Arus Jurnal
Psikologi dan Pendidikan (AJPP)
Website: http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp
Email: jurnal.ajpp@ardenjaya.com

Analisis Komparatif *Work-life Balance* Berdasarkan Gender pada Karyawan Generasi Z di Jakarta

INFO PENULIS

Sinvia Then
Universitas Kristen Krida Wacana
sinvia.502023016@civitas.ukrida.ac.id

Frieska Soplantila
Universitas Kristen Krida Wacana
frieska.soplantila@ukrida.ac.id

INFO ARTIKEL

ISSN: 2963-8933
Vol. 5, No. 3 Oktober 2026
http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Then, S., & Soplantila, F. (2026). Analisis Komparatif Work-life Balance Berdasarkan Gender pada Karyawan Generasi Z di Jakarta. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan (AJPP), 5*(3), 2970-2984.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan *work-life balance* berdasarkan gender pada karyawan Generasi Z yang bekerja di Jakarta dengan menggunakan empat dimensi Fisher dkk. (2009), yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif komparatif dengan melibatkan 407 karyawan Generasi Z berusia 18–29 tahun, yang terdiri atas 169 laki-laki dan 238 perempuan. Partisipan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen penelitian menggunakan *Work-Life Balance Scale* yang diadaptasi oleh Gunawan dkk. (2019) dan terdiri atas 17 item. Data dianalisis menggunakan uji Mann–Whitney U karena data tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa, pada taraf signifikansi 0,05 tanpa koreksi pengujian berganda, terdapat perbedaan yang signifikan pada dimensi WIPL (U = 17.425; p = 0,021), dengan skor rata-rata perempuan (M = 15,0) lebih tinggi daripada laki-laki (M = 13,8). Ukuran efek menunjukkan perbedaan yang relatif kecil. Sementara itu, perbedaan pada dimensi PLIW (p = 0,198), WEPL (p = 0,578), dan PLEW (p = 0,434) tidak signifikan secara statistik. Secara deskriptif, perempuan memiliki skor rata-rata lebih tinggi pada keempat dimensi, tetapi perbedaan yang signifikan secara statistik hanya ditemukan pada WIPL berdasarkan kriteria pengujian tersebut. Temuan ini menunjukkan pentingnya memahami pengalaman *work-life balance* berdasarkan dimensi yang diukur serta mempertimbangkan pengelolaan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam lingkungan kerja.

Kata Kunci: *work-life balance,* gender, Generasi Z, karyawan, Jakarta

Abstract

This study aims to examine gender differences in *work-life balance* among Generation Z employees working in Jakarta using the four dimensions proposed by Fisher et al. (2009): *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), and *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). This study employed a quantitative comparative approach involving 407 Generation Z employees aged 18–29 years, comprising 169 men and 238 women. Participants were recruited using purposive sampling. The instrument was the 17-item *Work-Life Balance Scale* adapted by Gunawan et al. (2019). Data were analyzed using the Mann–Whitney U test because the normality assumption was not met. At the 0.05 significance level without a multiple-testing correction, the results indicated a statistically significant difference in WIPL (U = 17,425; p = .021), with women obtaining a higher mean score (M = 15.0) than men (M = 13.8). The effect size indicated a relatively small difference. No statistically significant differences were found in PLIW (p = .198), WEPL (p = .578), or PLEW (p = .434). Descriptively, women had higher mean scores across all four dimensions; however, a statistically significant difference was observed only for WIPL under the stated testing criterion. These findings highlight the importance of examining work-life balance across its distinct dimensions and considering how organizations manage employees' work and personal life demands.

Key Words: work-life balance, gender, Generation Z, employee, Jakarta

A. Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja pada era globalisasi mengalami perubahan signifikan, terutama saat terjadi pandemi COVID-19. Transformasi ini memberikan dampak pada pola kerja di Indonesia yang semula hadir secara fisik di kantor menjadi fleksibel dengan penerapan sistem bekerja di luar kantor (*hybrid working*) ataupun bekerja dari rumah (*work from home*) (Parwitaningsih dkk., 2026). Secara positif, hal ini memberikan fleksibilitas bagi karyawan, namun secara tidak langsung mengintegrasikan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Rachmawati & Santoso, 2021). Kondisi ini menjadi tantangan bagi individu karena terbiasa dengan jam kerja formal sehingga tidak mampu untuk membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Irawanto dkk., 2021).

Dalam hal ini, teknologi memberikan kemudahan dengan adanya *platform* komunikasi, seperti Whatsapp, Email, dan lain sebagainya. Di satu sisi, teknologi akan membuat individu terjebak dengan budaya *always on* dan memiliki keterikatan untuk selalu terhubung tanpa melihat waktu dan situasi. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas tidak selalu menjamin tercapainya *work-life balance* (Sabilla & Wartini, 2025). *Work-life balance* yang baik menciptakan persepsi kesejahteraan dan pentingnya kesehatan mental bagi karyawan yang dapat mendorong karyawan akan secara sukarela menjalankan pekerjaan serta memiliki kebermaknaan dalam bekerja (Salindri, 2021).

Kondisi tersebut semakin relevan pada Generasi Z menjadi salah satu generasi yang mengalami fase bekerja saat pandemi COVID-19 dan memiliki kedekatan dengan teknologi. Generasi Z merupakan mereka yang lahir antara tahun 1997 sampai 2012 (Badan Pusat Statistik, 2025). Generasi Z sering disebut sebagai *digital native* karena tumbuh di tengah pesatnya teknologi (Jayatissa, 2023). Sejalan dengan hal tersebut, sistem kerja yang diminati oleh Generasi Z saat ini adalah *hybrid, remote,* atau *work from home* karena memberikan fleksibilitas dalam bekerja (Meiriza dkk., 2025). Meskipun Generasi Z menyukai sistem kerja fleksibel, Generasi Z tetap menghadapi tantangan berupa beban kerja yang tinggi serta batas waktu yang kabur (Ambarwulan dkk., 2025).

Kehadiran teknologi memberikan kemudahan dan fleksibilitas bekerja, namun hal ini memberikan tekanan tersendiri bagi Generasi Z (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2026). Berdasarkan hal tersebut, terdapat 41% karyawan mengalami kesulitan memisahkan waktu pekerjaan dan kehidupan pribadi dan 44% karyawan sering memeriksa pekerjaan di luar jam kerja (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2026). Kondisi yang terjadi pada Generasi Z adalah terjebak dalam *always on culture* dan selalu terhubung secara digital terhadap pekerjaannya (Sabilla & Wartini, 2025). Dalam kondisi tersebut, Generasi Z cenderung merespons dengan pola kerja intens, jam kerja panjang, atau pekerjaan ganda sebagai

strategi adaptif untuk mencapai stabilitas ekonomi, yang berpotensi mengorbankan waktu istirahat, kehidupan sosial, serta keseimbangan antara peran kerja dan kehidupan pribadi (Reza, 2025). Hal ini membuat Generasi Z baik laki-laki maupun perempuan rentan mengalami *burnout* yang berdampak pada kesehatan mental, kesejahteraan, dan produktivitas individu (Reza, 2025).

