ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484
Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i6.12705

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Psychological Safety* terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Z di Desa Ampalu

The Effect of Work-Life Balance and Psychological Safety on Job Satisfaction among Generation Z Workers in Ampalu Village

Rahmatul Zahra, Maudi Hijriatin, Herliani
STIA Pelita Nusantara
zrahmatul19@gmail.com; Maudhijri99@gmail.com

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Oct 6, 2026	Nov 4, 2026	Nov 15, 2026	Nov 20, 2026

Abstract

Work-life balance and a sense of psychological safety in the workplace are relevant to job satisfaction among Generation Z workers. This study aimed to analyze the effects of work-life balance and psychological safety on job satisfaction among Generation Z workers in Ampalu Village. The study used a quantitative approach and included 76 respondents through total population sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression, *t* tests, an *F* test, and the coefficient of determination. The results showed that work-life balance ($p = .002$) and psychological safety ($p < .001$) each had a positive and statistically significant effect on job satisfaction. Together, the two variables had a statistically significant effect and explained 86% of the variance in job satisfaction ($R^2 = .860$). These findings indicate that work-life balance and psychological safety are associated with higher job satisfaction among Generation Z workers in Ampalu Village. Both factors can be considered when creating working conditions that support job satisfaction.

Keywords: Work-Life Balance; Psychological Safety; Job Satisfaction; Generation Z; Ampalu Village

Abstrak: Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta rasa aman secara psikologis di tempat kerja merupakan aspek yang relevan bagi kepuasan kerja pekerja Generasi Z. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *psychological safety* terhadap kepuasan kerja pada

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

pekerja Generasi Z di Desa Ampalu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 76 responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda, uji *t*, uji *F*, dan koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work-life balance* ($p = 0{,}002$) dan *psychological safety* ($p < 0{,}001$) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dan menjelaskan 86% variasi kepuasan kerja ($R^2 = 0{,}860$). Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta keamanan psikologis berkaitan dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi pada pekerja Generasi Z di Desa Ampalu. Kedua aspek tersebut dapat menjadi pertimbangan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*; *Psychological Safety*; Kepuasan Kerja; Generasi Z; Desa Ampalu

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja pada era globalisasi menyebabkan persaingan dan tuntutan terhadap sumber daya manusia semakin meningkat. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi karena memiliki peran dalam menjalankan kegiatan operasional dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan dengan baik agar pekerja dapat memberikan kontribusi secara optimal serta memperoleh pengalaman kerja yang positif.

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan pekerja. Pengelolaan tenaga kerja yang baik perlu mempertimbangkan kenyamanan, lingkungan kerja, serta kepuasan pekerja terhadap pekerjaan yang dijalankan. Hal ini penting karena pekerja yang merasa nyaman dan puas cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan maupun organisasi tempat mereka bekerja.

Saat ini, dunia kerja mulai banyak diisi oleh Generasi Z, yaitu kelompok generasi yang lahir pada tahun 1997 sampai 2012. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik dalam *Statistical Yearbook of Indonesia* tahun 2025, jumlah Generasi Z di Indonesia mencapai sekitar 66,79 juta jiwa atau 23,4% dari keseluruhan penduduk. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki peran yang semakin penting dalam kelompok usia produktif dan perkembangan dunia kerja.

Generasi Z memiliki karakteristik serta harapan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cenderung memperhatikan fleksibilitas pekerjaan, keseimbangan antara

kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta lingkungan kerja yang memberikan rasa aman secara psikologis. Oleh karena itu, organisasi maupun tempat kerja perlu memahami kebutuhan tersebut agar pekerja dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam dunia kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dijalankan, baik berupa perasaan senang maupun tidak senang. Kepuasan tersebut dapat terbentuk melalui berbagai aspek, seperti kondisi pekerjaan, hubungan dengan lingkungan kerja, kesempatan mengembangkan kemampuan, serta kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang diperoleh pekerja.

Kepuasan kerja menjadi perhatian penting bagi pekerja Generasi Z karena berkaitan dengan kenyamanan dan keberlanjutan mereka dalam bekerja. Ketika pekerja merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan harapan atau kebutuhan pribadi, hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung dan mampu memperhatikan kebutuhan pekerja dapat membantu menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif.

