saling mendukung sehingga dapat meningkatkan kualitas kehidupan dan kerja. Lalu, dapat dikatakan karyawan generasi milenial yang kurang dan tidak dapat mengatur masalah pribadi maka mereka akan menghasilkan kualitas pekerjaan yang kurang dan akan berakibat ke pekerjaan mereka serta fokus mereka pada pekerjaan juga akan menurun. Berbanding terbalik dengan karyawan generasi milenial yang terlalu berfokus pada pekerjaan, mereka akan memiliki waktu yang kurang dengan keluarga mereka dan tidak memiliki waktu untuk melakukan kegiatan yang digemari.

Saran

Bagi generasi milenial. Pada kategorisasi dimensi WEPL dan PLEW masih berada pada kategorisasi sedang yang dimana pekerjaan dan kehidupan pribadi memberikan dukungan tetapi tidak terlalu besar dampaknya. Sebaiknya karyawan generasi milenial meningkatkan kedua dimensi tersebut agar terciptanya kenyamanan bekerja, kepuasan dan tingginya kinerja.

Selanjutnya yang belum menyadari pentingnya WLB atau belum dapat mengatur kehidupan kerja dan pribadi mereka. WLB sangat penting untuk para pekerja terutama para generasi milenial yang menjadi generasi mayoritas pada angkatan kerja. Jika WLB tidak dapat diatur, semua kegiatan yang dilakukan akan tidak sesuai dengan keinginan sehingga dapat menimbulkan stress dan penurunan kinerja yang dapat berdampak negatif untuk individu maupun perusahaan.

Daftar Pustaka

- Agit Fuzi Ariani; Ramayani Yusuf. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Garut. *Jagaddhita*, 2(2), 56–64. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i2.2819>
- Assyofa, A. R. (2023). Kompensasi Dan Beban Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Performa*, 20(1), 01–08. <https://doi.org/10.29313/performa.v20i1.11690>
- Bps. (2020). *BPS Jabar*.

- Cahyadi, N. A., Veranita, M., Yusuf, R., & Setiyani, W. (2023). *Peningkatan Kemampuan Kerja Mandiri Melalui Program Kerja Mandiri In House Training Kejuruan Las Listrik Dasar*.
- Cahyathi, I. G. A. W. A., & Riana, I. G. (2023). Peran Work-Life Balance Memediasi Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bank BRI Gatsu Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(09), 1866–1874. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/>
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). Generation Z McKinsey. *McKinsey & Company*, 10. https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Industries/Consumer_Packaged_Goods/Our_Insights/True_Gen_Generation_Z_and_its_implications_for_companies/Generation-Z-and-its-implication-for-companies.ashx
- Hatammimi, J., & Nurafifah, F. Z. (2023). Mengukur Pengenalan Peluang Berwirausaha Sebagai Dampak Pendidikan Kewirausahaan. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(4), 506–523. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i4.294>
- Loprang, J. V, Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). The Influence of Work-Life Balance and Workload on Job Satisfaction by Mediation of Work Motivation in Mining Companies. *International Journal Business Diplomacy and Economy Business Diplomacy and Economy*, 2(7), 81–88.
- Ng, E. S. W., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 281–292. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9159-4>
- Nindyati, A. D. (2017). Pemaknaan Loyalitas Karyawan Pada Generasi X Dan Generasi Y (Studi Pada Karyawan Di Indonesia). *Journal of Psychological Science and Profession*, 1(3). <https://doi.org/10.24198/jpsp.v1i3.15230>
- Noeary, S. A., Purnomo, A. K., & Waruwu, F. (2020). Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh stres kerja terhadap niat keluar. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 31–40. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.2752>
- Predy, M., Sutarto, J., Prihatin, T., & Yulianto, A. (2019). *Generasi Milenial yang Siap Menghadapi Era Revolusi Digital (Society 5 . 0 dan Revolusi Industri 4 . 0) di Bidang Pendidikan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Purwanto, E. N. (2023). Pengaruh Kompetensi Manajer melalui Kapabilitas Inovasi terhadap Tipe Inovasi UKM Berorientasi Ekspor di Indonesia. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(4), 488–505. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i4.293>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Thomas, B. J. (2020). Work-life balance of employees: An organizational context of middle east. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(8), 15398–15411. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0->
- Wen, X. (2021). *'#MeToo' for work-life balance Author Griffith Research Online. 1*.
- Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital. *Satwika : Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 5(1), 69–87. <https://doi.org/10.22219/satwika.v5i1.15550>
- Znidaršič, J., & Marič, M. (2021). Relationships between Work-Family Balance, Job Satisfaction, Life Satisfaction and Work Engagement among Higher Education Lecturers. *Organizacija*, 54(3), 227–237. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0015>