Penelitian ini berfokus pada karyawan Generasi Z di Jakarta. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2026), jumlah penduduk bekerja di Jakarta mencapai 5,20 juta orang dan sebanyak 3,22 juta orang atau 63,87% yang bekerja pada kegiatan formal. Konteks Jakarta juga menunjukkan bahwa kelompok usia muda merupakan bagian yang cukup besar dari populasi. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (2023) menunjukkan bahwa, terdapat sekitar 1,17 juta penduduk berusia 15-29 tahun yang bekerja di Jakarta atau sebesar 23,05%. Keterlibatan kelompok laki-laki dan perempuan dalam dunia kerja juga menunjukkan kondisi yang berbeda. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (2023) menunjukkan bahwa proporsi pekerja muda perempuan mencapai persentase sebesar 26,6%, sedangkan kelompok laki-laki sebesar 20,67%. Sebagian besar pekerja berusia 15-29 tahun bekerja sebagai karyawan atau pegawai di Jakarta (Badan Pusat Statistik, 2023). Data tersebut memberikan gambaran mengenai keterlibatan pekerja muda dalam dunia kerja di Jakarta. Perbedaan proporsi pekerja laki-laki dan perempuan juga menunjukkan pentingnya mengkaji pengalaman kedua kelompok dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun, data demografis tersebut belum secara langsung menunjukkan adanya perbedaan *work-life balance* berdasarkan gender.

Selain itu, gender perlu diperhatikan karena laki-laki dan perempuan dapat menghadapi ekspektasi sosial dan pembagian tanggung jawab yang berbeda. Perempuan masih dapat menghadapi tuntutan peran domestik yang lebih besar (Rojak, 2025). Sementara itu, laki-laki dapat menghadapi ekspektasi untuk mengutamakan pekerjaan dan memenuhi peran pencari nafkah (Rojak, 2025). Walaupun Generasi Z cenderung memiliki pandangan yang lebih setara mengenai peran gender, penerapannya dalam kehidupan sehari-hari belum tentu sepenuhnya seimbang (Wiranti dkk., 2025). Kehadiran teknologi turut merubah cara pandang ini, yang berfokus untuk mencapai karier, tanpa mengorbankan kehidupan keluarga. Mereka merasa bahwa peran domestik dan profesional dapat dijalankan secara bersama (Oktaviana & Ridwan, 2025). Berdasarkan kondisi tersebut, secara ideal perubahan ini menunjukkan bahwa pembagian peran laki-laki dan perempuan lebih fleksibel. Laki-laki diharapkan lebih terbuka untuk berkontribusi dalam peran domestik, perempuan berambisi untuk mencapai karier tanpa beban peran ganda yang berlebihan (Nurbaiah dkk., 2025). Dengan demikian, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat tercapai oleh laki-laki maupun perempuan.

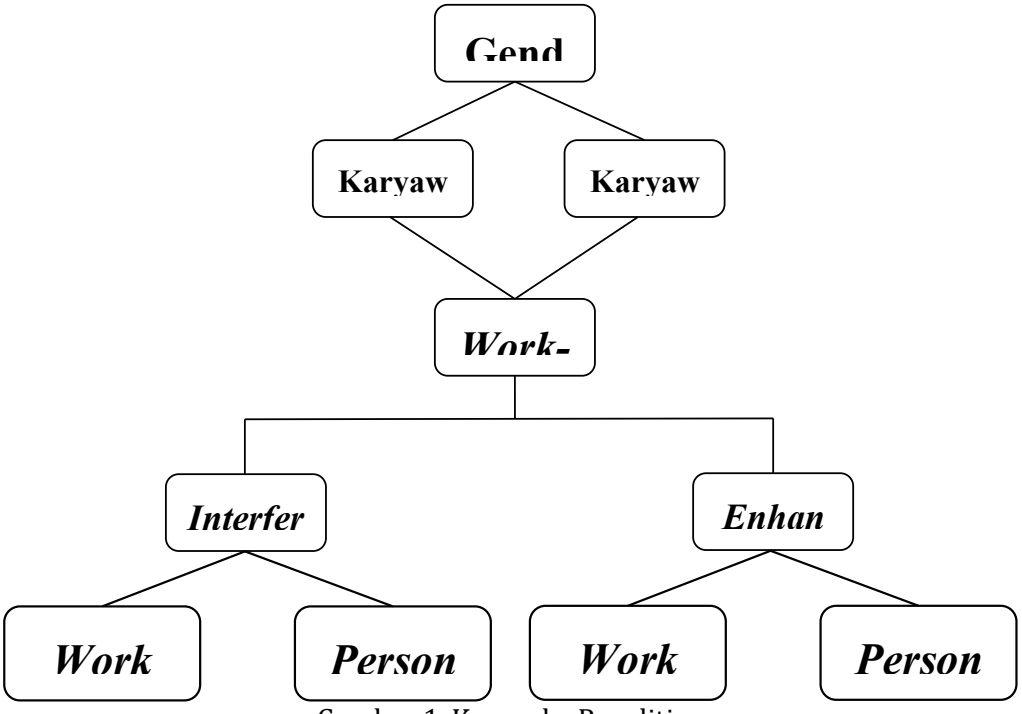
Perbedaan pengalaman tersebut juga terlihat dalam studi pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap satu karyawan Generasi Z perempuan dan satu karyawan Generasi Z laki-laki yang bekerja di Jakarta. Hasil wawancara menunjukkan adanya variasi pengalaman terkait keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan hasil wawancara, partisipan laki-laki cenderung mengutamakan pekerjaan karena tuntutan kerja dan frekuensi lembur yang tinggi. Sedangkan, partisipan perempuan menunjukkan pengalaman yang berbeda, yaitu tetap menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja, namun juga berupaya menyesuaikan kebutuhan pribadi dan keluarga. Temuan awal menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pengalaman *work-life balance* antar individu. Variasi tersebut mengindikasikan bahwa gender berpotensi menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan *work-life balance* yang perlu diteliti lebih lanjut.

Dalam penelitian ini, *work-life balance* dipahami melalui kerangka Fisher (2001) menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan kondisi ketika individu mampu menjalani peran kehidupan pribadi dan pekerjaan tanpa mengorbankan salah satunya. Fisher dkk. (2009) tersebut mencakup empat dimensi, yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Keempat dimensi tersebut memungkinkan *work-life balance* dikaji secara lebih terperinci, baik ketika pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan, maupun ketika pengalaman pada salah satu ranah memberikan manfaat bagi ranah lainnya. Dengan demikian, perbandingan berdasarkan masing-masing dimensi dapat memberikan pemahaman yang lebih spesifik mengenai dimensi *work-life balance* yang mungkin berbeda antara karyawan laki-laki dan perempuan.

