

**SKRIPSI**  
**"PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA GENERASI Z DENGAN KESEJAHTERAAN  
PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI"**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : JOSHUA MARCELLINUS**

**NIM : 115210269**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA  
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

**2024**

**SKRIPSI**  
**"PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA GENERASI Z DENGAN KESEJAHTERAAN  
PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI"**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : JOSHUA MARCELLINUS**

**NIM : 115210269**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA  
MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

**2024**

# SURAT PERNYATAAN



FR.FE-4.7-RO

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Joshua Marcellinus  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa): 115210269  
Program Studi : Manajemen Bisnis



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 27 November 2024

### Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

### HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Joshua Marcellinus  
NIM : 115210269  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN  
*BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PADA GENERASI Z DENGAN  
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI

Jakarta, 19 November 2024

Pembimbing,



(Dr. Mei Ie, S.E., M.M.)

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

### HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Joshua Marcellinus  
NIM : 115210269  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout*  
terhadap Kepuasan Kerja pada Generasi Z  
dengan Kesejahteraan Psikologis sebagai  
Variabel Mediasi

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 12 Desember 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. Hendra Wiyanto, S.E., M.E.
2. Anggota Penguji : Louis Utama, S.E., M.M.  
Dr. Mei Ie, S.E., M.M.

Jakarta, 12 Desember 2024  
Pembimbing,



(Dr. Mei Ie, S.E., M.M.)

**ABSTRACT**  
**TARUMANAGARA UNIVERSITY**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS**  
**JAKARTA**

(A) JOSHUA MARCELLINUS 115210269

(B) *THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND BURNOUT ON JOB SATISFACTION AMONG GENERATION Z WITH PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AS A MEDIATING VARIABLE*

(C) XIX + 131 Pages, 33 Table, 10 Pictures, 10 Attachment

(D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

(E) *ABSTRACT: Work-life balance is crucial for Gen Z employees to achieve job satisfaction, while burnout affects their mental and physical conditions, influencing satisfaction. This study analyzes the impact of work-life balance and burnout on job satisfaction among Gen Z, with psychological well-being as a mediating variable in DKI Jakarta. The sample used in this study consists of 110 Gen Z respondents in West Jakarta, selected using purposive sampling. The study employs data analysis using Partial Least Square - Structural Equation Modelling (PLS-SEM) with the SmartPLS 4 software. This research provides insights for Gen Z employees to understand their psychological conditions, improve job satisfaction, and help the company grow, while leaders need to understand the importance of work-life balance and burnout in supporting employee synergy and performance to achieve the company's vision and mission. The results of this study show that work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction and psychological well-being among Generation Z in West Jakarta. On the other hand, burnout has a positive but not significant effect on psychological well-being, although it has a positive and significant effect on job satisfaction. Psychological well-being significantly mediates the effect of work-life balance on job satisfaction, while the effect of burnout on job satisfaction through psychological well-being is not significant. This research helps Gen Z employees understand psychological*

*conditions and improve job satisfaction while encouraging companies to recognize the importance of work-life balance and burnout in maintaining synergy, employee performance, and supporting the company's vision and mission.*

(F) *Keywords: Work-Life Balance, Burnout, Job Satisfaction, Psychological Well-Being*

(G) *References 73 (2016, 2019-2024)*

(H) *Dr. Mei Ie, S.E., M.M.*

**ABSTRAK**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

(A) JOSHUA MARCELLINUS 115210269

(B) PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA GENERASI Z DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(C) XIX + 131 Halaman, 33 Tabel, 10 Gambar 10 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) ABSTRAK: *Work-life balance* menjadi hal penting bagi karyawan Gen Z untuk mencapai kepuasan kerja, sementara burnout memengaruhi kondisi mental dan fisik mereka, yang berdampak pada kepuasan kerja. Penelitian ini menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja di kalangan Gen Z, dengan kesejahteraan psikologis sebagai variabel mediasi di DKI Jakarta. Sampel yang digunakan penelitian ini sebanyak 110 responden Gen Z di Jakarta Barat dengan teknik *purposive sampling*. Di dalam penelitian ini menggunakan analisis data dengan *Partial Least Square - Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) dengan aplikasi *software* SmartPLS 4. Penelitian ini akan memberikan wawasan bagi karyawan Gen Z untuk memahami kondisi psikologis, meningkatkan kepuasan kerja, serta membantu perusahaan bertumbuh, sementara pimpinan perlu memahami pentingnya *work-life balance* dan *burnout* dalam mendukung sinergi dan performa karyawan guna mewujudkan visi dan misi perusahaan. Hasil pada penelitian ini menunjukkan *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kesejahteraan psikologis generasi Z di Jakarta Barat. Sebaliknya, *burnout* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kesejahteraan psikologis, meskipun memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesejahteraan psikologis memediasi pengaruh *work-life balance* secara signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara pengaruh



*burnout* terhadap kepuasan kerja melalui kesejahteraan psikologis tidak signifikan. Penelitian ini membantu karyawan Gen Z memahami kondisi psikologis dan meningkatkan kepuasan kerja, sekaligus mendorong perusahaan memahami pentingnya *work-life balance* dan *burnout* untuk menjaga sinergi, performa karyawan, serta mendukung visi dan misi perusahaan.

(F) Kata Kunci: *Work-Life Balance*, *Burnout*, Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Psikologis

(G) Daftar Acuan 73 (2016, 2019-2024)

(H) Dr. Mei Ie, S.E., M.M.

