

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Bahasan**

Berdasarkan data dan penjelasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang telah dilakukan dapat menjawab tujuan dan rumusan masalah yang telah tetapkan sebelumnya yaitu seberapa besar pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Individual Work Performance* generasi Z yang bekerja dengan WFO. Hasil analisis statistik yang dilakukan menggunakan uji regresi sederhana, didapatkan hasil  $y = 41,234 + 0,453x$ , dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p \leq 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh dengan arah positif antara *Work-Life Balance* terhadap *Individual Work Performance* generasi Z yang bekerja dengan WFO. Hal tersebut berarti semakin tinggi *Work-Life Balance* yang dimiliki, maka akan semakin tinggi *Individual Work Performance* dan begitupula sebaliknya, semakin rendah *Work-Life Balance*, maka akan semakin rendah *Individual Work Performance* yang dimiliki.

Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 130 responden yang merupakan generasi Z yang berusia minimal 18 tahun dan bekerja dengan WFO dengan struktur organisasi yang jelas, sehingga tidak hanya sekedar datang ke tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dapat dilihat pada tabel 4.11, bahwa didapatkan data didominasi oleh tingkat *Individual Work Performance* tinggi dan *Work-Life Balance* sedang, yaitu sebesar 20% (26 responden). Akan tetapi, jika dibandingkan dengan data yang paling banyak adalah tingkat *Work-Life Balance* tinggi dan sangat tinggi yang digabungkan dengan *Individual Work Performance* tinggi dan sangat tinggi. Selain itu, berdasarkan data tersebut didapatkan perbedaan dari data yang mendominasi, dimana seharusnya kalau semakin tinggi *Work-Life Balance*, maka semakin tinggi *Individual Work Performance*. Akan tetapi, data tersebut menunjukkan hasil yang berbeda dimana *Work-Life Balance* nya sedang, namun *Individudal Work Performance* nya tinggi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil *R square* yang didapatkan sebesar 0,420 atau sebesar 42% sumbangannya efektif *Work-Life Balance* terhadap *Individual Work Performance* dan hal tersebut berarti *Individual Work Performance* masih

dipengaruhi 58% oleh faktor-faktor lainnya. Menurut Hung et al. (2022), yang *organizational culture* dan juga *national culture* yang meliputi *power distance*, *masculinity* atau *femininity* dapat mempengaruhi *Individual Work Performance*.

Berdasarkan hasil tersebut, hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki *Work-Life Balance* atau mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung menunjukkan *Individual Work Performance* yang lebih optimal. Secara konseptual, bahwa *Work-Life Balance* berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola peran ganda sehingga tuntutan pekerjaan tidak menimbulkan tekanan berlebihan yang dapat mengganggu fungsi kerja (Greenhaus et al., 2003). Akibat dari keseimbangan yang tercapai tersebut, generasi Z memiliki sumber daya psikologis dan fisik yang lebih baik, untuk menjalankan perannya di tempat kerja maupun tempat tinggalnya secara efektif. Kontribusi *Work-Life Balance* terhadap *Individual Work Performance*, dapat dilihat dari beberapa aspek.

Pada aspek *task performance*, *Work-Life Balance* memberikan peningkatan fokus, energi dan kapasitas generasi Z dalam menyelesaikan tugas intinya. Ketika generasi Z dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan tanpa dibebani oleh peran kehidupan pribadinya, maka generasi Z tersebut dapat mengalokasikan kemampuan secara optimal dan konsisten dalam memenuhi standar pekerjaan yang ditetapkan oleh organisasinya. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian oleh Demerouti et al. (2001), bahwa *Job Demands-Resources Model* ini menjelaskan individu yang dapat menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya personal akan membantu secara langsung efektivitas pelaksanaan tugas. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa generasi Z yang memiliki *Work-Life Balance* yang baik, tidak hanya menaikkan *task performance* saja, tetapi juga dapat menjaga kualitas hasil kerja dalam jangka panjang dan akan meningkatkan *performance* tim serta pencapaian target organisasi.