Penelitian Satwika & Suhariadi (2023) yang dilakukan pada 50 karyawan generasi Z berusia 21-28 tahun membuktikan bahwa *work-life balance* generasi Z masih belum seimbang. Namun, hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Generasi Z termasuk dalam kategori sedang. Temuan lainnya adalah *work interference* memengaruhi karyawan Generasi Z, tanpa melihat gender dan status pernikahannya. Penelitian Mahardika dkk. (2022) yang melibatkan

413 karyawan di seluruh Indonesia membuktikan bahwa gender, tempat tinggal, jam kerja, aktivitas pribadi, pendapatan memberikan variasi tingkat *work-life balance* yang rendah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa mayoritas partisipan memiliki *work-life balance* pada kategori sedang. Temuan tersebut memberikan gambaran mengenai kondisi *work-life balance* pada kelompok karyawan Generasi Z, tetapi belum dengan sendirinya menjelaskan perbedaan pada setiap dimensi *work-life balance* berdasarkan gender. Sementara itu, penelitian Marlia & Yulandari (2026) pada anggota Satreskrim Polresta Banda Aceh melaporkan bahwa beberapa karakteristik demografis, termasuk gender, tidak menunjukkan perbedaan tingkat *work-life balance*. Pada konteks pekerjaan yang berbeda, Nafiah & Ardyanto (2025) melaporkan adanya perbedaan gambaran WLB berdasarkan gender pada perawat instalasi gawat darurat. Penelitian Mellita dkk. (2024) yang melibatkan 147 pekerja harian pada sektor perhotelan saat pandemi COVID-19 di kota Palembang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pengalaman *work-life balance* terhadap indikator *time balance* antara pekerja harian laki-laki dan perempuan. Temuan ini memperlihatkan bahwa perbedaan gender dapat muncul pada aspek tertentu dari *work-life balance*, meskipun konteks pekerjaan dan dimensi yang digunakan dalam penelitian tersebut berbeda dari penelitian ini.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work-life balance* telah dikaji pada berbagai kelompok pekerja, tetapi temuan mengenai perbedaan berdasarkan gender masih beragam. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa faktor demografis, seperti gender berkaitan dengan *work-life balance.* Namun, hasil temuan terkait *work-life balance* berdasarkan gender masih menunjukkan temuan yang beragam. Selain temuan yang belum konsisten, kajian *work-life balance* telah banyak dilakukan, namun sebagian besar berfokus pada gambaran tingkat *work-life balance* dan gender sebagai faktor yang memengaruhinya pada kelompok pekerja tertentu. Di sisi lain, penelitian yang secara khusus membandingkan empat dimensi *work-life balance* Fisher dkk. (2009) berdasarkan gender pada karyawan Generasi Z di Jakarta masih relatif terbatas. Keempat dimensi tersebut penting karena perbedaan gender pada satu arah gangguan belum tentu ditemukan pada arah sebaliknya atau pada hubungan yang bersifat positif. Jakarta juga dipilih karena kota pusat perekonomian dan lingkungan kerja dan memiliki jumlah pekerja muda dan karyawan yang cukup besar. Kondisi tersebut memungkinkan adanya pengalaman *work-life balance* yang berbeda dibanding temuan pada kelompok pekerja lainnya. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis perbedaan *work-life balance* yang diukur melalui empat dimensi Fisher dkk. (2009) antara karyawan Generasi Z laki-laki dan perempuan yang bekerja di Jakarta. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran perbedaan *work-life balance* berdasarkan gender pada karyawan Generasi Z di Jakarta yang bermanfaat secara teoritis maupun praktis, khususnya sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

H1: Terdapat perbedaan *Work Interference with Personal Life* (WIPL) antara karyawan Generasi Z laki-laki dan perempuan di Jakarta.

H2: Terdapat perbedaan *Personal Life Interference with Work* (PLIW) antara karyawan Generasi Z laki-laki dan perempuan di Jakarta.

H3: Terdapat perbedaan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) antara karyawan Generasi Z laki-laki dan perempuan di Jakarta.

H4: Terdapat perbedaan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) antara karyawan Generasi Z laki-laki dan perempuan di Jakarta.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif komparatif. Penelitian komparatif bertujuan untuk membandingkan dua perlakuan atau lebih pada variabel yang diteliti (Ramadhan dkk., 2024). Penelitian ini menggunakan kuantitatif komparatif karena berfokus pada perbandingan karakteristik antar kelompok (Ansori, 2020). Dalam penelitian ini, perbandingan diarahkan pada variabel tunggal, yaitu *work-life balance* pada karyawan Generasi Z laki-laki dan perempuan di Jakarta.

Populasi penelitian ini mencakup karyawan Generasi Z yang bekerja di Jakarta. Peneliti memperhitungkan sampel menggunakan *Raosoft Sample Size Calculator* yang bekerja menggunakan rumus Cochran untuk penentuan ukuran sampel pada populasi yang tidak diketahui sehingga minimal partisipan yang diperlukan sebanyak 385 partisipan untuk menggambarkan karyawan Generasi Z di Jakarta. Penelitian ini melibatkan sebanyak 407 partisipan, yang terdiri dari 169 laki-laki dan 238 perempuan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling,* yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang relevan dengan kebutuhan penelitian (Sugiyono, 2025).

Partisipan dipilih berdasarkan kriteria inklusi yang telah ditetapkan dalam penelitian, yaitu (1) merupakan Generasi Z kelahiran 1997-2008; (2) berusia 18-29 tahun; (3) karyawan aktif; (4) bekerja di Jakarta. Sementara itu, kriteria eksklusi pada penelitian ini yaitu: (1) tidak memenuhi kriteria inklusi; (2) tidak menyetujui *informed consent*; (3) kuesioner tidak lengkap; (4) data duplikat. Partisipan yang memenuhi salah satu dari kriteria eksklusi tersebut akan tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Karakteristik demografis partisipan meliputi gender, usia, lokasi bekerja, sistem kerja, status pekerjaan, lama bekerja, jabatan, status pernikahan, dan bidang pekerjaan. Karakteristik tersebut digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil partisipan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner daring melalui Google Forms. Kuesioner disebarkan kepada partisipan yang memenuhi kriteria penelitian melalui Whatsapp, Instagram, Line, Telegram, X, Threads, Tiktok, dan LinkedIn, serta menghampiri partisipan secara langsung di lingkungan sekitar peneliti untuk mengisi kuesioner penelitian secara daring. Partisipan diminta untuk mengisi kuesioner secara mandiri berdasarkan pengalaman mereka dalam menjalankan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Data yang terkumpul kemudian diperiksa dan disiapkan untuk proses analisis sesuai dengan kriteria penelitian.

Variabel *work-life balance* akan diukur menggunakan *Work-Life Balance Scale* yang diadaptasi ke dalam budaya Indonesia oleh Gunawan dkk. (2019) dengan jumlah sebanyak 17 *item.* Pengukuran mencakup empat dimensi, yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL) terdiri dari 5 *item, Personal Life Interference with Work* (PLIW) terdiri dari 6 *item, Personal Life Enhancement of Work* (PLEW) terdiri dari 3 *item,* dan *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) terdiri dari 3 *item.* Keempat dimensi tersebut menggambarkan interferensi pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, interferensi kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, serta pengaruh positif pekerjaan dan kehidupan pribadi terhadap satu sama lain. Skala yang digunakan adalah skala likert dengan 5 pilihan jawaban, yaitu (1) Tidak Pernah, (2) Jarang, (3) Kadang-kadang, (4) Sering, dan (5) Sangat Sering. Cara *skoring* yang digunakan adalah dengan menjumlahkan seluruh skor pada setiap dimensi, yaitu WIPL, PLIW, WEPL, dan PLEW.

