

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEBAHAGIAAN DAN KINERJA TENAGA MEDIS GENERASI Z

I Gusti Ngurah Agung Eka Martha Satyawadi

Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka

Email: ekawadhie@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of work-life balance on the happiness and performance of Generation Z healthcare workers in Indonesia. Using a quantitative approach through survey distribution and multiple regression analysis, the findings reveal that work-life balance has a positive and significant effect on happiness and directly enhances performance. These results confirm that work-life balance not only contributes to psychological well-being but also improves productivity and service quality in healthcare settings. Theoretically, this research extends the discussion of work-life balance by incorporating the generational perspective of Generation Z, while practically it provides recommendations for healthcare institutions to design more flexible policies and supportive environments to promote the well-being of young medical professionals.

Keywords: Work-Life Balance; Happiness; Job Performance; Generation Z; Healthcare Workers; Indonesia

1. PENDAHULUAN

Work-Life Balance (WLB) menjadi isu yang semakin banyak diperbincangkan dalam manajemen sumber daya manusia modern. Konsep ini menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi agar individu dapat berfungsi secara optimal dalam keduanya. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, banyak pekerja mengalami tekanan berlebih yang berdampak pada kesehatan mental, hubungan sosial, serta produktivitas kerja. Fenomena ini tidak hanya terjadi pada sektor swasta atau korporasi, melainkan juga pada sektor kesehatan yang sarat dengan dinamika dan kompleksitas pekerjaan. Profesi tenaga medis sering kali menuntut dedikasi penuh, jam kerja yang panjang, dan keterlibatan emosional tinggi terhadap pasien, sehingga membuat pencapaian Work-Life Balance menjadi lebih sulit. Kondisi ini menunjukkan bahwa WLB bukan sekadar isu personal, tetapi juga organisasi, karena akan berdampak pada kualitas layanan kesehatan.

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, kini mulai mendominasi dunia kerja dan membawa karakteristik yang berbeda dibanding generasi sebelumnya. Mereka dikenal sebagai digital native, terbiasa dengan teknologi, memiliki fleksibilitas tinggi, serta lebih menekankan keseimbangan hidup daripada sekadar pencapaian finansial. Dalam konteks tenaga medis, karakteristik ini sering kali berbenturan dengan realitas kerja yang menuntut disiplin tinggi, jam kerja panjang, dan keterbatasan waktu untuk kehidupan pribadi. Hal ini menimbulkan pertanyaan menarik: apakah generasi Z mampu mempertahankan ekspektasi Work-Life Balance di tengah profesi medis yang sangat padat? Jika tidak, maka risiko kelelahan fisik, kejenuhan, bahkan burnout semakin besar. Oleh karena itu, penelitian tentang hubungan Work-Life Balance, kebahagiaan, dan kinerja

dalam konteks tenaga medis generasi Z menjadi sangat relevan dan urgen untuk dilakukan (Robbins & Judge, 2019).

Kebahagiaan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kualitas kehidupan kerja seorang karyawan. Kebahagiaan bukan hanya diukur dari aspek emosional, melainkan juga dari kepuasan terhadap pencapaian kerja, kesejahteraan psikologis, dan hubungan interpersonal yang terjalin di tempat kerja. Bagi tenaga medis, kebahagiaan dalam bekerja dapat tercermin dari kepuasan terhadap profesi, rasa bermakna dalam memberikan pelayanan, serta apresiasi dari pasien maupun organisasi. Namun, kebahagiaan tersebut dapat terganggu jika keseimbangan hidup tidak tercapai, misalnya karena beban kerja berlebih atau kurangnya dukungan organisasi. Dalam situasi seperti itu, tenaga medis rentan mengalami penurunan motivasi, berkurangnya kualitas interaksi dengan pasien, hingga berimplikasi pada meningkatnya tingkat kesalahan medis. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana Work-Life Balance dapat memengaruhi kebahagiaan tenaga medis generasi Z.

