

ANALISIS *WORK LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN GENERASI Z

Oleh:

¹Rosfitri Harum Jayanti, ²Dyah Cahyasari

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka
Jl. Pd. Cabe Raya, Pd. Cabe Udik, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15437

²Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Global Jakarta
Grand Depok City, Jl. Boulevard Grand Depok City No.2, Tirtajaya, Kec. Sukmajaya, Kota Depok, Jawa
Barat 16412

e-mail: rosfitri23@gmail.com¹, dyahcahyasari@jgu.ac.id²

ABSTRACT

The changing landscape of the world of work requires organizations to understand the characteristics of the digital generation, which currently dominates the workforce and places high value on psychological well-being and flexibility. The purpose of this study is to examine the influence of work-life balance and work motivation on the work effectiveness of Generation Z employees. The study aims to examine the influence of work-life balance and work motivation on work effectiveness among Generation Z employees. The research design employs a quantitative causal approach. Data were collected through questionnaires distributed to 52 respondents, predominantly Generation Z employees selected using purposive sampling techniques. Data analysis was conducted using multiple linear regression with IBM SPSS 32 software. The partial test (t-test) results indicate that work-life balance has a positive and significant effect on work effectiveness. Similarly, work motivation also shows a positive and significant effect on work effectiveness. Simultaneously (F-test), both independent variables significantly affect work effectiveness. The coefficient of determination reveals that work-life balance and work motivation contribute 62.5% to the work effectiveness of Generation Z employees, while the remaining 37.5% is influenced by other variables outside the scope of this study. The implications of this study highlight that the integration of balanced personal life and the fulfillment of motivation are key strategies for organizations in optimizing the performance of young employees.

Keywords: *Work-Life Balance, Work Motivation, Work Effectiveness, Generation Z*

ABSTRAK

Perubahan lanskap dunia kerja menuntut organisasi untuk memahami karakteristik Generasi digital yang saat ini menjadi kelompok yang menguasai di dunia kerja dan sangat menghargai kesejahteraan psikologis serta fleksibilitas. Studi ini untuk menelaah pengaruh *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja dikalangan karyawan Generasi Z. Desain studi ini dengan pendekatan kuantitatif kausalitas. Pengumpulan data melalui kuesioner dari 52 responden yang sebagian besar adalah karyawan Gen Z yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Uji analisis data dengan regresi linear berganda melalui perangkat lunak IBM SPSS 32. Hasil uji parsial (uji t) membuktikan bahwa *Work-Life Balance* berdampak positif serta relevan terhadap efektivitas kerja. Dengan cara yang sama, terbukti bahwa motivasi kerja berdampak positif dan relevan terhadap efektivitas

kerja. Uji F juga menunjukkan bahwa kedua variabel independen berdampak signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja berkontribusi sebesar 62,5% terhadap Efektivitas Kerja karyawan Generasi Z, sementara variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 37,5%. Implikasi studi ini menegaskan bahwa integrasi ruang personal yang seimbang dan pemenuhan motivasi menjadi strategi kunci organisasi dalam mengoptimalkan performa kerja karyawan muda.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Motivasi Kerja, Efektivitas Kerja, Generasi Z

PENDAHULUAN

Perubahan cepat dalam dunia kerja membuat organisasi perlu memahami karakter karyawan mereka, terutama Generasi Z yang kini mendominasi angkatan kerja. Data terbaru dari SUPAS 2025 menunjukkan Generasi Z (usia 13-28 tahun) mencakup 24,93% dari 284,67 juta penduduk Indonesia. Meski BPS Sakernas 2025 tidak merinci proporsi Gen Z di tenaga kerja, kelompok usia muda (15-24 tahun, sebagian besar Gen Z) mencatat tingkat pengangguran 16%. Survei Jakpat (Desember 2025) melaporkan 38% Gen Z sudah bekerja. Data tahun 2020-2022 juga menunjukkan proporsi Gen Z di angkatan kerja sekitar 27-28%, sejalan dengan porsi populasi mereka.