Penelitian ini juga melakukan uji validitas konstruk menggunakan *item rest correlation* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* pada alat ukur *Work-life Balance* yang diadaptasi oleh Gunawan dkk. (2019). Data penelitian dianalisis menggunakan *software* Jamovi 2.7.38 *version.* Analisis data dilakukan dalam dua tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik partisipan dan distribusi skor *mean,* median, standar deviasi, IQR, nilai minimum, dan nilai maksimum variabel *work-life balance* pada setiap gender. Sementara itu, analisis inferensial dilakukan

menggunakan teknik uji beda untuk mengetahui perbedaan dimensi WIPL, PLIW, WEPL, dan PLEW antara karyawan Generasi Z laki-laki dan perempuan di Jakarta. Setelah melakukan pembersihan data, data diuji terlebih dahulu berdasarkan asumsi normalitas dan homogenitas untuk memastikan data memenuhi persyaratan analisis parametrik. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov serta visualisasi Q-Q plot dan uji homogenitas dilakukan menggunakan uji Levene's dengan signifikansi $p > 0,05$ (Kurniawan dkk., 2024). Setelah itu, peneliti melakukan uji beda non-parametrik *Mann-Whitney U* karena hasil uji asumsi tidak memenuhi persyaratan analisis parametrik dengan signifikansi $p < 0,05$ (Suryadinata dkk., 2022). Uji ini digunakan untuk mengevaluasi perbedaan distribusi atau peringkat skor antara dua kelompok independen. Ukuran efek juga dilaporkan untuk menggambarkan besarnya perbedaan antarkelompok.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Validitas dan Reliabilitas
   a) Validitas Konstruk

   Validitas konstruk diuji menggunakan *item rest correlation* pada 30 responden dari 407 sampel terpakai. Hal ini sesuai dengan ketentuan ukuran minimal sampel uji validitas yang disarankan, yaitu sebanyak 30 responden (Ghozali, 2021). Seluruh *item* akan diuji dan apabila setiap *item* menunjukkan nilai korelasi $r \geq 0,30$ maka alat ukur tersebut akan dinyatakan valid (Sugiyono, 2025). Hasil uji validitas konstruk menunjukkan bahwa seluruh item pada *Work-life Balance Scale* memiliki koefisien korelasi di atas 0,30, yaitu pada rentang 0.408-0.866. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid karena mengukur konstruk *work-life balance*, sehingga tidak ada item yang dieliminasi. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konstruk

Dimensi	Item	Nilai Koefisien	Keterangan
Work Interference with Personal Life (WIPL)	1	0.575	Valid
	2	0.753	Valid
	3	0.779	Valid
	4	0.833	Valid
	5	0.823	Valid
Personal Life Interference with Work (PLIW)	6	0.866	Valid
	7	0.709	Valid
	8	0.408	Valid
	9	0.802	Valid
	10	0.712	Valid
	11	0.759	Valid
Work Enhancement of	12	0.687	Valid

Personal Life (WEPL)	13	0.629	Valid
	14	0.596	Valid
Personal Life Enhancement with Work (PLEW)	15	0.754	Valid
	16	0.833	Valid
	17	0.683	Valid

b) Reliabilitas

Reliabilitas diuji menggunakan pengukuran *internal consistency* koefisien *Cronbach Alpha* (α) pada 30 responden dari 407 sampel terpakai. Hal ini sesuai dengan ketentuan ukuran minimal sampel uji reliabilitas yang disarankan, yaitu sebanyak 30 responden (Ghozali, 2021). Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas ≥ 0,7 (Forester dkk., 2024). Berdasarkan uji reliabilitas konsistensi internal menunjukkan rentang nilai α antara 0.793-0.899. Dengan demikian, instrumen dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel yang dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Dimensi	***Cronbach* α**	**Keterangan**
Work Interference with Personal Life (WIPL)	0.899	Reliabel
Personal Life Interference with Work (PLIW)	0.887	Reliabel
Work Enhancement of Personal Life (WEPL)	0.793	Reliabel
Personal Life Enhancement of Work (PLEW)	0.871	Reliabel

2. Hasil Penelitian

a) Karakteristik Partisipan

Partisipan penelitian dikelompokan berdasarkan karakteristik demografis yang relevan dengan tujuan penelitian. Karakteristik utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah gender, yaitu laki-laki dan perempuan. Berdasarkan hasil pengumpulan dan pembersihan data, penelitian ini melibatkan 407 partisipan yang merupakan karyawan Generasi Z yang bekerja di Jakarta yang telah memenuhi kriteria partisipan penelitian dan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Partisipan Berdasarkan Gender

Jenis Kelamin	**Frekuensi**	**Persentase**
Laki-laki	169	41,5%
Perempuan	238	58,5%
Total	407	100%

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa jumlah partisipan perempuan lebih banyak dibandingkan dengan partisipan laki-laki. Partisipan perempuan berjumlah 238 orang (58,5%), sedangkan partisipan laki-laki berjumlah 169 orang (41,5%). Dengan demikian, kelompok perempuan memiliki proporsi yang lebih besar dalam keseluruh sampel penelitian dengan selisih 69 partisipan dibandingkan kelompok laki-laki. Meskipun terdapat perbedaan jumlah partisipan pada kedua kelompok, kedua kelompok tetap layak diikutsertakan dalam analisis komparatif perbedaan *work-life balance* berdasarkan gender pada karyawan Generasi Z di Jakarta, tetapi teknik *purposive sampling* membatasi generalisasi hasil ke populasi yang lebih luas.

b) Analisis Deskriptif

Tabel 4. Data Statistik Deskriptif Berdasarkan Gender

Keterangan	Jenis Kelamin	WIPL	PLIW	WEPL	PLEW
M	Laki-laki	13,8	12,7	9,26	11,6
	Perempuan	15,0	13,6	9,37	11,8
Md	Laki-laki	14,0	12,0	9,00	12,0
	Perempuan	15,0	13,0	9,00	12,0
SD	Laki-laki	4,52	3,88	2,77	2,42
	Perempuan	4,96	4,83	2,92	2,30
IQR	Laki-laki	7,00	5,00	5,00	3,00
	Perempuan	8,00	7,00	4,00	4,00
Min	Laki-laki	5,00	5,00	3,00	6,00
	Perempuan	6,00	5,00	3,00	4,00
Max	Laki-laki	25,0	22,0	15,0	15,0
	Perempuan	25,0	24,0	15,0	15,0

