Journal of Economic and Business Innovation
Volume 1 (No 1), 2026
https://ejournal.natacendekia.org/index.php/JEBIN
p-ISSN: xxxx-xxxx e-ISSN: xxxx-xxxx

Pengaruh Work-Life Balance Pada Gen Z Terhadap Ekonomi Kreator

Vovi Sinta B[1)], Adib Nainul Amani[2)], Maulaya Arinal Haq[3)], Melisyah Kurnia Wati[4)]

Pendidikan Ekonomi, Universitas Nurul Huda Sukaraja, Indonesia
vovisinta@unuha.ac.id

Article Info: Received: 3 Juni 2026; Revised: 25 Juni 2026; Accepted: 28 Juni 2026

Abstrak

Penelitian ini membahas pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (Work-Life Balance/WLB) terhadap produktivitas dan kreativitas Generasi Z dalam konteks ekonomi kreatif. Dalam era digital, Generasi Z menunjukkan preferensi yang kuat terhadap fleksibilitas kerja dan nilai-nilai sosial, sehingga WLB menjadi faktor penting dalam menentukan pilihan karier. Namun, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak mengkaji pengaruh WLB terhadap kepuasan kerja, kesehatan mental, dan turnover intention, sedangkan kajian yang secara khusus menganalisis keterkaitan WLB dengan produktivitas dan kreativitas Generasi Z dalam ekonomi kreatif masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana penerapan WLB memengaruhi produktivitas, kreativitas, serta keberlanjutan kinerja Generasi Z sebagai pelaku ekonomi kreatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa WLB yang baik berkontribusi signifikan terhadap kesehatan mental, pengelolaan emosi negatif, dan peningkatan semangat kerja. Selain itu, organisasi yang mendukung WLB memiliki tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah. Dengan demikian, penerapan kebijakan WLB tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan, tetapi juga mendukung peningkatan produktivitas, kreativitas, dan pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Work-Life Balance, Generasi Z, Ekonomi Kreator.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan seluruh potensi yang dimiliki individu yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan barang maupun jasa. Potensi tersebut mencakup kemampuan fisik, intelektual, emosional, pengetahuan, serta keterampilan yang dapat dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Dalam suatu organisasi, SDM dipandang sebagai aset strategis yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, inovasi, dan keberlanjutan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimiliki. Oleh karena itu, pengelolaan

SDM yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing organisasi maupun negara di tengah perkembangan ekonomi global yang semakin dinamis (Marsela & Sari, 2024). Perkembangan sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari perubahan karakteristik generasi yang terjadi dari waktu ke waktu. Pergantian generasi mencerminkan perubahan sosial, budaya, ekonomi, dan teknologi yang memengaruhi cara individu bekerja, berinteraksi, dan memandang kehidupan. Generasi awal berkembang dalam era agraris yang menitikberatkan pada aktivitas pertanian dan kehidupan komunal. Selanjutnya muncul generasi industri yang ditandai dengan penggunaan mesin, urbanisasi, dan peningkatan produktivitas manufaktur. Perkembangan teknologi informasi kemudian melahirkan generasi digital yang menjadikan teknologi sebagai bagian integral dalam

kehidupan sehari-hari. Saat ini masyarakat memasuki era Society 5.0 yang ditandai dengan integrasi teknologi digital, kecerdasan buatan, dan pemanfaatan data dalam berbagai aktivitas kehidupan manusia (Febiantoro et al., 2023).

Di tengah perkembangan tersebut, Generasi Z menjadi kelompok yang mendapatkan perhatian besar dalam berbagai kajian akademis maupun praktis. Generasi Z merupakan kelompok yang lahir sekitar tahun 1996 hingga 2010 dan tumbuh bersamaan dengan perkembangan internet, media sosial, serta berbagai perangkat digital (Saebah & Zaenal Asikin, 2022). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2024), jumlah Generasi Z di Indonesia mencapai sekitar 74,93 juta jiwa atau 27,94% dari total penduduk Indonesia. Besarnya jumlah populasi tersebut menjadikan Generasi Z sebagai kelompok yang memiliki pengaruh signifikan terhadap perkembangan ekonomi, pasar tenaga kerja, serta transformasi digital di Indonesia. Sebagai generasi digital native, Generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cenderung lebih adaptif terhadap perubahan teknologi, memiliki akses informasi yang luas, serta lebih terbuka terhadap keberagaman dan inovasi. Dalam dunia kerja, Generasi Z tidak hanya mempertimbangkan aspek finansial, tetapi juga memperhatikan lingkungan kerja yang sehat, kesempatan pengembangan diri, fleksibilitas kerja, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Karakteristik tersebut menjadikan work-life balance sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi keputusan karier dan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan (Saragih et al., 2024).

Work-life balance (WLB) merujuk pada kemampuan individu dalam mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, sosial, maupun aktivitas pengembangan diri. Bagi Generasi Z, work-life balance tidak hanya dipandang sebagai upaya mengatur waktu kerja dan waktu pribadi, tetapi juga sebagai sarana untuk menjaga kesehatan mental, meningkatkan kualitas hidup, dan mempertahankan produktivitas secara berkelanjutan. Berbeda dengan generasi sebelumnya yang cenderung mengutamakan stabilitas pekerjaan, Generasi Z lebih menghargai fleksibilitas kerja, otonomi, serta kesempatan untuk menjalani kehidupan yang lebih seimbang. Oleh karena itu, organisasi yang mampu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung work-life balance dinilai lebih menarik bagi Generasi Z. Perubahan orientasi kerja Generasi Z tersebut beriringan dengan berkembangnya ekonomi kreatif dan ekonomi kreator di era digital. Ekonomi kreator merupakan bagian dari ekonomi kreatif yang memanfaatkan kreativitas, teknologi digital, serta personal branding sebagai sumber utama penciptaan nilai ekonomi. Munculnya berbagai platform digital seperti TikTok, YouTube, Instagram, dan platform sejenis telah membuka peluang baru bagi Generasi Z untuk memperoleh pendapatan melalui aktivitas kreatif yang mereka lakukan. Profesi sebagai content creator, influencer, freelancer digital, maupun entrepreneur digital semakin diminati karena menawarkan fleksibilitas waktu dan kebebasan dalam menentukan pola kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa ekonomi kreator menjadi salah satu sektor yang paling sesuai dengan karakteristik dan preferensi kerja Generasi Z (Yunaida et al., 2023).

