



Hubungan *Work Life Balance* dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kabupaten Klaten

Tegar Kurniawan^{1*}, R. Taufiq Nur Muftiyanto², Khabib Alia Akhmad³

¹⁻³Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

Email : tgrkrn2963@gmail.com¹, taufiq_nurmufiyanto@udb.ac.id², khabib_alia@udb.ac.id³

Alamat : Jl. Ki Mangun Sarkoro No. 29, Nusukan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta

Korespondensi penulis : tgrkrn2963@gmail.com*

Abstract. *The current transformation of the workplace demands that organizations be more adaptive in understanding the factors that influence employee productivity, especially among the younger generation. Generation Z, as an age group that is starting to dominate the workforce, brings different characteristics and needs, including in terms of work-life balance and motivation. They tend to value time more, opportunities for self-development, and an inclusive work environment that supports a balance between professional and personal life. This study aims to determine the relationship between work-life balance and motivation on the performance of Generation Z employees in Klaten Regency. This study used a quantitative approach with a survey method. A total of 100 respondents were selected using a purposive sampling technique based on age and employment status criteria. The research instrument was a questionnaire using a five-point Likert scale, which included statements related to the dimensions of work-life balance, levels of work motivation (both intrinsic and extrinsic), and employee performance indicators. Data were analyzed using IBM SPSS version 25 software with correlation tests and multiple regression. The results showed that both work-life balance and motivation have a positive and significant relationship on employee performance. Among these two variables, motivation is the dominant factor influencing performance improvement. This suggests that while work-life balance is important, internal employee motivations such as passion, purpose, and a sense of belonging have a greater impact on job performance. The implications of these findings suggest that companies need to design human resource management strategies that are not only flexible but also responsive to the needs of the younger generation. Creating a work environment that supports work-life balance, provides recognition, and provides career opportunities.*

Keywords: *Motivation, Performance, Work Life Balance.*

Abstrak. Transformasi dunia kerja saat ini menuntut organisasi untuk lebih adaptif dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan, khususnya pada generasi muda. Generasi Z sebagai kelompok usia yang mulai mendominasi dunia kerja membawa karakteristik dan kebutuhan yang berbeda, termasuk dalam hal keseimbangan kehidupan kerja dan motivasi. Mereka cenderung lebih menghargai fleksibilitas waktu, kesempatan pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *work life balance* dan motivasi terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Klaten. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sebanyak 100 responden dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria usia dan status pekerjaan. Instrumen penelitian berupa angket tertutup dengan skala Likert lima poin, yang mencakup pernyataan terkait dimensi *work life balance*, tingkat motivasi kerja (baik intrinsik maupun ekstrinsik), serta indikator kinerja karyawan. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 25 dengan uji korelasi dan regresi berganda. Hasil studi menunjukkan bahwa baik *work life balance* maupun motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di antara kedua variabel tersebut, motivasi menjadi faktor dominan yang memengaruhi peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun keseimbangan kehidupan kerja penting, dorongan dari dalam diri karyawan seperti semangat, tujuan, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan lebih besar pengaruhnya terhadap performa kerja. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya fleksibel namun juga responsif terhadap kebutuhan generasi muda. Penciptaan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional, pemberian pengakuan, peluang karier.

Kata kunci: Kinerja, Motivasi, *Work Life Balance*.

1. LATAR BELAKANG

Dinamika dunia kerja kini kian pesat dan kompleks, sehingga organisasi harus mengkaji lebih dalam berbagai aspek yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas para pekerja. Perubahan demografi tenaga kerja, khususnya bertambahnya proporsi Generasi Z merupakan salah satu persoalan penting di pasar kerja Indonesia, termasuk di Kabupaten Klaten. Generasi ini memiliki karakteristik tersendiri, seperti kebutuhan akan fleksibilitas, orientasi kuat pada keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (*work life balance*), serta pola motivasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya (Hanif, 2025).

