

Pengaruh *Work-life balance* dan *Work Environment* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gen-Z di PT. Jhonlin Agro Raya Tbk

**Risty Setianingrum
Budi Wahono
Ratna Tri Hardaningtyas**

Email : 22101081241@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

This study examines Eksplorasi The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Generation Z Job Satisfaction at PT. Jhonlin Agro Raya Tbk. As digital natives, Generation Z exhibits unique needs, such as flexible working arrangements and conducive work environments, requiring organizations to adapt workplace policies to maintain their satisfaction and productivity. The research employs a quantitative method, gathering data through questionnaires distributed to 90 respondents. The results indicate that Work-life balance significantly affects job satisfaction, while Work Environment does not show a significant partial influence. Simultaneously, these two variables contribute 8.7% to job satisfaction, with the remaining 91.3% influenced by other factors. These findings imply that the company should prioritize developing policies that support employees' Work-life balance to enhance their satisfaction and loyalty.

Keywords: *Work Life Balance, Work Environment, Job Satisfaction, PT. Jhonlin Agro Raya Tbk*

Pendahuluan

Era globalisasi telah memicu perubahan besar dalam dinamika dunia kerja, menghadirkan tantangan baru bagi organisasi dalam mengelola tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM). Kemajuan teknologi yang semakin cepat dan penerapan transformasi digital telah merombak cara kerja tradisional menjadi lebih fleksibel dan kompleks, sehingga memunculkan kebutuhan baru dalam pengelolaan tenaga kerja modern. Di tengah perubahan ini, demografi tenaga kerja juga mengalami pergeseran yang signifikan, terutama dengan hadirnya generasi Z yang mulai memasuki dunia kerja. Menurut Fitriyani et al (2024) generasi Z adalah kelompok individu yang lahir dalam rentang tahun 1997 hingga 2012.

Generasi Z saat ini mulai mendominasi dunia kerja, menghadirkan perspektif serta ekspektasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Sebagai generasi yang lahir dan tumbuh di era digital, generasi ini memiliki karakteristik unik sebagai digital natives, yang menghadirkan tantangan tersendiri bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Salah satu aspek krusial yang menjadi fokus dalam pengelolaan tenaga kerja generasi Z adalah pentingnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional (*work-life balance*). Berbeda dengan generasi sebelumnya yang cenderung mengedepankan komitmen total dalam bekerja, generasi Z lebih mementingkan keseimbangan pekerjaan dan waktu pribadi. Menurut penelitian yang dilakukan Mer (2023), 75% Keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan menjadi salah satu faktor utama bagi karyawan generasi Z dalam menentukan pilihan dan mempertahankan karier di suatu perusahaan. Fenomena pekerjaan yang diminati saat ini mencerminkan preferensi karyawan generasi Z, yang meliputi lingkungan kerja yang menyenangkan namun tetap mengutamakan fleksibilitas jadwal, pemanfaatan teknologi dalam aktivitas kerja dan komunikasi, serta kebebasan untuk mengenakan pakaian yang nyaman selama bekerja.

Berdasarkan pendapat Arrozak et al (2020) “kepuasan kerja merupakan unsur yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan”. Perusahaan dituntut untuk dapat memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan, terutama generasi Z. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023 proporsi generasi Z mencapai 34,74% dari seluruh usia produktif di Indonesia. Berdasarkan hal tersebut banyaknya generasi Z yang mulai masuk dunia kerja menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan karena generasi Z dikenal sebagai generasi yang tumbuh di era teknologi digital, yang memiliki nilai-nilai yang berbeda serta memiliki kebutuhan yang unik dalam lingkungan kerja.