Pada aspek *contextual performance*, *Work-Life Balance* memiliki kontribusi untuk mendorong generasi Z dalam perilaku kerja positif, agar dapat berinisiatif lebih dalam melampaui tugas utamanya. Generasi Z yang dapat berada dalam keseimbangan dalam kehidupan kerja umumnya memiliki stabilitas emosi yang

lebih baik dan membuat generasi Z lebih mudah dalam menjalin hubungan yang sehat dalam pekerjaannya. Misalnya, generasi Z lebih bersedia membantu temannya dan dapat menyelesaikan konflik pekerjaan dalam interaksi kerja sehari-hari. Hubungan yang sehat dalam pekerjaan ini mampu meningkatkan perilaku kerja sama tim dan partisipasi aktif generasi Z dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian oleh Aprilyanna (2022), bahwa *contextual performance* penting dalam individu, agar dapat bekerja dalam tim dan menumbuhkan rasa empati dan interaksi positif antar rekan kerja. Hal ini mampu membangun sistem dan menumbuhkan organisasi sehat di lingkungan kerja.

Pada aspek *counterproductive work behavior*, *Work-Life Balance* memiliki kontribusi sebagai pelindung generasi Z agar menghindari perilaku negatif yang tidak mendukung dari tujuan organisasi. Ketidakseimbangan dari tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi generasi Z dapat menyebabkan perilaku disfungsional ditempat kerja dari generasi Z tersebut. Sebaliknya, generasi Z yang memiliki *Work-Life Balance*, maka akan lebih stabil dalam mengelola emosi dan stres yang dimiliki. Hal tersebut dapat membuat generasi Z mengurangi kecenderungan untuk melampiaskan tekanan pribadi dalam bentuk perilaku kontraproduktif. Penelitian yang dilakukan Wulandari & Tiarapuspa (2023), juga mendukung bahwa individu yang memiliki *Work-Life Balance* tinggi, maka kecenderungan melakukan *counterproductive work behavior* akan rendah.

Jika ditinjau dari hasil analisis statistik yang dilakukan pada penelitian awal atau *preliminary research*, didapatkan hasil yang sejalan dengan penelitian akhir yakni generasi Z memiliki *Individual Work Performance* yang cukup baik, karena generasi Z memenuhi aspek *task performance* dan *contextual performance* serta meminimalisir aspek *counterproductive work behavior* secara *knowledge*, *skills* dan *attitude* nya, dengan faktor yang mempengaruhi kebanyakan memilih *Work-Life Balance*. Pengambilan data yang dilakukan antara *preliminary research* dan penelitian ini sama, yaitu menggunakan skala yang dibuat dari aspek-aspek *Individual Work Performance*. Bedanya pada pengambilan data awal dilakukan wawancara lanjutan untuk menggali data lebih dalam, kemudian pada penelitian ini menggunakan skala atau alat ukur yang sudah dibuat oleh Fisher et al. (2009) dan

Koopmans et al. (2014). Pada data ini ditambahkan data demografis, yaitu jenis kelamin, usia, jabatan, lama bekerja dan status dalam pekerjaan.

Pada data tabel 4.12 dan tabel 4.13 hasil analisis dengan jenis kelamin didapatkan hasil bahwa partisipan perempuan didominasi dengan *Individual Work Performance* tinggi dan *Work-Life Balance* tinggi dan sangat tinggi. Selain itu, pada partisipan laki-laki didominasi dengan *Individual Work Performance* sangat tinggi dan *Work-Life Balance* sangat tinggi. Hal ini dapat diduga perempuan memiliki tugas domestik dan perawatan yang lebih tinggi, sehingga sulit untuk menyeimbangkan waktu yang tersisa antara waktu kerja dan pribadi, sedangkan laki-laki tidak memiliki tugas domestik seberat atau seterbani perempuan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Johar & Mas'udah (2022), bahwa perempuan dianggap lebih ahli melakukan tugas domestik dan juga terkait ajaran agama yang mengharuskan perempuan melakukan tugas domestik tersebut.