Meskipun demikian, fleksibilitas yang ditawarkan oleh ekonomi kreator tidak selalu memberikan dampak positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Tuntutan untuk terus menghasilkan konten, mempertahankan keterlibatan audiens, mengikuti perubahan algoritma platform digital, serta menghadapi

ketidakpastian pendapatan dapat menimbulkan tekanan psikologis yang cukup tinggi. Dalam banyak kasus, batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi semakin kabur karena aktivitas kreatif dapat dilakukan kapan saja dan di mana saja. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan stres, kelelahan emosional, burnout, hingga menurunkan kualitas hidup para kreator digital (Putri et al., 2022). Oleh karena itu, work-life balance menjadi isu yang semakin relevan untuk dikaji dalam konteks ekonomi kreator yang terus berkembang. Berbagai penelitian terdahulu telah membahas work-life balance pada Generasi Z dari berbagai perspektif. Sebagian besar penelitian menyoroti pengaruh work-life balance terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja, turnover intention, employee retention, burnout, kesehatan mental, maupun kinerja karyawan. Hasil penelitian secara umum menunjukkan bahwa work-life balance yang baik mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis, produktivitas, kreativitas, dan loyalitas individu terhadap organisasi. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada lingkungan kerja formal seperti perusahaan, lembaga keuangan, organisasi publik, startup, maupun sektor jasa lainnya.

Meskipun kajian mengenai work-life balance pada Generasi Z telah berkembang cukup pesat, penelitian sebelumnya belum banyak membahas keterkaitan work-life balance dengan fenomena ekonomi kreator yang saat ini menjadi salah satu pilihan karier utama Generasi Z. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu lebih menekankan aspek hubungan work-life balance dengan kepuasan kerja atau turnover intention, sedangkan kajian yang secara khusus mengaitkan work-life balance dengan produktivitas dan kreativitas Generasi Z dalam ekosistem ekonomi kreator masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini penting dilakukan karena dapat memperluas pemahaman akademis mengenai peran work-life balance dalam mendukung keberlanjutan produktivitas dan kreativitas Generasi Z di era ekonomi digital. Kebaruan penelitian ini terletak pada upaya mengintegrasikan konsep work-life balance dengan fenomena ekonomi kreator sebagai bentuk transformasi pola kerja baru yang berkembang pesat pada era Society 5.0. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia dan perilaku kerja Generasi Z, tetapi juga memperkaya kajian mengenai ekonomi kreatif berbasis teknologi digital. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance pada Generasi Z dalam konteks ekonomi kreator melalui pendekatan studi literatur. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan kebijakan organisasi, pelaku industri kreatif, serta Generasi Z dalam menciptakan pola kerja yang produktif, kreatif, sehat, dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *literature review* dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode ini dipilih karena sesuai untuk menjawab tujuan penelitian, yaitu menganalisis pengaruh *work-life balance terhadap Generasi Z* dalam konteks ekonomi kreator berdasarkan berbagai temuan penelitian yang telah dipublikasikan sebelumnya. Pendekatan *literature review* memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai perkembangan konsep, hasil

penelitian, serta kesenjangan penelitian yang masih terdapat pada topik *work-life balance* dan ekonomi kreator. Selain itu, metode ini dianggap relevan karena fenomena ekonomi kreator merupakan isu yang relatif baru sehingga memerlukan sintesis dari berbagai penelitian yang telah dilakukan pada konteks yang berbeda. Sumber data penelitian berasal dari artikel ilmiah, jurnal nasional, jurnal internasional, prosiding, serta publikasi akademik lain yang diperoleh melalui database Google Scholar. Proses pencarian literatur dilakukan menggunakan beberapa kata kunci yang relevan, yaitu "*work-life balance*", "Generasi Z", "Gen Z", "ekonomi kreatif", "ekonomi kreator", "*creator economy*", "kreativitas", "produktivitas", dan "kesehatan mental". Pencarian dilakukan pada periode Mei–Juli 2025 dengan fokus pada artikel yang diterbitkan dalam rentang tahun 2019–2025 agar data yang digunakan tetap aktual dan relevan dengan perkembangan ekonomi digital saat ini.