Penelitian ini memiliki tingkat urgensi yang signifikan dalam ranah manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mengkaji tingkat kepuasan kerja karyawan Generasi Z di PT. Jhonlin Agro Raya Tbk. Generasi Z, yang kini semakin mendominasi angkatan kerja, memiliki karakteristik serta ekspektasi yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi serta memahami determinan utama yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, seperti *work-life balance* dan atmosfer lain di tempat kerja. Hal ini bertujuan untuk meminimalkan risiko tingginya tingkat turnover yang dapat berdampak negatif terhadap produktivitas serta stabilitas organisasi. Selain itu, penelitian ini turut mengisi kesenjangan akademik (*research gap*), mengingat meskipun telah terdapat berbagai kajian mengenai pengaruh *Work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, masih terbatasnya studi yang secara spesifik meneliti fenomena ini pada karyawan Generasi Z, khususnya di sektor agribisnis.

Rumusan Masalah

1. Apakah *Work-life balance* dan *Work Environment* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z?
2. Apakah *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z?
3. Apakah *Work Environment* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui serta menganalisis secara simultan pengaruh *Work-life balance* dan *Work Environment* terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z.
2. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh *Work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z.
3. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh *Work Environment* terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Grand Theory: Job Satisfaction Theory

Job Satisfaction Theory Edwin Locke (1976), yakni kepuasan kerja sebagai "*a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences*" yang dimana di artikan sebagai kondisi emosi seseorang yang menyenangkan atau positif yang didapat dari pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja terjadi ketika terdapat kesesuaian antara apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaan yang dijalani dan apa yang didapat secara aktual. Jika terdapat kesenjangan yang signifikan antara harapan dan kenyataan, maka ketidakpuasan kerja akan muncul.

Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2011:295) dalam Arrozak et al (2020) yang menjelaskan bahwa “kepuasan kerja sebagai suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaan nya”. Maka dari itu jika seorang karyawan yang puas akan pekerjaannya akan lebih menyukai situasi kerjanya daripada yang tidak terlalu menyukai situasi kerjanya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap perasaan puas dan Bahagia seorang individu terhadap pekerjaannya saat ini. Rasa puas yang tercapai karena Perusahaan dapat merespon dengan baik kebutuhan karyawan, seperti

pencapaian tujuan kerja, dinamika lingkungan kerja yang mendukung, dan aspek lain yang mendukung karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan tentu berbeda dan rasa kepuasan yang dirasakan akan tercermin melalui banyak nya perubahan sikap, seperti semakin tinggi semangat kerja, disiplin, produktivitas, dan prestasi dalam bekerja. (Suryani, 2022) mengatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang tentang situasi sekitarnya dan memberikan reaksi senang maupun tidak senang”.

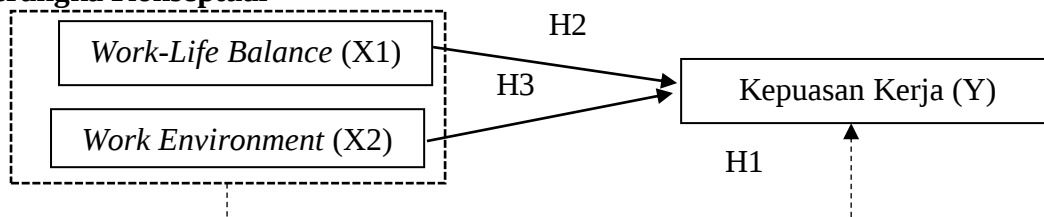
Work-Life Balance

Penelitian yang dijelaskan oleh Rahim et al (2020) dalam Naim (2024) mengatakan bahwa Work-life balance merujuk pada suatu konsep kompleksitas yang dapat di lihat dari sudut pandang pekerjaan. Keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi seseorang dapat menjaga kualitas kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan secara maksimal. Work-life balance atau keseimbangan kehidupan didalam pekerjaan biasanya berhubungan pada keseimbangan serta tetap menjaga segala unsur keseimbangan yang ada pada kehidupan manusia Mahardika et al (2022). Work-life balance dapat membuat seorang individu atau karyawan dapat membedakan prioritas antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Karyawan yang menerapkan Work-life balance dalam kehidupannya cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, tanggung jawab yang besar, serta mampu meraih kesejahteraan, baik bagi dirinya sendiri maupun lingkungan eksternalnya.