Generasi Z tumbuh di era teknologi, memiliki akses luas ke informasi, dan melihat pekerjaan bukan hanya dari sisi finansial. Mereka juga menilai pentingnya fleksibilitas, pengembangan diri, kesejahteraan psikologis, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan individu. Karena itu, isu keseimbangan kerja-hidup sangat bernilai bagi mereka dan dapat memengaruhi sikap serta perilaku di tempat kerja.

Work-life balance adalah keadaan dimana seseorang bisa menyetarakan antara tekanan pekerjaan dengan kehidupan individu, kelompok, dan sosial tanpa konflik berlebihan. Bagi Generasi Z, keseimbangan ini bukan hanya soal kenyamanan, tapi juga memengaruhi motivasi, loyalitas, kepuasan, dan retensi kerja. Jika organisasi menghargai kebutuhan mereka, Gen Z cenderung lebih antusias dan merasa lebih terhubung dengan pekerjaannya.

Dari pengalaman peneliti, motivasi kerja memegang peran yang amat krusial dalam menentukan keberhasilan seorang karyawan dan organisasi. Karyawan yang termotivasi untuk bekerja keras cenderung lebih produktif, bertanggung jawab, dan antusias dalam menjalankan tugas mereka. Aspek-aspek yang memengaruhi motivasi kerja anggota Generasi digital meliputi kondisi kerja yang mendukung, peluang pengembangan karier, komunikasi yang transparan, apresiasi dari atasan, dan kebijakan kerja yang mendorong fleksibilitas. Hal ini menyiratkan bahwa organisasi harus menyelaraskan strategi manajemen SDM mereka agar sesuai dengan karakteristik Generasi Z.

Penelitian Wijaya dkk. (2025) menemukan hubungan positif yang relevan antara *work-life balance* dan motivasi kerja Generasi Z, tetapi telaah ini hanya bersifat deskriptif dan belum meneliti efektivitas *work-life balance* sebagai intervensi strategis untuk meningkatkan motivasi secara kausal. Pratiwi dan Pratama (2025) juga menemukan hasil WLB terhadap kinerja melalui kepuasan karyawan, namun motivasi kerja bukan faktor dependen utama dan konteks efektivitasnya belum dibahas. Amelia (2025) membuktikan adanya signifikansi antara keseimbangan kerja-hidup dan etos kerja Gen Z di industri teknologi, tetapi belum mengeksplorasi motivasi kerja sebagai hasil utama dan hanya meneliti satu industri. Syahputra dkk. (2025) dan Journal Center (2026) menyoroti pengaruh gabungan keseimbangan kerja-hidup dengan faktor lain terhadap kemampuan kerja, namun belum memisahkan peran spesifik WLB atas motivasi kerja bagi pegawai Generasi Z Indonesia. Mukhdar dkk. (2024) hanya menganalisis fleksibilitas kerja terhadap produktivitas tanpa

mengukur efektivitasnya terhadap motivasi. Putri dan Sani (2023) menyatakan bahwa WLB adalah aspek mendasar efektivitas Gen Z, sedangkan Ramadhan (2025) menemukan bahwa motivasi intrinsik dan fleksibilitas digital lebih berpengaruh. Perbedaan hasil ini menunjukkan masih ada ketidakpastian tentang variabel mana yang paling kuat memengaruhi efektivitas kerja mereka di era pasca pandemi, sehingga perlu dilakukan pengujian ulang untuk memperjelas pola tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan hipotesis yang telah disusun, studi ini dilakukan untuk menelaah hubungan WLB serta Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja karyawan Gen Z dengan secara parsial ataupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat berkontribusi pada perkembangan teoritis di bidang ilmu manajemen SDM dan mempertimbangkan referensi praktis untuk organisasi dalam menyiapkan strategi kerja yang disesuaikan dengan karakteristik Generasi Z.

TINJAUAN PUSTAKA

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh Beckel dan Fisher (sebagaimana dicantumkan dalam Riasnugrahani, 2025), keselarasan diantara kerjaan dan kehidupan individu dilihat sebagai pencapaian individu dalam menggabungkan dan menyesuaikan berbagai tuntutan yang saling bertentangan antara aspek kerjaan dan kehidupan individu dengan cara adaptif, sehingga bisa meningkatkan produktivitas tanpa menimbulkan tekanan psikologis.