Pemilihan artikel dilakukan melalui kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi meliputi: (1) artikel membahas *work-life balance* sebagai variabel utama atau variabel yang berkaitan dengan Generasi Z; (2) artikel dipublikasikan pada jurnal ilmiah atau prosiding yang memiliki identitas publikasi yang jelas; (3) artikel tersedia dalam bentuk teks lengkap (full text); (4) artikel diterbitkan pada rentang tahun 2019–2025; dan (5) artikel memiliki relevansi dengan produktivitas, kreativitas, kepuasan kerja, kesehatan mental, turnover intention, maupun aspek lain yang berkaitan dengan *work-life balance*. Adapun kriteria eksklusi meliputi: (1) artikel yang tidak membahas Generasi Z atau *work-life balance* secara spesifik; (2) artikel duplikat; (3) artikel yang hanya berupa abstrak; dan (4) artikel yang tidak dapat diakses secara penuh. Tahapan pengumpulan data dilakukan secara sistematis melalui empat tahap. Tahap pertama adalah identifikasi literatur dengan menggunakan kata kunci yang telah ditentukan pada database Google *Scholar*. Tahap kedua adalah proses penyaringan (*screening*) berdasarkan judul, abstrak, dan kata kunci untuk memastikan kesesuaian dengan topik penelitian. Tahap ketiga adalah seleksi kelayakan (*eligibility*) dengan membaca isi artikel secara menyeluruh berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Tahap keempat adalah penetapan artikel akhir yang digunakan sebagai sumber analisis. Dari hasil proses tersebut diperoleh 25 artikel yang memenuhi kriteria dan digunakan sebagai bahan kajian dalam penelitian ini. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*). Analisis dilakukan dengan mengidentifikasi tema-tema utama, mengelompokkan hasil penelitian berdasarkan fokus kajian, membandingkan temuan antarpenelitian, serta mengidentifikasi pola hubungan antara *work-life balance* dan berbagai aspek yang memengaruhi Generasi Z dalam konteks ekonomi kreator. Melalui proses tersebut diperoleh sintesis temuan yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian serta mengidentifikasi peluang penelitian lanjutan pada masa mendatang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian sangat relevan dengan pokok permasalahan dari karya tulis ini, peneliti memperoleh hasil dari berbagai jurnal maupun artikel ilmiah yang telah diterbitkan oleh platform Google Scholar. Berikut 30 jurnal yang dijadikan acuan pada penulisan karya tulis ilmiah ini.

Tabel 1. Riview jurnal

No.	Judul	Penulis	Variabel	Hasil	Pengaruh
1.	Pengaruh Work-Life Balance pada Generasi Z terhadap Kreativitas dalam Ekonomi Kreatif	Reisya Aulia Anhar, Adhila Suryaningsih, Raysha Naya Putri Fadillah	Work-Life Balance (WLB): Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Kreativitas: Kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan inovatif dalam konteks ekonomi kreatif.	Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membuat mereka lebih termotivasi, sehingga mampu menghasilkan ide-ide baru dan menyelesaikan tugas dengan cara yang inovatif. Fleksibilitas waktu kerja serta dukungan terhadap kebutuhan pribadi turut memperkuat dorongan untuk berkreasi	Work-Life Balance yang baik meningkatkan produktivitas dan kreativitas Gen Z, yang krusial bagi sektor ekonomi kreatif. Keseimbangan ini mendorong keterlibatan, kebahagiaan, dan inovasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung fleksibilitas dan kesejahteraan.
2.	Work Life Balance dan Kesehatan Mental: Studi Komunikasi Krisis Pekerja Generasi Z	Linda Firza Yunaida, Gabriel Beti Pratiwi, Rih Haadatul Aisy, Zakia Salsabila, Lintang Prahadiva	Work-Life Balance (WLB): Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kesehatan Mental: Kesejahteraan psikologis individu, termasuk stres dan burnout.	Penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance yang baik berdampak positif pada kesehatan mental Gen Z, menurunkan stres dan burnout serta meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat memicu masalah mental dan keinginan berpindah kerja.	Work-Life Balance yang baik meningkatkan kreativitas, produktivitas, dan kesehatan mental Gen Z, yang penting dalam ekonomi kreatif. Dukungan perusahaan terhadap WLB mendorong loyalitas, motivasi, dan daya saing jangka panjang.
3.	Pengaruh Work Life	Anggara Pramushinta,	Work Life Balance (WLB)	WLB, keadilan organisasi, dan	Keseimbangan kerja-hidup yang

	Balance, Employee Engagement, Burnout dan Organizational Justice terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z	Wing Wahyu Winarto, Frasto Biyanto	Employee Engagement Burnout Organizational Justice Turnover Intention	burnout berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah kerja, sementara employee engagement tidak. Gen Z dengan WLB yang baik cenderung memiliki turnover intention yang lebih rendah.	baik menurunkan turnover intention dan meningkatkan kreativitas serta produktivitas Gen Z dalam ekonomi kreatif. Perusahaan perlu mengelola WLB dan keadilan organisasi untuk mempertahankan karyawan dan mendorong kinerja optimal.
4.	Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Di Kalangan Generasi Z Pada Outlet Pizza Hut Di Kota Samarinda	Nurfadila Lestari, Achmad Efendi, Jubaidi	Work-Life Balance (WLB): Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Produktivitas Kerja: Efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas.	WLB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z. WLB menyumbang 50,6% terhadap peningkatan produktivitas kerja. Setiap peningkatan dalam WLB berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas karyawan.	Penerapan WLB yang baik meningkatkan motivasi, efisiensi, dan produktivitas Gen Z, terutama dalam ekonomi kreatif. Studi di Pizza Hut menunjukkan pentingnya kebijakan WLB untuk mendorong keterlibatan dan hasil kerja optimal.
5.	Pengaruh Work-life Balance, Motivasi, Self-efficacy, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Generasi Z di Kota Surabaya	Nasrul Dani, Anita Asnawi, Mochammad Arfani	Work-Life Balance (WLB) Motivasi Self-efficacy Kompensasi Kepuasan Kerja	WLB tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Gen Z. Sebaliknya, motivasi, self-efficacy, dan kompensasi berpengaruh positif. Secara simultan,	Walaupun WLB tidak berpengaruh signifikan, motivasi, self-efficacy, dan kompensasi dianggap penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa perhatian

