



## **DAMPAK *WORK-LIFE BALANCE* DAN KESEHATAN MENTAL KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN Z DI KABUPATEN PRINGSEWU**

**Aulia Nurlaili Kusuma Wardani<sup>1\*</sup>, Sapto Yuwono<sup>2</sup>, Juliono<sup>3</sup>**

<sup>1,2</sup>Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pringsewu, Pringsewu, Indonesia  
Email correspondence: [aulianurlailikw@umpri.ac.id](mailto:aulianurlailikw@umpri.ac.id)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan, khususnya pada karyawan Generasi Z. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan dari Generasi Z. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai T-hitung sebesar 157,112 yang lebih besar dari T-tabel sebesar 1,660, serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sebaliknya, variabel kesehatan mental tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai T-hitung sebesar 1,511 yang lebih kecil dari T-tabel. Secara simultan, *work life balance* dan kesehatan mental secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan F-hitung sebesar 12.881,144 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,087. Nilai R Square sebesar 99,60% menunjukkan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan secara sangat kuat.

**Kata Kunci :** Work-Life Balance; Kesehatan Mental; Kinerja Karyawan; Generasi Z; Karyawan

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of work-life balance and mental health on employee performance, particularly among Generation Z employees. The research employs a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. The respondents of this study consisted of 100 Generation Z employees. The results indicate that work-life balance has a significant effect on employee performance, with a t-value of 157.112, which is greater than the t-table value of 1.660, and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . On the other hand, the mental health variable does not significantly affect employee performance, as shown by the t-value of 1.511, which is smaller than the t-table value. Simultaneously, work-life balance and mental health significantly influence employee performance, with an F-value of 12,881.144, which is greater than the F-table value of 3.087. The R Square value of 99.60% indicates that the independent variables strongly explain the variation in employee performance.*

**Keywords:** Work-Life Balance; Mental Health; Employee Performance; Generation Z; Employees

## PENDAHULUAN

Perkembangan pesat era digital telah membawa perubahan yang signifikan dalam lanskap dunia kerja. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi memungkinkan fleksibilitas dalam pola kerja, termasuk munculnya konsep kerja jarak jauh (*remote work*) dan mobilitas tinggi melalui pemanfaatan perangkat digital. Meskipun menawarkan kemudahan, fleksibilitas ini juga menghadirkan tantangan, khususnya dalam hal manajemen waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tantangan ini menjadi semakin relevan bagi karyawan dari Generasi Z, yang mulai mendominasi angkatan kerja saat ini. Bagi mereka, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat berdampak langsung terhadap tingkat stres dan kesejahteraan mental secara keseluruhan.

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1995 hingga 2012, merupakan generasi yang tumbuh dan berkembang di tengah pesatnya kemajuan teknologi digital. Mereka dikenal memiliki tingkat literasi digital yang tinggi dan kemampuan adaptasi yang baik terhadap berbagai platform teknologi. Namun demikian, generasi ini juga menghadapi tekanan yang signifikan untuk terus terhubung dengan pekerjaan serta mempertahankan gaya hidup yang produktif. Tingginya ekspektasi terhadap performa kerja, ditambah dengan budaya *hustle* yang masif di media sosial, seringkali menimbulkan ketidakseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Kondisi ini berpotensi memengaruhi stabilitas emosional dan kesehatan mental individu dalam kelompok generasi ini.

Generasi Z merupakan bagian penting dalam dunia kerja saat ini, termasuk di wilayah Kabupaten Pringsewu. Generasi ini dikenal memiliki keterampilan dan literasi digital yang lebih tinggi dibandingkan dengan generasi sebelumnya, sehingga menjadi aset potensial dalam mendukung transformasi digital di lingkungan kerja. Namun, kemajuan teknologi juga membawa tantangan tersendiri, terutama dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Munculnya istilah “always connected” mencerminkan realitas di mana karyawan Generasi Z senantiasa terhubung dengan perangkat dan aplikasi kerja digital, baik dalam konteks profesional maupun kehidupan sehari-hari. Ketergantungan terhadap teknologi ini dapat berdampak pada stres kerja dan menurunnya kualitas kesehatan mental (Sari & Nugroho, 2023).