Partisipan dalam penelitian kebanyakan rentang usia 21 tahun hingga 25 tahun. Berdasarkan usia tersebut didapatkan hasil, yang dapat dilihat pada tabel 4.14 dan tabel 4.15 bahwa data didominasi oleh usia 24 tahun dengan *Individual Work performance* tinggi dan *Work-Life Balance* sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa generasi Z yang terlibat dalam penelitian ini rata-rata merupakan *fresh graduate* atau seseorang yang memiliki pengalaman kerja dibawah 5 tahun. Generasi Z yang dikenal sebagai anak muda dengan produktifitas tinggi dan fleksibilitas yang kuat, maka hal ini dapat membuat generasi Z lebih cepat beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang banyak. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ubay et al. (2023), didapatkan hasil bahwa karyawan yang berusia lebih muda, dianggap lebih sedikit memiliki tuntutan dan baru memulai karir, sehingga bisa lebih fokus dalam melakukan pekerjaan dan memperoleh kepuasan dalam pekerjaan dan di rumah. Hal lain yang membuat mereka bisa lebih menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaannya adalah usia tersebut masih diusia yang belum terbebani tanggung jawab lebih besar, misalnya bekeluarga, membayar hipotek atau membiayai anak sehingga mereka dapat lebih fleksibel menyesuaikan antara waktu kerja dan kehidupan pribadinya. Oleh sebab itu, di usia tersebut

generasi Z masih bisa memiliki *Work-Life Balance* yang sangat tinggi, guna mendukung *performance* yang tinggi dalam pekerjaannya.

Kemudian partisipan yang mendominasi dalam penelitian ini adalah generasi Z yang sudah bekerja selama 1 tahun hingga 3 tahun. Berdasarkan pada tabel 4.16 dan tabel 4.17, didapatkan bahwa partisipan paling banyak bekerja selama 1 tahun dengan *Individual Work Performance* tinggi dan *Work-Life Balance* sedang, tetapi jika dijumlahkan *Work-Life Balance* tinggi dan sangat tinggi yang paling banyak. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan adalah karyawan yang baru memasuki dunia kerja dan masih menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi atau tempat bekerjanya. Hal ini didukung penelitian oleh Hasbi & Prameswari (2025), yang menyatakan bahwa tantangan terbesar karyawan baru adalah tantangan secara budaya kerja dan tantangan sosial. Jika dilihat dari kelompok *Work-Life Balance* sedang, generasi Z masih berada pada masa transisi yang membuat mereka sulit menyesuaikan diri dengan jam kerja, beban kerja atau dinamika yang ada dalam organisasinya. Namun, pada partisipan dengan *Work-Life Balance* tinggi dan sangat tinggi bisa disebabkan karena individu sudah menemukan strategi adaptasi dan manajemen waktu yang tepat, sehingga mereka sudah dapat membagi prioritas secara efisien. Selain itu, beberapa tempat kerja mereka sudah mendukung untuk pengembangan *Work-Life Balance* dengan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan individunya. Menurut Rachman & Satwika (2024), bahwa beban kerja harus dapat disesuaikan dengan kemampuan individu guna meningkatkan *Work-Life Balance* individu. Sesuai dengan penelitian ini *Work-Life Balance* yang tinggi dapat meningkatkan *Individual Work Performance* generasi Z yang WFO.

Selain dari itu, pada tabel 4.18 dan tabel 4.19, jabatan yang mendominasi dalam penelitian ini adalah posisi *staff* dengan *Individual Work Performance* tinggi dan *Work-Life Balance* sangat tinggi. Pada posisi kerja ini, biasanya masih memiliki tanggung jawab secara teknis saja dan *staff* merupakan tingkatan awal dalam organisasi, sehingga belum memiliki beban kerja yang terlalu rumit. Selain itu, tugas dalam pekerjaan *staff* ini terutama karyawan baru, masih memiliki tugas kerja yang jelas dan terstruktur dengan pembagian tugas yang jelas atau beberapa hal