Fenomena tersebut juga dapat dilihat pada pekerja Generasi Z di Desa Ampalu, Kecamatan Pariaman Utara, Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan profil desa tahun 2025, jumlah penduduk Desa Ampalu tercatat sebanyak 2.063 jiwa. Dari jumlah tersebut, terdapat 560 penduduk pada kelompok usia 15–29 tahun. Kelompok usia tersebut mencakup sebagian besar rentang usia Generasi Z, sehingga menunjukkan adanya potensi tenaga kerja muda di wilayah tersebut.

Berdasarkan data awal dari profil desa tahun 2025, terdapat 76 pekerja Generasi Z di Desa Ampalu dengan jenis pekerjaan yang beragam. Pekerjaan tersebut meliputi buruh harian lepas sebanyak 23 orang, karyawan swasta sebanyak 19 orang, guru sebanyak 4 orang, PNS sebanyak 3 orang, dan 27 orang lainnya yang bekerja dalam berbagai bidang, seperti TNI, karyawan toko, satpam, perawat, barista, perangkat desa, pramugara, operator sekolah, dan pekerjaan jasa lainnya. Keberagaman jenis pekerjaan tersebut menunjukkan bahwa pekerja Generasi Z di Desa Ampalu memiliki kondisi dan tuntutan pekerjaan yang berbeda-beda.

Perbedaan jenis pekerjaan tersebut dapat menimbulkan perbedaan dalam hal jam kerja, beban pekerjaan, pendapatan, dan lingkungan kerja. Pekerja yang berprofesi sebagai buruh harian lepas, misalnya, dapat menghadapi ketidakpastian jam kerja dan pendapatan.

Sementara itu, pekerja di sektor formal maupun jasa juga memiliki tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kemampuan pekerja dalam membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta kenyamanan mereka selama bekerja.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah *work life balance*. Menurut Roopavathi dan Kishore (2021), *work life balance* berkaitan dengan kondisi keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini penting agar pekerja dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi, keluarga, maupun aktivitas di luar pekerjaan.

Dalam penelitian ini, *work life balance* dilihat melalui tiga indikator, yaitu keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*). Ketiga indikator tersebut menggambarkan kemampuan pekerja dalam membagi waktu, memberikan keterlibatan secara seimbang, serta memperoleh kepuasan dalam kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Apabila keseimbangan tersebut tidak tercapai, pekerja dapat mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadinya.

Selain *work life balance*, faktor lain yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah *psychological safety*. Menurut (Bülbül et al., 2022)), *psychological safety* berkaitan dengan kondisi ketika seseorang merasa aman secara psikologis sehingga tidak takut untuk menyampaikan ide, mengemukakan pendapat, bekerja sama, maupun mengambil risiko dalam lingkungan kerja. Dengan adanya rasa aman tersebut, pekerja diharapkan dapat berpartisipasi secara terbuka tanpa khawatir mendapatkan penilaian negatif dari orang lain.

Psychological safety dalam penelitian ini dilihat melalui keberanian menyampaikan ide, kemampuan mengeksplorasi gagasan, mengambil risiko tanpa rasa takut, dan partisipasi dalam inovasi. Lingkungan kerja yang memberikan ruang bagi pekerja untuk menyampaikan pendapat dan melakukan pembelajaran dari kesalahan dapat membantu meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung keterbukaan dapat membuat pekerja merasa takut, kurang percaya diri, dan tidak leluasa dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan pra-survei yang dilakukan terhadap 17 pekerja Generasi Z di Desa Ampalu, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan ketiga variabel penelitian. Pada aspek *work life balance*, terdapat responden yang mengalami kesulitan membagi waktu

antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadi serta jarang memiliki waktu untuk keluarga maupun kegiatan pribadi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi masih menjadi tantangan bagi sebagian pekerja.

Pada aspek *psychological safety*, hasil pra-survei menunjukkan bahwa terdapat pekerja yang merasa khawatir akan memperoleh respons negatif apabila melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa belum semua pekerja merasa nyaman untuk mengungkapkan pendapat atau menghadapi kesalahan sebagai bagian dari proses pembelajaran. Sementara itu, pada aspek kepuasan kerja, terdapat responden yang memiliki keinginan untuk mencari kesempatan kerja yang berbeda. Temuan awal tersebut menjadi indikasi bahwa kepuasan kerja sebagian pekerja masih perlu diperhatikan.

Permasalahan tersebut menjadi dasar argumentasi peneliti bahwa *work life balance* dan *psychological safety* merupakan dua aspek yang penting untuk dikaji dalam kaitannya dengan kepuasan kerja. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu pekerja memenuhi kebutuhan di luar pekerjaan, sedangkan keamanan psikologis dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka dan nyaman. Apabila kedua aspek tersebut kurang diperhatikan, pekerja berpotensi mengalami ketidaknyamanan yang dapat berkaitan dengan kepuasan kerja mereka.