Work Environment

Menurut Khasanah et al (2016) Lingkungan kerja atau work environment dapat dikatan sebagai tempat di mana karyawan menjalankan tugas serta mencakup seluruh aktivitas yang terhubung pada mereka. Faktor ini memiliki peran krusial dalam mendukung kinerja karyawan, baik dari aspek internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup elemen-elemen yang dapat dikendalikan oleh perusahaan (*controllable factors*), sedangkan faktor eksternal berasal dari luar organisasi dan berada di luar kendali perusahaan (*uncontrollable factors*). Ketika lingkungan kerja tidak memberikan dukungan yang optimal atau tidak memenuhi kebutuhan karyawan secara menyeluruh, maka hal ini dapat berdampak pada perilaku serta produktivitas mereka dalam bekerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1 : Work-Life Balance dan Work Environment berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z

H2 : Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z

H3 : Work Environment berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z

Metode Penelitian

Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Jhonlin Agro Raya Tbk yang terletak di Jl. Raya Kodeco KM 1, Gn. Antasari, Kec. Simpang Empat, Kabupaten Tanah Bumbu, Kalimantan Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jhonlin Agro Raya Tbk yang berjumlah 877 karyawan generasi Z dengan rentang usia 20-29 tahun. Peneliti menggunakan non-probability sampling dengan teknik purposive

sampling. Jumlah sampel yang ditetapkan oleh penulis mengacu pada rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 90 responden. Penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber utama. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah ditentukan sesuai dengan kriteria penelitian.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Nilai KMO	Keterangan
1	<i>Work-Life Balance</i>	0,719	Valid
2	<i>Work Environment</i>	0,662	Valid
3	Kepuasan Kerja	0,554	Valid

Sumber Data: Pengolahan data primer, 2024

Terlihat bahwa variabel *Work-life balance* memiliki nilai KMO sebesar $0,719 > (0,5)$, variabel *Work Environment* memiliki nilai KMO sebesar $0,662 > (0,5)$, dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai KMO $0,554 > (0,5)$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dinyatakan valid karena masing-masing variabel memiliki nilai KMO yang lebih besar dari 0,5.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of items	Keterangan
1	<i>Work-Life Balance</i>	0,726	6	Reliabel
2	<i>Work Environment</i>	0,705	12	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,687	12	Reliabel
Total			30	

Sumber Data: Pengolahan data primer, 2024

Analisis tersebut mengindikasikan bahwa terdapat nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel *Work-life balance* sebesar 0,726, untuk *Work Environment* bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,705 dan kepuasan kerja sebesar 0,687, yang seluruhnya melebihi ambang batas 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, sehingga hasil yang diperoleh dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31997470
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.045
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber Data: Pengolahan data primer, 2024

Analisis mengindikasikan hasil dari variabel *Work-life balance* (X1), *Work Environment* (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai sebesar 0,200, temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yaitu 0,05. Dengan demikian, maka hasil data tersebut menunjukkan untuk masing-masing variabel memenuhi asumsi yang berdistribusi normal.

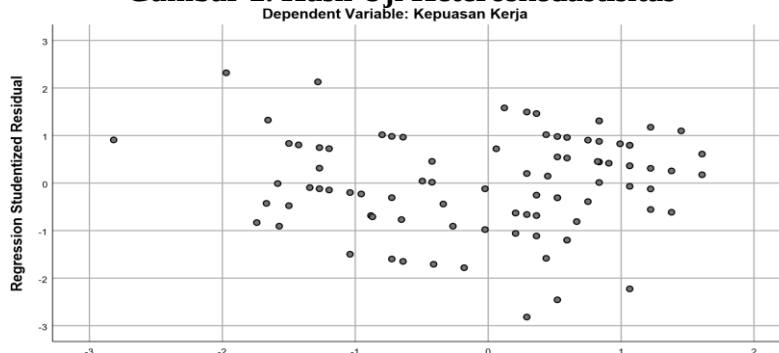
Uji Asumsi Klasik**a) Uji Multikolinieritas****Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients**

Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
1		
Constant		-
Work-Life Balance	.820	1.220
Work Environment	.820	1.220

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber Data: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan hasil di atas, diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Work-Life Balance dan Work Environment berada di bawah 10, dengan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel independen dalam model penelitian ini.

b) Uji Heteroskedastisitas**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas****Sumber Data: Pengolahan data primer, 2024**

Grafik *scatterplot* menampilkan bahwa hasil dari titik-titik data terlihat bahwa tersebar nya secara acak di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan adanya model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi syarat untuk dianalisis menggunakan regresi berganda.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda****Tabel Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	40.754	5.132		7.942	.000
	Work-Life Balance	.312	.147	.237	2.118	.037
	Work Environment	.127	.096	.148	1.324	.189

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber Data: Pengolahan data primer, 2024

Untuk *Work-life balance* (nilai β) sebesar 0,312 sementara *Work Environment* (nilai β) bernilai 0,127. Dengan demikian, adapun hasil persamaan regresi linier berganda yang diperoleh yaitu:

$$Y = 40,754 + 0,312X_1 + 0,127X_2 + e$$

1. Nilai konstanta pada variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 40,754 mengindikasikan bahwa apabila variabel X1 (*work-life balance*) dan X2 (*work environment*) bernilai nol, maka tingkat kepuasan kerja berada pada angka 40,754.
2. Koefisien variabel X1 (*work-life balance*) sebesar 0,312 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel X1 sebesar 1% akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,312 (3,12%). Sebaliknya, penurunan variabel X1 sebesar 1% akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja dengan besaran yang sama, yaitu 0,312 (3,12%).
3. Koefisien variabel X2 (*work environment*) sebesar 0,127 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel X2 sebesar 1% akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,127 (12,7%). Sebaliknya, penurunan variabel X2 sebesar 1% akan berimplikasi pada penurunan kepuasan kerja dengan besaran yang sama, yaitu 0,127 (12,7%).

Uji Hipotesis

a) Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.877	2	28.938	5.256	.007 ^b
	Residual	479.023	87	5.506		
	Total	536.900	89			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Work Environment, Work-Life Balance

Sumber Data: Pengolahan data primer, 2024

Merujuk pada hasil yang diperoleh, diperoleh nilai F hitung sebesar 5,254 dengan tingkat signifikansi uji F sebesar 0,007. Yang mana nilai tersebut berada di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara Bersama-sama, variabel *Work-Life Balance* dan *Work Environment* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan gen-z di PT. Jhonlin Agro Raya Tbk.

b) Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.754	5.132		7.942	.000
	Work-Life Balance	.312	.147	.237	2.118	.037
	Work Environment	.127	.096	.148	1.324	.189

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber Data: Pengolahan data primer, 2024

1. Nilai yang diperoleh dari t hitung untuk variabel *Work-Life Balance* sebesar 2,118 dengan tingkat signifikansi 0,037, yang mana nilai tersebut berada di bawah batas yaitu 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan gen-z di PT. Jhonlin Agro Raya Tbk.
2. Sementara itu, nilai yang diperoleh t hitung untuk variabel *Work Environment* yaitu sebesar 1,324 dengan nilai signifikansi 0,189, yang mana nilai tersebut melebihi batas 0,05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Environment* tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan gen-z di PT. Jhonlin Agro Raya Tbk.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.328 ^a	.108	.087	2.346

a. Predictors: (Constant), Work Environment, Work-Life Balance

Sumber Data: Pengolahan Data Primer, 2024

Menunjukkan pada data yang telah dikumpulkan maka dapat diketahui bahwa nilai dari adjusted R square sebesar 0,087. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Work-life balance dan work environment, secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 8,7% kepada variabel kepuasan kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 91,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang dianalisis dalam penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun kedua variabel yaitu Work-life balance dan Work Environment memiliki pengaruh dengan nilai rendah terhadap kepuasan kerja, namun terdapat kontribusi yang lebih besar dari variabel lain yang mana memerlukan eksplorasi lebih lanjut dari peneliti selanjutnya untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Work-life balance dan Work Environment Terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian tentang pengaruh Work-Life Balance dan work environment atau lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di PT. Jhonlin Agro Raya Tbk mengungkap hasil bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan gen-z. Temuan ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Naim (2024), yang meneliti hubungan antara Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