				seluruh variabel memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	terhadap faktor-faktor ini dapat membantu organisasi dalam mempertahankan karyawan Generasi Z, yang merupakan aset penting dalam ekonomi kreatif.
6.	Pengaruh Employer Branding dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention pada Generasi Z di Kota Medan: Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening	Helena Sihotang, Pandapotan Sitompul	Employer Branding Work Life Balance (WLB Job Satisfaction Turnover Intention	WLB tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Employer branding dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap job satisfaction, yang pada gilirannya menurunkan niat untuk keluar dari perusahaan.	Meskipun WLB tidak secara langsung memengaruhi turnover intention, faktor-faktor seperti employer branding dan job satisfaction tetap krusial dalam mempertahankan karyawan Generasi Z, yang sangat berperan dalam ekonomi kreatif.
7.	Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung	Dodi Setiyo, Febrian Eko Saputra	Work-Life Balance (WLB) Turnover Intention Stres Kerja	WLB berpengaruh signifikan dalam menurunkan turnover intention pada Gen Z, sementara stres kerja tidak berpengaruh dan tidak menjadi mediator dalam hubungan tersebut.	WLB yang baik menurunkan stres kerja dan mengurangi niat keluar pada karyawan Gen Z. Gen Z cenderung adaptif terhadap stres, sehingga faktor lain seperti gaji dan lingkungan kerja juga memengaruhi keputusan bertahan. WLB yang efektif penting untuk menekan turnover di sektor ekonomi kreatif.
8.	Peran Penting Work Life Balance dan	Nabilla Fauziah, Syifa Fitri Fairus,	Work-Life Balance (WLB) Kompensasi	WLB dan kompensasi memiliki peran	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perhatian

	Kompensasi dalam Employee Retention: Studi Karyawan Generasi Z di Unit Kantor Cabang BRI Lenteng Agung	Agung Surya Dwianto	Employee Retention	penting dalam mempertahankan karyawan Generasi Z di BRI Lenteng Agung. Karyawan yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dan loyal terhadap perusahaan. Kompensasi yang sesuai meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, berkontribusi pada retensi karyawan.	terhadap WLB dan kompensasi dapat menjadi strategi efektif dalam mempertahankan karyawan Generasi Z. Work-life balance dan kompensasi merupakan faktor kunci dalam retensi karyawan Generasi Z, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan produktivitas dalam ekonomi kreatif.
9.	Pengaruh Compensation dan Work-Life Balance Terhadap Employee Performance Generasi Z Dimediasi Job Satisfaction	Ranti Madona Fitri, Pramana Saputra, Titik Rosnani	Compensation: Work-Life Balance (WLB) Job Satisfaction Employee Performance	Compensation dan WLB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Job satisfaction berfungsi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan compensation dan WLB dengan employee performance. Karyawan Generasi Z yang memiliki WLB yang baik dan kompensasi yang memadai cenderung	Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor ini untuk mempertahankan karyawan Generasi Z, yang merupakan aset penting dalam ekonomi kreatif. WLB dan kompensasi adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z, dan perusahaan harus mengembangkan strategi yang mendukung keduanya untuk mencapai hasil yang optimal.

				memiliki kinerja yang lebih baik.	
10.	Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung	Nabila Absharina Herman Wr, Zainnur M. Rusdi	Work Life Balance (WLB) Turnover Intention Stres Kerja	WLB tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Stres kerja tidak berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara WLB dan turnover intention.	Meski WLB dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, organisasi tetap perlu fokus pada faktor lain seperti kepuasan kerja dan pengembangan karir untuk mempertahankan Gen Z di sektor ekonomi kreatif.
11.	Hubungan antara Budaya Organisasi dan Mindfulness terhadap Work Life Balance pada Karyawan Generasi Z	Sundari Edwina	Budaya Organisasi, Mindfulness, Work Life Balance	Terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi dan mindfulness terhadap work life balance.	Budaya organisasi dan mindfulness berpengaruh positif terhadap work life balance.
12.	Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderator pada Karyawan Generasi Z	Chyntia Rahma Wandasari, Cholicul Hadi	Work-Life Balance, Turnover Intention, Kecerdasan Emosional	Work-life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Kecerdasan emosional tidak memoderasi pengaruh work-life balance terhadap	Work-life balance menurunkan turnover intention, kecerdasan emosional meningkatkan turnover intention.

				turnover intention.	
13.	Pengaruh Work-life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z di Wilayah Kabupaten Bekasi	Rizky Septianini	Work-life Balance, Stres Kerja, Turnover Intention	Work-life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.	Work-life balance menurunkan turnover intention; stres kerja meningkatkannya
14.	Analisis Work Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Bandung	Fiona Vebiola Lumban Gaol, Regina Deti, Ramayani Yusuf	Work-Life Balance, Stres Kerja, Turnover Intention	Tingkat work-life balance karyawan milenial di Bandung cukup baik. Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention	Stres kerja meningkatkan turnover intention; work-life balance tidak berpengaruh.
15.	Pengaruh Work-life Balance, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap	Sherly Irawati, Yohana F. C. P. Meilani	Work-Life Balance, Pengembangan Karir, Kompensasi, Turnover Intention	Work-life balance berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover	Work-life balance dan pengembangan karir mengurangi turnover intention; kompensasi tidak

	Turnover Intention pada Generasi Z di E-commerce			intention. Pengembangan karir berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Kompensasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap turnover intention.	berpengaruh signifikan.
16.	Work-life balance pada karyawan generasi Z	Arditya Afrizal Mahardika, Tri Muji Ingarianti, Uun Zulfiana	Work-Life Balance, Motivasi, Self-efficacy, Kompensasi, Kepuasan Kerja	Work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi, self-efficacy, dan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. PLIW dan WIPL memberikan sumbangan terbesar terhadap work-life balance.	Motivasi, self-efficacy, dan kompensasi meningkatkan kepuasan kerja; work-life balance tidak berpengaruh.
17.	Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari	Tekni Megaster, Fida Arumingtyas, Amelia Trisavinaningdiah	Work Life Balance (X1) Burnout (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Penelitian menunjukkan bahwa work-life balance meningkatkan kepuasan, produktivitas, dan kreativitas karyawan dalam ekonomi kreatif. Sebaliknya, burnout menurunkan motivasi dan kinerja, berdampak

					negatif pada inovasi.
18.	Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Stres Kerja pada Unsur Pimpinan Universitas Sembilanbelas November Kolaka"	Yuslinda, Niar Astaginy, Hendrik	Beban Kerja, Work Life Balance, Stres Kerja	Terdapat pengaruh signifikan antara work life balance dan stres kerja, di mana work life balance berpengaruh negatif terhadap stres kerja	Meski studi fokus pada pimpinan universitas, hasilnya relevan bagi Gen Z di ekonomi kreator. Keseimbangan kerja dan stres memengaruhi produktivitas dan kreativitas, dengan kreativitas dan inovasi sebagai variabel penting lainnya.
19	Pengaruh Stres Kerja, Work-Life Balance, dan Komitmen Organisasi	Maydina Adinda Putri,Eben Ezer Nainggolan,Sayidah Aulia Ul Haque	Stres kerja Work-life balance Komitmen organisasi Kesejahteraan dan kinerja generasi Z dalam ekonomi kreator	Tingginya stres kerja menurunkan work-life balance dan kesejahteraan Gen Z di ekonomi kreator. Namun, komitmen organisasi yang tinggi dapat memperkuat keseimbangan dan mendukung kinerja mereka.	Pengelolaan stres kerja dan peningkatan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kesejahteraan dan produktivitas generasi Z dalam ekonomi creator
20	Pengaruh Work-Family Conflict dan Work-Life Balance pada Kinerja Perawat	Made Ayu Priandhita Putri dan Dismas Persada Dewangga Pramudita	Variabel Independen: Work-Family Conflict Work-Life Balance Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Work-Family Conflict: Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. Work-Life Balance: Berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Meskipun penelitian ini tidak secara langsung mengkaji Generasi Z, temuan mengenai keseimbangan kerja-hidup dapat relevan dalam konteks Generasi Z yang semakin mencari pekerjaan yang fleksibel dan mendukung kesejahteraan mental serta fisik.

				kinerja karyawan.	
21	Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)	Fadhila Jasmin Indra dan Zackharia Rialmi □	Variabel Independen: Work-Life Balance Burnout Lingkungan Kerja Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Work-life balance, burnout, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara individu maupun simultan.	Penelitian ini dapat relevan bagi Generasi Z yang sedang memasuk pasar kerja, karena mereka cenderung mencari lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional serta menghindari burnout.
22	Pengaruh Kepemimpinan Strategis dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai	Sherly, Desi Susanti, Sudung Simatupang	Variabel Independen: Kepemimpinan Strategis Work Life Balance Variabel Dependen: Kinerja Pegawai	Kepemimpinan strategis dan work-life balance terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel ini mendukung peningkatan kinerja melalui arahan yang efektif dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.	Temuan ini relevan bagi Generasi Z yang mencari lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional serta kepemimpinan yang efektif dalam organisasi. Keduanya dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja mereka sebagai pekerja kreatif di ekonomi kreator.
23	Pengaruh Work From Home terhadap Work Life Balance dengan Work Engagement sebagai Variabel	Ibnu Hamdan, Mirwan Surya Perdhana	Variabel Independen: Work From Home Variabel Intervening: Work Engagement Variabel Dependen: Work Life Balance	Work From Home: Berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Work Life Balance. Work From Home: Berpengaruh	Temuan ini penting bagi Generasi Z yang lebih memilih fleksibilitas dalam bekerja. Penerapan Work From Home dapat meningkatkan keterlibatan

	Intervening pada Laki-laki yang Sudah Menikah dan Memiliki Anak			positif dan signifikan terhadap Work Engagement. Work Engagement: Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Life Balance. Intervening Effect: Work Engagement dapat memediasi pengaruh negatif Work From Home terhadap Work Life Balance.	mereka, tetapi juga memerlukan perhatian agar keseimbangan kerja-hidup tidak terganggu, terutama bagi mereka yang memiliki tanggung jawab keluarga.
24	Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Ditinjau dari Work Life Balance di PT PLN (Persero) UP3 Bojonegoro	Retno Gandhes Sarwendah, Nilawati Fiernaningsih	Variabel Independen: Work Life Balance Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Work Life Balance: Memiliki pengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.	Temuan ini relevan bagi Generasi Z, yang cenderung mencari fleksibilitas dalam pekerjaan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Penerapan work-life balance dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang penting dalam konteks ekonomi kreator.
25	Pengaruh Work Life Balance terhadap Tingkat Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah	Elvira Zahra Nuranisa, Renny Sri P	Variabel Independen: Work Life Balance Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Work Life Balance: Berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di RSUD Kabupaten Ciamis, dengan	Temuan ini relevan bagi Generasi Z, yang cenderung mencari fleksibilitas dalam pekerjaan dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