Dalam konteks dunia kerja modern, pekerjaan dan kehidupan personal yang seimbang menjadi aspek yang semakin mendapat perhatian, terutama bagi pekerja muda. Restrukturisasi organisasi, kemajuan teknologi, dan pergeseran budaya kerja telah menempatkan keseimbangan antara tugas profesional dan kehidupan personal sebagai kunci kepuasan kerja dan produktivitas. Perusahaan dituntut untuk merancang kebijakan yang mendukung pencapaian keseimbangan tersebut, sambil tetap mampu memacu semangat kerja Generasi Z agar mencapai performa optimal. Seimbangnyanya *work life balance* dan tingginya motivasi terbukti meningkatkan produktivitas, baik secara personal maupun profesional (Riyanto et al., 2021).

Hasil survei Jakpat yang dilaporkan Nur (2024) kepada 655 responden Generasi Z menunjukkan mayoritas menilai sangat penting menjaga keseimbangan hidup dan pekerjaan. Sementara itu, Izzul (2025) mencatat bahwa 25 % responden menyebut kurangnya motivasi sebagai hambatan utama. Temuan ini menggambarkan tantangan Generasi Z dalam mempertahankan semangat berkembang di tengah distraksi digital dan tekanan kehidupan modern.

Berbagai studi terdahulu mengungkap adanya korelasi positif signifikan *work life balance*, motivasi, dan kinerja karyawan (Sulindra et al., 2025). Mereka yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki motivasi dan berkinerja baik, pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kualitas kerjanya. Motivasi kerja mencerminkan energi, kreativitas, dan komitmen individu dalam melaksanakan tugas (Aqil et al., 2020). Oleh karena itu, penciptaan sistem yang mampu mendukung motivasi kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas SDM di lingkungan organisasi.

Meskipun banyak penelitian meneliti *work life balance* dan motivasi, kajian khusus yang menyoroti Generasi Z masih terbatas. Literatur saat ini lebih banyak berfokus pada Generasi X atau Milenial, sementara riset intergenerasional yang memusatkan Generasi Z masih sedikit. Kesenjangan ini perlu diisi agar perusahaan dan instansi di Kabupaten Klaten

dapat merumuskan strategi manajemen SDM yang adaptif dan berbasis bukti. Selain itu, studi ini diharapkan menambah khazanah akademik mengenai manajemen lintas generasi, integrasi kerja kehidupan, dan motivasi intrinsik dalam konteks Indonesia yang sedang mengalami transisi demografis.

Dengan latar tersebut, studi dilakukan guna mengetahui hubungan *work life balance* serta motivasi terhadap kinerja pegawai Gen Z di Kabupaten Klaten. Secara teoretis, diharapkan memperkaya kerangka konseptual pengelolaan SDM lintas generasi, sedangkan secara praktis, diharapkan dengan penelitian ini dapat menjadi acuan dalam penyusunan kebijakan manajemen yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih inklusif, adaptif, dan berkelanjutan bagi generasi muda.

2. KAJIAN TEORITIS

Work Life Balance

Kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal secara seimbang merujuk kecakapan individu untuk mengatur peran dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja maupun dalam kehidupan pribadinya, sehingga tidak terjadi ketimpangan yang menyebabkan salah satu aspek mendominasi secara berlebihan. Dalam konteks ini, keseimbangan antara peran profesional dan peran pribadi dicapai melalui dukungan organisasi serta penerapan budaya kerja yang mendukung (Sismawati & Lataruva, 2020).

Menurut Wicaksana et al. (2020), *work life balance* terdiri atas empat dimensi utama, yakni : *work towards personal life*, *personal life towards work*, serta *the contribution of work towards improving the quality of personal life*.

Motivasi

Motivasi kerja menurut Stephen dalam Ibrahim & Sulung (2023) yaitu suatu semangat yang timbul secara alami dari diri seseorang yang membuatnya rela mengerahkan usaha maksimal demi mencapai tujuan organisasi, sejalan dengan kapasitas dan kebutuhannya. Motivasi menjadi energi pendorong yang membuat karyawan memiliki antusiasme, keinginan, serta ambisi untuk berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Supriyadi, 2022).