masih dibantu untuk diarahkan. Twinamasiko (2025), menjelaskan bahwa pembagian tugas dan struktur peran yang jelas dapat meningkatkan kinerja individu dalam melakukan pekerjaannya. Terutama generasi Z yang masih berjiwa muda ini, dapat memberikan energi yang lebih optimal dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Pada tabel 4.20 dan tabel 4.21, didapatkan bahwa status pekerjaan yang mendominasi dalam penelitian ini adalah pekerja tetap dan pekerja kontrak, tetapi jika dilihat secara jumlah pekerja tetap lebih banyak dengan *Individual Work Performance* sangat tinggi dan *Work-Life Balance* sangat tinggi. Generasi Z yang masih menjadi status karyawan baru atau dengan masa kerja yang masih belum begitu lama, membuat generasi Z ini ingin memberikan kemampuan secara optimal terhadap perusahaan, agar bisa menjadi pekerja tetap secara berkelanjutan. Selain itu, karakteristik dari generasi Z yang menyukai pengembangan karir ini, membuat mereka ingin mendapatkan kenaikan jabatan secara cepat dengan kemampuannya. Menurut Sunaryanto & Idrus (2025), bahwa generasi Z memiliki sikap optimis dan semangat yang tinggi untuk meraih kesuksesan di masa depan, dan generasi Z suka melakukan perbaikan diri guna pertumbuhan dan pengembangan karir. Dengan begitu, generasi Z yang berada diposisi *staff* masih memiliki kesempatan pengembangan karir dan memungkinkan mereka memberikan kemampuan secara optimal dan memperkuat status pekerjaan tetapnya.

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan ini, didapatkan beberapa keterbatasan yang dapat dijadikan sebagai masukan bagi peneliti selanjutnya apabila ingin meneliti hal serupa, yaitu:

- a. Peneliti seharusnya memastikan status pekerjaan yang cocok untuk WFO. Beberapa subjek penelitian ambigu, seperti *freelance* dan kemitraan walau jumlahnya sangat sedikit (14 responden) dari 130 responden total keseluruhan tetap dimasukan kedalam penelitian karena *freelance* dan kemitraan dalam penelitian ini bekerja tetap WFO dengan beberapa aturan di kantor.
- b. Alat ukur *Individual Work Performance* yang digunakan dalam penelitian ini bersifat *self-report*. Oleh sebab itu, hasil pengukuran berdasarkan persepsi individu terhadap performa kerjanya sendiri. Hal ini menyebabkan

adanya kemungkinan bias subjektivitas responden, karena kecenderungan menilai yang positif pada dirinya.

### **5.2. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan kesimpulan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh dengan arah positif terhadap *Individual Work Performance* pada generasi Z yang sedang WFO. Artinya, semakin tinggi *Work-Life Balance* maka akan semakin tinggi pula *Individual Work Performance*, selain itu semakin rendah *Work-Life Balance* maka akan semakin rendah *Individual Work Performance*. Hal ini menunjukkan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti dan sumbangannya afektif yang diberikan sebesar 42%. Hasil ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh yang besar terhadap *Individual Work Performance*, serta didukung hasil demografis yang memiliki pengaruh secara langsung guna mendukung peningkatan terhadap *Individual Work Performance*. Selain itu, alat ukur yang digunakan masih belum sepenuhnya sesuai dengan generasi Z yang WFO di Indonesia, masih ada beberapa perbedaan budaya dan cara bekerja antara Indonesia dengan asal alat ukur yang digunakan.

### **5.3. Saran**

Setelah melakukan penelitian, Ada beberapa saran yang dapat diberikan, yaitu:

1. Bagi Pekerja Generasi Z

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penting bagi generasi Z untuk dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, agar performa individua tau disebut dengan *Individual Work Performance* nya dapat meningkat. Apabila generasi Z memiliki kinerja yang baik, maka akan meningkatkan kinerja tim hingga kinerja organisasinya. Upaya yang dapat dilakukan generasi Z, yaitu dengan mengatur waktu yang seimbang untuk pekerjaan dan kehidupan pribadinya, agar dengan keseimbangan tersebut membuat performa kerjanya juga meningkat.