## HALAMAN MOTTO

*"Kebahagiaan sejati datang dari merasa bahwa apa yang kita lakukan memiliki arti dan dampak bagi orang lain."*

**- Bill Gates**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Skripsi ini penulis persembahkan kepada:  
Kedua orang tua saya dan kakak yang telah mendukung dan mencintai saya,  
Sahabat dan teman yang telah menemani dan mendukung,  
Serta diri saya sendiri.*

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur dipanjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat, penyertaan dan perlindungan dalam pembuatan skripsi ini hingga dapat diselesaikan dengan baik dan berjalan dengan lancar dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja pada Generasi Z dengan Kesejahteraan Psikologis sebagai Variabel Mediasi” Penyusunan skripsi ini bertujuan agar dapat memenuhi syarat dalam meraih gelar sarjana pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara. Dengan adanya penyusunan skripsi ini diharapkan dapat memberikan ilmu dan wawasan serta berkontribusi bagi para peneliti maupun pembaca. Pada kesempatan ini, tidak lupa penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, motivasi, pembelajaran, saran, semangat, bantuan dan dukungan, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dan memiliki hasil yang memuaskan, yaitu kepada yang terhormat:

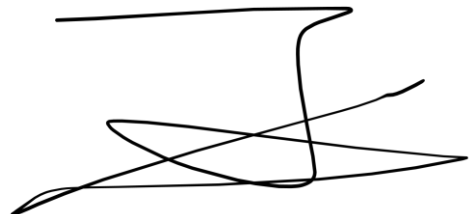
1. Ibu Dr. Mei Ie, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu, tenaga, motivasi, dan pembelajaran yang sangat bermanfaat dalam pembuatan skripsi ini, sehingga mampu terselesaikan dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Frangky Selamat, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Tarumanagara.
4. Segenap Dosen dan asisten dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah mengajarkan dan memberikan pengetahuan selama masa perkuliahan, dan kepada seluruh *staff* dan karyawan yang telah membantu penulis dalam segala hal.
5. Djainur Makmur dan Lily Husin selaku kedua orang tua penulis dan Monica Yolanda selaku saudara kandung penulis, yang telah memberikan doa, dukungan, motivasi, dan kasih sayang sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh sahabat serta teman semasa perkuliahan terutama Joshua

Agustinus, Jovanli David Andrean, Bryant Owen Romero, Nicholas Pratama Wijaya, Adriawan Surya, Ferdiano Saputra, Albert Tenata, Daniel Yonathan, dan Matthew Ryan dan semua teman yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang telah menjadi teman dari awal perkuliahan, yang telah membantu penulis dengan setiap kegiatan perkuliahan baik dalam memberikan arahan dukungan dalam tugas dan pembuatan skripsi ini.

7. Seluruh rekan dan atasan di kantor, Ibu Herlina Budiono, S.E., M.M., Dr. dr. Arlends Chris, M.Si. & Erick Sidarta, S.Si., M. Biomed., yang selama ini telah menjadi mentor dan atasan yang baik serta dengan sabar membimbing penulis menjadi pribadi yang lebih baik. Pak Agus Yulianto dan Pak Sumarno yang telah menjadi mentor yang baik. Serta seluruh rekan sekaligus sahabat bagi penulis yang telah selalu memberikan dukungan dan menemani penulis setiap saat yaitu, Zahra Utami Putri, Maulidina Nabila Putri, dr. Monica, dan yang termuda Jeconia Axela Bong.
8. Seluruh responden yang telah membantu pengisian kuesioner secara sukarela yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis Menyadari kalau penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan yang jauh dari kata sempurna. Karena itu, penulis mengharapkan kritik, saran dan masukan yang dapat memperbaiki penulisan skripsi ini di masa yang datang. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun yang membacanya.

Jakarta, 1 Desember 2024,



Joshua Marcellinus

## DAFTAR ISI

|                                      |       |
|--------------------------------------|-------|
| HALAMAN JUDUL.....                   | i     |
| SURAT PERNYATAAN .....               | ii    |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....     | iii   |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....     | iv    |
| <i>ABSTRACT</i> .....                | v     |
| ABSTRAK.....                         | vii   |
| HALAMAN MOTTO.....                   | ix    |
| HALAMAN PERSEMBAHAN .....            | x     |
| KATA PENGANTAR .....                 | xi    |
| DAFTAR ISI.....                      | xiii  |
| DAFTAR TABEL.....                    | xvi   |
| DAFTAR GAMBAR.....                   | xviii |
| DAFTAR LAMPIRAN.....                 | xix   |
| BAB I PENDAHULUAN.....               | 1     |
| A. Permasalahan .....                | 1     |
| 1. Latar Belakang Masalah .....      | 1     |
| 2. Identifikasi Masalah.....         | 5     |
| 3. Batasan Masalah .....             | 6     |
| 4. Rumusan Masalah.....              | 7     |
| B. Tujuan dan Manfaat .....          | 7     |
| 1. Tujuan .....                      | 7     |
| 2. Manfaat .....                     | 8     |
| BAB II LANDASAN TEORI.....           | 10    |
| A. Gambaran Umum Teori .....         | 10    |
| B. Definisi Konseptual Variabel..... | 11    |
| 1. Kepuasan Kerja.....               | 11    |
| 2. <i>Work-Life Balance</i> .....    | 13    |
| 3. <i>Burnout</i> .....              | 15    |
| 4. Kesejahteraan Psikologis .....    | 16    |