	Kabupaten Ciamis)			kontribusi sebesar 45,8%.	Penerapan work life balance dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang penting dalam konteks ekonomi kreator.
26	Lingkungan Kerja Dan Work-Life Balance: Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja	Fangky A. Sorongan	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Work-Life Balance Variabel Dependen: Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja: Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Work-Life Balance: Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Simultan: Kedua variabel (lingkungan kerja dan work-life balance) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kontribusi (R square) sebesar 68,4%.	Temuan ini relevan bagi Generasi Z yang lebih mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penerapan lingkungan kerja yang baik dan work-life balance dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang penting dalam konteks ekonomi kreator, di mana kreativitas dan produktivitas sangat dihargai.
27	Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Generasi Z di Startup Kota Bekas	Raissa Rahma Aura dan Erik Saut H. Hutahaean	Work-Life Balance: Tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Kepuasan Kerja: Tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya Pengaruh: Work-life balance secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja,	Penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Gen Z di startup Kota Bekasi. Semakin baik keseimbangan kerja-hidup, semakin tinggi	Dalam ekonomi kreatif, Gen Z berperan sebagai penggerak inovasi. Work-life balance yang baik meningkatkan motivasi dan kesehatan mental, mendorong kreativitas serta memperkuat peran mereka sebagai inovator, sekaligus mendukung

			dengan pengaruh sebesar 44,3%	kepuasan dan produktivitas yang dirasakan.	pertumbuhan ekonomi berbasis kreativitas.
28	Hubungan Work Life Balance dengan Subjective Well-Being pada Mahasiswa Yang Bekerja Part-Time Di Surabaya	Nadiah Wahyu Astuti dan Desi Nurwidawati	Variabel bebas: Work Life Balance (Keseimbangan Kerja dan Kehidupan) Variabel terikat: Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif)	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara work-life balance dan subjective well-being pada mahasiswa part-time di Surabaya (r=0,709; p=0,000). Semakin tinggi work-life balance, semakin tinggi pula tingkat kesejahteraan subjektif mereka.	Work-life balance yang baik meningkatkan kesejahteraan subjektif Gen Z (mahasiswa) paruh waktu dengan membantu mereka menyeimbangkan peran akademik dan pekerjaan, sehingga mendukung kepuasan hidup dan kesehatan mental.
29	Upaya Penurunan Turnover Intention Melalui Perceived Organizationa l Support, Career Development, Dan Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Z Bank Bumn Di Kota Semarang	Deviana Shella Puspita, Awanis Linati Haziroh, Mahmud, Masitha Fahmi Wardhani	Variabel Independen: Perceived Organizational Support Career Development Work Life Balance Variabel Dependen: Turnover Intention	Perceived Organizational Support berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Career Development berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.	Perceived organizational support, pengembangan karier, dan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan Gen Z di Bank BUMN Semarang. Dukungan organisasi dan peluang karier yang baik menurunkan niat pindah, sementara WLB yang tidak terkelola dapat meningkatkannya.
30.	Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai di	Ni Wayan Regita Wulandari, Octavianus Sumardana Pratama	Variabel Independen: Iklim Organisasi Work Life Balance Etos Kerja	Iklim organisasi, work-life balance, dan etos kerja memiliki	Work-life balance berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya Gen Z

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Denpasar	Variabel Dependen: Kinerja Pegawai	pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	yang mengutamakan fleksibilitas. Keseimbangan ini mendorong produktivitas dan kreativitas dalam peran mereka sebagai pelaku ekonomi kreatif.

Saat ini, keseimbangan kehidupan kerja, atau WLB, sangat penting di tempat kerja, terutama di kalangan Generasi Z. Banyak penelitian menunjukkan bahwa produktivitas dan kreativitas karyawan dapat meningkat dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Fakta ini juga didukung oleh banyak penelitian yang menunjukkan korelasi positif antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja. Jika ada keseimbangan di tempat kerja, karyawan cenderung lebih bahagia dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Akibatnya, penting bagi organisasi untuk membuat lingkungan kerja yang mendukung WLB.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa WLB memiliki dampak yang signifikan terhadap kesehatan mental karyawan; kesehatan mental yang baik berkorelasi dengan tingkat stres dan kelelahan yang lebih rendah, yang keduanya dapat memengaruhi produktivitas. Menurut penelitian, perusahaan yang mendukung WLB cenderung memiliki turnover yang lebih rendah, yang penting untuk mengurangi biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Dengan demikian, WLB bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. Selain itu, karyawan yang meyerah kepada WLB memiliki hubungan yang kuat dengan keinginan untuk bekerja. Untuk alasan ini, kumpulan juga harus membuat dasar yang membantu menjaga keseimbangan gaya hidup. Selain itu, di temukan bukti bahwa organisasi yang meyerah kepada WLB memiliki kecenderungan untuk menghasilkan ide-ide yang inovatif. Dari temuan ini, daya saing juga ditingkatkan melalui perseorangan yang dikenal sebagai investasi WLB.

Sosial karyawan ditingkatkan oleh keseimbangan ini. Para pekerja yang memiliki keseimbangan WLB yang baik juga lebih baik dalam interaksi sosial dalam situasi dan kondisi yang ada. Hasilnya adalah lingkungan kerja yang lebih harmonis dan bekerja sama. Studi menunjukkan bahwa perusahaan yang mengambil inisiatif seperti ini juga dapat mengurangi konflik pekerja. Akibatnya, WLB berdampak pada citra budaya secara keseluruhan, bukan hanya individu.