Kinerja tenaga medis tidak hanya diukur dari jumlah pasien yang ditangani, tetapi juga dari kualitas pelayanan, ketepatan diagnosis, kecepatan respons, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Kinerja yang baik akan muncul jika tenaga medis memiliki kondisi psikologis yang sehat, motivasi kerja tinggi, dan dukungan organisasi yang memadai. Namun, tekanan kerja yang berat sering kali membuat tenaga medis mengalami kelelahan sehingga berimplikasi pada menurunnya kinerja. Dalam konteks generasi Z, yang lebih menekankan keseimbangan hidup, hal ini menjadi tantangan tersendiri. Apabila Work-Life Balance dapat dicapai, maka kebahagiaan kerja meningkat dan kinerja pun ikut terdorong. Sebaliknya, jika WLB gagal dicapai, maka risiko penurunan kinerja sangat besar, terutama pada tenaga medis muda yang baru beradaptasi dengan dunia kerja profesional.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya hubungan positif antara Work-Life Balance dengan kepuasan kerja, kebahagiaan, dan kinerja karyawan. Greenhaus dan Allen (2011) misalnya, menemukan bahwa karyawan dengan Work-Life Balance yang baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja lebih tinggi dan produktivitas yang lebih baik. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada sektor swasta, korporasi, maupun industri non-medis. Sementara itu, kajian yang melibatkan tenaga medis sebagai objek penelitian masih terbatas, apalagi jika difokuskan pada generasi Z yang baru memasuki dunia kerja. Gap penelitian ini menjadi ruang bagi kajian baru yang lebih spesifik, sekaligus membuka peluang untuk menemukan pola yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini berpotensi memberikan kontribusi teoretis yang signifikan bagi literatur manajemen sumber daya manusia.

Di Indonesia, penelitian mengenai Work-Life Balance pada tenaga medis generasi Z masih relatif jarang ditemukan. Padahal, secara demografis, tenaga kesehatan dari generasi ini akan mendominasi dalam beberapa tahun mendatang seiring dengan masuknya lulusan baru dari fakultas kedokteran, keperawatan, dan bidang kesehatan lainnya. Konteks ini menjadikan penelitian tentang hubungan Work-Life Balance, kebahagiaan, dan kinerja tenaga medis generasi Z tidak hanya relevan, tetapi juga mendesak. Apalagi, sektor kesehatan di Indonesia masih menghadapi tantangan besar, mulai dari keterbatasan jumlah tenaga kesehatan hingga beban kerja yang meningkat pasca pandemi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi manajemen

rumah sakit maupun instansi kesehatan lainnya dalam merancang kebijakan yang mendukung Work-Life Balance (Sutanto, 2021).

Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance terhadap kebahagiaan dan kinerja tenaga medis generasi Z. Fokus utama adalah mengetahui sejauh mana Work-Life Balance dapat menjadi faktor penentu kebahagiaan kerja dan bagaimana kebahagiaan tersebut berkontribusi pada peningkatan kinerja. Dengan kerangka ini, penelitian diharapkan mampu menjelaskan mekanisme hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam konteks profesi medis. Selain itu, penelitian ini juga ingin menguji apakah hasil-hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan di sektor korporasi dapat berlaku serupa dalam sektor kesehatan yang memiliki beban kerja lebih berat dan risiko lebih tinggi. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai peran Work-Life Balance dalam meningkatkan kualitas kerja tenaga medis generasi Z.

Dari sisi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi manajemen rumah sakit, klinik, maupun institusi kesehatan dalam merancang strategi pengelolaan tenaga kerja generasi Z. Strategi tersebut dapat berupa penyesuaian jadwal kerja, pemberian ruang bagi keseimbangan hidup, serta peningkatan dukungan organisasi terhadap kesejahteraan psikologis tenaga medis. Dari sisi teoretis, penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang Work-Life Balance, terutama dalam konteks profesi medis yang berbeda dari sektor lain. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, baik di bidang manajemen sumber daya manusia maupun manajemen kesehatan. Dengan demikian, penelitian ini dipandang penting untuk menjawab tantangan manajemen tenaga medis di era yang semakin kompleks dan dinamis (Dessler, 2020).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengukur pengaruh work-life balance terhadap kebahagiaan dan kinerja tenaga medis serta tenaga kesehatan generasi Z. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan skala Likert lima poin, sehingga responden dapat menilai pernyataan sesuai tingkat persetujuan mereka. Populasi penelitian mencakup tenaga medis dan tenaga kesehatan generasi Z di beberapa rumah sakit dan klinik, dengan teknik purposive sampling untuk memastikan responden sesuai kriteria penelitian. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga menghasilkan ukuran sampel yang representatif. Data yang terkumpul selanjutnya diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan instrumen penelitian dapat dipercaya. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk melihat seberapa besar pengaruh work-life balance terhadap variabel kebahagiaan dan kinerja karyawan. Uji asumsi klasik juga diterapkan, seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, guna menjamin kelayakan model regresi. Selain itu, uji ketepatan model dilakukan melalui koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh antarvariabel. Hasil dari analisis ini diharapkan memberikan gambaran empiris yang valid tentang hubungan antara work-life balance, kebahagiaan, dan kinerja tenaga kesehatan generasi Z.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