Berdasarkan Tabel 4, terdapat variasi skor *work-life balance* pada partisipan laki-laki dan perempuan di setiap dimensinya. Pada dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL), partisipan perempuan memiliki nilai *mean* (*M* = 15,0) dan median (*Md* = 15,0) yang lebih tinggi dibandingkan partisipan laki-laki (*M* = 13,8; *Md* = 14,0). Hal ini menunjukkan bahwa secara deskriptif, skor WIPL pada partisipan perempuan cenderung lebih tinggi. Pada dimensi *Personal Life Interference with Work* (PLIW), partisipan perempuan juga memiliki *mean* dan median yang lebih tinggi (M = 13,6; Md = 13,0) dibandingkan partisipan laki-laki (*M* = 12,7; *Md* = 12,0). Pada dimensi *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), *mean* partisipan perempuan (M = 9,37) sedikit lebih tinggi daripada partisipan laki-laki (*M* = 9,26), sedangkan median kedua kelompok sama, yaitu 9,00. Sementara itu, pada dimensi *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), partisipan perempuan memiliki *mean* (*M* = 11,8) dan median (*Md* = 12,0) yang sedikit lebih tinggi dibandingkan partisipan laki-laki (*M* = 11,6; *Md* = 12,0). Ditinjau dari variasi skor, nilai standar deviasi dan rentang interkuartil (*interquartile range*) menunjukkan adanya perbedaan sebaran skor antara kedua kelompok pada masing-masing dimensi. Secara umum, nilai minimum dan maksimum memperlihatkan rentang skor yang bervariasi pada partisipan laki-laki maupun perempuan. Namun, perbedaan nilai *mean* dan median tersebut hanya menggambarkan kecenderungan deskriptif dan belum dapat digunakan untuk menyimpulkan adanya perbedaan yang signifikan secara statistik. Oleh karena itu, diperlukan hasil uji beda untuk menentukan apakah perbedaan skor antara partisipan laki-laki dan perempuan signifikan secara statistik.

c) Uji Homogenitas

Tabel 5. Hasil Uji Homogenitas

Dimensi	*Levene's*	*p*	Keterangan
WIPL	2.813	.094	Homogen
PLIW	11.875	< .001	Tidak homogen
WEPL	0.360	.549	Homogen
PLEW	0.606	.437	Homogen

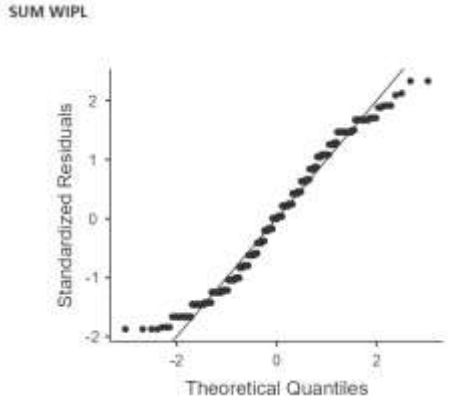
Berdasarkan Tabel 5, diperoleh bahwa hasil uji homogenitas dimensi WIPL sebesar *p* = .094, dimensi PLIW sebesar *p* = < .001, dimensi WEPL sebesar *p* = .549, dan dimensi PLEW sebesar *p* = .437. Dengan demikian, dimensi WIPL, WEPL, dan PLEW dapat dinyatakan memiliki varians yang homogen karena nilai p > 0,05. Sedangkan, dimensi PLIW dinyatakan tidak memiliki varians homogen antara kelompok laki-laki dan perempuan karena nilai p < 0,05.

d) Uji Normalitas

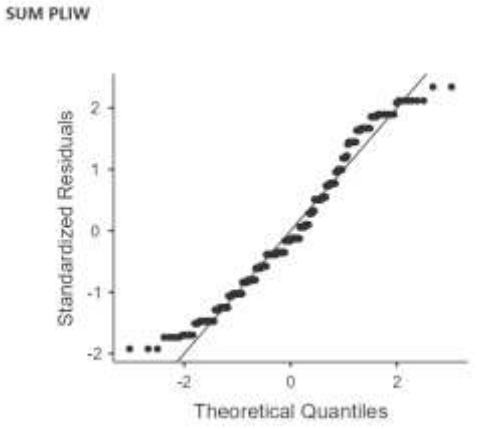
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Dimensi	Kolmogorov Smirnov	*p*	Keterangan
WIPL	0.0724	.028	Tidak normal
PLIW	0.1179	< .001	Tidak normal
WEPL	0.1011	< .001	Tidak normal
PLEW	0.1641	< .001	Tidak normal

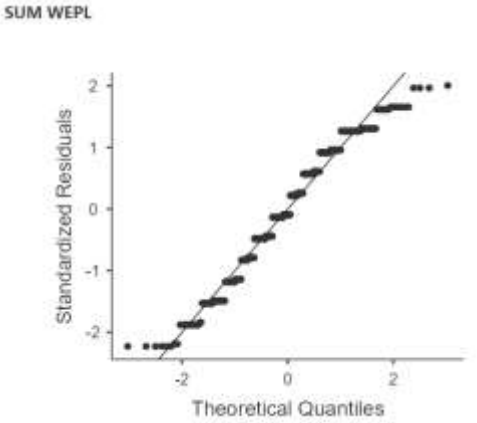
Berdasarkan Tabel 6, diperoleh bahwa hasil uji normalitas dimensi WIPL memiliki nilai signifikansi sebesar *p* = .028, dimensi PLIW sebesar p < .001, dimensi WEPL sebesar p < .001, dan dimensi PLEW sebesar p < .001. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa keempat dimensi tidak memenuhi uji asumsi normalitas. Selain itu, penelitian ini juga melalui pemeriksaan visual menggunakan Q-Q plot untuk memastikan asumsi normalitas dengan pertimbangan jumlah sampel yang besar. Hasil Q-Q plot menunjukkan bahwa terdapat penyimpangan pada ekor dan ujung distribusi garis diagonal di seluruh dimensi *work-life balance* pada kelompok laki-laki maupun perempuan yang dapat dilihat pada Gambar 2-5.



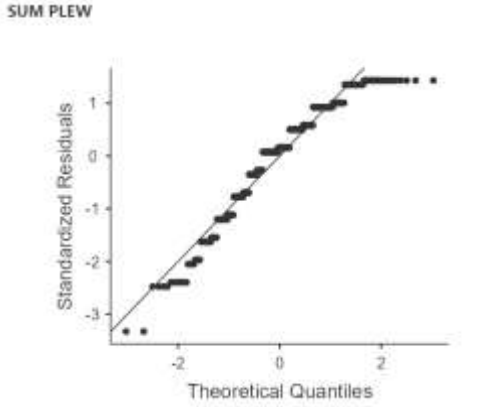
Gambar 2. Q-Q Plot Dimensi WIPL



Gambar 3. Q-Q Plot Dimensi PLIW



Gambar 4. Q-Q Plot Dimensi WEPL



Gambar 5. Q-Q Plot Dimensi PLEW

Keempat dimensi tersebut dapat disimpulkan tidak berdistribusi normal karena nilai p < 0,05 dan menunjukkan adanya penyimpangan pada Q-Q plot. Oleh karena itu, analisis selanjutnya menggunakan uji statistik non parametrik *Mann-Whitney U.*

e) Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji *Mann-Whitney U*

Dimensi	***Mann-Whitney U***	***p***	***Effect Size***	**Keterangan**
WIPL	17425	.021	0.1336	Signifikan
PLIW	18610	.198	0.0746	Tidak signifikan
WEPL	19463	.578	0.0322	Tidak signifikan
PLEW	19205	.434	0.0451	Tidak signifikan