Kesehatan mental merupakan kondisi kesejahteraan individu yang ditandai dengan kemampuan untuk menyadari potensi diri, mengelola tekanan hidup sehari-hari, bekerja secara produktif, serta memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan sosialnya. Kesehatan mental yang baik menjadi salah satu indikator penting dalam mendukung kinerja dan kualitas hidup seseorang. Berdasarkan data dari Dinas Kesehatan Kabupaten Pringsewu, tercatat bahwa tingkat kecemasan dan stres kerja pada kelompok usia 18–25 tahun, yang merupakan rentang usia Generasi Z, mencapai angka 15% dalam dua tahun terakhir. Temuan ini menunjukkan bahwa generasi muda, khususnya Gen Z, rentan mengalami gangguan kesehatan mental yang dapat memengaruhi produktivitas dan keseimbangan hidup mereka di dunia kerja.

*Work-life balance* (WLB) merupakan konsep yang mengacu pada upaya individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fisher et al. (2003) mendefinisikan *work-life balance* sebagai proses seseorang dalam membagi waktu antara aktivitas pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan. Dalam proses ini, terdapat perilaku individu (*individual behavior*) yang dapat menjadi sumber konflik maupun sumber energi, tergantung pada bagaimana individu tersebut mengelola perannya. Pencapaian keseimbangan ini penting untuk menjaga produktivitas, kesehatan mental, serta kepuasan hidup secara keseluruhan. Oleh karena itu, *work-life balance* menjadi salah satu isu penting dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya di era digital saat ini.

Menurut Schermerhorn (2016), *work-life balance* adalah kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Konsep ini menekankan pentingnya pemenuhan peran ganda secara proporsional agar individu dapat berfungsi secara optimal dalam kedua ranah tersebut. Sementara itu, Greenhaus, Collins, dan Shaw (2015) menyatakan bahwa *work-life balance* mencakup dua aspek utama, yaitu efektivitas yang merujuk pada kinerja yang baik, produktif, dan sukses serta dampak positif, seperti perasaan puas dan bahagia dalam menjalani peran baik di tempat kerja maupun dalam keluarga. Dengan demikian, *work-life balance* bukan hanya soal waktu, tetapi juga menyangkut kualitas keterlibatan dan kepuasan dalam setiap peran yang dijalani individu.

Keseimbangan hidup dan kesehatan mental karyawan dapat tercipta melalui dukungan lingkungan kerja yang positif dan responsif. Perusahaan atau organisasi yang mampu menciptakan atmosfer kerja yang kondusif akan mendorong peningkatan produktivitas, loyalitas, serta kinerja karyawan secara keseluruhan. Dukungan ini mencakup kebijakan fleksibilitas kerja, komunikasi yang sehat, serta perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Lingkungan kerja yang sehat tidak hanya menjaga stabilitas emosional karyawan, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Kabupaten Pringsewu merupakan salah satu daerah di Provinsi Lampung yang menunjukkan perkembangan signifikan dalam bidang pembangunan dan pertumbuhan ekonomi. Seiring dengan kemajuan tersebut, muncul tantangan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait dengan kehadiran Generasi Z yang kini mulai mendominasi dunia kerja di wilayah tersebut. Generasi ini memiliki karakteristik, preferensi, dan nilai-nilai yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, sehingga menuntut pendekatan manajerial yang lebih adaptif. Oleh karena itu, perusahaan dan instansi di Kabupaten Pringsewu perlu memahami serta menyesuaikan strategi pengelolaan karyawan berdasarkan karakteristik dan kebutuhan Generasi Z. Hal ini penting dilakukan karena pemahaman yang tepat terhadap generasi ini akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Miranda, Sasqia Cansa, dkk. (2024) menyimpulkan bahwa *work-life balance* tidak memiliki pengaruh terhadap kesehatan mental. Hal ini bertolak belakang dengan sejumlah studi sebelumnya yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental, seperti meningkatnya stres, kecemasan, hingga *burnout*. Lelli Kisdayanti dan Nur Farida (2023) menemukan bahwa kesehatan mental memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Wijaya (2022) mengidentifikasi adanya korelasi yang signifikan antara ketidakseimbangan kerja dan kehidupan dengan tingkat stres karyawan di kota-kota besar di Indonesia. Di sisi lain, penelitian oleh Asari, Achmad Fathur (2022) menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan-temuan sebelumnya, terdapat celah penelitian yang dapat dieksplorasi lebih lanjut terkait hubungan antara *work-life balance*, kesehatan mental, dan kinerja karyawan. Hal ini membuka peluang untuk melakukan kajian dengan judul "Dampak *Work-Life Balance* dan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Karyawan", yang dinilai relevan dan penting untuk diteliti, terutama dalam konteks Generasi Z. Mengingat Generasi Z memiliki karakteristik unik serta mulai mendominasi dunia kerja, khususnya di Kabupaten Pringsewu, maka kajian ini menjadi semakin signifikan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan Generasi Z di era digital. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif, dengan tujuan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel bebas (*work-life balance* dan kesehatan mental) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah Kabupaten Pringsewu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan maupun parsial antar variabel.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan secara daring (online) kepada responden. Instrumen kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 hingga 5, di mana angka 1 menunjukkan ketidaksetujuan yang sangat kuat dan angka 5 menunjukkan persetujuan yang sangat kuat terhadap pernyataan yang diajukan. Sebelum dilakukan analisis utama, uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan terlebih dahulu guna memastikan bahwa instrumen yang digunakan memenuhi kriteria keabsahan dan konsistensi pengukuran. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana item kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi antar item dalam satu konstruk.