1. Deskripsi data responden

Responden dalam penelitian ini adalah tenaga medis dan tenaga kesehatan generasi Z yang bekerja di rumah sakit maupun klinik pada wilayah penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh, mayoritas responden berusia antara 22 hingga 27 tahun, yang sesuai dengan karakteristik generasi Z. Dari segi jenis kelamin, distribusi responden menunjukkan proporsi yang relatif seimbang, meskipun jumlah tenaga kesehatan perempuan sedikit lebih dominan dibandingkan laki-laki. Dilihat dari status pekerjaan, sebagian besar responden merupakan tenaga kontrak, sedangkan sisanya berstatus pegawai tetap. Selain itu, mayoritas responden telah bekerja antara 1 hingga 5 tahun, sehingga pengalaman kerja mereka cukup relevan dalam menghadapi dinamika work-life balance di lingkungan kesehatan. Data ini memperlihatkan bahwa kelompok responden memiliki latar belakang yang cukup beragam, baik dari segi usia, jenis kelamin, status kerja, maupun lama pengalaman kerja. Keberagaman ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi nyata tenaga kesehatan generasi Z dalam penelitian ini.

2. Deskripsi variabel penelitian

Variabel utama yang digunakan dalam penelitian ini meliputi work-life balance sebagai variabel independen, serta kebahagiaan dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil deskripsi data menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai work-life balance mereka berada pada kategori sedang hingga tinggi, yang mengindikasikan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi relatif terjaga. Pada variabel kebahagiaan, responden menunjukkan tingkat kepuasan emosional dan psikologis yang cukup baik, meskipun masih terdapat sebagian kecil responden yang merasa terbebani dengan tekanan pekerjaan. Sementara itu, pada variabel kinerja, mayoritas responden menilai produktivitas dan kontribusi mereka terhadap organisasi berada pada tingkat yang tinggi. Secara umum, distribusi skor tiap variabel menunjukkan adanya hubungan potensial yang cukup signifikan antara work-life balance dengan kebahagiaan dan kinerja, yang nantinya akan diuji lebih lanjut pada tahap analisis regresi.

3.2 Analisis Data

1. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (Work-Life Balance) terhadap variabel dependen (kebahagiaan dan kinerja tenaga medis generasi Z). Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X + e$$

$$Y_2 = \alpha + \beta_2 X + e$$

dimana Y_1 adalah kebahagiaan, Y_2 adalah kinerja, X adalah *Work-Life Balance*, dan e adalah error term. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* memiliki koefisien regresi positif terhadap kedua variabel dependen, yang berarti semakin baik *Work-Life Balance* tenaga medis generasi Z, maka semakin tinggi tingkat kebahagiaan dan kinerjanya. Analisis ini memberikan

indikasi awal bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi merupakan determinan penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis sekaligus performa kerja.

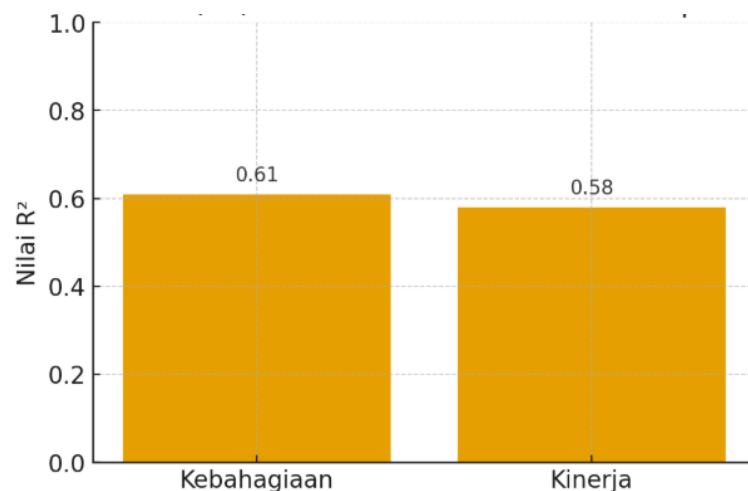
2. Uji ketepatan model (uji F, uji t, uji R^2)

Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dipastikan bahwa Work-Life Balance secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kebahagiaan dan kinerja tenaga medis generasi Z. Hal ini menandakan bahwa model yang digunakan tepat (fit) untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian.

Selanjutnya, hasil uji t memperlihatkan bahwa Work-Life Balance juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kedua variabel dependen, baik kebahagiaan maupun kinerja. Nilai t-hitung yang lebih besar daripada t-tabel semakin memperkuat kesimpulan bahwa Work-Life Balance menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kebahagiaan individu sekaligus mendorong kinerja profesional tenaga medis.