Berdasarkan Tabel 7, hasil analisis *Mann-Whitney U* menunjukkan bahwa dari keempat

dimensi *work-life balance*, hanya dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL) yang menunjukkan perbedaan signifikan antara karyawan Generasi Z laki-laki dan perempuan di Jakarta (U = 17425, p = .021), dengan *effect size* sebesar 0.1336 yang menunjukkan efek relatif kecil. Dengan demikian, H1 didukung oleh hasil pengujian statistik. Sementara itu, tidak ditemukan perbedaan yang signifikan pada dimensi *Personal Life Interference with Work* (PLIW; U = 18610, p = .198; *effect size* = 0.0746), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL; U = 19463, p = .578; *effect size* = 0.0322), dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW; U = 19205, p = .434; *effect size* = 0.0451). Oleh karena itu, H2, H3, dan H4 tidak didukung oleh hasil pengujian statistik. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa perbedaan berdasarkan jenis kelamin hanya ditemukan pada dimensi WIPL, sedangkan ketiga dimensi lainnya tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan secara statistik. Nilai ukuran efek pada keempat dimensi relatif kecil, sehingga hasil penelitian perlu diinterpretasikan dengan mempertimbangkan signifikansi statistik sekaligus besarnya perbedaan antarkelompok.

3. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan empat dimensi *work-life balance* Fisher dkk. (2009) berdasarkan gender pada karyawan Generasi Z di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan signifikan berdasarkan gender pada karyawan Generasi Z di Jakarta pada dimensi *Work Interference with Personal Life,* sedangkan untuk dimensi *Personal Life Interference with Work, Work Enhancement of Personal Life,* dan *Personal Life Enhancement of Work* tidak menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan. Perbedaan signifikan pada dimensi WIPL dapat dikaitkan dengan ekspektasi peran sosial terhadap gender, fleksibilitas kerja, serta karakteristik partisipan yang semakin berkembang pada era digital.

Pada dimensi WIPL menunjukkan perbedaan yang signifikan antara karyawan Generasi Z laki-laki dan perempuan di Jakarta (U = 17425, p = .021). Secara deskriptif, karyawan perempuan memiliki skor rata-rata sebesar 15,0, sedangkan karyawan laki-laki sebesar 13,8. Temuan ini menunjukkan bahwa partisipan perempuan memiliki rata-rata skor interferensi pekerjaan terhadap kehidupan pribadi yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Adapun *effect size* sebesar 0,1336 yang menunjukkan bahwa besarnya perbedaan relatif kecil. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mengindikasikan adanya perbedaan yang signifikan secara statistik, meskipun besaran efeknya terbatas.

Perbedaan pada dimensi WIPL dapat dikaitkan dengan ekspektasi peran gender dalam masyarakat. Saat ini, Generasi Z memiliki harapan mengenai kesetaraan gender dalam kesempatan berkarir dan pembagian tanggung jawab peran yang lebih setara, namun hal tersebut belum sepenuhnya berjalan secara optimal (Wiranti dkk., 2025). Dalam konteks sosial, perempuan masih dihadapkan pada ekspektasi untuk terlibat lebih besar dalam pekerjaan rumah tangga. Apabila tuntutan tersebut berlangsung secara bersamaan dengan kewajiban profesional di pekerjaan, perempuan akan berpotensi menghadapi kesulitan dalam membagi waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Rojak, 2025). Fisher dkk. (2009) memaknai WIPL pada sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi individu. Gangguan tersebut dapat terjadi ketika tuntutan dan pengalaman dalam pekerjaan, seperti stres atau beban kerja yang berdampak pada kemampuan individu dalam menjalankan aktivitas pribadinya. Dalam konteks ini, ekspektasi untuk memenuhi tanggung jawab profesional sekaligus domestik dapat memperbesar potensi tumpang tindih tuntutan peran (Rojak, 2025). Ketika pekerjaan menyita waktu dan energi yang seharusnya dapat digunakan untuk kehidupan pribadi, individu berpotensi mengalami interferensi pekerjaan terhadap kehidupan pribadi yang lebih besar.

Selain ekspektasi peran gender, *always on culture* juga relevan untuk memahami hasil penelitian ini. Budaya kerja tersebut merujuk pada situasi ketika karyawan diharapkan untuk tersedia merespons komunikasi atau menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja formal. Shalahuddin & Daud (2026) menyatakan bahwa pekerja Generasi Z menyukai fleksibilitas, seperti membalas pesan dari rumah bahkan menyelesaikan pekerjaan di luar jam kerja, namun jika perilaku tersebut dilakukan secara berulang dapat menimbulkan beban dan tekanan psikologis karena mengharuskan untuk selalu *online* atau terhubung dengan perangkat digital. Kondisi tersebut dapat mengaburkan batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan sehingga waktu dan energi yang tersedia untuk kehidupan pribadi semakin terbatas. Fleksibilitas kerja yang diberikan organisasi juga tidak selalu mengurangi interferensi pekerjaan apabila tidak disertai batas waktu kerja yang jelas dan pembagian tanggung jawab yang adil. Apabila fleksibilitas tersebut tidak dikelola dengan baik maka dapat memperburuk

kondisi pekerja perempuan karena ketersediaan untuk melakukan dua peran secara bersamaan (Rojak, 2025). Oleh karena itu, ekspektasi peran gender dan budaya kerja *always-on* dapat dipertimbangkan sebagai perspektif untuk mendiskusikan temuan WIPL. Namun, keduanya tidak dapat dinyatakan sebagai penyebab langsung perbedaan yang ditemukan karena penelitian ini berfokus pada perbandingan skor *work-life balance* berdasarkan gender.