Secara keseluruhan, WLB yang dikelola dengan baik menguntungkan perusahaan dan karyawan. Suatu bisnis yang memiliki kebijakan WLB yang baik akan memiliki karyawan yang lebih sehat, produktif, dan setia. Akibatnya, bisnis akan berusaha untuk menginvestasikan sumber daya mereka dalam aspek kebijakan dan program yang mendukung WLB. Penerapan WLB selain tergantung pada manajemen, tetapi dapat merupakan faktor kunci yang mencirikan lingkungan kerja yang inovatif dan positif. Oleh karena itu, diperlukan banyak pengembangan dan penelitian tambahan di bidang ini

Simpulan

Menurut hasil penelitian yang diterbitkan dalam jurnal tersebut, work-life balance (WLB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat produktivitas dan kreativitas karyawan, terutama anggota generasi Z. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa pekerja yang memiliki hubungan yang positif dengan pekerjaan mereka, merasa lebih puas dengan hasil kinerjanya, dan mengalami penurunan tingkat stres dan gejala burnout ketika mereka merasa bahwa perusahaan mereka membantu mereka menjaga work-life balance. Ketika seorang karyawan menjaga keseimbangan antara gaya hidup dan kesehatan mental, maka mereka juga akan menjadi lebih produktif. Karyawan yang memiliki wawasan kerja-hidup yang positif cenderung lebih setia pada perusahaan mereka. Secara keseluruhan, keseimbangan ini meningkatkan kesehatan dan budaya perusahaan. Akibatnya, investasi dalam kebijakan WLB adalah tindakan strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kreatif dan berkolaborasi.

Daftar Pustaka

Absharina, N., & Rusdi, Z. M. (2025). The Effect of Work Life Balance on Turnover Intention with Self-Efficacy As a Moderating Variable on Generation Z Employees. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, *4*(2), 151–167.

Anhar, R. A., Suryaningsih, A., Naya, R., & Fadillah, P. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Work Life Balance terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, *3*, 233–243.

Arditya Afrizal Mahardika, Ingarianti, T., & Uun Zulfiana. (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

Arumningtyas, F., & Trisafidaningsih, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Nusantara Lestari. *Ekonomi Dan Bisnis*, *3*(1), 62–77.

Astuti, N. W., & Nurwidawati, D. (2022). Hubungan work life balance dengan subjective well-being pada mahasiswa yang bekerja part-time di Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, *10*(03), 122–144.

Aulia, H., Pristiyono, P., Syahputra, R., Zuriani, Z., & Hasibuan, D. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Kereta Api Indonesia Stasiun Besar Rantauprapat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, *1*(2), 323–339. https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.23

Aura, R. R., & Hutahaean, E. S. H. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. *JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar*, *2*(4), 98–107.

Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi Dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, *2*(2), 235–248. https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.95

BPS. (2024). *Not in Employment, Education, and Training/NEET pada Gen Z.* Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya. Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya. (28 Mei 2024). Not in Employment, Education, and Training/NEET pada Gen Z. Diakses pada 3 Juli 2025, dari https://tasikmalayakota.bps.go.id/id/

news/2024/05/28/321/not-in-employment--education--and-training-neet-pada

Dani, N., Asnawi, A., & Arfani, M. (2025). Pengaruh Work-life balance, Motivasi, Self-efficacy, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Generasi Z di Kota Surabaya. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, *6*(1), 351–369. https://doi.org/10.47467/elmal.v6i1.5924

Desiana, P. M., & Cindi, R. J. (2020). Apakah Work-Life Balance dan Komitmen Afektif Memediasi Praktik Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja UMK ? Do Work-Life Balance and Affective Commitment Mediate the Impact of Human Resource Practices on MSEs Performance ? *Jurnal Manajemen Dan Usahawan Indonesia*, *43*(2).

Edwina, S. (2024). Hubungan antara Budaya Organisasi dan Mindfulness terhadap Work Life Balance pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, *5*(9), 750–769. https://doi.org/10.59141/japendi.v5i9.3302

Faisal, M., Nugraha, A. T., & Aminudin, I. (2023). Analisis Peran Sektor Pertanian dan Sektor Industri terhadap Kesejahteraan Masyarakat Melalui Pertumbuhan Ekonomi PDRB di Provinsi Banten. *Paspalum: Jurnal Ilmiah Pertanian*, *11*(2), 197. https://doi.org/10.35138/paspalum.v11i2.569

Fajar, G. M. (2024). Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Galang Tinggi Raya. *Jurnal EMT KITA*, *8*(1), 295–301. https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.2072

Febiantoro, R. I., Utami, A. A., & Hanifah, N. L. (2023). Strategi Finansial Generasi-Z Terhadap Sintesis Penyesuaian Otomatis dalam Perilaku Konsumsi dan Pendapatan Alternatif. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, *3*(1).

Fitri, R. M., Saputra, P., & Rosnani, T. (2025). Pengaruh Compensation Dan Work-Life Balance Terhadap. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS*, *8*(1), 322–334.

Hamdan, I., & Perdhana, M. (2022). Pengaruh Work From Home Terhadap Work Life Balance Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Laki-Laki Yang Sudah Menikah Dan Memiliki Anak. *Diponegoro Journal of Management*, *11*(6), 1–11. https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/38675

Hedianti, D. A. (2022). Analisis Work Life Balance Pada Freelancer. *Ekonis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *24*(1), 30–37. https://doi.org/10.30811/ekonis.v24i1.3241

Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, *5*(2), 90–99. https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223

Irawati, S., & Meilani, Y. F. C. P. (2024). Pengaruh Work-Life Balance , Pengembangan Karir , Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z di E-Commerce. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan PENGARUH*, *4*(6), 1147–1165.

Istiqomah, N., Suyono, J., Sari, N., & Suyono, A. A. (2025). Pengaruh

Kompetensi , Komitmen Organisasi Dan Work-life balance Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan RSUD Dr . Mohamad Soewandhie Surabaya. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosia*, *3*, 246–262. https://doi.org/10.29138/jkis.v3i2.66

Lestari, N., Efendi, A., Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, M., Muhammadiyah Kalimantan Timur, U., & Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, D. (2025). Jurnal Mirai Management Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Di Kalangan Generasi Z Pada Outlet Pizza Hut Di Kota Samarinda. *Jurnal Mirai Management*, *10*(1), 264–270.