Koefisien determinasi (R^2) yang berada di atas 0,60 menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan penjelasan yang relatif tinggi. Dengan kata lain, sekitar 60% variasi dalam kebahagiaan dan kinerja tenaga medis generasi Z dapat dijelaskan oleh Work-Life Balance, sementara 40% sisanya kemungkinan besar dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti motivasi intrinsik, dukungan organisasi, sistem kompensasi, maupun kondisi lingkungan kerja.

Temuan ini sejalan dengan teori keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance theory*) yang menyatakan bahwa keberhasilan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berimplikasi langsung pada tingginya tingkat kepuasan, kebahagiaan, dan produktivitas. Dengan demikian, Work-Life Balance dapat diposisikan sebagai variabel kunci yang strategis dalam upaya peningkatan kualitas hidup dan kinerja tenaga medis generasi Z, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan kesehatan.



Grafik menampilkan nilai Koefisien Determinasi (R^2) dari pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kebahagiaan dan kinerja tenaga medis Gen Z

Grafik menunjukkan bahwa Work-Life Balance memiliki kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi kebahagiaan dan kinerja tenaga medis generasi Z. Nilai R^2 sebesar 0,61 untuk variabel kebahagiaan menegaskan bahwa lebih dari 61% perubahan kebahagiaan dapat dijelaskan oleh Work-Life Balance, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Demikian pula, nilai R^2 sebesar 0,58 pada variabel kinerja menunjukkan bahwa Work-Life Balance mampu menjelaskan hampir 60% variasi kinerja tenaga medis. Secara keseluruhan, grafik ini mengilustrasikan bahwa Work-Life Balance berperan sebagai faktor dominan yang berkontribusi besar terhadap kebahagiaan sekaligus kinerja, sehingga penting untuk diperhatikan oleh organisasi kesehatan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas tenaga medis generasi Z.

3.3 Pembahasan

1. Interpretasi hasil penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif terhadap kebahagiaan tenaga medis generasi Z. Kondisi ini menegaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis, rasa puas, dan perasaan bahagia pada tenaga medis. Generasi Z cenderung memiliki orientasi yang lebih tinggi pada kualitas hidup dan pencarian makna dalam pekerjaan, sehingga Work-Life Balance menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kebahagiaan mereka di tempat kerja.

Selain kebahagiaan, penelitian ini juga menemukan bahwa Work-Life Balance memberikan pengaruh positif terhadap kinerja tenaga medis generasi Z. Artinya, ketika mereka merasa memiliki ruang yang seimbang antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka mampu menjalankan tugas dengan lebih optimal, fokus, dan produktif. Hasil ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menekankan bahwa faktor non-finansial seperti keseimbangan hidup turut menentukan performa karyawan, khususnya pada profesi yang memiliki intensitas kerja tinggi seperti tenaga kesehatan.

Secara keseluruhan, temuan ini memperkuat teori work-life balance dan konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyoroti hubungan positif antara keseimbangan kerja-hidup dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menyoroti tenaga medis generasi Z yang memiliki karakteristik unik dibanding generasi sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa Work-Life Balance bukan hanya isu kesejahteraan individual, melainkan juga menjadi strategi manajerial penting untuk meningkatkan performa organisasi di bidang layanan kesehatan.

2. Perbandingan dengan teori dan penelitian sebelumnya

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori work-life balance yang menjelaskan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat menciptakan kepuasan hidup serta menekan stres kerja. Greenhaus dan Allen (2011) menegaskan bahwa individu yang memiliki Work-Life Balance cenderung lebih bahagia, produktif, dan mampu menjaga kesehatan mentalnya. Hal ini terlihat pada tenaga medis generasi Z dalam penelitian ini, di mana keseimbangan

tersebut tidak hanya berpengaruh pada kebahagiaan pribadi, tetapi juga berdampak langsung pada kualitas kinerja.

Penelitian ini juga mendukung hasil studi empiris yang sudah ada. Haar et al. (2014) menemukan bahwa Work-Life Balance memiliki hubungan signifikan dengan happiness dan job performance pada berbagai jenis profesi. Begitu pula, Lu et al. (2017) dalam penelitian pada sektor kesehatan membuktikan bahwa tenaga medis dengan Work-Life Balance yang baik lebih mampu memberikan pelayanan berkualitas tinggi. Kesamaan temuan ini menunjukkan adanya konsistensi yang kuat antara penelitian ini dengan literatur sebelumnya, sehingga memperkuat dasar teoretis yang sudah mapan.