Pada dimensi PLIW menunjukkan tidak terdapat perbedaan signifikan antara karyawan Generasi Z laki-laki dan perempuan di Jakarta (U = 18610, p = .198). Perbedaan WIPL berfokus pada gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, sedangkan PLIW menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi mengganggu kehidupan pekerjaan individu (Fisher dkk., 2009). Tidak ditemukannya perbedaan signifikan pada dimensi ini menunjukkan bahwa penelitian belum memperoleh bukti yang memadai mengenai perbedaan PLIW antara kedua kelompok. Hasil tersebut tidak berarti bahwa pengalaman laki-laki dan perempuan sepenuhnya sama, tetapi bahwa perbedaan yang teramati belum cukup kuat secara statistik dalam sampel penelitian ini. Salah satu kemungkinan yang dapat dipertimbangkan adalah karakteristik partisipan, yang mayoritas belum menikah. Status pernikahan dapat berkaitan dengan jenis dan intensitas tanggung jawab keluarga yang dimiliki individu. Namun, status belum menikah tidak berarti seseorang tidak memiliki tanggung jawab domestik atau pribadi karena penelitian ini tidak menguji tanggung jawab domestik sebagai variabel tersendiri, karakteristik tersebut belum dapat dipastikan sebagai penjelasan atas hasil PLIW. Temuan ini mendukung penelitian Satwika & Suhariadi (2023), yang memberikan gambaran bahwa gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pada karyawan Generasi Z relatif serupa berdasarkan gender. Penelitian Marlia & Yulandari (2026) juga membuktikan bahwa tidak ada perbedaan *work-life balance* berdasarkan gender pada anggota Satreskrim Polresta Banda Aceh. Meskipun demikian, hasil kedua penelitian tersebut perlu dibandingkan secara hati-hati karena populasi, konteks pekerjaan, dan cakupan pengukuran tidak sepenuhnya sama dengan penelitian ini. Dengan demikian, hasil PLIW menunjukkan bahwa perbedaan yang ditemukan pada WIPL tidak secara otomatis berlaku pada arah hubungan yang sebaliknya. Hal ini memperkuat pentingnya membedakan arah gangguan dalam mengkaji *work-life balance* berdasarkan gender.

Pada dimensi WEPL dan PLEW tidak ditemukan perbedaan yang signifikan antara karyawan Generasi Z laki-laki dan perempuan (WEPL; U = 19463, p = .578; PLEW; U = 19205, p = .434). Dalam konteks penelitian ini, karakteristik responden yang mayoritas belum menikah dapat menjadi pertimbangan dalam memahami hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini selaras dengan pandangan Generasi Z yang tidak hanya memandang pekerjaan sebagai sarana penghasilan, tetapi juga sebagai sarana aktualisasi diri dan pengembangan diri (Zannethi dkk., 2026), serta tetap menjadikan kesehatan mental sebagai prioritas (Sinurat dkk., 2025). Dengan kata lain, mereka tidak memandang kerja dan hidup sebagai dua hal yang selalu bertentangan, melainkan dapat saling memperkuat. Selain itu, Generasi Z yang baru memasuki dunia kerja, masih berusaha membangun identitas profesionalnya, sehingga pekerjaan belum sepenuhnya menjadi sumber energi positif. Manfaat tersebut berpotensi dirasakan oleh karyawan laki-laki maupun perempuan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum menunjukkan perbedaan yang signifikan berdasarkan gender dalam aspek manfaat pekerjaan bagi kehidupan pribadi (WEPL) maupun manfaat kehidupan pribadi bagi pekerjaan (PLEW). Meskipun demikian, karakteristik responden tersebut merupakan konteks interpretasi dan tidak dapat dinyatakan sebagai penyebab hasil penelitian.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya organisasi untuk meningkatkan pemahaman pemimpin mengenai *work-life balance* melalui pelatihan serta menetapkan kebijakan kerja yang jelas, termasuk pengelolaan beban kerja secara proporsional, batasan komunikasi di luar jam kerja, dan fleksibilitas kerja sesuai kebutuhan. Mengingat adanya perbedaan pada dimensi WIPL, pemimpin perlu memahami batasan peran setiap karyawan dan mendorong pembagian tanggung jawab yang adil tanpa berlandaskan asumsi gender, sehingga tuntutan pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi secara berlebihan.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan *work-life balance* berdasarkan gender pada karyawan Generasi Z di Jakarta ditemukan pada dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL), dengan skor perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki dan besaran efek yang relatif kecil. Sementara itu, tidak ditemukan perbedaan yang signifikan pada dimensi *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Temuan ini menunjukkan bahwa perbedaan berdasarkan

gender tidak ditemukan pada seluruh dimensi *work-life balance*, sehingga interpretasi perlu mempertimbangkan karakteristik masing-masing dimensi. Perbedaan pada WIPL dapat dikaitkan dengan konteks ekspektasi peran gender dan budaya kerja *always-on*, meskipun kedua faktor tersebut tidak diukur secara langsung dalam penelitian ini. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk meningkatkan pemahaman pemimpin mengenai *work-life balance*, menetapkan batasan kerja yang jelas, mengelola beban kerja secara proporsional, serta menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi pada seluruh karyawan tanpa didasarkan pada asumsi gender. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan responden dengan karakteristik yang lebih beragam dan proporsi yang setara serta mempertimbangkan faktor-faktor lain yang relevan, seperti beban kerja, fleksibilitas kerja, beban domestik, serta tanggung jawab di luar pekerjaan. Dengan demikian, pemahaman mengenai dinamika *work-life balance* berdasarkan gender dapat dikembangkan secara lebih mendalam.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya melibatkan karyawan Generasi Z di Jakarta menggunakan teknik *purposive sampling* sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati. Kedua, proporsi partisipan perempuan (58,5%) lebih besar daripada laki-laki (41,5%). Ketiga, pendekatan kuantitatif komparatif dan penggunaan kuesioner belum dapat menjelaskan secara mendalam faktor-faktor yang melatarbelakangi perbedaan pada dimensi WIPL. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan partisipan yang lebih beragam dengan proporsi gender yang seimbang melalui *quota sampling*, serta mempertimbangkan faktor seperti beban kerja, fleksibilitas kerja, dan tanggung jawab pribadi. Metode wawancara atau campuran juga dapat digunakan untuk memahami pengalaman karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih mendalam.

E. Referensi

Ansori, M. (2020). Metode penelitian kuantitatif edisi 2. Airlangga University Press. https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Kuantitatif_Edisi_2/rKbJDwAAQBAJ?hl=en&gbpv=0

Ambarwulan, G., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). ANALISIS WORK-LIFE BALANCE KARYAWAN GENERASI Z DI PERUSAHAAN XYZ. Jurnal Ilmiah Penelitian Mahasiswa, 3(3), 188–196. https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jipm.v3i3.904

Badan Pusat Statistik. (2024). Profil Pekerja Provinsi DKI Jakarta 2023 (Vol. 5). BPS Provinsi DKI Jakarta.

Badan Pusat Statistik. (2025). Memahami Generasi Z: Tantangan, Perilaku, dan Peluang. https://gorontalokab.bps.go.id/id/news/2025/02/05/30/memahami-generasi-z--tantangan--perilaku--dan-peluang.html

Badan Pusat Statistik. (2026). Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi DKI Jakarta Februari 2026.