## 2. Bagi Perusahaan dan manajemen SDM

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan dan manajemen SDM dapat mengatur beban kerja serta jam kerja yang lebih seimbang bagi karyawan generasi Z. Apabila karyawan yang memiliki keseimbangan tersebut, diharapkan dapat meningkatkan peforma yang memiliki dampak positif pada kinerja perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat merancang program-program yang mendukung peningkatkan *Work-Life Balance*. Hal ini digunakan untuk membangun keterlibatan penuh baik dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya, agar karyawan mendapatkan kepuasan dalam hal tersebut.

## 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini cukup menarik untuk dibahas dan masih banyak beberapa pembahasan yang mungkin terlewat atau dapat dikembangkan lagi oleh penelitian selanjutnya. Contohnya, mungkin membuat penelitian yang lebih spesifik didalam satu perusahaan tertentu. Selain itu, membuat penelitian terkait daerah dengan kota metropolitan dengan kota terpencil atau kota yang baru berkembang, terkait seberapa besar pengaruh *Work-Life Balance* dalam daerah tersebut, bagaimana perbedaannya. Kemudian peneliti selanjutnya juga dapat memperhatikan keterbatasan dalam penelitian ini, untuk memperbaiki atau sebagai masukan dalam penelitian selanjutnya, yaitu dapat menambah jumlah responden terutama untuk analisis regresi, paling tidak 200 responden. Peneliti dapat melakukan adaptasi alat ukur saja dibandingkan translasi, agar item yang berbeda *culture* bisa disesuaikan. Selain itu, agar dapat memperjelas WFO yang dimaksud, bisa menambah penetapan jam kerja individu di kantor melalui beberapa aturan seperti penetapan jam kerja dari pemerintah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, A. F., & Setyanto, D. W. (2022). Perancangan Media Informasi Yang Mendukung hybrid Working Guna Meningkatkan Produktifitas Pekerja PT.Pertamina (PERSERO). *Jurnal Citrakara*, 4(1), 119–135.
- Aprilyanna. (2022). Memahami Contextual Performance Sebagai Sikap Kerja Positif. *Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi (Dinamika)*, 2(1), 34–39. <http://journal.stiestekom.ac.id/index.php/dinamikapage34>
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3).
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2021). Career Aspirations Of Generation Z: A Systematic Literature Review. In *European Journal of Training and Development* (Vol. 46, Issues 1–2, pp. 139–157). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>
- Crews, D. (2021). Reinventing Performance Management. *Archives Of Business Research*, 9(6). <https://doi.org/10.14738/abr.96.10267>
- Darimi, Is, J. M., Siahaan, P. B. C., Nursia, L. E., & Rimonda, R. (2024). Hubungan Waktu Dan Masa Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Pabrik Di PT.Z. *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan*, 11(9), 1754–1762.
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dhaniswari, N. M. P., & Sudarnice. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Asset)*, 7(1), 53–62. <http://journal.umpo.ac.id/index.php/asset>
- Dwiliesanti, W. G., & Yudiarso, A. (2022). Rasch Analysis of The Indonesian Version of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ). *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 11(2), 153–167. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v11i2.24157>

- Eschleman, K. J., Madsen, J., Alarcon, G., & Barelka, A. (2014). Benefiting From Creative Activity: The Positive Relationships Between Creative Activity, Recovery Experiences, And Performance-Related Outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(3), 579–598. <https://doi.org/10.1111/joop.12064>
- Fauziyah, S. K., Elvianto, D., Putri, A., Wanda, & Esthi, R. B. (2025). Analisis Pengembangan Karir Generasi Z: Tantangan Dan Strategi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Melalui Teknologi Dan Media. *Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik (JISOSEPOL)*, 3(1), 254–263. <https://samudrapublisher.com/index.php/JISOSEPOL>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fitri, F. F., Aiman, R. M. P., Angelica, C. N. R., Putri, N. T. A., & Saraswati, K. D. H. (2023). Career Adaptability: Studi Deskriptif Pada Karyawan Gen Z. *Jurnal Ilmiah PSYCHE*, 17(1), 39–56.
- Fotaleno, F., & Batubara, D. S. (2024). Fenomena Kesulitan Generasi Z Dalam Mendapatkan Pekerjaan Ditinjau Perspektif Teori Kesenjangan Generasi. *Syntax Admiration*, 8, 3199–3207.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance And Quality Of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hasbi, N. F., & Prameswari, Y. (2025). Fenomena Karyawan yang Beradaptasi dengan Budaya Kerja Perusahaan di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Zona Psikologi Universitas Batam*, 8(1), 1–14.
- Herliani, H., & Priscilla, Y. G. (2025). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Gen Z Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial*, 12(01), 19–43. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v12i01.8362>
- Hung, Y. C., Su, T. C., & Lou, K. R. (2022). Impact of Organizational Culture on Individual Work Performance with National Culture of Cross-Straits

- Enterprises as a Moderator. *Sustainability*, 14(6897), 1–24. <https://doi.org/10.3390/su14116897>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Analisis Regresi Dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0* (M. Pradana, Ed.). Eureka Media Aksara.
- Isnaini, M., Afgani, M. W., Haqqi, A., & Azhari, I. (2025). Teknik Analisis Data Uji Normalitas. *Jurnal Cendekia Ilmiah (J-CEKI)*, 4(2), 1377–1384.
- Jakpat. (2022). *Work from Office or Work from Anywhere?*
- Johar, D. M., & Mas'udah, S. (2022). Rasionalisasi Pembagian Kerja Domestik pada Keluarga Muda Kelas Menengah. *Jurnal Sosiologi Nusantara*, 8(1), 21–48. <https://doi.org/10.33369/jsn.8.1.21-48>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct Validity Of The Individual Work Performance Questionnaire Chapter 6. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 154–160. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113>
- Liao, E. Y., Wang, A. Y., & Zhang, C. Q. (2020). Who Influences Employees' Dark Side: A Multi-Foci Meta-Analysis Of Counterproductive Workplace Behaviors. *Organizational Psychology Review*, 11(2), 1–47. <https://doi.org/10.1177/2041386620962554>
- Medina-Garrido, J. A., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodríguez, A. R. (2017). Relationship Between Work-Family Balance, Employee Well-Being, And Job Performance. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 30(1), 40–58. <https://doi.org/10.1108/ARLA-08-2015-0202>
- Mirkovic, B. (2022). Work Interference With Personal Life And Turnover Intention: Mediating Role Of Job Satisfaction. *Journal of Management*, 28(6), 787–810. <https://doi.org/10.1177/014920630202800605>
- Mujahidin, N., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). The Influence Of Work-Life Balance, Work Stress And Work Environment On Employee Performance In The Regional Financial And Asset Management Agency In Palopo City. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 2203–2216. <http://journal.yrpipku.com/index.php/msej>

- Narpati, J. R., Ekawati, & Wahyuni, I. (2019). Hubungan Beban Kerja Fisik, Frekuensi Olahraga, Lama Tidur, Waktu Istirahat Dan Waktu Kerja Dengan Kelelahan Kerja (Studi Kasus Pada Pekerja Laundry Bagian Produksi Di CV.X Tembalang, Semarang). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 337–344. <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Nawano, R., Wahyuni, N., Mofu, C. J., Sarpan, & Fikri, M. N. (2024). Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 180–186. <https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v11i2>
- Ni'mah, N. E. K., & Pujianto, W. E. (2023). Efektifitas Work From Anywhere Pada Era Digital. *Dewantara : Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 2(3), 18–33. <https://doi.org/10.30640/dewantara.v2i3.1305>
- Nugrahaningsih, T. H., & Irmawati, B. (2022). Pengaruh konflik Keluarga dan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Moderating Factor Kecerdasan Emosional Pada Karyawan Work from Home Sebagai Dampak COVID-19. *Sebatik*, 26(2), 688–696. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v26i2.1911>
- Nurqamar, I. F., Ulfah, S., Hafizhah, I., Nurfadillah, Rahmi, N., & Sarniati. (2022). The Intention Of Generation Z To Apply For A Job. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(3), 218–247. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i3.16493>
- Palumbo, R. (2020). Let Me Go To The Office! An Investigation Into The Side Effects Of Working From Home On Work-Life Balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6–7), 771–790. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2020-0150>
- Peral, S. L., & Davidovitz, J. (2024). The Role Of Job Crafting In Linking Empowering Leaders And Job Performance. *SA Journal Of Industrial Psychology*, 50(0), 1–16.
- Pradita, N. Y., & Franksiska, R. (2020). Work-Life Balance: A Perspective Of Multinational Corporation (MNCs) Employee. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 1–18. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm>