|                                             |                                                                                                              |    |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| C.                                          | Kaitan Antara Variabel-Variabel .....                                                                        | 18 |
| 1.                                          | Kaitan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja .....                                                | 18 |
| 2.                                          | Kaitan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja .....                                                          | 20 |
| 3.                                          | Kaitan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kepuasan Kerja .....                                                | 21 |
| 4.                                          | Kaitan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kesejahteraan Psikologis .....                                      | 23 |
| 5.                                          | Kaitan <i>Burnout</i> terhadap Kesejahteraan Psikologis.....                                                 | 24 |
| 6.                                          | Kaitan <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja dengan Dimediasi oleh Kesejahteraan Psikologis ..... | 26 |
| 7.                                          | Kaitan <i>Burnout</i> terhadap Kepuasan Kerja dengan Dimediasi oleh Kesejahteraan Psikologis.....            | 28 |
| D.                                          | Penelitian yang Relevan.....                                                                                 | 29 |
| E.                                          | Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....                                                                        | 32 |
| BAB III METODE PENELITIAN .....             |                                                                                                              | 36 |
| A.                                          | Desain Penelitian .....                                                                                      | 36 |
| B.                                          | Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel .....                                                   | 37 |
| 1.                                          | Populasi.....                                                                                                | 37 |
| 2.                                          | Teknik Pemilihan Sampel.....                                                                                 | 37 |
| 3.                                          | Ukuran Sampel .....                                                                                          | 39 |
| C.                                          | Operasionalisasi Variabel dan Instrumen .....                                                                | 40 |
| 1.                                          | Operasionalisasi Variabel .....                                                                              | 40 |
| 2.                                          | Instrumen Penelitian .....                                                                                   | 45 |
| D.                                          | Analisis Validitas dan Reliabilitas ( <i>Outer Model Analysis</i> ) .....                                    | 47 |
| 1.                                          | Analisis Validitas .....                                                                                     | 48 |
| 2.                                          | Analisis Reliabilitas .....                                                                                  | 58 |
| E.                                          | Analisis Data.....                                                                                           | 60 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... |                                                                                                              | 64 |
| A.                                          | Deskripsi Subjek Penelitian .....                                                                            | 64 |
| 1.                                          | Jenis Kelamin.....                                                                                           | 64 |
| 2.                                          | Usia .....                                                                                                   | 65 |
| 3.                                          | Lama Bekerja.....                                                                                            | 66 |
| 4.                                          | Tingkat Pendidikan Terakhir .....                                                                            | 67 |

|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| 5. Bidang Kerja .....               | 68  |
| B. Deskripsi Objek Penelitian ..... | 69  |
| 1. <i>Work-Life Balance</i> .....   | 70  |
| 2. <i>Burnout</i> .....             | 71  |
| 3. Kesejahteraan Psikologis .....   | 72  |
| 4. Kepuasan Kerja .....             | 74  |
| C. Hasil Analisis Data .....        | 75  |
| D. Pembahasan .....                 | 84  |
| BAB V PENUTUP .....                 | 92  |
| A. Kesimpulan .....                 | 92  |
| B. Implikasi .....                  | 92  |
| C. Keterbatasan dan Saran .....     | 93  |
| 1. Keterbatasan .....               | 93  |
| 2. Saran .....                      | 93  |
| DAFTAR PUSTAKA .....                | 95  |
| DAFTAR LAMPIRAN .....               | 106 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....          | 130 |
| TURNITIN .....                      | 131 |



## DAFTAR TABEL

|                                                                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1. 1 Penelitian yang Relevan.....                                                                                | 29 |
| Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.....                                                               | 40 |
| Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel <i>Work-Life Balance</i> .....                                                     | 42 |
| Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel <i>Burnout</i> .....                                                               | 43 |
| Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kesejahteraan Psikologis.....                                                      | 44 |
| Tabel 3.5 Skala Likert.....                                                                                            | 47 |
| Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Pertama.....                                                                             | 49 |
| Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kedua.....                                                                               | 52 |
| Tabel 3.8 Hasil Pengujian <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....                                                | 54 |
| Tabel 3.9 Hasil Pengujian Validitas Diskriminan dari Nilai <i>Cross Loading</i> .....                                  | 56 |
| Tabel 3.10 Hasil Pengujian Validitas Diskriminan dari Nilai <i>Fornell-Larcker Criterion</i> .....                     | 57 |
| Tabel 3.11 Hasil Pengujian Validitas Diskriminan dari Nilai <i>Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)</i> .....            | 58 |
| Tabel 3.12 Hasil Pengujian Validitas Reliabilitas pada Nilai <i>Cronbach's Alpha &amp; Composite Reliability</i> ..... | 59 |
| Tabel 3.13 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....                                                                        | 61 |
| Tabel 3.14 <i>Effect Size (F<sup>2</sup>)</i> .....                                                                    | 62 |
| Tabel 3.15 <i>Goodness of Fit Model (GoF)</i> .....                                                                    | 63 |
| Tabel 4.1 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....                                                           | 64 |
| Tabel 4.2 Komposisi Responden Berdasarkan Umur.....                                                                    | 65 |
| Tabel 4.3 Komposisi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....                                                            | 66 |
| Tabel 4.4 Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....                                             | 67 |
| Tabel 4.5 Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Bidang Kerja.....                                                    | 68 |
| Tabel 4.6 Deskripsi Objek Penelitian <i>Work-Life Balance</i> .....                                                    | 69 |
| Tabel 4.7 Deskripsi Objek Penelitian <i>Burnout</i> .....                                                              | 71 |
| Tabel 4.8 Deskripsi Objek Penelitian Kesejahteraan Psikologis.....                                                     | 72 |
| Tabel 4.9 Deskripsi Objek Penelitian Kepuasan Kerja.....                                                               | 73 |
| Tabel 4.10 Hasil Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....                                                            | 75 |
| Tabel 4.11 Hasil Nilai <i>Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)</i> .....                                               | 76 |