Fisher, G. G. (2001). WORK/PERSONAL LIFE BALANCE: A CONSTRUCT DEVELOPMENT STUDY. https://etd.ohiolink.edu/acprod/odb_etd/ws/send_file/send?accession=bgsu1669038943675869&disposition=inline

Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. Journal of Occupational Health Psychology, 14(4), 441–456. https://doi.org/10.1037/a0016737

Forester, B. J., Khater, A. I. A., Afgani, M. W., & Isnaini, M. (2024). Penelitian Kuantitatif: Uji Reliabilitas. EDU SOCIETY: JURNAL PENDIDIKAN, ILMU SOSIAL DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT, 4(3), 1812–1820. https://doi.org/10.56832/edu.v4i3.577

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). RELIABILITAS DAN VALIDITAS KONSTRUK WORK LIFE BALANCE DI INDONESIA. JPPP - Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi, 8(2), 88–94. https://doi.org/10.21009/JPPP.082.05

Irawanto, D., Novianti, K., & Roz, K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. Economies, 9(3), 96. https://doi.org/10.3390/economies9030096

Jayatissa, K. A. D. U. (2023). Generation Z – A New Lifeline: A Systematic Literature Review. Sri Lanka Journal of Social Sciences and Humanities, 3(2), 179–186. https://doi.org/10.4038/sljssh.v3i2.110

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2026). WORK-LIFE BALANCE VERSI GEN Z: BUKAN SEKADAR WAKTU, TAPI MAKNA DAN KENDALI. https://majalahsenta.kemnaker.go.id/artikel/work-life-balance-versi-gen-z:-bukan-sekadar-waktu,-tapi-makna-dan-kendali\

Kurniawan, H., Rusmayadi, G., Achjar, K. A. H., Merliza, P., Suprayitno, D., Subiyantoro, A., Kusumastuti, S. Y., Heirunissa, Nengsih, T. A., Hutabarat, I. M., Nurhayati, & Noorzaman, S. (2024). Buku Ajar Statistika Dasar. Sonpedia Publishing Indonesia. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=FXD7EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=Kurniawan,+H.,+Rusmayadi,+G.,++Achjar,+K.+A.+H.,+Merliza,+P.,+Suprayitno,+D.,+Subiyantoro,++A.,+Kusumastuti,+++S.+++Y.,+++Heirunissa,+++Nengsih,+++T.+++A.,+++Hutabarat,+++I.+++M.,++Nurhayati,+++%26+Noorzaman,++S.++(2024).+Buku++ajar++statistika++dasar.++PT.++Sonpedia++Publishing++Indonesia.+https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Statistika_Dasar/FXD7EAAAQBAJ%3Fhl%3Den%26gbpv%3D0+&ots=8LILe8UUFP&sig=pZ-glHHJyJDOnzna4qiRZXiP53I&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Uun Zulfiana. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. Collabryzk Journal for Scientific Studies, 1(1), 1–16. https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8

Marlia, & Yulandari, N. (2026). TINGKAT WORK-LIFE BALANCE PADA POLISI SATRESKRIM POLRESTA BANDA ACEH. Syiah Kuala Psychology Journal, 4(1), 76–91. https://doi.org/https://doi.org/10.24815/skpj.v4i1.957

Meiriza, M. S., Oktavia, S., Ampun, G. A. F. A., Sebayang, D. F., Alfarisi, M. R., Siagian, N. S. P., & Hutapea, N. A. (2025). Analisis Perubahan Model Kerja Generasi Z Pasca Covid-19. IKRAITH-EKONOMIKA, 8(No 1).

Mellita, D., Fitriasuri, F., Elpanso, E., & Noviardy, A. (2024). Work-life Balance Among Daily Worker Amid Covid-19: Differences Between Gender and Sector. MBIA, 23(1), 159–169. https://doi.org/10.33557/mbia.v23i1.3200

Nafiah, M. A., & Ardyanto, Y. D. (2025). HUBUNGAN WORK LIFE BALANCE DENGAN GENDER DAN STATUS PERNIKAHAN PADA PERAWAT IGD RSUD HAJI PROVINSI JAWA TIMUR. PREPOTIF : JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT, 9(2), 5188–5194. https://doi.org/10.31004/prepotif.v9i2.48785

Nurbaiah, S., Ninin, R. H., & Hanami, Y. (2025). Generation Z Women's Attitudes Towards Women's Dual Role Decisions. *Psyche 165 Journal*, 144–150. https://doi.org/10.35134/jpsy165.v18i2.532

Oktaviana, W. A., & Ridwan, A. (2025). Konstruksi Sosial Perempuan Generasi Z atas Pernikahan di Era Digital: Studi pada Perempuan Berkarir di Desa Warujayeng Kabupaten Nganjuk. PADMA, 5(1), 326–337. https://doi.org/10.56689/padma.v5i1.2003

Parwitaningsih, Prasetyo, H. I. B., Hayati, N., & Sihombing, G. P. A. (2026). Bekerja Tanpa Batas Ruang: Studi Persepsi Pegawai atas Transformasi Sistem Kerja di Masa Pandemi. PENSOS : Jurnal Penelitian dan Pengabdian Pendidikan Sosiologi, 4(1), 61–68. https://doi.org/10.59098/pensos.v4i1.3186

Rachmawati, M., & Santoso, I. H. (2021). WORK - LIFE INTEGRATION POLA KERJA BARU PEMICU KELELAHAN KERJA: ADAPTASI BARU PADA MASA PANDEMI COVID – 19. Jurnal Manajemen, 18(1), 1–11. https://doi.org/10.25170/jm.v18i1.2208

Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Validitas and Reliabilitas. Journal on Education, 6(2), 10967–10975. https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.4885

Reza, K. M. F. (2025). INVISIBLE BURNOUT: THE UNSEEN IMPACT OF ALWAYS-ON CULTURE IN KNOWLEDGE WORKERS. International Journal of Social Education, 2(7), 2258–2274.

Rojak, J. A. (2025). Kesenjangan Gender dalam Work Life Balance: Analisis Beban Ganda dan Peran Domestik. EBIS-Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 15(2).

Sabilla, R. A. N., & Wartini, S. (2025). Work-Life Balance dalam Era Digitalisasi Kerja: Analisis Dampak terhadap Kinerja Karyawan. 1.

Salindri, D. W. E. S. (2021). Pengaruh Quality of Work-Life Sebagai Wujud Kesehatan Mental Karyawan dengan Keterikatan Kerja di Masa Pandemi COVID-19.

Shalahuddin, A., & Daud, I. (2026). *Work-Life Balance versus Work-Life Integration: Which Satisfies More for Gen Z?* (2).

Satwika, P. A., & Suhariadi, F. (2023). Work-Life Balance in Generation Z Employees. 1st International Conference on Psychology, Health, and Humanity, 1(9).

Sinurat, I., Gultom, P., & Sitompul, P. (2025). ANALISIS WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GENERASI Z. 3.

Sugiyono. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (7 ed.). ALFABETA.

Suryadinata, R. V., Priskila, O., & Wicaksono, Y. A. S. (2022). Komparasi Parametrik dan Non-

Parametrik (1 ed.). Anggota IKAPI & APPTI.

Wiranti, W., Abadi, L. T., & Rahman, Z. B. A. (2025). Gender Equality in the Household Life of Generation Z. al-Rasīkh: Jurnal Hukum Islam, 14(1), 112–127. https://doi.org/10.38073/rasikh.v14i1.2557

Zannethi, M. B., Hutahaean, E. S. H., & Muzzamil, F. (2026). Hubungan antara Keterlibatan Kerja Dengan Rasa Tujuan Hidup Pada Generasi Z Yang Bekerja. Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, 3(6), 187–201. https://doi.org/10.5281/ZENODO.18146311