Pada tahun 2025, *Work-Life Balance* telah berkembang dari sekadar fleksibilitas waktu menjadi integrasi kerja-hidup yang lebih menyeluruh, mencakup otonomi, kepercayaan, dan kesehatan mental untuk Generasi Z (ManpowerGroup, 2025). Survei Deloitte Global terbaru (2024) menunjukkan bahwa 83% Gen Z menganggap WLB sebagai prioritas utama dalam karier, bahkan melebihi kompensasi finansial. Clark (2025) dalam *World of Work for Generation Z* menyebutkan empat dimensi WLB modern: *time sovereignty* (fleksibilitas jam), *emotional permeability* (batas kerja dan pribadi yang fleksibel), *well-being integration* (kesehatan mental), dan *micro-shifts* (jadwal kerja singkat namun efektif).

Menurut Esisuarni, Alkadri, dan Nellitawati (2024), motivasi kerja dapat diartikan sebagai kumpulan dorongan internal (intrinsik) serta rangsangan dari lingkungan (ekstrinsik) yang menginisiasi, mengarahkan, dan mempertahankan konsistensi perilaku kerja individu dengan kesadaran dan dedikasi untuk merealisasikan tujuan strategis organisasi.

Motivasi kerja Generasi Z merupakan fenomena multidimensional yang mengintegrasikan faktor internal, seperti makna kerja, dan faktor eksternal, seperti fleksibilitas struktural (Ridwan Institute, 2024). Studi *Action Research Literate* (2024), yang menganalisis 20 literatur terbaru, mengidentifikasi tujuh faktor utama yang memengaruhi motivasi kerja Generasi Z yaitu area kerja yang kooperatif, budaya perusahaan yang fleksibel, keselarasan kerja dan kehidupan, kompensasi yang kompetitif, implikasi karyawan, gaya kepemimpinan transformasional, dan kewajiban organisasi.

Efektivitas kerja merupakan ukuran kesuksesan organisasi maupun individu ketika memperoleh target yang sudah konsisten melalui pemanfaatan sumber daya secara efisien. Pada Generasi Z, efektivitas kerja dinilai bukan semata-mata dari nilai impak, melainkan juga dari mutu serta keefisienan waktu penyelesaian tugas. Sutrisno (2021) menyampaikan bahwa efektivitas kerja diakibatkan oleh aspek internal pribadi juga dukungan ekosistem kerja yang memungkinkan karyawan mencapai kinerja optimal tanpa tekanan berlebihan.

Utami (2023) menyatakan bahwa perusahaan yang mampu mengintegrasikan kebijakan *work-life balance* dengan skema motivasi yang sesuai cenderung mengalami peningkatan efektivitas kerja yang lebih stabil dibandingkan perusahaan yang hanya menekankan insentif finansial.

Micro-Shifts Theory (Robinson, Forbes 2025) menjelaskan fenomena baru di mana Gen Z lebih produktif dengan 4-6 jam kerja fokus daripada 8 jam konvensional. Penelitian Swiss ManpowerGroup (2026) menemukan 47% Gen Z berencana resign dalam 6 bulan karena WLB buruk, dengan 57% melaporkan stres kerja lebih tinggi dari generasi lain.

METODE PENELITIAN

Pengkajian ini mengaplikasikan model kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Pendekatan ini dipilih guna menguji dan menganalisis korelasi sebab-akibat serta sejauh mana variabel independen, yakni *Work Life Balance* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen, yakni Efektivitas Kerja (Y) pada karyawan Generasi Z. kelompok objek studi ini adalah karyawan Gen Z (usia 23–28 tahun) yang bekerja di divisi jasa, manufaktur dan teknologi, dengan sampel penelitian sejumlah 52 informan yang dipilih melalui *purposive sampling* menurut kualifikasi usia dan pengalaman kerja minimal satu tahun. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner daring yang diadaptasi dari instrumen standar seperti skala *work-life balance* adaptasi Fisher, G.G (2001) dan Greenhaus (1985) dan skala motivasi kerja adaptasi Robbins & Judge (2021) dengan 15 item pertanyaan digunakan skala *Likert* lima poin untuk mengukur variabel independen *work-life balance* (fleksibilitas waktu, dukungan organisasi, dan konflik peran) dan variabel independen motivasi kerja (intrinsik dan ekstrinsik), variabel dependen Efektivitas kerja (hasil kerja). Analisis dilakukan menggunakan SPSS 32, mencakup uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas), uji hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji F dan T secara parsial digunakan untuk menunjukkan bahwa hasil variabel secara bersamaan. Selain itu, seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dapat dihitung dengan menggunakan analisis koefisien determinasi.

Hipotesis

H1: *Work-Life Balance* berdampak positif dan relevan atas efektivitas kerja pada karyawan Gen Z

H2: Motivasi Kerja berdampak positif dan relevan atas efektivitas kerja pada karyawan Gen Z.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. karakteristik responden (N=52)

Kategori	Sub-Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Usia	23-25 Tahun	23	44,2%
	26-28 Tahun	29	55,8%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	25	48,1%
	Perempuan	27	51,9%
Lama Bekerja	1-2 Tahun	11	21,2%
	2-3 Tahun	11	21,2%
	>3 Tahun	30	57,7%
Jenis Industri	Jasa	28	53,8%
	Manufaktur	18	34,6%
	IT/IS	6	11,5%
Total		52	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 1. pengkajian ini mengimplikasikan 52 informan yang seluruhnya merupakan representasi dari generasi Z. Majoritas responden (55,8%) berusia antara 26 dan 28 tahun dengan proporsi gender yang cukup seimbang antara laki-laki (48,1%) dan perempuan (51,9%). Sebagian besar responden sudah menyanggah masa kerja di atas 3 tahun (57,7%) dan bekerja pada sektor industri jasa (53,8%).

2. Uji Kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas)

Tabel 2. hasil uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig.	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Life Balance (X1)	X1.1 -	0,796 -	0,905	< 0,001	Valid & Reliabel
	X1.5				
Motivasi Kerja (X2)	X2.1 -	0,623 -	0,925	< 0,001	Valid & Reliabel
	X2.5				
Efektivitas Kerja (Y)	Y1 - Y5	0,653 -	0,770	< 0,001	Valid & Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Menurut pada Tabel 2. perolehan uji validitas mengindikasikan bahwa semua item instrumen untuk variabel *Work Life Balance* (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Efektivitas Kerja (Y) mempunyai angka signansi $< 0,001$, yang berarti instrumen penelitian dinyatakan valid jika berdasarkan korelasi Pearson dengan kriteria signifikansi $< 0,05$ merujuk pada Ghozali (2018) selain itu, uji reliabilitas menunjukkan bahwa angka *Cronbach's Alpha* adalah 0,877 untuk X1, 0,860 untuk X2, dan 0,751 untuk Y. Karena seluruh nilai tersebut $> 0,6$ maka data dinyatakan reliabel berdasarkan uji reliabilitas yang diukur menggunakan standar *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ sesuai acuan Ghozali (2018) dan Sekaran & Bougie (2016).

3. Uji Asumsi Klasik

Tabel 3 ringkasan dari uji asumsi klasik.

Jenis Uji	Parameter	Nilai Statistik	Kriteria	Hasil
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov (Sig.)	0,200	> 0,05	Normal
Multikolinearitas	VIF (X1 & X2)	2,068	< 10,00	Bebas
	Tolerance	0,484	> 0,10	Bebas
Heteroskedastisitas	Gletser Sig. (X1)	0,868	> 0,05	Bebas
	Gletser Sig. (X2)	0,480	> 0,05	Bebas

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk Uji Normalitas *one sample Kolmogorov-Smirnov*, menurut tabel 3 diatas adalah 0,200. Nilai ini > 0,05, sehingga data terdistribusi normal. Uji Multikolinearitas angka *Tolerance* untuk kedua variabel independen adalah 0,484 dengan nilai VIF adalah 2,068. Karena VIF < 10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas sesuai dengan acuan pada Hair et al. (2014) mengatakan bahwa untuk pengujian asumsi klasik, batas hasil VIF adalah < 10 dan *tolerance* adalah > 0,10. Uji heteroskedastisitas melalui uji Gletser, diperoleh hasil sig untuk WLB adalah 0,868 dan motivasi kerja adalah 0,480. Keduanya > 0,05 yang artinya model regresi tersebut bebas dari heteroskedastisitas sesuai dengan kriteria Gletser (1969).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Analisis Simultan (Uji F / ANOVA)

Model	Sum of Squares	df (Derajat Kebebasan)	Mean Square	F-hitung	Signifikan (p-value)
Regression	311,940	2	155,970	40,857	< 0,001 ^b
Residual	187,051	49	3,817		
Total	498,990	51			

a. **Dependent Variable:** Efektivitas Kerja (Y)

b. **Predictors: (Constant):** Motivasi Kerja (X2), Work Life Balance (X1)

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Tabel 5 Hasil uji parsial t-hitung (Uji T)

Variabel Independen	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	Beta (Standardized)	t-hitung	Signifikansi (Sig.)	Ket
(Constant)	5,870	1,402		4,186	< 0,001	Signifikan
Work Life Balance (X1)	0,379	0,101	0,474	3,766	< 0,001	Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	0,314	0,104	0,378	3,009	0,004	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Bersumber pada tabel 5 di atas, perolehan uji simultan (Uji F) memperlihatkan hasil *F-hitung* sebesar 40,857 dan tingkat sig < 0,001. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan hasil sig dengan nilai *alpha* 0,05. Hipotesis nol (H₀) tidak diterima dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, karena nilai sig ($p < 0,001$) jauh lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y). Menurut Ghazali (2018), penolakan H₀ berarti seluruh variabel independen didalam contoh ini memberikan kontribusi nyata terhadap variabel dependen. Selain itu, berdasarkan teori *Goodness of Fit* dari Gujarati & Porter (2012), nilai F yang signifikan ini menegaskan kalau model regresi yang dipakai sudah tepat, valid, juga sangat layak untuk memprediksi efektivitas kerja karyawan.

Tabel 6 hasil uji Koefisien Determinasi (*Model Summary*)

R	R Square (R ²)	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,791 ^a	0,625	0,610	1,954

a. **Predictors: (Constant):** Motivasi Kerja (X2), Work Life Balance (X1)

b. **Dependent Variable:** Efektivitas Kerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Tabel 6 diatas menunjukkan hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,791 memperlihatkan ada kondisi relasi yang resistan antara *Work-Life Balance* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara berbarengan terhadap efektivitas kerja (Y). Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,625 yang artinya WLB dan motivasi kerja memperoleh nilai 62,5% pada efektivitas kerja karyawan. Sisanya, yaitu 37,5% dinyatakan oleh aspek-aspek lain yang tidak diteliti dalam studi ini, misalnya kompetensi, beban kerja, lingkungan kerja atau gaya kepemimpinan. Hasil nilai *Adjusted R Square* memperoleh nilai 0,610 yang juga menjelaskan bahwa model ini cukup konsisten jika diterapkan pada populasi yang lebih luas karena nilainya hampir sama dengan *R Square*. Penemuan ini selaras dengan kesimpulan Imam Ghazali (2018) yang mengatakan bahwa koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana model dapat mendeskripsikan ragam pada variabel dependen. Jika koefisien determinasi hampir nol dan satu, maka nilai satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua data yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

PEMBAHASAN

- 1. Pengaruh WLB (*Work-Life Balance*) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Gen Z**

Analisis memperlihatkan bahwa WLB sangat penting untuk efektivitas kerja pekerjaan pekerja generasi Z. Koefisien regresi memperoleh hasil 0,379 memperlihatkan bahwa relasi positif yang kuat. Artinya, semakin baik karyawan menyeimbangkan urusan pribadi dan pekerjaan, semakin optimal hasil kerjanya. Temuan ini menunjukkan bahwa bagi Gen Z, yang sebagian besar berusia 23–28 tahun dan bekerja di sektor jasa serta manufaktur, fleksibilitas waktu dan kesehatan mental menjadi prioritas utama. Jika organisasi mendukung keseimbangan hidup dan kerja, karyawan muda cenderung lebih fokus dan produktif. Ini sesuai dengan penelitian Pradana & Sulasmi (2023) yang menyebutkan bahwa bagi Gen Z, fleksibilitas dan keseimbangan hidup adalah prioritas utama yang langsung meningkatkan fokus dan produktivitas di kantor. Sari et al. (2022) juga menegaskan jika lingkungan kerja yang memberi dukungan kesehatan mental lewat *work life balance* mampu menekan *burnout* pada karyawan muda. Dampaknya bagi industri, manajemen talenta tidak lagi bisa mengandalkan pengawasan mikro. Perusahaan yang menerapkan prinsip keseimbangan hidup dan kerja akan mendapat keuntungan kompetitif, seperti menurunnya angka absensi, berkurangnya *human error*, dan meningkatnya retensi talenta muda di tengah tingginya *turnover*.
- 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Gen Z**

Motivasi kerja terbukti berdampak konkret dan relevan terhadap efektivitas kerja, dengan nilai signifikansi 0,004. Dorongan internal dan eksternal yang dirasakan karyawan membantu mereka menyelesaikan tugas dengan standar lebih tinggi. Fakta ini menunjukkan bahwa motivasi berbanding lurus dengan efektivitas. Karyawan yang sudah lama bekerja biasanya sudah melewati masa adaptasi dan menguasai tugasnya dengan baik, sehingga motivasi dari perusahaan bisa langsung meningkatkan kinerja mereka. Penelitian Wijaya & Putra (2024) juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, seperti pengakuan dan pengembangan diri, sangat efektif dalam meningkatkan kinerja Gen Z. Ramadhan (2021) menambahkan bahwa efektivitas kerja bukan hanya tergantung pada kapabilitas teknis, melainkan juga sejauh mana karyawan merasa termotivasi oleh tujuan organisasi. Bagi industri, motivasi untuk Gen Z sebaiknya tidak hanya berupa insentif finansial. Perusahaan juga perlu menawarkan pekerjaan yang bermakna dan memberikan *feedback* yang jelas agar bisa mempertahankan SDM terbaik.
- 3. Analisis Simultan *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja**

Menurut sebagian besar, gabungan antara keselarasan hidup dan motivasi kerja bisa menjelaskan 61% variasi efektivitas kerja. Ini berarti, untuk meningkatkan kinerja generasi Z, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut. Model regresi ini terbukti andal dalam menjelaskan perilaku organisasi. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai pedal gas yang mendorong kinerja, sementara WLB berfungsi sebagai sistem perawatan agar mental karyawan tetap terjaga dan tidak mengalami kejenuhan. Hidayat (2025) menyatakan bahwa sinergi antara kebijakan kesejahteraan karyawan dan program motivasi membangun lingkungan kerja yang kuat bagi pekerja muda. Utami (2023) juga menemukan bahwa efektivitas kerja di era modern sangat dipengaruhi oleh cara organisasi memenuhi kebutuhan hidup karyawan secara seimbang dan memberikan motivasi yang sesuai. Dampak Makro bagi Dunia Industri yaitu riset ini menjadi cetak biru bagi industri modern dalam menghadapi transisi tenaga kerja global. Perusahaan yang menggabungkan kedua aspek ini melalui kebijakan *hybrid working* yang terukur dan program kesehatan mental dapat menjadi *Employer of Choice*, sehingga mampu mengoptimalkan efektivitas bisnis dan membangun ketahanan organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Menurut pengkajian data dan telaah diatas, studi ini menyimpulkan bahwa *work life balance* dan motivasi kerja sangat penting untuk menentukan efektivitas kerja kelompok Generasi Z. *work life balance* terbukti berdampak positif dan relevan, yang berarti kemampuan menjaga keselarasan antara urusan personal dan kerjaan dapat langsung menambah konsentrasi dan kualitas hasil kerja. Motivasi kerja juga menjadi faktor pendorong utama bagi karyawan dalam mencapai target organisasi. Jika digabungkan, dua variabel ini berperan sebesar 61% terhadap varietas efektivitas kerja, Sebagian besar komponen lainnya dipengaruhi oleh elemen eksternal yang tidak ada hubungannya dengan model studi ini.