Penelitian terdahulu telah membahas *work life balance* dan kaitannya dengan berbagai aspek pekerjaan. Shinta Ramadhani Berliana Nasution (2024), misalnya, mengkaji *work life balance*, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sementara itu Komarudin, Diana Magfiroh (2025) membahas hubungan *work life balance* dengan *burnout*. Penelitian Pebriana Barage (2022) juga mengkaji *work life balance*, stres kerja, kepuasan kerja, dan *turnover intention* pada generasi milenial. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* telah menjadi salah satu aspek yang banyak diperhatikan dalam kajian sumber daya manusia.

Penelitian lainnya juga menunjukkan adanya perbedaan variabel, subjek, dan lokasi penelitian. Sijabat et al., (2024)mengkaji *work life balance* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan Ie et al. (2025) membahas *work life balance*, *burnout*, dan *psychological well-being* dalam kaitannya dengan kepuasan kerja. Kaseng & Adda, (2024)juga meneliti *work life balance* dan stres kerja dalam hubungan dengan kepuasan kerja serta kinerja. Meskipun penelitian tersebut memiliki keterkaitan dengan variabel yang diteliti, subjek dan konteks penelitiannya berbeda dengan pekerja Generasi Z di Desa Ampalu.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*), terutama dalam pengkajian *work life balance* dan *psychological safety* secara bersamaan terhadap kepuasan kerja pada pekerja Generasi Z di lingkungan pedesaan. Penelitian sebelumnya lebih banyak menggunakan subjek pekerja pada perusahaan, instansi, rumah sakit, atau kelompok generasi yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan dari sisi penggabungan kedua variabel independen, karakteristik responden Generasi Z, serta lokasi penelitian yang berfokus pada Desa Ampalu.

Penelitian ini didasarkan pada landasan teori manajemen sumber daya manusia, kepuasan kerja, *work life balance*, dan *psychological safety*. Dalam kerangka tersebut, *work life balance* dan *psychological safety* ditempatkan sebagai variabel independen yang diduga memiliki hubungan dengan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini mengajukan dugaan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, *psychological safety* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada 76 pekerja Generasi Z di Desa Ampalu dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh *psychological safety* terhadap kepuasan kerja, serta menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja Generasi Z, serta menjadi bahan pertimbangan bagi tempat kerja dalam memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan keamanan psikologis pekerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* dan *psychological safety* terhadap kepuasan kerja pada pekerja Generasi Z di Desa Ampalu. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian survei, yaitu dengan mengumpulkan data secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner.

Penelitian ini melibatkan seluruh pekerja Generasi Z di Desa Ampalu yang berjumlah 76 orang sebagai populasi sekaligus responden penelitian. Teknik pengambilan sampel yang

digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 76 responden.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner yang terdiri dari 24 pernyataan, meliputi 6 pernyataan untuk variabel *work life balance* (X1), 8 pernyataan untuk variabel *psychological safety* (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Y). Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Sebelum digunakan untuk menganalisis data penelitian, instrumen terlebih dahulu melalui pengujian validitas dan reliabilitas untuk mengetahui kelayakan serta konsistensi pernyataan dalam mengukur setiap variabel.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden maupun secara daring. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh dari jawaban kuesioner responden dan data sekunder yang berasal dari buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, serta data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang berkaitan dengan penelitian.

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai $r_{tabel.}$ Nilai korelasi r_{hitung} diperoleh dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total, sedangkan nilai r_{tabel} ditentukan berdasarkan ukuran sampek dan tingkat signifikansi tertentu, biasanya 0,05. Dijabarkan sebagai berikut:

a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan valid.
b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrumen atau item- tem dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria nilai 0,70 atau lebih tinggi. Untuk menguji penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, berikut rumusnya:

$$r_i = \frac{K}{K-1} \left\{1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right\}$$

Keterangan:

r_i = Koefisien Reliabilitas

K = Jumlah item pertanyaan

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians dari setiap item

s_t^2 = varian total dari seluruh skor item

Variabel Penelitian

Menurut Suhardi (2023), operasional variabel merupakan penjelasan tentang teknik pengukuran sebuah variabel dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk menerangkan cara-cara dalam mengukur atau menerapkan suatu konsep, sehingga konsep tersebut bisa diteliti serta dianalisis secara empiris. Variabel Indenpenden (Bebas) Variabel indenpenden adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Work life balance* dan *psychological safety* Dan Varibel Dependen (terikat) adalah Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau hasil sebagai dampak dari variabel bebas, sehingga variabel indenpen merupakan variabel yang terpengaruh oleh variabel indenpenden (Dekanawati et al., 2023). Variabel dependen pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