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 4.12 Hasil Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)..... | 77 |
| Tabel 4.13 Hasil Nilai <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....            | 77 |
| Tabel 4.14 Hasil Nilai <i>Effect Size</i> ( $F^2$ ).....            | 78 |
| Tabel 4.15 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i> .....               | 79 |
| Tabel 4.16 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis.....                 | 81 |
| Tabel 4.17 Hasil <i>Direct &amp; Indirect Effect</i> .....          | 82 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 1.1 10 Kota dengan Tingkat Stres Tertinggi Dunia (2021).....            | 4  |
| Gambar 2.1 Model Penelitian.....                                               | 35 |
| Gambar 3.1 Model Hasil <i>Outer Loadings</i> Pengujian Pertama.....            | 52 |
| Gambar 3.2 Model Hasil <i>Outer Loadings</i> Pengujian Kedua.....              | 54 |
| Gambar 3.3 Model Hasil Pengujian Validitas Konvergen dari AVE.....             | 55 |
| Gambar 4.1 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....                  | 65 |
| Gambar 4.2 Komposisi Responden Berdasarkan Usia.....                           | 66 |
| Gambar 4.3 Komposisi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....                   | 67 |
| Gambar 3.4 Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan<br>Terakhir..... | 68 |
| Gambar 4.5 Komposisi Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....                   | 69 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                                                     |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....                                               | 106 |
| Lampiran 2. Hasil Tanggapan Responden.....                                          | 112 |
| Lampiran 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....                           | 126 |
| Lampiran 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili.....                       | 126 |
| Lampiran 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....                  | 126 |
| Lampiran 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....                   | 127 |
| Lampiran 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan<br>Terakhir..... | 127 |
| Lampiran 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....                   | 127 |
| Lampiran 9. Hasil Uji Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....                  | 128 |
| Lampiran 8. Hasil Uji Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ).....                  | 129 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Permasalahan**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Dalam beberapa tahun ke belakang ini, dunia kerja mengalami perubahan-perubahan yang cepat dan signifikan dikarenakan globalisasi, digitalisasi, serta tuntutan kerja dan persaingan yang semakin tinggi. Perubahan ini membawa dampak langsung bagi individu yang dihadapkan dengan tekanan tersebut baik dari segi kesehatan mental, fisik hingga kepuasan kerja. Namun perkembangan teknologi tersebut tidak terlalu berdampak pada generasi Z karena mereka disebut sebagai *digital native*, mereka ikut tumbuh dengan perkembangan teknologi tersebut, sehingga kemampuan adaptasi mereka terhadap pertumbuhan tersebut jauh lebih baik daripada generasi-generasi sebelumnya. Walau begitu, menurut studi tentang “*Global Well Being*” yang dilakukan oleh Cigna (2022) terhadap 11.922 responden yang terdiri dari berbagai negara, menunjukkan bahwa kepuasan generasi Z yang diukur dengan *index SCARF*, menunjukkan angka 64.3, yang mana angka tersebut dibawah rata-rata yaitu 67, dibanding dengan generasi *millenial* yang diatas rata-rata yaitu 69.2. Generasi Z adalah generasi yang lahir pada tahun pada tahun 1997-2012 (Basuki, 2021). *Awareness* mengenai pentingnya kesehatan mental bagi Gen Z sekarang ini sangatlah tinggi dan biasanya terjadi pada anak yang belum dewasa. Generasi Z dikenal karena menempatkan *well-being* mereka sebagai prioritas utama dalam berbagai aspek kehidupan, menjadikannya prinsip utama dalam gaya hidup mereka. Bagi mereka, perawatan diri bukan sekadar kegiatan sesekali, melainkan merupakan bagian penting dari pandangan hidup mereka.

Kepuasan kerja sendiri merupakan suatu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk dapat menjaga sekaligus meningkatkan produktivitas dan kesehatan mental dari para karyawan. Dalam survey yang dilakukan oleh Deloitte ([deloitte.com](https://www.deloitte.com)), tentang “*Gen Z and Millennial Survey*” menunjukan sebanyak 89% persen responden generasi Z yang menyatakan bahwa memiliki rasa tujuan dalam pekerjaan mereka adalah hal yang cukup atau sangat penting bagi kepuasan kerja dan kesejahteraan mereka. Kepuasan kerja sendiri adalah suatu perasaan positif atau negatif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, yang kemudian mempengaruhi tindakan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Rony & Yulisyahyanti 2022).

Terdapat banyak hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri, menurut penelitian oleh Waworuntu *et al.* (2022), menunjukan *Work-Life Balance* berpengaruh secara positif terhadap Generasi Z dan dalam penelitian yang dilakukan oleh Julianti (2024), kepada 100 responden karyawan industri Perbankan di Pekanbaru mengemukakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan survei oleh Jakpat & Jangkara (2024), kepada 1.185 responden generasi Z menyatakan sebanyak 95% responden menjawab *work-life balance* penting bagi kehidupan mereka, hanya 5% menjawab tidak. Sebanyak 69% responden menyatakan pentingnya *work-life balance* bertujuan untuk meningkatkan kemampuan diri, 67% responden untuk menjaga kesehatan mental, dan 55% responden untuk menjaga Kesehatan fisik. Mukhdar *et al.* (2024), menjelaskan bahwa *work-life balance*, atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dapat diartikan sebagai persepsi pekerja terhadap berbagai aspek seperti waktu luang, keluarga, dan pekerjaan yang berjalan secara teratur dan terintegrasi dengan baik tanpa adanya konflik yang signifikan. Bagi generasi Z elemen-elemen yang penting bagi mereka di dunia kerja adalah

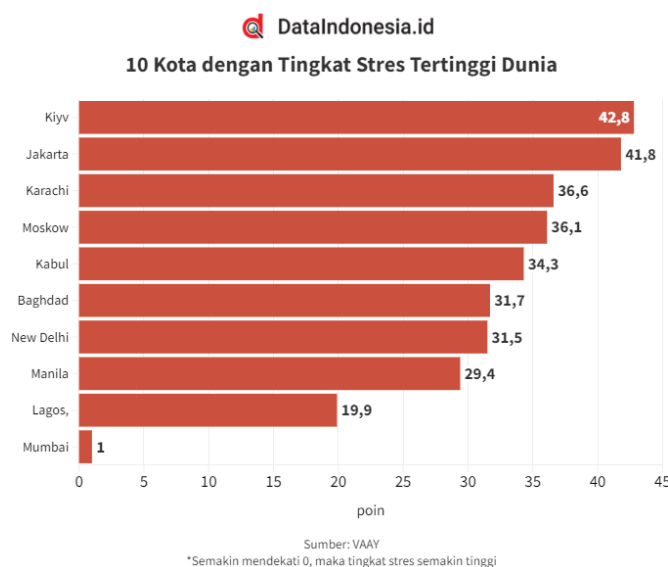
fleksibilitas waktu kerja, kesempatan untuk dapat mengembangkan kepentingan pribadi di luar pekerjaan, dan lingkungan pekerjaan yang nyaman dan dapat mendukung keseimbangan tersebut diperlukan.