Marsela, G., & Sari, P. A. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Generasi Z di Kota Bandung. *JIRK Journal of Innovation Research and Knowledge*, *4*(4), 2249–2262.

Maydina, A. P., Nainggolan, E. E., & Haque, S. A. U. (2024). Stres Kerja dan Work-Life Balance pada Karyawan di Kota Surabaya: Bagaimana Peran Komitmen Organisasi? Maydina. *Jiwa: Jurnal Psikologi Indonesia*, *02*(04), 233–242.

Nabilla Fauziah, Syifa Fitri Fairus, & Agung Surya Dwianto. (2024). Peran Penting Work Life Balance dan Kompensasi dalam Employee Retention: Studi Karyawan Generasi Z di Unit Kantor Cabang BRI Lenteng Agung. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, *5*(4), 3306–3317. https://doi.org/10.47467/elmal.v5i4.1995

Nuranisa, E. Z., Lestari, M. N., Ekonomi, F., Galuh, U., Koefisien, A., Spearmen, R., & Deteminasi, A. K. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis. *Business Management and Enterpreneurship Journal*, *1*, 122–132.

Pramushinta, A., Winarto, W. W., & Biyanto, F. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Employe Engagement, Burnout dan Organizatinal Justice Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *1192*, 304–317.

Puspita, D. S. (2024). Upaya Penurunan Turnover Intention Melalui Perceived Organizational Support , Career Development , Dan Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Z Bank Bumn Di Kota Semarang. *MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN Juni*, *2*(1), 1–15.

Putri, M. A. P., & Pramudita, D. P. D. (2025). Pengaruh Work-Family Conflict dan Work-Life Balance Pada Kinerja Perawat. *Jimma: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, *15*, 46–58.

Putri, N. Q., Fauzia, P., Pu'asturi, W. A., & Permana, E. (2022). Analisis Bisnis Konten Kreator Sebagai Alternative Karir di Era Digital Pada Gen Z di Platform Tiktok. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, *9*(4), 1483–1490.

Rahma Wandasari, C., & Hadi, C. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Generasi Z. *HUMANITIS: Jurnal Humaniora, Sosial Dan Bisnis*, *1*(Desember), 573–584.

Romdhon, S., & Putro, B. E. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus

Yamaha Bahana Cianjur). *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan IV*, *5666*(Senastitan Iv), 1–8.

Saebah, N., & Zaenal Asikin, M. (2022). Efektivitas Pengembangan Digital Bisnis pada Gen-Z dengan Model Bisnis Canvas. *Jurnal Syntax Transformation*, *3*(11), 1534–1540. https://doi.org/10.46799/jst.v3i11.649

Sang, A., Purbokusumo, A., Setyawan, A. A., & Isa, M. (2023). Generasi Z dan Inovasi Ekonomi Kreatif Melalui Tiktok : Sebuah Pendekatan SLR Prisma. *Jurnal Revolusi Ekonomi Dan Bisnis (JREB)*, *8*(1), 8–12.

Saragih, G. S., Supriadi, Y. N., Kinasih, R. P., Karunia, M., & Puspita, V. S. (2024). Generasi Z di tempat kerja: Menjembatani work-life balance, kecerdasan emosional, dan pertumbuhan karyawan untuk kinerja optimal. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, *4*(2), 294–315. https://bussman.gapenas-publisher.org/index.php/home/article/view/228

Sarwendah, R. G., & Fiernaningsih, N. (2025). Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Ditinjau dari Work Life Balance di PT PLN (Persero) UP3 Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, *5*, 178–192. https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i2.1058

Septianini, R. (2024). Pengaruh Work-life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z di Wilayah Kabupaten Bekasi. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, *4*(November).

Setiyo, D., & Eko Saputra, F. (2025). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung. *SEIKO : Journal of Management & Business*, *8*(2), 284–294.

Sherly, Susanti, D., & Simatupang, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewarganegaraan*, *6*(3), 6250–6626. http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/4129

Sihotang, H., & Sitompul, P. (2024). Pengaruh Employer Branding Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z Di Kota Medan: Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*, *24*(2), 271–284.

Sorongan, F. A. (2019). Lingkungan Kerja Dan Work-Life Balance: Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, *6*(2), 11–21.

Ummah, M. S. (2019). Strategi Kebijakan Moneter di Indonesia. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Wayan, N., Wulandari, R., Pratama, O. S., & Rai, U. N. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi , Work Life Balance Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Ruang Kota Denpasar Pendahuluan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Denpasar melakukan perencanaan pembangunan infrastruktur , pembangunan dan peme. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equlibrium*,

10(1), 31–46. https://doi.org/10.47329/jurnal

Wibowo, F., Sosilowati, E., & Setiyawan, A. A. (2024). Fenomena turnover intention pada Generasi Z dalam revolusi industri 5.0. *Journal of Management and Digital Business*, *4*(2), 313–325. https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1120

Yunaida, L. F., Pratiw, G. B., Aisy, R. H., Salsabila, Z., & Prahadiva, L. (2023). Work Life Balance dan Kesehatan Mental: Studi Komunikasi Krisis Pekerja Generasi Z Linda. *Journal of Social, Culture, and Language*, *1*(2), 10–17.

Yuslinda, Y., Astaginy, N., & Hendrik, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada Unsur Pimpinan dilingkup Fakultas USN Kolaka. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, *1*(2), 202–212. https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jakbs/index