Sebagai tindak lanjut dari hasil pengkajian, ada beberapa saran strategis yang bisa dipertimbangkan. **Untuk perusahaan**, manajemen organisasi sebaiknya lebih proaktif membuat kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti jam kerja fleksibel atau program dukungan kesehatan mental, karena Generasi Z sangat menghargai fleksibilitas. Selain itu, motivasi non-finansial seperti pemberian pengakuan dan kesempatan pengembangan karier yang transparan perlu ditingkatkan agar efektivitas kerja tetap stabil. **Untuk peneliti** berikutnya, peneliti menyarankan untuk memperluas variabel penelitian dengan memasukkan aspek-aspek lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja digital, atau gaya kepemimpinan transformasional. Menggunakan sampel yang lebih besar dan lintas industri juga sangat dianjurkan agar hasil penelitian lebih umum.

Saat memaparkan hasilnya, peneliti menyadari bahwa beberapa hubungan ditunjukkan. Pertama, hanya 52 orang responden, sehingga hasil penelitian mungkin belum mewakili seluruh karyawan Generasi Z di berbagai wilayah. Kedua, penggunaan kuesioner mandiri bisa menimbulkan bias subjektivitas, karena responden cenderung memberikan jawaban yang normatif atau ideal, bukan kondisi sebenarnya. Ketiga, model penelitian ini hanya menjelaskan 61% efektivitas kerja, sehingga masih ada 39% faktor lain yang belum teridentifikasi, seperti kompensasi, kompetensi individu, atau beban kerja teknis.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, N. (2025). Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z. *Jurnal Academic Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://www.ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jaem/article/download/5772/4992>
- Armstrong, M. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2024). *Job demands-resources theory: A practical guide to well-being and performance*. Routledge.
- Deloitte. (2023). *2023 Gen Z and millennial survey: Progress and setbacks*. Deloitte Insights.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glejser, H. (1969). A new test for heteroskedasticity. *Journal of the American Statistical*

Association, 64(325), 316–323. <https://doi.org/10.1080/01621459.1969.10500976>

- Goleman, D. (2024). *Focus and resilience at work: Emotional intelligence for modern employees*. Harvard Business Review Press.
- Miller, S. (2024). *The new rules of work-life balance: Designing work for Gen Z and beyond*. Wiley.
- Parker, S. K., & Grote, G. (2024). *Changing work, changing lives: The psychology of work design in a digital era*. Oxford University Press.
- Putri, A. (2025). Pengaruh *work-life balance* terhadap *turnover intention* pada pekerja Generasi Z. *RIGGS: Review of Islamic Governance and Social*, 1(1), 45–60.
<https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS/article/download/3174/2566>
- Ridwan Institute. (2024). Motivasi kerja generasi Z: Kajian literatur. *Action Research Literate*, 3(1), 1–20. [https://arل.ridwaninstitute.co.id/index.php/arل/article/view/236](https://arl.ridwaninstitute.co.id/index.php/arل/article/view/236)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sari, R., & Pratama, D. (2023). *Peran work-life balance terhadap work engagement pada pekerja Generasi Z*. Repository Universitas Gadjah Mada.
<https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/234457>
- Syahputra, D., & Dwirianto, S. (2025). The role of work-life balance, work flexibility, and career development in improving job satisfaction among Generation Z employe. *International Journal of Economics, Management and Research*, 5(2), 1–15.
- Wijaya, A., et al. (2024). Motivasi kerja generasi Z: Analisis *work-life balance* dan tantangan dunia kerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Pemasaran Perusahaan*, 1(1), 20–35.
<https://journalcenter.org/index.php/jempper/article/download/6514/4839>