Analisis Deskriptif

Menurut (Samputra, 2022) Analisis Deskriptif adalah jenis analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk memvalidasi generalisasi dari hasil penelitian berdasarkan satu sampel. Metode analisis deskriptif ini dapat dilakukan dengan mengaudit sebuah hipotesis deskriptif. Hasil dari proses analisis ini adalah untuk menentukan apakah hipotesis yang diteliti dapat digeneralisasikan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Menurut Ghozali (2021) Uji normalitas dipakai untuk menentukan apakah data dalam model regresi memiliki penyebaran normal atau tidak, sebab model regresi yang efektif memerlukan data yang berdistribusi normal. Untuk memastikan apakah data yang didapat dari distribusi kuesioner mengikuti pola normal atau tidak, dapat dilakukan melalui uji statistik Kolmogorov-Smirnoc.

Jadi dalam penelitian ini menggunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov. dalam pengujiannya memiliki kriteria sebagai berikut:

a. Jika nilai Sig. < α = 0,05, maka data dianggap tidak berdistribusi normal, sehingga H_0 ditolak..
b. Jika nilai Sig. ≥ α = 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal, sehingga H_0 diterima.

2. Uji multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021) Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah dalam model regresi terdapat hubungan antara variabel-variabel bebas (indenpenden). Model regresi yang optimal seharusnya tidak menunjukkan adanya keterkaitan antara variabel-variabel indenpenden. dalam mengidentifikasi adanya multikolinearitas, kita bisa mengacu pada nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan ketentuan:

a. Apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka tidak terdapat multikolinearitas.
b. Apabila nilai Tolerance sama dengan atau kurang dari 0,10 dan VIF lebih besar dari atau sama dengan 10, maka terdapat multikolinearitas.

3. Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021), Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari setiap pengamatan tetap stabil, maka hal ini disebut homoskedastisitas, sementara jika varians sisa bervariasi maka disebut heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Drs. Baidowi dkk (2024) Sebuah metode statistik yang diterapkan untuk menganalisis dan mengukur keterkaitan antara satu variabel dependen dengan dua variabel atau lebih yang bersifat independen. Regresi linier ganda adalah metode yang efektif untuk menyelidiki kerumitan hubungan antar variabel dalam sebuah sistem. Model persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y= b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y= kepuasan Kerja

X_1= work life balance
X_2= psychological safety
B_0= konstanta
b_1= koefisien regresi variabel indenpenden pertama (X_1)
b_2 = Koefisien regresi variabel indenpenden kedua (X_2)

Uji hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Pengecekan ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, serta meninjau tingkat signifikansi masing-masing variabel. (Prof. H. Imam Ghozali, 2021). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini untuk diuji kebenarannya adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \rho 1 = \rho 2 = 0$$

Artinya: *work life balance* dan *psychological safety* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja generasi Z di Desa Ampalu.

$$H_a : \rho 1 = \rho\, 2 \neq 0$$

Artinya: *work life balance* dan *psychological safety* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja generasi Z di Desa Ampalu.

Untuk membuktikan hipotesis itu, digunakan uji statistik dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} atau dengan melihat tingkat signifikansi (Sig.) dari hasil output regresi. Dengan rinciannya, sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya *work life balance* dan *psychological safety* secara bersamaan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada pekerja generasi Z di Desa Ampalu.
2. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05), maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak, yang *work life balance* dan *psychological safety* secara bersamaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F (simultan)

Menurut (Azhari et al., 2023) Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama–sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat apakah secara simultan (bersama-sama) variabel bebas yaitu *work life balance* (X1 dan *psychological safety* (X2), memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayan 5% dan derajat kebebasan df = (n-k-1) itu dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Adapun rumus Uji F, sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan:

R = koefisien korelasi ganda
k = jumlah variabel indenpenden
n = jumlah anggota sampel

adapun pengambilan keputusan dalam uji F adalah:

1. Jika nilai signifikansi (Sig). < 0,05 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan secara simultan
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar atau sama dengan 0,05, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat pada model regresi (Sahir, 2022). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam bentuk persentase. Semakin mendekati 100%, semakin besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat, sedangkan nilai yang mendekati 0% menunjukkan kemampuan penjelasan yang semakin rendah.