### **Teknik Analisis Data**

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi terbaru. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan terlebih dahulu uji asumsi klasik, seperti uji normalitas dan uji linearitas, guna memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat keabsahan dan kelayakan. Selain itu, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan distribusi data dan kecenderungan umum pada masing-masing variabel penelitian. Sementara itu, analisis inferensial diterapkan untuk menguji hipotesis dan mengetahui pengaruh variabel bebas (*work-life balance* dan kesehatan mental) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) baik secara parsial maupun simultan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL**

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Kabupaten Pringsewu dengan fokus pada pegawai dari kalangan Generasi Z, untuk menganalisis dampak *work-life balance* dan kesehatan mental terhadap kinerja karyawan. Analisis dilakukan berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan pengolahan data statistik. Hasil penelitian disajikan dan dibahas secara rinci pada bagian berikut, guna menjelaskan pengaruh masing-masing variabel serta hubungan kausal yang terjadi di antara variabel-variabel tersebut. Validitas dan Reliabilitas

#### **a. Validitas**

Uji validitas terhadap variabel *work-life balance*, kesehatan mental, dan kinerja karyawan yang terdiri dari 58 item pernyataan menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *r*-hitung pada masing-masing item yang lebih besar dari nilai *r*-tabel, serta nilai signifikansi yang berada di bawah batas kritis sebesar 0,05. Dengan demikian, seluruh item dalam kuesioner dapat digunakan untuk pengukuran variabel penelitian karena memenuhi kriteria validitas instrumen.

**b. Reliabilitas**

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal dari instrumen pengukuran pada masing-masing variabel, yaitu Work-Life Balance, Kesehatan Mental, dan Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,770. Nilai ini berada di atas batas minimum 0,70 yang umum digunakan sebagai indikator reliabilitas yang dapat diterima (reliable). Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

**Tabel 1**  
**Uji Reliabel**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.770	.723	3

**c. Uji Normalitas**

**Tabel 2**  
**Uji Normalitas**

N	Unstandardized Residual	100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	.94445968
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
Kolmogorov-Smirnov Z	Negative	-.063
		.629
Asymp. Sig. (2-tailed)		.824

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.

Tabel 2 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Z, dengan nilai signifikansi sebesar 0,824. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari batas kritis 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan data layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan metode statistik parametrik.

**d. Analisis Data**

**Tabel 3**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
				(Constant)		
1	Work Life\$ Balance\$ (X1)	1.208	.008	.996	157.112	.000
	Ke\$se\$hatan Me\$ntal (X2)	.030	.020	.010	1.511	.134

a. Dependent Variable: Y

**e. Uji Hipotesis**

**Uji T**

**Tabel 4**  
**Uji T**

Variabel	T hitung	T tabel	Signifikansi
Work Life\$ Balance\$ (X1)	157.112	1.660	Signifikan
Ke\$se\$hatan Me\$ntal (X2)	1.511	1.660	Tidak Signifikan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel serta nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05. Sebaliknya, variabel kesehatan mental tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel dan nilai signifikansi melebihi 0,05. Dengan demikian, secara parsial hanya *work-life balance* yang terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Generasi Z dalam penelitian ini.