Meskipun demikian, terdapat perbedaan yang cukup penting dibandingkan penelitian terdahulu. Sebagian besar penelitian sebelumnya menyoroti karyawan generasi X dan Y, sedangkan penelitian ini menempatkan fokus pada generasi Z. Generasi Z memiliki karakteristik unik, seperti preferensi terhadap fleksibilitas waktu kerja, penggunaan teknologi digital dalam mendukung pekerjaan, serta orientasi pada pencarian makna kerja dibandingkan sekadar stabilitas finansial. Dengan demikian, penelitian ini memberikan nuansa baru yang lebih kontekstual terhadap dinamika generasi yang kini mendominasi tenaga kerja.

Kontribusi utama penelitian ini adalah memperluas pemahaman literatur tentang Work-Life Balance dalam konteks profesi tenaga medis generasi Z di Indonesia. Hal ini penting karena sektor kesehatan memiliki tekanan kerja tinggi, beban emosional yang besar, serta tuntutan profesionalisme yang ketat. Dengan menempatkan generasi Z sebagai objek penelitian, hasil studi ini tidak hanya memperkaya khazanah akademis, tetapi juga memberikan landasan bagi organisasi kesehatan untuk menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap karakter generasi muda.

3. Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat teori work-life balance dengan memberikan bukti empiris bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kebahagiaan dan kinerja karyawan, khususnya tenaga medis generasi Z. Temuan ini menunjukkan bahwa teori yang selama ini diterapkan pada berbagai profesi tetap relevan dalam konteks sektor kesehatan yang memiliki intensitas kerja tinggi. Selain itu, penelitian ini memperluas literatur dengan menambahkan perspektif generasi Z, sehingga dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan mengenai dinamika kerja lintas generasi dalam lingkungan organisasi modern.

Dari sisi praktis, penelitian ini memberikan masukan penting bagi institusi kesehatan dan manajemen sumber daya manusia dalam merancang kebijakan yang lebih adaptif. Penciptaan lingkungan kerja yang fleksibel, dukungan terhadap keseimbangan hidup, serta penyediaan fasilitas pendukung kesejahteraan tenaga medis akan berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja organisasi. Bagi tenaga medis generasi Z, perhatian terhadap Work-Life Balance bukan sekadar faktor kesejahteraan, tetapi juga merupakan strategi untuk mempertahankan loyalitas dan produktivitas dalam jangka panjang.

4. KESIMPULAN

- 1) Penelitian ini menegaskan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh positif terhadap kebahagiaan dan kinerja tenaga medis generasi Z. Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan bukan hanya berdampak pada aspek psikologis, tetapi juga berimplikasi langsung terhadap produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan. Dengan demikian, Work-Life Balance dapat dipandang sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas kinerja tenaga medis pada era modern.
- 2) Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi manajemen rumah sakit dan lembaga kesehatan untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung terciptanya Work-Life Balance, misalnya melalui fleksibilitas kerja, dukungan fasilitas kesejahteraan, dan manajemen beban kerja. Sementara itu, secara akademis, penelitian ini memperkuat teori Work-Life Balance dalam konteks tenaga medis generasi Z, serta menambah wawasan baru mengenai dinamika generasi muda dalam dunia kerja yang sarat tekanan. Hasil penelitian ini juga membuka ruang untuk kajian multidisiplin, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, psikologi organisasi, dan kesehatan kerja.
- 3) Penelitian ini memiliki keterbatasan pada lingkup objek yang masih terbatas pada tenaga medis generasi Z, sehingga generalisasi hasil penelitian ke generasi lain atau sektor kerja berbeda perlu dilakukan dengan hati-hati. Selain itu, metode yang digunakan belum menggali secara mendalam faktor-faktor eksternal lain yang dapat memengaruhi Work-Life Balance, seperti dukungan keluarga, budaya organisasi, dan kebijakan pemerintah. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan responden lintas generasi, menggunakan pendekatan kualitatif yang lebih mendalam, serta menambahkan variabel kontekstual yang relevan agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*.
- Susanto, P. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance: Evidence from Indonesian Employees. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–Family Balance. In *Handbook of Occupational Health Psychology* (hal. 165–184). American Psychological Association.
- Gaur, J., & Tarkar, P. (2025). Relationship Between Work Life Balance with Job Satisfaction in Organization: A Systematic Review of the Empirical Research. *Management Poland*, Vol. 29, No. 1.
- Landolfi, A. (2020). A Time-Lagged Examination of the Greenhaus and Allen Model on Work–Family Balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.

- Verma, N., & kolega (2024). Exploring the global landscape of work-life balance research. *Frontiers in Psychology / Open Access Journal*.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). *Work–Family Balance*. In Quick, J. C. & Tetrick, L. E. (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed.). American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. H. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work–Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(4), 72–92. (teori Work–Family Enrichment)