HASIL

Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik 76 responden, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 39 orang (51,3%), sedangkan laki-laki sebanyak 37 orang (48,7%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berusia 21–25 tahun sebanyak 42 orang (55,3%). Ditinjau dari pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan SMA/SMK sebanyak 43 orang (56,6%), diikuti lulusan S1 sebanyak 26 orang (34,2%). Sementara itu, berdasarkan pekerjaan, responden paling banyak berada pada kategori lainnya sebanyak 27 orang (35,5%), diikuti buruh harian lepas sebanyak 23 orang (30,3%) dan karyawan swasta sebanyak 19 orang (25%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian memiliki latar belakang demografis dan pekerjaan yang beragam.

Hasil Uji Validitas

A. Uji Validitas

Variabel *work life balance*, *pyschological safety,* dan kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 24 pernyataan.pada uji validitas ini penulis mengambil 32 responden. Berikut ini Nilai r tabel menggunakan nilai dengan taraf signifikansi 5% (α= 0,05), selanjutnya ditentukan berapa nilainya DF(*degree of freedom*) yang merupakan singkatan dari derajat kebebasan hitung menggunakan rumus df=N-2. Dimana N=32. DF= 32-2= 30 dan di peroleh angka 0,349. Hasil uji validitas atas 24 pertanyaan tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1 hasil uji validitas

No	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,713	0,349	Valid
2	0,872	0,349	Valid
3	0,874	0,349	Valid
4	0,810	0,349	Valid
5	0,848	0,349	Valid
6	0,754	0,349	Valid
7	0,819	0,349	Valid
8	0,891	0,349	Valid
9	0,878	0,349	Valid
10	0,906	0,349	Valid
11	0,794	0,349	Valid

No	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
12	0,839	0,349	Valid
13	0,825	0,349	Valid
14	0,869	0,349	Valid
15	0,878	0,349	Valid
16	0,836	0,349	Valid
17	0,816	0,349	Valid
18	0,890	0,349	Valid
19	0,857	0,349	Valid
20	0,872	0,349	Valid
21	0,803	0,349	Valid
22	0,769	0,349	Valid
23	0,868	0,349	Valid
24	0,892	0,349	Valid

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji validitas dia atas bisa diliat bahwa 24 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *work life balance, psychological safety* dan kepuasan kerja dinyatakan valid. Hal ini dapat diliat dari nilai R_{hitung} pada setiap butir pernyataan besar atau sama dengan dari nilai R_{tabel}. Dan di peroleh juga nilai signifikan nya 0,01 yang berarti instrumen dinyatakan valid dan signifikan, sehingga seluruh instrumen penelitian layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai	Keterangan
Work life balance (X1)	0,896	0,70	Reliabel
psychological safety (X2)	0,946	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,956	0,70	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 hasil uji relibilitas yang disajikan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel *work life balance* memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,896, variabel *psychological safety* sebesar 0,946 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,956. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, sehingga instrumen penelitian ini memiliku hubungan yang erat (reliabel).

Analisis deskriptif

Tabel 3. Analisis Deskriptif

Variabel	Dimensi tertinggi	Mean	TCR (%)	Kategori
Woek life balance	Time balance dan involvement balance	3,75	75%	Baik
Psychological safety	Mengambil risiko tanpa takut	3,895	78%	Baik
Kepuasan kerja	Moral Kerja	4,027	81%	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 3, variabel *work life balance* memperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,601 dengan TCR 72% dan termasuk kategori baik. Dimensi dengan nilai tertinggi adalah *time balance* dan *involvement balance*, dengan mean 3,75 dan TCR 75%. Selanjutnya, variabel *psychological safety* memperoleh nilai rata-rata 3,664 dengan TCR 73% dan termasuk kategori baik. Dimensi tertinggi adalah mengambil risiko tanpa takut, dengan mean 3,895 dan TCR 78%. Sementara itu, variabel kepuasan kerja memperoleh nilai rata-rata 3,896 dengan TCR 78% dan termasuk kategori baik. Dimensi tertingginya adalah moral kerja, dengan mean 4,027 dan TCR 81%. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian berada dalam kategori baik, dengan nilai deskriptif tertinggi terdapat pada variabel kepuasan kerja.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
N	76
Test Statistic	0,083
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200
Monte Carlo sig. (2-tailed)	0,220

Berdasarkan tabel 4 diatas merupakan hasil output uji normalitas yang dihasilkan dimana hasil uji normalitas ini menggunakan one-sample kolmogorov smirnov dan didapat asymp.Sig (2 tailed) 0,200 dimana nilainya lebih besar daripada 0,05 maka hasil pengujian ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal yang telah sesuai dengan ketentuan pengambilan keputusan. Data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas.

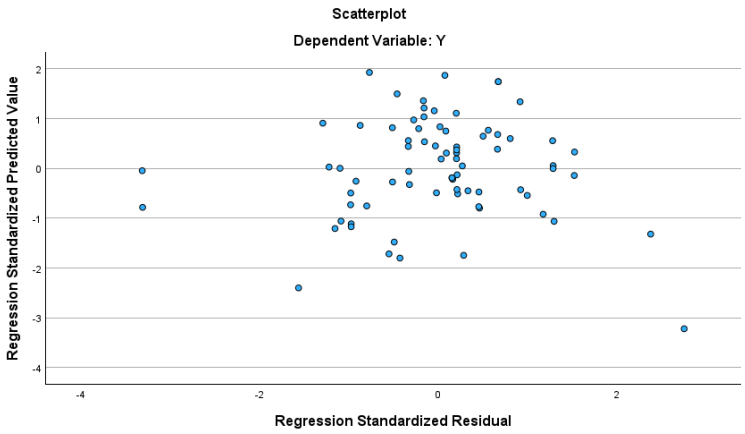
2. **Hasil Uji Multikolinraritas**

Tabel 5 Hasil Uji multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Work life balance (X1)	0,661	1,514	Tidak terjadi multikolinearitas
Psychological safety (X2)	0,661	1,514	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui bahwa variabel *work life balance* (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,661 dan nilai VIF sebesar 1,514. Sedangkan variabel *psychological safety* (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,661 dan nilai VIF 1,514. Nilai tolerance pada kedua variabel tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel *woyk life balance* (X1) dan *psychological safety* (X2) dalam model regresi penelitian ini.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 diatas hasil *scatterplot*, dapat dilihat titik-titik menyebar diatas 0 dan di bawah 0 secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi berganda

Tabel 6 Hasil Uji analisis regresi linear berganda

Variabel	Unstandardized B	T hitung	Sig.
Konstanta	12,250	9,345	< 0,001
Work life balance (X1)	0,187	3,190	0,002
Psychological safety (X2)	0,775	15,169	< 0,001

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat diperoleh hasil analisis regresi linear berganda, adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y= b_0 + b_1X_1 + b_2X_2}$$

$$\mathbf{Y=12,250 + 0,187X_1 + 0,775X_2}$$

Keterangan :

Y= kepuasan Kerja
X_1= work life balance
X_2= psychological safety
B_0= konstanta
b_1= koefisien regresi variabel indenpenden pertama (X_1)
b_2 = Koefisien regresi variabel indenpenden kedua (X_2)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diatas, maka interpretasi dari koefisien masing masing variabel, adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta

Nilai konstanta yang didapat sebesar 12,250. Nilai tersebut berarti jika variabel *work life balance* (X1) dan *psychological safety* (X2) tidak berubah atau bernilai nol, maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah 12,250.

2. Koefisien regresi *work life balance* (X1)

Variabel *work life balance* (X1) memiliki koefisien sebesar 0,187. Hal ini menunjukkan bahwa *work life balance* (X1) memiliki pengaruh postif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, setiap peningkatan satu poin pada *work life balance* (X1) akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,187. Nilai signifikan sebesar 0,002 yang berada dibawah 0,05 menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

3. Koefisien regresi *psychological safety* (X2)

Variabel *psychological safety* (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,775. Menunjukkan bahwa *psychological safet* (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, setiap peningkatan satu poin pada *psychological safety* (X2) akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,775 unit. Nilai signifikan kurang dari 0,001, yang berada dibawah 0,05 menunjukkan bahwa *psychological safety* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari kedua variabel independen yaitu *work life balance* (X1) dan *psychological safety* (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7 Hasil Uji T (parsial)

Variabel	T hitung	T tabel	Sig.	Keterangan
Work life balance (X1)	3,190	1,993	0,002	Berpengaruh signifikan
Psychological safety (X2)	15,169	1,993	< 0,001	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat diliat bahwa nilai t hitung variabel *work life balance* (X1) 3,190 lebih besar dari nilai t tabel 1,993 dan didapatkan nilai Sig. Sebesar 0,002 yang berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga *work life balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada variabel *psychological safety* (X2) didapatkan nilai t hitung 15,169 . nilai thitung nya juga lebih besar dari nilai t tabel 1,993 dan nilai sig. Yang didapatkan sebesar < 0,001. Berarti nilai signifikan kurang dari 0,05 sehingga *psychological safety* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Jadi H1 dan H2 dapat diterima karena variabel *work life balance* (X1) dan *psychological safety* (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Hasil uji F (Simultan)

Tabel 8 Hasil Uji F (Simultan)

Model	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
Regresi	224,511	3,12	< 0,001	Signifikan

Berdasarkan tabel 8 diatas diperoleh nilai f hitung sebesar 224,511, dan f tabel 3,12. Berarti nilai f hitung > f tabel (224,511 > 3,12) dan nilai signifikansi < 0, 001 yang berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *work life balance* (X1) dan *psychologival safety* (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y) pada pekerja generasi Z di desa Ampalu. Dengan demikian, H3 diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,927	0,860	0,856	2,394

Berdasarkan tabel 9 dapat diperoleh nilai R 0,927 dan nilai R square sebesar 0,860. Nilai tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh *work life balance* dan *psychological safety* secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja sebesar 86%. .untuk mengetahui besarnya kontribusi *work life balance* dan *psychological safety* terhadap kepuasan kerja, dapat dihitung menggunakan rumus koefisien determinasi, KD=0,860 x 100% = 86%. Dengan demikian, sebesar 14 %sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja Generasi Z di Desa Ampalu. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,190 lebih besar dari t tabel 1,993 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,187 menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan pekerja. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

Selain itu, *psychological safety* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 15,169 lebih besar dari t tabel 1,993, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Koefisien regresi sebesar 0,775 menunjukkan bahwa peningkatan *psychological safety* dapat meningkatkan kepuasan kerja. Artinya, keberanian menyampaikan ide, mengeksplorasi gagasan, mengambil risiko tanpa rasa takut, dan berpartisipasi dalam inovasi dapat menciptakan pengalaman kerja yang lebih nyaman bagi pekerja. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

Secara simultan, *work life balance* dan *psychological safety* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 224,511 yang lebih besar dari F tabel 3,12 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,860 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 86%, sedangkan 14% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Erni (2025) yang menjelaskan bahwa *work life balance* berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Shinta Ramadhani Berliana Nasution (2024) yang menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, konsep *psychological safety* yang dijelaskan oleh Anton Stiabudi dan Iis Setianingsih (2026) menekankan pentingnya rasa aman, diterima, dan dihargai dalam menyampaikan pendapat di lingkungan kerja.

Penelitian ini memberikan gambaran bahwa kepuasan kerja pekerja Generasi Z tidak hanya berkaitan dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga dipengaruhi oleh rasa aman dalam lingkungan kerja. Pekerja membutuhkan waktu yang seimbang, keterlibatan yang baik, serta kesempatan untuk menyampaikan ide tanpa takut disalahkan atau mendapat penilaian negatif. Temuan ini juga memberikan kontribusi dengan menambah pemahaman mengenai hubungan *work life balance* dan *psychological safety* terhadap kepuasan kerja, khususnya pada pekerja Generasi Z di wilayah perdesaan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu hanya melibatkan 76 pekerja Generasi Z di Desa Ampalu sehingga hasilnya belum tentu dapat menggambarkan kondisi pekerja Generasi Z di wilayah lain. Selain itu, jawaban kuesioner belum tentu sepenuhnya mencerminkan kondisi responden yang sebenarnya. Jenis pekerjaan responden yang beragam juga memungkinkan adanya perbedaan tuntutan, jam kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan dalam periode waktu tertentu sehingga hasilnya menggambarkan kondisi responden pada saat penelitian berlangsung.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja Generasi Z di Desa Ampalu. *Psychological safety* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 86%. Dengan demikian, seluruh hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan rasa aman secara psikologis di lingkungan kerja merupakan dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam menciptakan kepuasan kerja, terutama pada pekerja Generasi Z.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas jumlah dan wilayah penelitian agar hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih luas. Peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, seperti kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja. Selain itu,

perbedaan karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja responden perlu diperhatikan agar hasil penelitian menjadi lebih mendalam.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja Generasi Z di Desa Ampalu. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,190 lebih besar dari t tabel 1,993 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, dengan koefisien regresi sebesar 0,187. Selanjutnya, *psychological safety* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 15,169 lebih besar dari t tabel 1,993, nilai signifikansi kurang dari 0,001, serta koefisien regresi sebesar 0,775.