- Prajogo, W. (2014). Family Interfere With Work Conflict: Dampaknya Pada Kepuasan Dalam Bekerja, Kinerja, Dan Niat Untuk Keluar Dari Pekerjaan. *JBTI*, 5(1).
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS* (1st ed.). Wade Group.
- Putri, M. P., & Edalmen. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(03), 687–696.
- Putri, N. R. S., Zulqarnain, Chudri Ariq, & Farhan, M. (2023). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas SDM Dan Organisasi. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis*, 1(2), 165–171.
- Putri, P. K. (2024). Gen Z Di Dunia Kerja: Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 30–38.
- Rachman, H. A., & Satwika, P. A. (2024). Hubungan antara Beban Kerja dengan Work Life Balance pada Karyawan Generation Z. *Journal of Indonesian Psychological Science (JIPS)*, 4(2), 149–159. <https://doi.org/10.18860/jips.v4i2.26816>
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan Dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19–24.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2008). “Did You Have A Nice Evening?” A Day-Level Study on Recovery Experiences, Sleep, and Affect. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 674–684. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.674>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Sutopo, Ed.; 2nd ed.). Alfabeta.

- Sukmawati, A., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 239–248. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i1.622>
- Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik Generasi Z Dan Dampak Produktivitas Kerja Pada Dunia Kerja Di Indonesia. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 7(3), 37–43. <https://doi.org/10.55338/saintek.v7i3.3892>
- Taufiq, W. A. (2022). Kesenjangan Antara Kinerja Individu dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3(10), 1433–1453. <https://doi.org/10.36418/jiss.v3i10.727>
- Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 11(4), 758–770.
- Twinamasiko, F. (2025). Clarifying Roles, Enhancing Results: Job Descriptions and Employee Performance. *East African Journal of Business and Economics*, 8(2), 90–101. <https://doi.org/10.37284/eajbe.8.2.3312>
- Ubay, A. N., Wyandini, D. Z., & Wulandari, A. (2023). Work Life Balance Sebagai Prediktor terhadap Work Engagement pada Karyawan yang Belum Menikah. *TALENTA Jurnal Psikologi*, 9(1), 60–68. <https://doi.org/10.26858/talenta.v9i1.51899>
- Usman, S., Lasiyatun, K., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., Papia, J. N. T., & Muktamar, A. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462–10468.
- Wibowo, W., & Ayuningtyas, F. (2024). Generasi Z Sebagai Konsumen Masa Depan: Karakteristik, Preferensi, Dan Tantangan Baru. *Jurnal Penelitian & Studi Ilmu Komunikasi*, 5(2), 90–99. <http://jurnal.usbypkp.ac.id/index.php/buanakomunikasi>
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation Of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) Into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2). <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>

- Wulandari, R., & Tiarapuspa. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Counterproductive Work Behavior (CWB) Disalah Satu Perusahaan Perbankan Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2985–2994. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.17498>
- Yudhistira, G. P. D., & Sawitri, D. K. (2025). Counterproductive Work Behavior: Pengaruh Job Demand Dan Knowledge Management. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(1), 251–261. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1337>
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, Wijaya, I. G. B., Bambang, Handayani, F. S., Setiorini, A., Finthariasari, M., Bahrun, K., Kairupan. Daniel J I, Ekowati, S., Nurhikmah, Suryani, N. K., & Negara, I. S. K. (2021). *Kinerja Karyawan Tinjauan Teori dan Praktis* (E. Jaelani, Ed.). Widina Bhakti Persada.