Selain *work-life balance* terdapat berbagai tantangan bagi perusahaan dalam mencapai kepuasan kerja yaitu adanya *burnout*. *Burnout* atau *job dissatisfaction* kembali dikutip dalam survei oleh Deloitte ([deloitte.com](https://www.deloitte.com)), sebagai salah satu dari tiga (3) alasan karyawan muda meninggalkan pekerjaan mereka. *Burnout* adalah perasaan kelelahan yang diakibatkan beban kerja yang banyak, namun kompensasi yang diterima minim/tidak sesuai dengan beban kerjanya (Rony & Pardosi, 2021). Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Cigna (2022), menunjukkan 98% anak muda berumur 18-24 tahun (Generasi Z) merasakan gejala dari *burnout*, dengan 23% mengatakan mereka mengalami "*unmanageable stress*" dan 48% melaporkan mereka merasa terkuras. Jadi dapat disimpulkan bahwa *burnout* sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kesehatan mental dan fisik dari generasi Z yang menurut studi yang dilakukan oleh Bethune (2019), menyatakan 27% Gen Z merasa kesehatan mental mereka lemah, dibanding dengan millenials di angka 15% dan Gen X di angka 13%. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Julianti & Mardianty (2024), mengemukakan *burnout* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Peneliti lain Indra & Rialmi (2022), juga menunjukkan kalau *burnout* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lebih lanjut, pengaruh antara *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja dapat dimediasi oleh kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis adalah kondisi positif yang ada pada individu, di mana kondisi positif ini menjadi tujuan dan arah yang ingin dicapai oleh individu yang memiliki kesehatan mental yang baik (Rahmawati, 2021). Pada survey yang dilakukan oleh Pasaman & Heriyanto (2024) tentang "INDONESIA GEN Z REPORT 2024" menunjukkan bahwa

54% Gen Z prihatin dengan kesejahteraan psikologis mereka. Generasi Z dengan kesejahteraan psikologis yang baik cenderung lebih efektif dalam mengatasi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta lebih mampu menghindari efek negatif dari *burnout* sebaliknya akan memperkuat efek positif dari *work-life balance*.

Penelitian ini juga akan memfokuskan pada generasi Z di DKI Jakarta, generasi Z sudah menjadi bagian yang signifikan dan menjadi integral bagi dunia kerja yang *modern* terutama di kota Jakarta yang merupakan pusat ekonomi dan bisnis terbesar di Indonesia. Persaingan yang kompetitif tersebut menyebabkan beban mental yang tinggi bagi mereka. Berdasarkan Mahdi (2022), di DataIndonesia.id, Jakarta berada pada peringkat 9 dari 10 kota yang paling *stressful*.



**Gambar 1. 1**

### 10 Kota dengan Tingkat Stres Tertinggi Dunia (2021)

Sumber: DataIndonesia.id

(<https://dataindonesia.id/varia/detail/jakarta-masuk-daftar-kota-paling-stres-di-dunia-pada-2021>)

Dalam lingkungan yang penuh tekanan ini, pastinya banyak karyawan yang menginginkan adanya *work-life balance* dan terjadinya *burnout*, yang dapat mengganggu kepuasan kerja dari karyawan.



Sejumlah penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa *work-life balance* memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, sementara *burnout* berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan karyawan. Namun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian mengenai bagaimana pengaruh antara *work-life balance* dan *burnout* ini dapat dimediasi oleh kesejahteraan psikologis, khususnya di kalangan generasi Z. Penelitian yang secara spesifik mengkaji interaksi ini dalam konteks unik seperti DKI Jakarta dengan karakteristik tekanan kerja dan lingkungan yang berbeda dari kota lain masih terbatas.

Meskipun generasi Z lebih sadar akan pentingnya kesehatan mental dan menempatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai prioritas, masih sedikit studi yang secara mendalam meneliti bagaimana persepsi terhadap keseimbangan ini mempengaruhi kepuasan kerja mereka di lingkungan kerja yang kompetitif seperti DKI Jakarta. Oleh karena itu, terdapat kebutuhan untuk memahami lebih lanjut bagaimana *work-life balance* dan *burnout* berinteraksi dalam mempengaruhi kepuasan kerja, serta sejauh mana kesejahteraan psikologis dapat berperan sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini ditujukan untuk dapat mengisi celah tersebut dengan melakukan analisis empiris. Melihat latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk dapat melakukan penelitian dengan judul "**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA GENERASI Z DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**".

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah serta fenomena diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, yaitu:

- a. Rendahnya *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja dari generasi Z.

- b. Tingginya tingkat *burnout* menyebabkan kurangnya kepuasan kerja generasi Z.
- c. Kesejahteraan psikologis yang baik berperan menjadi mediator dalam hubungan antara *work-life balance* dan *burnout* dengan kepuasan kerja pada Generasi Z.

### 3. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan biaya serta untuk memperjelas dan membatasi ruang lingkup masalah agar dapat memberikan gambaran yang sistematis, maka perlu dilakukan pembatasan masalah dalam penelitian ini:

1. Masalah terkait kepuasan kerja dibatasi pada aspek pekerjaan itu sendiri (*the job itself*), upah (*pay*), kesempatan promosi (*promotion opportunities*), pengawasan (*supervision*), dan rekan sekerja (*coworkers*).
2. Masalah terkait *work-life balance* dibatasi pada aspek waktu yang dihemat oleh karyawan (*employee time saved*), retensi karyawan (*employee retention*), peningkatan motivasi dan produktivitas (*increased motivation and productivity*), ketidakhadiran karyawan (*Absenteeism*), serta penurunan biaya perawatan kesehatan dan penyakit terkait stres (*Decreased health care cost and stress related illnesses*).
3. Masalah terkait *burnout* dibatasi pada aspek kelelahan (*exhaustion*), sinisme (*cynicism*), dan inefektivitas (*inefficacy*).
4. Masalah terkait kesejahteraan psikologis dibatasi pada aspek penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), otonomi (*Autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

#### 4. Rumusan Masalah

Setelah penjelasan yang sudah dijelaskan dan dijabarkan sebelumnya pada bagian latar belakang masalah, identifikasi masalah, serta batasan masalah, maka dapat disimpulkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah *burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis ?
4. Apakah *burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis ?
5. Apakah kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ?
6. Apakah *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan dimediasi oleh kesejahteraan psikologis ?
7. Apakah *burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan dimediasi oleh kesejahteraan psikologis ?