Penelitian ini mengacu pada teori kebutuhan dari Abraham Maslow sebagaimana dijelaskan dalam Hasibuan (2020). Maslow mengemukakan lima hierarki kebutuhan yang memotivasi seseorang, yaitu : kebutuhan fisik, keamanan, hubungan sosial, apresiasi, hingga aktualisasi diri.

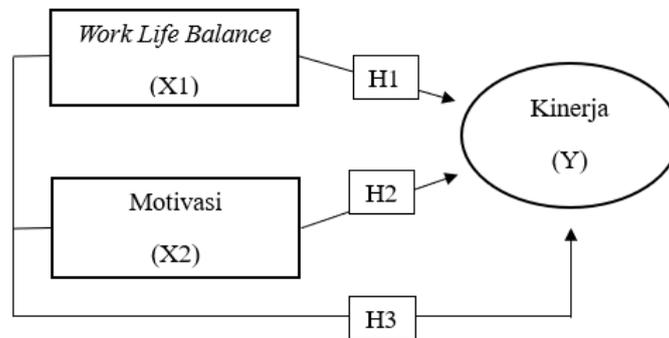
Kinerja

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Prawiro Sentono Sinambela yang dikutip oleh Novita et al. (2023), kinerja merupakan output kerja individu maupun kelompok yang dilakukan selaras dengan peran serta tanggung jawab yang melekat pada individu guna menunjang tercapainya tujuan organisasi secara efektif. Kinerja karyawan mencerminkan penguasaan keterampilan, etos kerja, dan hasil pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi organisasi (Bataineh, 2019).

Silaen et al. (2021) mengidentifikasi untuk mengukur sejumlah indikator meliputi: kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketetapan waktu dalam penyelesaian tugas, serta tingkat efektivitas dalam pelaksanaannya.

Kerangka Konseptual

Merujuk pada penjelasan sebelumnya kerangka ini mencakup variabel independent serta variabel dependen. Model penelitian ini dapat divisualisasikan melalui kerangka berpikir berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Setelah perumusan masalah dilakukan, langkah selanjutnya yakni merumuskan hipotesis sebagai pernyataan sementara yang dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah diidentifikasi sebelumnya. Dengan demikian, perumusan dirancang sebagai berikut :

H1: *work life balance* diduga memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: motivasi diduga memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: *work life balance* dan motivasi diduga memiliki pengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Muftianto (2024) populasi mencakup keseluruhan subjek maupun objek yang memiliki karakteristik tertentu dan relevan dengan fokus permasalahan dalam suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan populasi yang berjumlah 158.596 karyawan yang berumur 18-28 Tahun di Kabupaten Klaten (BPS Kabupaten Klaten, 2022).

Sampel

Menurut Muftianto (2024) sampel merupakan sekumpulan elemen yang diambil dari populasi dengan tujuan untuk merepresentasikan karakteristik populasi secara keseluruhan dan menjadi sumber utama data dalam studi. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yakni metode pemilihan responden secara selektif berdasarkan kriteria khusus yang sesuai dengan tujuan dan kebutuhan penelitian. Kriteria tersebut antara lain usia (18-28 tahun), status sebagai karyawan aktif, dan berdomisili di Kabupaten Klaten.

Jumlah sampel ditetapkan dengan menerapkan rumus Slovin, menggunakan Tingkat kesalahan 10%. Berikut ini perhitungannya :

$$n = \frac{N}{N d^2 + 1}$$

Keterangan:

n: Sampel

N: Populasi

d²: Taraf kesalahan atau nilai kritis

$$n = \frac{158.596}{158.586 \times 0,01 + 1} \quad n = \frac{158.596}{1.586,96} \quad n = 99,936986$$

Sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 99,93 dibulatkan menjadi 100 sampel pada studi ini.

Metode Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator teoritis tiap variabel, menggunakan skala Likert 5 tingkat dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Proses penyebaran angket dilakukan secara daring guna memfasilitasi distribusi kepada responden yang berada di berbagai kecamatan di wilayah Kabupaten Klaten.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Bertujuan untuk mengidentifikasi indikator sejauh mana instrumen kuesioner dapat mencerminkan variabel yang ingin diteliti secara tepat (Muftianto, 2024). Uji ini dilakukan pada variabel *work life balance*, motivasi, dan kinerja. Kriteria penilaian validitas menggunakan korelasi Pearson (r hitung) dan dibandingkan dengan angka r tabel pada taraf signifikansi 5% (n = 100), r tabel sebesar 0,1966. Pernyataan dalam angket dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	X1.1	0,800	0,1966	Valid
	X1.2	0,646		Valid
	X1.3	0,533		Valid
	X1.4	0,728		Valid
	X1.5	0,832		Valid
Motivasi	X2.1	0,781	0,1966	Valid
	X2.2	0,815		Valid
	X2.3	0,859		Valid
	X2.4	0,806		Valid
	X2.5	0,845		Valid
Kinerja	Y1	0,816	0,1966	Valid
	Y2	0,851		Valid
	Y3	0,774		Valid
	Y4	0,777		Valid
	Y5	0,766		Valid

(Sumber : Data diolah, 2025)

Seluruh item pada ketiga variabel utama penelitian (*Work Life Balance*, Motivasi, dan Kinerja) terbukti layak, sebab nilai r hitung > r tabel. Artinya, instrumen kuesioner yang digunakan layak untuk melanjutkan ke tahap pengolahan data lebih lanjut, seperti uji reliabilitas, regresi, atau uji hipotesis..

Uji Reliabilitas

Bertujuan mengidikasikan suatu instrumen pengukuran menghasilkan data konsisten serta dapat dipercaya jika digunakan secara terus-menerus untuk mengukur fenomena yang sama (Muftianto, 2024). Instrumen penelitian dianggap memiliki reliabilitas baik jika nilai Cronbach's Alpha berada diatas 0,7, yang menandakan bahwa pernyataan dalam instrumen tersebut memiliki tingkat keandalan yang baik.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Crobach's Alpha</i>	<i>Standar Reliabel</i>	Keterangan
<i>Work Life Balance</i>	0,756	0,7	Valid
Motivasi	0,878	0,7	Valid
Kinerja	0,855	0,7	Valid

(Sumber : Data diolah, 2025)

Hasil uji reliabilitas, mengidikasikan semua variabel penelitian (*Work Life Balance*, Motivasi dan Kinerja) memenuhi kriteria reliabel dengan nilai $\alpha > 0,7$. Maka, instrument penelitian ini dapat dianggap konsisten dan andal untuk digunakan dalam tahap pengujian hipotesis atau analisis regresi selanjutnya.

Uji Normalitas

Tujuan ini untuk mengidentifikasi apakah nilai residual pada model regresi menunjukkan pola distribusi normal (Ghozali, 2021). Studi ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, dikatakan normal jika nilai sig $> 0,05$. Dalam studi, dilakukan melalui pendekatan Monte Carlo yang merupakan pengembangan sistematis dari uji Kolmogorov Smirnov dengan memanfaatkan bilangan acak sebagai dasar simulasi.

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,77944241	
Most Extreme Differences	Absolute	,089	
	Positive	,089	
	Negative	-,046	
Test Statistic		,089	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,047 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,390 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,264
		Upper Bound	,516

(Sumber : Data diolah, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian dengan pendekatan Monte Carlo, diperoleh bahwa nilai residual dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan diangka $0,390 > 0,05$ yang berarti bahwa data residual tidak menyimpang dari distribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,748	1,270		2,951	,004
	WLB	,390	,088	,346	4,420	,000
	MOT	,476	,067	,559	7,146	,000

a. Dependent Variable: KIN

(Sumber : Data diolah, 2025)

Dari hasil analisis menghasilkan model regresi, yang dirumuskan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

$$Y = 3,748 + 0,390 X_1 + 0,476 X_2 + e$$

Berikut ini penjelasan mengenai arti model regresi disajikan dibawah ini :

- Konstanta bernilai 3,748 merepresentasikan rata-rata kinerja ketika ketiga variabel independen bernilai nol secara praktis ini dapat dianggap sebagai level kinerja minimum tanpa dukungan work life balance dan motivasi.
- Koefisien *work life balance* sebesar 0,390. Mengindikasikan adanya hubungan positif *work life balance* terhadap kinerja. Mengindikasikan peningkatan 1% pada *work life balance* akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan sebesar 0,390.
- Koefisien motivasi sebesar 0,476. mengindikasikan adanya hubungan positif antara motivasi dan kinerja pegawai. Hal ini berarti peningkatan 1% motivasi akan berdampak pada kinerja karyawan sebesar 0,476.

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen memengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2021). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dan t tabel pada $\alpha = < 0,05$. Apabila t hitung > t tabel maka hipotesis dinyatakan diterima.

Tabel 5. Uji T

		<u>Coefficients^a</u>		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,748	1,270		2,951	,004
	WLB	,390	,088	,346	4,420	,000
	MOT	,476	,067	,559	7,146	,000

a. Dependent Variable: KIN

(Sumber : Data diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji pada tabel, diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel *work life balance* sebesar 4,420, melebihi t tabel sebesar 0,1984 pada taraf signifikansi 0,05 dan $df = 96$. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya, hasil t hitung untuk variabel motivasi (X2) menunjukkan nilai 7,146, juga lebih besar dari t tabel ($7,146 > 0,1984$) dan nilai signifikansinya Adalah $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis kedua (H2) diterima, menunjukkan motivasi memiliki hubungan secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian digunakan untuk mengidentifikasi model regresi, yaitu apakah keseluruhan variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Pengujian dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi dari uji F. Jika F hitung $< F$ tabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak, yang berarti model regresi tidak layak digunakan. Sebaliknya, jika semua variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh nyata terhadap variabel dependen, maka model dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan dasar dalam analisis.

Tabel 6. Uji F

		<u>ANOVA^a</u>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	750,235	2	375,117	116,074	,000 ^b
	Residual	313,475	97	3,232		
	Total	1063,710	99			

a. Dependent Variable: KIN

b. Predictors: (Constant), MOT, WLB

(Sumber : Data diolah, 2025)

Berdasarkan hasil diatas, diketahui bahwa nilai F hitung diangka 116,074 lebih tinggi dibandingkan F tabel sebesar 3,091, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dan motivasi secara bersama-sama memberikan hubungan positif signifikan *work life balance* terhadap kinerja. Sehingga, model regresi dinyatakan layak untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam studi ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil analisis dengan bantuan SPSS versi 25 terhadap 100 responden, diketahui bahwa instrumen studi yang dilakukan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas pada variabel *work life balance*, motivasi, serta kinerja, sehingga dikatakan instrumen tersebut layak untuk dijadikan alat ukur dalam studi ini. Uji normalitas dengan metode Monte Carlo mengindikasikan bahwa penyebaran residual berada dalam pola distribusi normal.

Analisis regresi linier berganda memperlihatkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu *work life balance* dan motivasi, mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di wilayah Kabupaten Klaten. Nilai koefisien regresi mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi lebih dominan dibandingkan *work life balance*. Uji parsial (*t-test*) memperkuat bahwa masing-masing variabel independen memberikan pengaruh secara individual, sedangkan hasil uji simultan (*F-test*) menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara keseluruhan dan layak dijadikan sebagai dasar analisis.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja karyawan Generasi Z di Klaten sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam menciptakan keseimbangan kerja serta hidup yang baik dan memelihara tingkat motivasi kerja yang tinggi.