**Uji F**

**Tabel 5**  
**Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23453.882	2	11726.941	12881.144	.000 <sup>b</sup>
	Residual	88.308	97	.910		
	Total	23542.190	99			

- a. Dependent Variable: Y (Kinerja Karyawan)
- b. Predictors (Independent Variables): X1 (Work-Life Balance), X2 (Kesehatan Mental)

Secara simultan, variabel *work-life balance* dan kesehatan mental terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 12.881,144, yang lebih besar dari F-tabel sebesar 3,087, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kedua variabel independen berkontribusi secara signifikan terhadap variabel dependen. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini valid dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel dengan baik.

### Koefisien Determinasi

Tabel 6  
Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 <sup>a</sup>	.996		.996

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

## PEMBAHASAN

### 1. *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis statistik menggunakan SPSS, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dan nilai t-hitung sebesar 157,112, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,660. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Asari, Achmad Fathur (2022), yang juga menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja, terutama bagi karyawan Generasi Z di Kabupaten Pringsewu. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara keduanya berpotensi menghambat kinerja dan menurunkan tingkat produktivitas secara keseluruhan.

## **2. Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan mental tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil analisis menggunakan SPSS, di mana nilai signifikansi sebesar 0,134 lebih besar dari 0,05, serta nilai t-hitung sebesar 1,511 yang lebih kecil dari t-tabel sebesar 1,660. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Lelli Kisdayanti dan Nur Farida (2023) yang menyatakan bahwa kesehatan mental berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun secara statistik tidak signifikan Pringsewu dalam penelitian ini, secara teoritis kesehatan mental tetap memiliki peran penting dalam mendukung produktivitas dan motivasi kerja. Ketiadaan pengaruh yang signifikan pada karyawan Generasi Z di Kabupaten dapat disebabkan oleh persepsi mereka yang masih menganggap kesehatan mental sebagai aspek yang kurang penting, karena tidak tampak secara fisik dan sering kali tidak disadari secara langsung dalam aktivitas kerja.

## **3. *Work life Balance* dan Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan**

Secara simultan, variabel *work-life balance* dan kesehatan mental memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 12.881,144, lebih besar dari F-tabel sebesar 3,087, dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Asari, Achmad Fathur (2022) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Lelli Kisdayanti & Nur Farida (2023) juga menunjukkan bahwa kesehatan mental memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta kondisi kesehatan mental yang baik, merupakan faktor penting bagi Generasi Z, karena keduanya menjadi penunjang utama dalam menjaga tingkat produktivitas dan kinerja kerja yang optimal.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa variabel *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kesehatan mental tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan, *work-life balance* dan kesehatan mental secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Pringsewu. Temuan ini menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki potensi dan kapasitas untuk menjadi lebih produktif, terutama dalam menghadapi tantangan dunia kerja di era digital yang menuntut fleksibilitas dan inovasi.

## DAFTAR REFERENSI

- Asari, Achmad Fathur, 2022. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 10 Nomor 3. Universitas Negeri Surabaya.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. 2003. *Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes. Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology*, Orlando, FL.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. 2003. *The relation between work–family balance. Journal of Vocational Behavior*, 551-531.
- Lelli Kisdayanti, & Nur Farida. 2023. Pengaruh Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Karyawan Swasta di Wilayah Kota Surabaya. *Jemba: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 399–404
- Sari, D. P., & Nugroho, R. 2023. *Always-on culture: Transformasi pola kerja di era digital dan dampaknya pada generasi Z. Jurnal Studi Pemuda*, 12(2), 87-102.
- Schermerhorn, et al., 2016. *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education Inc.
- Miranda, Sasqia Cansa, dkk . 2024. Pengaruh *Psychological Well-Being* Dan *Work-Life Balance* Terhadap *Mental Health* Melalui Social Support Pada Wirausahawan Generasi Z di Indonesia. *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*. Desember 2024, Vol 4 No 2, 113-125.
- Wijaya, H. 2022. Korelasi ketidakseimbangan kerja-kehidupan dengan tingkat stres pada karyawan di kota-kota besar Indonesia. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 10(1), 23-38.