#### B. Tujuan dan Manfaat

##### 1. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dikemukakan, maka dapat disimpulkan penelitian ini memiliki tujuan berupa:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kesejahteraan psikologis.

4. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kesejahteraan psikologis.
5. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja.
6. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dengan mediasi oleh kesejahteraan psikologis.
7. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja dengan mediasi oleh kesejahteraan psikologis.

## **2. Manfaat**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, serta tujuan dari penelitian ini manfaat yang didapatkan adalah:

### **1. Manfaat bagi karyawan**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan dan manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, terutama generasi Z. Dengan memahami pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja melalui kesejahteraan psikologis, perusahaan dapat mengimplementasikan strategi yang secara efektif dapat memitigasi *burnout* dan meningkatkan *work-life balance*, yang dengan tercapainya dapat seraya meningkatkan produktivitas karyawan.

### **2. Manfaat bagi akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengetahuan baru tentang pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja melalui kesejahteraan psikologis dalam konteks kota DKI Jakarta, khususnya untuk generasi Z. Hasilnya pun diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian lebih lanjut di bidang

manajemen sumber daya manusia, psikologi industri, dan studi terkait lainnya.

### 3. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan untuk dapat menyelesaikan tugas akhir perkuliahan, serta dapat menerapkan pembelajaran yang telah diterima selama masa perkuliahan tentang manajemen sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almuayad, K. M. A., & Chen, Y. (2024). Effect of knowledge management on employee job performance in Yemeni Banking sector: The Mediating role of Job satisfaction. *Journal of the Knowledge Economy*. <https://doi.org/10.1007/s13132-024-01791-6>
- Amin, N. F., Sabaruddin Garancang, & Kamaluddin Abunawas. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *PILAR*, 14(1), 15–31. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/view/10624>
- Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif. CV. *Pustaka Ilmu*.
- Anh, N. Q., & Dung, T. A. (2022). Understanding the Relationship between Job Satisfaction and Psychological Well-being of Preventive Medicine Workers in Northern Vietnam. *The Open Public Health Journal*, 15(1). <https://doi.org/10.2174/18749445-v15-e2204180>
- Astatke, M., Weng, C., & Chen, H. (2022). Does Facebook use influence users' psychological well-being (PWB)? A literature review on trends and psychological well-being effects of Facebook use. *Universal Access in the Information Society*, 23(1), 141–153. <https://doi.org/10.1007/s10209-022-00938-z>
- Avilya, L. T., & Ghozali, I. (2022). PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL, GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY TERHADAP KINERJA KEUANGAN DENGAN MANAJEMEN LABA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2018-2020). *Diponegoro Journal of Accounting*, 11(4). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/view/36387>

- Ayar, D., Karaman, M. A., & Karaman, R. (2021). Work-Life balance and mental health needs of health professionals during COVID-19 pandemic in Turkey. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 20(1), 639–655. <https://doi.org/10.1007/s11469-021-00717-6>
- Basuki, R. (2021). Generasi “Milenial” dan Generasi “Kolonial.” *Kemenkeu.go.id*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-pontianak/baca-artikel/14262/Generasi-Milenial-Dan-Generasi-Kolonial.html>
- Batool, N., Wani, M. D., Shah, S. A., & Dada, Z. A. (2023). Theory of planned behavior and value-belief norm theory as antecedents of pro-environmental behaviour: Evidence from the local community. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 1–17. <https://doi.org/10.1080/10911359.2023.2205912>
- Bethune, S. (2019). Gen Z more likely to report mental health concerns. *American Psychological Association*. Retrieved September 7, 2024, from <https://www.apa.org/monitor/2019/01/gen-z>
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, 25(8), 652–661. <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>
- Cigna. (2022). *Cigna 360° global well-being survey*. Cigna. Retrieved August 9, 2024, from <https://www.cigna.com.hk/iwov-resources/docs/Cigna-360-Global-Well-being-Survey.PDF>
- Çollaku, L., Aliu, M., & Ahmeti, S. (2023). The relationship between job burnout and intention to change occupation in the accounting profession: the mediating role of psychological well-being. *Management Research Review*, 46(12), 1694–1710. <https://doi.org/10.1108/mrr-10-2022-0726>

- Cynthia, D., Haris Hermawan, & Izzuddin, A. (2022). PENGARUH LOKASI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN. *Publik Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(1), 104–112. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i1.256>
- Deloitte. (2024). 2024 Gen Z and Millennial survey. Deloitte. <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/campaigns/2024/deloitte-2024-genz-millennial-survey.pdf?dlva=1>
- Dimock, M. (2019, January 17). Defining generations: Where millennials end and Generation Z begins. *Pew Research Center*. Retrieved September 17, 2024, from <https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>
- Etikan, I., & Babatope, O. (2019). A basic approach in sampling methodology and sample size calculation review article. *MedLife Clinics*, 1(2689-5943), 1006. <https://www.medtextpublications.com/open-access/a-basic-approach-in-sampling-methodology-and-sample-size-calculation-249.pdf>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 3rd Edition. Thousand Oaks: Sage.
- Hair, J. F., Hult, T. M., Ringle, C. M., Marko Sarstedt, Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer, 1–29. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_1)
- Hameli, K., Çollaku, L., & Ukaj, L. (2024). The impact of job burnout on job satisfaction and intention to change occupation among accountants: the mediating role of psychological well-being. *Industrial and Commercial Training*, 56(1), 24–40. <https://doi.org/10.1108/ict-06-2023-0040>



- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). Structural equation modeling (SEM) berbasis varian: Konsep dasar dan aplikasi dengan program SmartPLS 3.2. 8 dalam riset bisnis. *PT Inkubator Penulis Indonesia*.
- Herdayati, S. P., Pd, S., & Syahrial, S. T. (2019). Desain Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data Dalam Penelitian. *ISSN 2502-3632 ISSN 2356-0304 J. Online Int. Nas. Vol. 7 No. 1, Januari–Juni 2019 Univ. 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689-1699.
- Ikhrum, A., Junaidin, & Hardiyono. (2019). Pengaruh Work-Life Balance terhadap burnout dan kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada perusahaan listrik negara [PLN] area Makassar Selatan). *Mandar: Management Development and Applied Research Journal*, 1(2), 27–34. <https://doi.org/10.31605/mandar.v1i2.319>
- Indra, F., & 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>
- Indrayani, I., Nurhatisyah, N., Damsar, D., & Wibisono, C. (2023). How does millennial employee job satisfaction affect performance?. *Higher Education Skills and Work-based Learning*, 14(1), 22–40. <https://doi.org/10.1108/heswbl-01-2023-0004>
- Jakpat & Jangkara. (2024). Mengungkap preferensi karir gen z. Jangkara.id. <https://jangkara.id/wp-content/uploads/2024/08/Report-Jakpat-x-Jangkara-Mengungkap-Preferensi-Karir-Gen-Z.pdf>
- Janna, N. M. (2020, December 13). Variabel dan Skala Pengukuran Statistik. <https://doi.org/10.31219/osf.io/8326r>

- Jannah, M., & Hazriyanto, H. (2019, August 1). Analysis Inner-Outer Model Analysis of Emotional Intelligence and Performance of Staff from the Ministry of Religion in Kota Batam, Indonesia. *EUDL*. <https://eudl.eu/doi/10.4108/eai.6-12-2018.2286295>
- Julianti, A. I., & Mardianty, D. (2024). The influence of work-life balance and burnout on job satisfaction of banking industrial employees in Pekanbaru City. *Quantitative Economics and Management Studies*, 5(3), 704–711. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems2575>
- Junaidin, Ikham, A., & Hardiyono. (2019). Pengaruh work-life balance terhadap burnout dan kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada perusahaan listrik negara [PLN] area Makassar Selatan). *Mandar: Management Development and Applied Research Journal*, 1(2), 27–34. <https://doi.org/10.31605/mandar.v1i2.319>
- Jung, H., Hwang, Y., & Yoon, H. (2023). Impact of Hotel Employees' Psychological Well-Being on Job Satisfaction and Pro-Social Service Behavior: Moderating Effect of Work–Life Balance. *Sustainability*, 15(15), 11687. <https://doi.org/10.3390/su151511687>
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. a. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 496–509. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i2.7206>
- Kasbuntoro, D. I., Maemunah, S., Mahfud, I., Fahlevi, M., & Parashakti, R. D. (2020). Work-Life Balance and Job Satisfaction: A Case Study of Employees on Banking Companies in Jakarta. *International Journal of Control and Automation*, 13(4), 439 - 451. Retrieved from <http://sersc.org/journals/index.php/IJCA/article/view/16461>

- Kesawa, A. H., Fatmawati, I. K., Puspitasari, D. P., Prastyo, B., & Fazlurrahman, H. (2019). The Effect of Psychological Well-Being and Psychological Empowerment on Job Satisfaction in Institution x. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 8(6), 11–15. <https://doi.org/10.31270/ijame/v08/i06/2019/2>
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Lim, W.M. (2024), "A typology of validity: content, face, convergent, discriminant, nomological and predictive validity", *Journal of Trade Science*, Vol. 12 No. 3, pp. 155-179. <https://doi.org/10.1108/JTS-03-2024-0016>
- Mahdi, M. I. (2022, March 14). Jakarta masuk daftar kota paling stres di dunia pada 2021. *Data Indonesia: Data Indonesia for Better Decision. Valid, Accurate, Relevant*. Retrieved September 14, 2024, from <https://dataindonesia.id/varia/detail/jakarta-masuk-daftar-kota-paling-stres-di-dunia-pada-2021>
- Mahfuz, R. P., & Hanum, Z. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Mandailing Natal). *Owner : Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 7(4), 2895-2904. <https://doi.org/10.33395/owner.v7i4.1626>
- Mandal, A., Johansson, C., & Lindelöw, D. (2023). Exploring walking from the perspective of theory of planned behavior. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 22, 100931. <https://doi.org/10.1016/j.trip.2023.100931>
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP TURNOVER

- INTENTION KARYAWAN. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Mardiana, N., & Faqih, A. (2019). MODEL SEM-PLS TERBAIK UNTUK EVALUASI PEMBELAJARAN MATEMATIKA DISKRIT DENGAN LMS. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 13(3), 157-170. <https://doi.org/10.30598/barekengvol13iss3pp157-170ar898>
- Megaster, T., Arumingtyas, F., & Trisavinaningdiah, A. (2021). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN CV NUSANTARA LESTARI. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.31000/combis.v3i1.4663>
- Mohajan, H. K. (2020). Quantitative research: A successful investigation in natural and social sciences. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 9(4), 50-79. doi:<https://doi.org/10.26458/jedep.v9i4.679>
- Mukhdar, N. M., Abdullah, S. M., & Saputra, A. R. P. (2024). Work-life balance of generation Z employees. *International Conference on Psychology*, 226–234. <https://ejournal.mercubuanayogya.ac.id/index.php/ICoP/article/view/4090>
- Nazla, T., & Yuliana, Y. V. (2023). Hubungan Antara Psychological Well Being Dengan Work Life Balance Pada Dewasa Awal Yang Bekerja Di Kecamatan Babelan. *General Multidisciplinary Research Journal*, 1(2), 96–108. <https://doi.org/10.69693/general.v1i2.12>
- Orines, R. D., Dequitos, M. J. S., De Leon, A. Q., Garganera, L. M. S., Lim, R. S. N. A., Macabato, J. T., & Ordonio, M. L. G. (2023). Work-related burnout on psychological well-being among public school teachers: Resilience as moderating factor. *European Journal of Psychology and Educational Research*, 6(3), 157-163. <https://doi.org/10.12973/ejper.6.3.157>