Secara simultan, *work life balance* dan *psychological safety* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai F hitung sebesar 225,411 lebih besar dari F tabel 3,12 dan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,860 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 86%, sedangkan 14% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, semakin baik *work life balance* dan *psychological safety* yang dirasakan pekerja, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pada pekerja Generasi Z di Desa Ampalu.

DAFTAR PUSTAKA

Azhari, E., Saleh, L. M., & Marantika, M. (2023). Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu dan Perpustakaan MAN 1 Maluku Tengah. *Journal Agregate, 2*(2), 262–270. https://www.ejournal-polnam.ac.id/index.php/JA/article/view/1906

Baidowi, Wahidaturrahmi, Kertiyani, N. M. I., & Wulandari, N. P. (2024). *Statistika Dasar Teori dan Praktik*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.

Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada Pekerja Generasi Milenial di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 3*(1), 81–96. https://doi.org/10.35917/cb.v3i1.302

Bülbül, S., İşiaçık, S., & Aytaç, S. (2022). Measurement of perceived psychological safety: Integration, review and evidences for the scale in the context of Turkiye. *Journal of Economy Culture and Society, 65*, 15–28. https://doi.org/10.26650/JECS2021-974757

Dekanawati, V., Astriawati, N., Setiyantara, Y., Subekti, J., & Kirana, A. F. (2023). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Diklat Kepabeanan terhadap Kepuasan Peserta Pelatihan. *Jurnal Sains dan Teknologi Maritim, 23*(2), 159–176. https://jurnal.unimar-amni.ac.id/index.php/JSTM/article/view/344

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2020). *Profil Gender*.

Fadly, M., Kaseng, S., & Adda, H. W. (2024). Analysis of the influence of work-life balance and job stress through job satisfaction on performance. *Tadulako International Journal of Applied Management, 6*(1), 38–50.

Fitrah, N. I., & Prasetyo, B. W. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi oleh Kompensasi pada PT. XYZ Konstruksi. *4*(1), 1–18.

Kasmiati et al. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Komarudin, & Magfiroh, D. (2025). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Burnout pada Generasi Z di Industri Kreatif. *Mutiara: Multidiciplinary Scientifict Journal, 1*(11), 766–777. https://mutiara.al-makkipublisher.com/index.php/al/article/view/439

Nasution, S. R. B., Dharmanto, A., & Dewi, N. K. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020). *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen, 2*(3), 90–101.

Paunno, M., Amiruddin, R., Masni, Ahmad, M., Que, B. J., Thaha, R., Nasir, S., & Ratumanan, T. G. (2024). *Antenatal Care Moi Kintal*. CV Peduli Literasi.

Rusmardiana, A., Riyanto, A., Kusumawati, R., Hakim, C. A., Sastrawan, R., & Rohmah, S. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Aplikasi)*.

Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia. https://repositori.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/16455

Samputra, H. (2022). Analisis Deskriptif Statistik Faktor-Faktor Penyebab Kematian Ibu di Provinsi Riau Tahun 2019. *Indonesian Council of Premier Statistical Science, 1*(1), 26–33. https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/icopsic/article/view/18933

Sijabat, A., Risambessy, A., Latuconsina, Z., Duwila, U., & Sitania, A. C. R. (2024). The effect of work-life balance and workload on employee performance at the public works office and spatial planning of the Maluku Provincial Government. *Management Studies and Entrepreneurship Journal, 5*(2), 6196–6204.

Soleha, N., & Wulandaru, D. R. (2025). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Turnover Intention dengan Mediasi Kepuasan Kerja pada Generasi Z: The influence of work-life balance on turnover intention with job satisfaction as a mediating variable among Generation Z. *Journal Financial, Business and Economics, 3*(1), 60–72. https://journal.unu-jogja.ac.id/fe/index.php/j-fine/article/view/34

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Syachrani, S., Fitriansyah, Sapulete, S. T., & Sucianti, R. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Media Penerbit Indonesia. https://mediapenerbitindonesia.com/product/buku-referensi-manajemen-sumber-daya-manusia-3/

Syahiruddin, Parman, M. R., Biasane, A. N., Tiwow, C., Paramita, G., Ernawati, & Musqori, N. (2026). Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Literatur terhadap Konsep, Fungsi, dan Perkembangannya. *Fokus: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8*(1), 1–12. https://jurnal.uic.ac.id/fokus/article/view/447