Saran

a. Bagi Perusahaan

Disarankan agar perusahaan mengembangkan kebijakan kerja yang lebih adaptif dan fleksibel, dengan mempertimbangkan keseimbangan antara beban pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Pendekatan ini diyakini mampu meningkatkan kepuasan serta kinerja, terutama bagi Generasi Z yang menempatkan nilai tinggi pada waktu dan ruang untuk kehidupan personal mereka. Peningkatan motivasi karyawan dapat dicapai melalui pemberian apresiasi, peluang pengembangan diri, dan sistem reward yang adil. Karena motivasi memiliki dampak terbesar terhadap kinerja, maka strategi pengelolaan

sumber daya manusia perlu difokuskan pada pendekatan yang humanis dan berbasis kebutuhan karyawan muda.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diperlukan pengembangan penelitian dengan memperluas cakupan wilayah atau menggunakan pendekatan kuantitatif lanjutan seperti SEM (*Structural Equation Modeling*) untuk mendapatkan hasil yang lebih menyeluruh dan kompleks, termasuk menambahkan variabel mediasi atau moderasi.

DAFTAR REFERENSI

- Aqil, M., Ahmad, S., & Hasan, I. (2020). Employee motivation and organizational performance: Empirical evidence from the banking industry. *International Journal of Business and Management*, 15(7), 1–14.
- Arifin, J. (2022). Determinants of the effectiveness of audit procedures in revealing fraud. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(6), 378–387. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i6.1952>
- Arnesen, P. (2023). Teori atribusi: Bangun kesuksesan di tempat kerja dengan kerangka psikologis yang kuat. *Paul Arnesen Blog*. <https://www.paularnesen.com/blog/attribution-theory-build-workplace-success-with-a-powerful-psychological-framework>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Klaten. (2022). *Statistik ketenagakerjaan Kabupaten Klaten*. BPS Kabupaten Klaten.
- Bataineh, K. A. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business Research*, 12(2), 99. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n2p99>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanif, H. (2025). Tren dunia kerja 2025: Siapkan dirimu mulai sekarang. *LinkedIn*. https://www.linkedin.com/posts/habibulhanif_tren-dunia-kerja-2025-siapkan-dirimu-mulai-activity-7279778216687366144-4u_O/
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (24th ed.). PT Bumi Aksara.
- Ibrahim, & Sulung, N. (2023). *From sparks to success: The motivation blueprint for work satisfaction and performance*. Get Press Indonesia.
- Izzul, W. (2025). Alasan utama Gen Z tidak melakukan aktivitas pengembangan diri. *Good Stats*. <https://data.goodstats.id/statistic/7-alasan-gen-z-enggan-lakukan-pengembangan-diri-kurang-motivasi-hingga-takut-gagal-8ksfz>
- Muftianto, N. T. (2024). *Metodologi penelitian ekonomi* (1st ed.). Boss Script.
- Nur, A. R. (2024). Kata Gen Z tentang pentingnya work-life balance. *Good Stats*. <https://data.goodstats.id/statistic/kata-gen-z-tentang-pentingnya-work-life-balance-nxCE9>

- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174.
- Setyawati, C. N. W., Agustina, C., & Woelandari, P. G. D. S. (2023). Employee performance impact on communication and work environment. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(1), 301–308.
- Silaen, N. R., Syamsuransyah, & Chairunnisah, R. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). Karyawan Generasi Z dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(3), 1–11.
- Sulindra, A. N., Kurniawati, D., & Irawan, I. A. (2025). Analisis pengaruh work-life balance dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo-Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Pemasaran*, 5(1), 57–71. <https://doi.org/10.35814/jimp.v5i1.8357>
- Supriyadi. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Cipta Media Nusantara.
- Tukiran, M., & Alimin, I. (2024). Exploring the efficacy of reward systems for Generation Z and Millennials: A systematic literature review. *International Journal of Social and Management Science*, 7(1), 102–118. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/424>
- Wicaksana, S. A., Suryadi, & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi dimensi-dimensi work-life balance pada karyawan generasi milenial di sektor perbankan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(2).