- Oyewobi, L. O., Oke, A. E., Adeneye, T. D., & Jimoh, R. A. (2019). Influence of organizational commitment on work–life balance and organizational performance of female construction professionals. *Engineering Construction & Architectural Management*, 26(10), 2243–2263. <https://doi.org/10.1108/ecam-07-2018-0277>
- Panggabean, N. H., Haris, A., & Darmayanti, N. (2022). Pengaruh Psychological Well-Being dan Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia. *Journal of Education Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(1), 231–239. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i1.1189>
- Pasaman, K. A., & Heriyanto, D. (2024). *Indonesia Gen Z report 2024*. IDN Research Institute. Retrieved September 9, 2024, from <https://cdn.idntimes.com/content-documents/indonesia-gen-z-report-2024.pdf>
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. a. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Pujiati, D., Emilisa, N., & Romadhania, N. (2023). PENGARUH WORK FROM HOME DAN WORK LIFE-BALANCE TERHADAP WORK ENGAGEMENT DENGAN JOB SATISFACTION SEBAGAI PEMODERASI PADA WORK ENGAGEMENT KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA TBK SAAT PANDEMI COVID-19. *JURNAL MANEKSI*, 12(1), 16–21. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i1.1293>
- Putra, A. I. S., & Huwae, A. (2024). Work-Life balance and psychological well-being in early adult single women of Javanese Ethnicity. *SOSIOHUMANIORA: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(2), 445–460. <https://doi.org/10.30738/sosio.v10i2.17225>

- Rahadi, D. R. (2023). Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). *Lentera Ilmu Madani*.
- Rahman, M. M. (2023). Sample Size Determination for Survey Research and Non-Probability Sampling Techniques: A Review and Set of Recommendations. *Journal of Entrepreneurship, Business and Economics*, 11(1), 42–62. <https://www.scientificia.com/index.php/JEBE/article/view/201>
- Rahmawati, A. Y. (2022). Psychological well-being mahasiswa yang mengikuti pembelajaran daring pada masa pandemi COVID-19. *Jurnal Muara Medika Dan Psikologi Klinis*, 1(2), 123. <https://doi.org/10.24912/jmmpk.v1i2.13702>
- Rahmawati, A. Y., & Musthofa, W. (2022). PSYCHOLOGICAL WELL-BEING MAHASISWA YANG MENGIKUTI PEMBELAJARAN DARING PADA MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Muara Medika Dan Psikologi Klinis*, 1(2), 123. <https://doi.org/10.24912/jmmpk.v1i2.13702>
- Ramadhan, E. D., & Frendika, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja di Baznas Provinsi Jawa Barat. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 2, No. 1, pp. 170-174).
- Ramadhani, R. A., Widyastuti, U., & Mahfirah, T. F. (2024). Pengaruh Literasi Keuangan dan Toleransi Risiko terhadap Niat Investasi pada Aplikasi Reksa Dana. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 9(3). <https://doi.org/10.30651/jms.v9i3.23315>
- Raza, S. A., Ahmed, S., Asif, A., & Rani, A. (2023). The Impact of Burnout on the Psychological Well-being of ESL Students in Higher Education Environment. *Siazga Research Journal*, 2(3), 147–156. <https://doi.org/10.58341/srj.v2i3.21>
- Rifai, K. (2024, August 6). Work-life balance penting bagi Gen Z, gaji layak dan jam kerja fleksibel jadi incaran. *Jangkara.id*. Retrieved August 10, 2024,

from <https://jangkara.id/2024/08/06/work-life-balance-penting-bagi-gen-z-gaji-layak-dan-jam-kerja-fleksibel-jadi-incaran/>

Rony, Z. T., & Pardosi, H. D. (2021). Burnout digital monitoring on employee engagement at the company . *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(7), 156–162. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1412>

Rony, Z. T., & Yulisyahyanti, Y. (2022). The influence of Work-Life Balance and burnout on job satisfaction. *International Journal of Environmental Sustainability and Social Science*, 3(1), 161–168. <https://doi.org/10.38142/ijesss.v3i1.203>

Saraswati, K. D., & Lie, D. (2020). Psychological Well-Being: The impact of Work-Life balance and work pressure. *Proceedings of the 2nd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2020)*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201209.089>

Sari, D. P., Nuur Wahid Abdul Majid, Rizki Hikmawan, & Hudzaifi Syah Tsalits Taufiqi. (2023). ANALISA DAMPAK FINANCIAL TECHNOLOGY (FINTECH) TERHADAP KEBUTUHAN KAUM MILENIAL . *Jurnal Informatika Teknologi Dan Sains (Jinteks)*, 5(4), 596-606. <https://doi.org/10.51401/jinteks.v5i4.3419>

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business: A skill building approach. 7th Edition. *John Wiley & Sons, Inc.*

Sihotang, H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif - Repositori Universitas Kristen Indonesia. *Uki.ac.id*. <http://repository.uki.ac.id/13063/1/MetodePenelitianKuantitatif.pdf>

Stockemer, D. (2019). Quantitative Methods for the Social Sciences. *SpringerLink*. <https://doi.org/10.1007-978-3-319-99118-4>

- Supandi, E. D., & S, S. M. (2020). Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan Menggunakan Structural Equation Modelling. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 3, 84-94. Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/sju/prisma/article/view/37653>
- SÜRÜCÜ, L., & MASLAKÇI, A. (2020). VALIDITY AND RELIABILITY IN QUANTITATIVE RESEARCH. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694–2726. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- Sypniewska, B., Baran, M., & Kłos, M. (2023). Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management – based on the study of Polish employees. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 19(3), 1069–1100. <https://doi.org/10.1007/s11365-023-00834-9>
- Tran VD, Ngo KN, Pham TNN, et al. Psychological Distress and its Association With Job Satisfaction Among Hospital Pharmacists in Vietnam. *Hospital Pharmacy*. 2024;59(2):173-182. <https://doi.org/10.1177/00185787231198168>
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and performance among Millennial and Gen Z employees: A systematic review. *Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Yuliani, Y., & Ekhsan, M. (2024). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN WORK-LIFE BALANCE YANG DI MEDIASI OLEH JOB SATISFACTION TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 31–46. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v8i1.28170>