2. Work-life balance Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian mengenai Work-Life Balance terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di PT. Jhonlin Agro Raya Tbk menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja, berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan. Naim (2024) mengemukakan bahwa Work-Life Balance merupakan konsep yang menekankan keseimbangan antara ambisi karier dengan kebahagiaan, waktu luang, kehidupan keluarga, serta pengembangan spiritual. Temuan penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Arrozak et al. (2020), Azdanal et al. (2021), dan Mahardika et al. (2022), yang menyimpulkan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Work Environment Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian Work Environment terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z pada PT. Jhonlin Agro Raya Tbk, temuan dari hasil penelitian ini mengindikasi adanya variabel Work Environment tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Naim, (2024) berpendapat bahwa Work Environment melibatkan segala hal yang ada di sekitar pekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dijalankan.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka didapatkan simpulkan bahwa:

1. Work-life balance dan Work Environment secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z di PT. Jhonlin Agro Raya Tbk.
2. Variabel Work-life balance memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di PT. Jhonlin Agro Raya Tbk.
3. Work Environment tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z di PT. Jhonlin Agro Raya Tbk.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan adapun terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan rekomendasi untuk pengembangan lebih lanjut, baik bagi perusahaan maupun bagi peneliti, sebagai berikut:

1. Untuk Perusahaan

PT. Jhonlin Agro Raya Tbk disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman melalui program team building, forum diskusi seperti "Coffee Talk with Management", serta peningkatan fasilitas kerja. Evaluasi karyawan dapat ditingkatkan melalui briefing harian, sistem feedback 360 derajat, dan pemberian penghargaan. Selain itu, perusahaan perlu menyediakan peluang promosi dengan jalur karier yang transparan dan program pelatihan kepemimpinan.

2. Untuk peneliti selanjutnya

Disarankan untuk menambahkan variabel lain dalam mengukur kepuasan kerja, memperbanyak jumlah responden, serta menggunakan teori terbaru agar hasil penelitian lebih relevan. Implementasi saran yang diberikan berharap dapat dijadikan inspirasi bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.

Referensi

- 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>
- Arrozak, M., Sunaryo, H., & Khalikussabir. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Karyawan CV. Mitra Jaya Company Malang. *Riset Manajemen*, 1–17. www.fe.unisma.ac.id
- Fitriyani, A., Rosadi, A. D., Laila, F., Puspita, D., & Imron, A. (2024). Determinan Persepsi Perilaku Generasi Milenial Dengan Generasi Z Mempengaruhi Keputusan Dalam Pemilihan Umum Tahun 2024. *Journal Of Education Science*, 10(1), 14–24.
- Khasanah, F. D. N., Basalamah, M. R., & Millaningtyas, R. (2016). *Pengaruh Work Environment, Kontrak Psikologis, Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Studi Kasus Pada PT ZEE Indonesia) Fitri*. 82–94.
- Mer, A. (2023). *Artificial Intelligence in Human Resource Management: Recent Trends and Research Agenda* (pp. 31–56). <https://doi.org/10.1108/S1569-37592023000111B003>
- Naim, M. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Work Environment Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Aceh Syariah (Studi Pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Operasional Lampriet Banda Aceh). (*Doctoral Dissertation, UIN Ar-Raniry*).
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71–77. <https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>

Risty Setianingrum*) Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Budi Wahono**) Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

Ratna Tri Hardaningtyas***) Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA