

FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI WORK LIFE BALANCE KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA MATARAM

Athoriq Trimulyanto¹, Tuti Handayani², Muhammad Dzul Fadlli³
athoriqtrimulyanto21@gmail.com¹, tutih93@gmail.com², fadlli@unram.ac.id³
 Universitas Mataram

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan kerja-hidup di kalangan Karyawan Generasi Z di Kota Mataram di tengah meningkatnya kompleksitas tuntutan kerja modern yang berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Variabel yang diteliti meliputi jenis kelamin, tekanan finansial, fleksibilitas kerja, jaminan sosial, dan jam kerja. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 99 responden, yang kemudian dianalisis menggunakan regresi logistik biner karena variabel dependennya bersifat dikotomis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model tersebut signifikan secara statistik, dengan rasio kemungkinan chi-square (LR) sebesar 20,87 dan probabilitas 0,0009, serta pseudo R² sebesar 0,1608, yang menunjukkan bahwa model tersebut menjelaskan 16,08% variasi dalam keseimbangan kerja-hidup. Secara empiris, fleksibilitas kerja dan jaminan sosial secara signifikan memengaruhi keseimbangan kerja-hidup, sedangkan jenis kelamin, tekanan finansial, dan jam kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa faktor struktural pekerjaan memainkan peran yang lebih dominan daripada karakteristik individu dalam menentukan keseimbangan kerja-hidup di kalangan Generasi Z. Oleh karena itu, peningkatan fleksibilitas kerja dan penyediaan jaminan sosial yang memadai merupakan strategi penting dalam mendukung pencapaian keseimbangan kerja-hidup dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Generasi Z, Regresi Logistik, Fleksibilitas Kerja, Jaminan Sosial.

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors influencing work-life balance among Generation Z in Mataram City amid the increasing complexity of modern work demands that have the potential to disrupt the balance between personal life and work. The variables examined include gender, financial pressure, work flexibility, Jaminan sosial, and working hours. The data used consists of primary data obtained through the distribution of questionnaires to 99 respondents, which was then analyzed using binary logistic regression because the dependent variable is dichotomous. The results indicate that the model is statistically significant, with a chi-square likelihood ratio (LR) of 20.87 and a probability of 0.0009, as well as a pseudo R² of 0.1608, indicating that the model explains 16.08% of the variation in work-life balance. Empirically, work flexibility and Jaminan sosial significantly influence work-life balance, whereas gender, financial pressure, and working hours do not show a significant influence. These findings confirm that structural work factors play a more dominant role than individual characteristics in determining work-life balance among Generation Z. Therefore, increasing work flexibility and providing adequate Jaminan sosial are important strategies in supporting the achievement of work-life balance and improving worker well-being.

Keywords: Work-Life Balance, Generation Z, Logistic Regression, Work Flexibility, Jaminan Sosial.

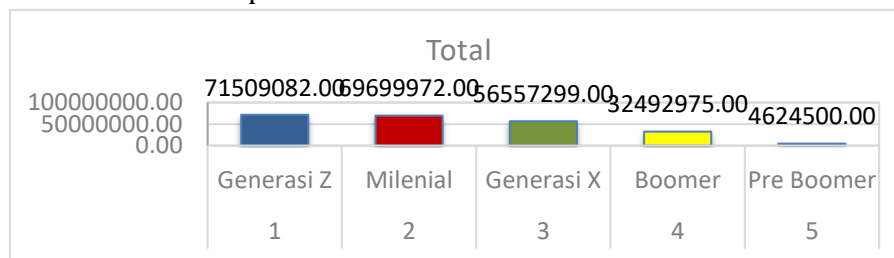
PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja dalam beberapa dekade terakhir menunjukkan perubahan yang sangat signifikan, terutama seiring dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang semakin pesat. Transformasi digital tidak hanya mengubah cara organisasi beroperasi, tetapi juga membentuk pola kerja baru,

ekspektasi tenaga kerja, serta relasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Khan, 2025). Dalam konteks ini, konsep Work Life Balance (WLB) menjadi isu yang semakin penting untuk dibahas, khususnya bagi generasi muda yang mulai mendominasi pasar tenaga kerja. WLB dipahami sebagai kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi, keluarga, dan sosial secara proporsional dan berkelanjutan (W. T. Sari, 2025).

Data sensus Badan Pusat Statistik (2020) menunjukkan Komposisi Penduduk Indonesia Menurut Generasi dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 1 Komposisi Penduduk Indonesia Menurut Generasi



Sumber: (Badan Pusat statistik, 2020)

Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2020 oleh Badan Pusat Statistik (BPS), komposisi penduduk Indonesia didominasi oleh Generasi Z dan generasi milenial. Generasi Z merupakan penduduk yang lahir pada rentang tahun 1997–2012 dengan jumlah sekitar 71,5 juta jiwa sehingga menjadi generasi dengan jumlah penduduk terbesar di Indonesia. Selanjutnya, generasi milenial yang lahir pada tahun 1981–1996 memiliki jumlah sekitar 69,7 juta jiwa. Generasi X yang lahir pada tahun 1965–1980 memiliki jumlah sekitar 56,6 juta jiwa. Sementara itu, generasi boomer atau baby boomer yang lahir pada tahun 1946–1964 berjumlah sekitar 32,5 juta jiwa. Adapun generasi pre boomer yang lahir sebelum tahun 1945 memiliki jumlah paling sedikit, yaitu sekitar 4,6 juta jiwa. Data tersebut menunjukkan bahwa struktur penduduk Indonesia pada tahun 2020 didominasi oleh penduduk usia muda dan usia produktif, terutama dari Generasi Z dan milenial, sehingga berpotensi memengaruhi perkembangan sosial dan ekonomi di Indonesia. (Badan Pusat Statistik, 2020)

Generasi Z, merupakan generasi yang tumbuh dan berkembang dalam lingkungan yang sangat dekat dengan teknologi digital. Kedekatan ini membentuk karakteristik Generasi Z yang adaptif terhadap teknologi, cepat menerima perubahan, namun pada saat yang sama memiliki harapan yang tinggi terhadap kualitas hidup. Bagi Generasi Z, pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai sarana untuk memperoleh pendapatan, tetapi juga sebagai bagian dari identitas diri dan kualitas hidup secara keseluruhan (Ramadhani, 2025). Oleh karena itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan kepuasan dan keberlanjutan karier mereka.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data dan Karakteristik Responden

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Mataram yang merupakan ibu kota Nusa Tenggara Barat serta pusat kegiatan pemerintahan dan perekonomian di Pulau Lombok. Kota ini memiliki aktivitas ekonomi yang berkembang, terutama pada sektor perdagangan, jasa, dan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) (Wardan, 2025).

Sebagai pusat ekonomi daerah, Kota Mataram menjadi salah satu wilayah dengan penyerapan tenaga kerja usia produktif yang cukup tinggi, termasuk kelompok Generasi Z. Karakteristik pekerjaan di wilayah ini mencakup sektor formal dan informal, dengan sistem kerja yang beragam, baik berbasis kantor maupun dengan tingkat fleksibilitas tertentu (Nazwin, 2024).

Kondisi tersebut menjadikan Kota Mataram relevan sebagai lokasi penelitian untuk menganalisis Work Life Balance pada Generasi Z. Variasi dalam jam kerja, kondisi finansial, serta akses terhadap jaminan sosial yang ditemukan dalam data responden mencerminkan dinamika ketenagakerjaan pekerja muda di wilayah ini.

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik masing-masing variabel penelitian sebelum dilakukan analisis inferensial menggunakan regresi logistik. Statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan distribusi jawaban responden terhadap variabel dependen dan variabel independen, sehingga dapat memberikan pemahaman awal mengenai pola data yang diteliti.

Penelitian ini melibatkan 99 responden karyawan Generasi Z yang bekerja di Kota Mataram. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas Work Life Balance sebagai variabel dependen (Y), serta jenis kelamin (X1), tekanan finansial (X2), fleksibilitas kerja (X3), kepemilikan jaminan sosial (X4), dan jam kerja (X5) sebagai variabel independen.

a. Kondisi Work Life Balance

Work Life Balance diukur berdasarkan jawaban responden mengenai apakah mereka merasa hidupnya seimbang antara pekerjaan/kuliah dan kehidupan pribadi (1 = seimbang, 0 = tidak seimbang).

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan *Work Life Balance*

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak seimbang (0)	36	36,4
Seimbang (1)	63	63,6
Total	99	100

Sumber: (Data Primer, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.1, sebanyak 63 responden (63,6%) menyatakan bahwa mereka merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, 36 responden (36,4%) menyatakan belum merasakan keseimbangan tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas responden merasa memiliki Work Life Balance, proporsi responden yang belum seimbang masih cukup signifikan dan memerlukan perhatian dalam analisis lanjutan.

b. Gambaran Jenis Kelamin (Variabel X1)

Variabel jenis kelamin dalam penelitian ini dikodekan dalam dua kategori, yaitu kategori 1 untuk responden laki-laki dan kategori 0 untuk responden perempuan. Pengkodean ini digunakan untuk memudahkan proses analisis dalam model regresi logistik. Adapun distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Perempuan (0)	49	49,5
Laki – laki (1)	50	50,5
Total	99	100

Sumber: (Data Primer, 2025)

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan komposisi yang relatif seimbang, dengan 49 responden perempuan (49,5%) pada kategori 0 dan 50 responden Laki – laki (50,5%) pada kategori 1. Komposisi ini memungkinkan analisis pengaruh jenis kelamin terhadap Work Life Balance dilakukan tanpa bias dominasi salah satu kelompok.

c. Gambaran Tekanan Finansial (Variabel X2)

Tekanan finansial diukur berdasarkan nominal hutang atau cicilan yang dimiliki responden (dalam rupiah). Variabel ini tidak dikategorikan, melainkan menggunakan nilai nominal langsung.

Tabel 3 Statistik Deskriptif Tekanan Finansial (Rupiah)

Kategori	Nonimal	Jumlah Responden	persentase
Rendah	Rp 0 – Rp 1.000.000	78	78,8%
Sedang	Rp 0 – Rp 5.000.000	8	8,1%
Tinggi	>Rp5.000.000	13	13,1%
Total		99	100%

Sumber: (Data Primer, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.3, sebagian besar responden berada pada kategori tekanan finansial rendah dengan jumlah 78 responden atau sebesar 78,8 persen. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Generasi Z di Kota Mataram memiliki beban hutang atau cicilan yang relatif kecil. Sementara itu, sebanyak 8 responden atau 8,1 persen berada pada kategori sedang dan 13 responden atau 13,1 persen berada pada kategori tekanan finansial tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas responden memiliki tekanan finansial rendah, masih terdapat sebagian responden yang menghadapi beban finansial cukup besar sehingga menciptakan variasi tingkat tekanan finansial antarresponden.

d. Gambaran Fleksibilitas Kerja (Variabel X3)

Fleksibilitas kerja diukur berdasarkan pertanyaan apakah responden harus bekerja dari kantor (1 = harus dari kantor/tidak fleksibel, 0 = tidak harus dari kantor/fleksibel).

Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Fleksibilitas Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Fleksibel (0)	33	33,7
Tidak fleksibel (1)	66	66,7
Total	99	100

Sumber: (Data Primer, 2025)

Sebanyak 66 responden (66,7%) bekerja dengan sistem yang mengharuskan hadir di kantor, sedangkan 33 responden (33,3%) memiliki fleksibilitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden masih berada dalam sistem kerja yang relatif kaku, yang secara teoritis dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.

e. Gambaran Kepemilikan Jaminan Sosial (Variabel X4)

Kepemilikan jaminan sosial dalam penelitian ini dikategorikan menjadi dua kelompok, yaitu kode 1 untuk responden yang memiliki jaminan sosial dan kode 0 untuk responden yang tidak memiliki jaminan sosial. Pengkodean ini digunakan untuk mempermudah analisis dalam model regresi logistik serta untuk membedakan secara jelas antara responden yang telah memperoleh perlindungan kerja dan yang belum. Adapun distribusi responden berdasarkan

kepemilikan jaminan sosial dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5 Distribusi Responden Berdasarkan Kepemilikan Jaminan Sosial

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak memiliki (0)	10	10,1
Memiliki (1)	89	89,9
Total	99	100

Sumber: (Data Primer, 2025)

Sebanyak 89 responden (89,9%) telah memiliki jaminan sosial, sedangkan 10 responden (10,1%) belum memiliki perlindungan sosial. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memperoleh perlindungan kerja, yang dapat memberikan rasa aman dan stabilitas dalam bekerja.

f. Gambaran Jam Kerja (Variabel X5)

Jam kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan jumlah jam kerja rata-rata per hari yang dijalani oleh responden. Variabel ini menggunakan data numerik aktual (dalam satuan jam), bukan dalam bentuk kategori, sehingga dapat menggambarkan secara langsung durasi kerja harian masing-masing responden. Pengukuran ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar beban waktu kerja yang diterima responden dan potensi pengaruhnya terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Adapun statistik deskriptif jam kerja per hari dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6 Statistik Deskriptif Jam kerja (Jam)

Statistik	Nilai
Jumlah responden	99
Minimum	5 jam
Maksimum	24 jam
Rata – rata (Mean)	9,21 jam
Median	8 jam
Standar Deviasi	3,16 jam

Sumber: (Data Primer, 2025)

Rata-rata jam kerja responden adalah 9,21 jam per hari, dengan median 8 jam. Nilai maksimum mencapai 24 jam, yang menunjukkan adanya responden dengan durasi kerja sangat tinggi. Standar deviasi sebesar 3,16 jam menunjukkan adanya variasi beban kerja antarresponden. Secara deskriptif, semakin panjang jam kerja per hari, semakin besar potensi berkurangnya waktu untuk aktivitas pribadi.

3. Hasil Analisis Regresi Logistik (Logit)

a. Hasil Estimasi Model Regresi Logit

Analisis regresi logistik digunakan untuk menguji pengaruh jenis kelamin , tekanan finansial , fleksibilitas kerja , jaminan sosial dan jam kerja terhadap Work Life Balance . Variabel dependen dikategorikan menjadi 0 = tidak seimbang dan 1 = seimbang. Jumlah observasi dalam model ini sebanyak 99 responden.

Tabel 7 Hasil Estimasi Regresi Logistik

Variabel	Coefisien	Odds Ratio	Std. Error	z	Sig.	95% CI
Jenis kelamin	-0,8342106	0,4342171	0,2179068	-1,66	0,096	0,1623833 – 1,161108
Tekanan finansial	-2.18e-08	1,0000000	1,14e-08	-1,92	0,055	1,0000000 – 1,0000000
Fleksibilitas kerja	-1.632937	0,1953550	0,1220289	-2,61	0,009	0,0574275 – 0,6645526
Jaminan sosial	1.676565	5,3471570	4,4020330	2,04	0,042	1,065058 – 26,84556

Jam kerja	-0.1298502	0,8782270	0,0803221	-1,42	0,156	0,734102 – 1,050648
_cons	2.027325	7,5937460	8,5769240	1,79	0,073	0,8299418 – 69,48075

Sumber: (Hasil pengolahan data menggunakan Stata 17)

Statistik model yang diperoleh adalah sebagai berikut:

- Number of obs = 99
- LR $\chi^2(5) = 20,87$
- Prob > $\chi^2 = 0,0009$
- Log likelihood = -54,456068
- Pseudo $R^2 = 0,1608$

Nilai LR χ^2 sebesar 20,87 dengan Prob > χ^2 sebesar 0,0009 (< 0,05) menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen dalam model berpengaruh terhadap Work Life Balance. Dengan demikian, model regresi logistik yang digunakan signifikan secara statistik.

Nilai Log Likelihood sebesar -54,456068 menunjukkan tingkat kecocokan model terhadap data, sedangkan nilai Pseudo R^2 sebesar 0,1608 mengindikasikan bahwa model mampu menjelaskan sekitar 16,08% variasi probabilitas terjadinya Work Life Balance.

Berdasarkan nilai signifikansi masing-masing variabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), diperoleh bahwa variabel fleksibilitas kerja ($p = 0,009$) dan jaminan sosial ($p = 0,042$) berpengaruh signifikan terhadap Work Life Balance. Sementara itu, variabel jenis kelamin ($p = 0,096$), tekanan finansial ($p = 0,055$), dan jam kerja ($p = 0,156$) tidak berpengaruh signifikan pada tingkat signifikansi 5%.

b. Pengujian Kelayakan Model (Goodness of Fit)

Tabel 8 Hasil Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)

Komponen Pengujian	Nilai
Jumlah Observasi	99
LR $\chi^2(5)$	20,87
Prob > χ^2	0,0009
Log Likelihood	-54,456
Pseudo R^2	0,1608
Hosmer–Lemeshow $\chi^2(8)$	7,55
Prob > $\chi^2(H-L)$	0,4791

Sumber: (Hasil pengolahan data menggunakan Stata 17)

Pengujian kelayakan model dilakukan untuk menilai apakah model regresi logistik yang digunakan telah sesuai dengan data penelitian. Evaluasi kelayakan model dilakukan melalui uji Likelihood Ratio (LR) dan uji Hosmer Lemeshow.

Berdasarkan hasil estimasi regresi logistik, diperoleh nilai LR $\chi^2(5)$ sebesar 20,87 dengan Prob > χ^2 sebesar 0,0009. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% (0,05) menunjukkan bahwa model secara simultan signifikan. Artinya, variabel independen yang terdiri dari jenis kelamin, tekanan finansial, fleksibilitas kerja, kepemilikan jaminan sosial, dan jam kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Work Life Balance.

Selain itu, pengujian menggunakan Hosmer Lemeshow test menghasilkan nilai $\chi^2(8)$ sebesar 7,55 dengan Prob > χ^2 sebesar 0,4791. Karena nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara nilai yang diprediksi model dengan nilai observasi. Dengan demikian, model regresi logistik yang digunakan dapat dinyatakan layak (fit) untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini.

c. Koefisien Determinasi (Pseudo R-Square)

Koefisien determinasi dalam regresi logistik tidak menggunakan nilai R^2 seperti pada regresi linear, melainkan menggunakan ukuran yang dikenal sebagai Pseudo R Square. Nilai ini digunakan untuk melihat seberapa besar peningkatan kecocokan model yang memuat variabel independen dibandingkan dengan model tanpa variabel independen (model null).

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan Stata 17, diperoleh nilai Pseudo R^2 sebesar 0,1608. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi logistik yang memuat variabel jenis kelamin, tekanan finansial, fleksibilitas kerja, kepemilikan jaminan (Jaminan sosial) sosial, dan jam kerja mampu meningkatkan kemampuan prediksi model sebesar 16,08% dibandingkan dengan model tanpa variabel independen.

Perlu ditegaskan bahwa nilai Pseudo R^2 pada regresi logistik tidak diinterpretasikan sebagai proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan secara langsung oleh variabel independen, sebagaimana pada regresi linear. Oleh karena itu, nilai 0,1608 tidak berarti bahwa 16,08% variasi Work Life Balance dijelaskan oleh variabel penelitian, melainkan menunjukkan adanya perbaikan kecocokan model setelah variabel independen dimasukkan ke dalam model.

Dengan demikian, meskipun nilai Pseudo R^2 tidak tergolong tinggi, model yang digunakan dalam penelitian ini telah menunjukkan peningkatan kecocokan yang memadai dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

d. Hasil Uji Signifikansi Parsial

Uji signifikansi parsial (Uji Wald) bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen, yaitu Work Life Balance. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai $P > |z|$ pada output regresi logistik. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi (p-value) lebih kecil dari 0,05, maka variabel tersebut dinyatakan berpengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil estimasi regresi logistik, diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 9 Hasil (Parsial) Model Regresi Logistik

Variabel	z	Sig. (P> z)	Keputusan ($\alpha = 0,05$)
Jenis Kelamin	-1,66	0,096	Tidak signifikan
Tekanan Finansial	-1,92	0,055	Tidak signifikan
Fleksibilitas Kerja	-2,61	0,009	Signifikan
Jaminan Sosial	2,04	0,042	Signifikan
Jam Kerja	-1,42	0,156	Tidak signifikan

Sumber: (17, n.d.)

1. Interpretasi Hasil

Berdasarkan hasil uji parsial pada model regresi logistik, diperoleh temuan mengenai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Work Life Balance secara individual setelah seluruh variabel dimasukkan secara simultan dalam model. Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah setiap variabel memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan perubahan probabilitas terjadinya Work Life Balance, dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5 persen ($\alpha = 0,05$). Hasil estimasi menunjukkan adanya perbedaan tingkat signifikansi antar variabel, di mana sebagian variabel terbukti berpengaruh secara statistik, sementara sebagian lainnya tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam model.

1. Jenis Kelamin memiliki nilai signifikansi sebesar 0,096 ($> 0,05$), sehingga secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap Work Life Balance pada tingkat kepercayaan 95%. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan jenis kelamin dalam penelitian ini belum mampu menjelaskan perbedaan peluang tercapainya Work Life

Balance. Dengan kata lain, pengaruh jenis kelamin cenderung melemah ketika dianalisis secara simultan bersama tekanan finansial, fleksibilitas kerja, jaminan sosial, dan jam kerja.

2. Tekanan Finansial memiliki nilai signifikansi sebesar 0,055 ($> 0,05$). Pada tingkat signifikansi 5%, variabel ini tidak berpengaruh signifikan. Namun demikian, nilainya sangat mendekati batas kritis 0,05, sehingga secara statistik dapat dikategorikan sebagai signifikan marginal pada tingkat signifikansi 10%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tekanan finansial berpotensi memengaruhi Work Life Balance, tetapi kekuatan pengaruhnya tidak cukup konsisten dalam model penuh.
 3. Fleksibilitas Kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,009 ($< 0,05$), sehingga berpengaruh signifikan terhadap Work Life Balance. Artinya, terdapat bukti empiris bahwa fleksibilitas kerja merupakan salah satu faktor yang secara nyata memengaruhi peluang tercapainya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Variabel ini tetap signifikan meskipun diuji bersama variabel lainnya, sehingga dapat dikatakan memiliki kontribusi yang relatif kuat dalam model.
 4. Jaminan Sosial memiliki nilai signifikansi sebesar 0,042 ($< 0,05$), yang berarti berpengaruh signifikan terhadap Work Life Balance. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemilikan jaminan sosial memberikan peran penting dalam meningkatkan peluang tercapainya keseimbangan hidup responden. Secara statistik, variabel ini terbukti tetap relevan dalam model simultan.
 5. Jam Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,156 ($> 0,05$), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap Work Life Balance dalam model ini. Meskipun secara teoritis jam kerja sering diasumsikan memengaruhi keseimbangan hidup, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setelah dikontrol oleh variabel lain, pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik.
- e. Interpretasi Odds Ratio

Tabel 10 Odds Ratio

Variabel	Odds Ratio
Jenis kelamin	0,4342171
Tekanan finansial	1,0000000
Fleksibilitas kerja	0,1953550
<i>Jaminan sosial</i>	5,3471570
Jam kerja	0,8782270
_cons	7,5937460

Sumber: (Hasil pengolahan data menggunakan Stata 17)

Interpretasi odds ratio (OR) dilakukan untuk mengetahui besarnya perubahan peluang (odds) terjadinya Work Life Balance akibat perubahan masing-masing variabel independen dalam model regresi logistik. Nilai OR diperoleh dari eksponensial koefisien regresi (e^{β}) dan menunjukkan arah serta kekuatan pengaruh variabel terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel lain konstan (*ceteris paribus*).

Nilai $OR > 1$ menunjukkan peningkatan peluang terjadinya worklife balance, sedangkan $OR < 1$ menunjukkan penurunan peluang. Adapun OR yang mendekati 1 mengindikasikan bahwa pengaruh variabel tersebut relatif kecil atau tidak berarti secara praktis, sehingga interpretasinya juga perlu mempertimbangkan nilai signifikansi statistiknya.

Berdasarkan hasil estimasi regresi logistik pada Tabel 4.6, diperoleh nilai odds ratio sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Nilai odds ratio variabel jenis kelamin sebesar 0,434. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan kategori laki-laki (1) memiliki peluang mencapai Work Life Balance

sebesar 0,434 kali dibandingkan perempuan (0), dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai odds ratio yang lebih kecil dari satu menunjukkan bahwa laki-laki cenderung memiliki peluang lebih rendah dalam mencapai Work Life Balance dibandingkan perempuan. Namun demikian, karena nilai probabilitas variabel ini lebih besar dari 0,05, maka secara statistik pengaruhnya tidak signifikan.

2. Tekanan Finansial

Nilai odds ratio variabel tekanan finansial mendekati 1. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pada nominal tekanan finansial tidak memberikan perubahan peluang yang berarti terhadap terjadinya Work Life Balance. Secara statistik, variabel ini juga tidak signifikan pada tingkat signifikansi 5 persen, sehingga tidak dapat disimpulkan memiliki pengaruh yang kuat dalam model.

3. Fleksibilitas Kerja

Nilai odds ratio variabel fleksibilitas kerja sebesar 0,195. Hal ini menunjukkan bahwa responden pada kategori fleksibilitas kerja tertentu (0) memiliki peluang mencapai Work Life Balance sebesar 0,195 kali dibandingkan kategori referensi (1), dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai ini menunjukkan adanya penurunan peluang terjadinya Work Life Balance pada kategori tersebut. Variabel fleksibilitas kerja terbukti signifikan secara statistik, sehingga dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap Work Life Balance.

4. Kepemilikan Jaminan Sosial

Nilai odds ratio variabel kepemilikan jaminan sosial sebesar 5,347. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang memiliki jaminan sosial memiliki peluang mencapai Work Life Balance sebesar 5,347 kali lebih besar dibandingkan responden yang tidak memiliki jaminan sosial, dengan asumsi variabel lain konstan. Variabel ini signifikan pada tingkat signifikansi 5 persen, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemilikan jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Life Balance.

5. Jam Kerja

Nilai odds ratio variabel jam kerja sebesar 0,878. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satu jam kerja per hari cenderung menurunkan peluang terjadinya Work Life Balance. Namun demikian, karena nilai probabilitas variabel ini lebih besar dari 0,05, maka pengaruhnya tidak signifikan secara statistik dalam model regresi logistik yang digunakan.

Pembahasan

1. Analisis Pengaruh Jenis Kelamin terhadap Work Life Balance

Dalam perspektif teori Labor Leisure Choice yang dikemukakan oleh Borjas (2016), setiap individu dihadapkan pada keputusan dalam mengalokasikan waktu yang terbatas antara aktivitas kerja (labor) dan waktu luang (leisure). Individu berusaha memaksimalkan utilitas dengan menentukan kombinasi optimal antara bekerja untuk memperoleh pendapatan dan menikmati waktu luang untuk kebutuhan pribadi. Perbedaan karakteristik individu, termasuk jenis kelamin, berpotensi memengaruhi preferensi dalam mengalokasikan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dalam konteks Work Life Balance, keputusan individu dalam membagi waktu antara pekerjaan dan aktivitas di luar pekerjaan mencerminkan keseimbangan antara labor dan leisure. Oleh karena itu, secara teoritis perbedaan jenis kelamin dapat memengaruhi preferensi individu dalam menentukan proporsi waktu yang dialokasikan untuk bekerja maupun menikmati waktu luang, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat Work Life Balance. Berdasarkan kerangka teori tersebut, maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis bahwa jenis kelamin diduga berpengaruh terhadap Work Life Balance pada karyawan Generasi Z di Kota Mataram.

Berdasarkan hasil estimasi regresi logistik biner pada model simultan, variabel jenis kelamin memiliki nilai odds ratio sebesar 0,434 dengan nilai signifikansi (p value) sebesar

0,096. Nilai odds ratio yang lebih kecil dari satu menunjukkan bahwa responden laki-laki memiliki peluang lebih rendah untuk mencapai kondisi Work Life Balance dibandingkan responden perempuan dengan asumsi variabel lain dalam model berada dalam kondisi konstan (*ceteris paribus*). Namun demikian, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka secara statistik variabel jenis kelamin tidak berpengaruh signifikan terhadap Work Life Balance. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap Work Life Balance tidak dapat diterima.

Tidak signifikannya pengaruh jenis kelamin terhadap Work Life Balance dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui perspektif teori Labor Leisure Choice. Teori tersebut menekankan bahwa keputusan individu dalam mengalokasikan waktu antara labor dan leisure lebih dipengaruhi oleh preferensi individu terhadap waktu luang dan manfaat ekonomi dari bekerja, dibandingkan dengan karakteristik demografis semata. Dalam konteks karyawan Generasi Z, baik laki-laki maupun perempuan cenderung memiliki preferensi yang relatif serupa terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini menyebabkan perbedaan jenis kelamin tidak secara signifikan memengaruhi keputusan individu dalam mengatur proporsi waktu antara aktivitas kerja dan waktu luang.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak selalu menjadi faktor yang menentukan dalam mencapai Work Life Balance. Penelitian yang dilakukan oleh Wilson (2014) menemukan bahwa tingkat kepuasan Work Life Balance antara laki-laki dan perempuan tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan secara statistik, meskipun terdapat variasi dalam faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan tersebut.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Howlett (2019) mengenai keseimbangan kehidupan kerja pada pustakawan akademik menunjukkan bahwa faktor seperti jam kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap Work Life Balance dibandingkan dengan perbedaan gender.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Chenny & Saragih (2025) juga menemukan bahwa gender tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap hubungan antara fleksibilitas kerja dan Work Life Balance, sehingga manfaat fleksibilitas kerja terhadap keseimbangan kehidupan kerja dirasakan relatif sama oleh laki-laki maupun perempuan.

Dengan demikian, beberapa temuan penelitian tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa jenis kelamin bukan merupakan faktor utama yang menentukan tingkat Work Life Balance, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kondisi pekerjaan, fleksibilitas waktu kerja, serta preferensi individu dalam mengalokasikan waktu antara aktivitas kerja dan waktu luang.

2. Analisis Pengaruh Tekanan Finansial terhadap Work Life Balance

Dalam kerangka teori Labour Leisure Choice yang dijelaskan oleh Borjas (2016), setiap individu memiliki keterbatasan waktu yang harus dialokasikan antara kegiatan bekerja (*labor*) dan waktu luang (*leisure*). Individu akan berupaya mencapai tingkat utilitas maksimum dengan menentukan proporsi waktu yang optimal antara aktivitas produktif yang menghasilkan pendapatan dan aktivitas non pekerjaan yang memberikan kepuasan pribadi. Keputusan tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh preferensi individu terhadap waktu luang, tetapi juga oleh kondisi ekonomi yang dihadapi, termasuk tekanan finansial.

Tekanan finansial merupakan kondisi ketika individu menghadapi tuntutan ekonomi yang relatif tinggi, seperti kewajiban pembayaran hutang, cicilan, maupun kebutuhan hidup lainnya. Kondisi ini dapat mendorong individu untuk meningkatkan intensitas kerja guna memperoleh pendapatan yang lebih besar. Peningkatan waktu yang dialokasikan untuk bekerja berpotensi mengurangi waktu yang tersedia untuk kegiatan di luar pekerjaan, seperti aktivitas sosial, rekreasi, maupun istirahat. Oleh karena itu, secara konseptual tekanan

finansial dapat memengaruhi kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan landasan teori tersebut, maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis bahwa tekanan finansial diduga berpengaruh terhadap Work Life Balance pada karyawan Generasi Z di Kota Mataram.

Hasil estimasi menggunakan regresi logistik biner pada model simultan menunjukkan bahwa variabel tekanan finansial memiliki nilai odds ratio sebesar 1 dengan nilai z sebesar -1,92 serta tingkat signifikansi (p value) sebesar 0,055. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa secara statistik tekanan finansial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Work Life Balance. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa tekanan finansial berpengaruh terhadap Work Life Balance tidak dapat diterima.

Nilai odds ratio yang mendekati angka satu mengindikasikan bahwa perubahan pada tingkat tekanan finansial tidak memberikan perubahan peluang yang berarti terhadap kemungkinan responden untuk mencapai kondisi Work Life Balance, dengan asumsi variabel lain dalam model tetap konstan (*ceteris paribus*). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan maupun penurunan tekanan finansial tidak secara langsung memengaruhi probabilitas tercapainya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Tidak ditemukannya pengaruh signifikan tekanan finansial terhadap Work Life Balance dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh karakteristik responden penelitian. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, sebagian besar responden memiliki tingkat tekanan finansial yang relatif rendah. Hal ini terlihat dari nilai median tekanan finansial yang berada pada angka nol, yang menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden tidak memiliki kewajiban hutang atau cicilan. Kondisi tersebut menyebabkan variasi tekanan finansial antar responden menjadi terbatas sehingga variabel ini tidak memiliki kekuatan yang cukup untuk menjelaskan variasi Work Life Balance secara statistik dalam model regresi.

Selain itu, karakteristik Generasi Z yang menjadi responden dalam penelitian ini juga dapat memengaruhi hasil tersebut. Banyak karyawan Generasi Z yang masih berada pada tahap awal karier sehingga belum memiliki tanggungan finansial yang besar. Dengan demikian, tekanan finansial belum menjadi faktor utama yang memengaruhi pengelolaan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa tekanan finansial tidak selalu menjadi determinan utama dalam pencapaian Work Life Balance. Penelitian yang dilakukan oleh J. Kim & Garman (2003) menemukan bahwa tekanan finansial lebih banyak berkaitan dengan peningkatan stres psikologis pekerja dibandingkan dengan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi secara langsung.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Vosloo et al. (2014) menunjukkan bahwa dampak tekanan finansial terhadap kesejahteraan pekerja sering kali dipengaruhi oleh faktor lain seperti dukungan organisasi, kepuasan kerja, serta kontrol terhadap waktu kerja. Faktor-faktor tersebut dapat mengurangi dampak tekanan ekonomi terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa tekanan finansial bukan merupakan faktor yang secara langsung menentukan tingkat Work Life Balance pada karyawan Generasi Z di Kota Mataram. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung lebih dipengaruhi oleh faktor yang berkaitan dengan kondisi pekerjaan, seperti fleksibilitas kerja, pengaturan jam kerja, serta dukungan organisasi terhadap kesejahteraan karyawan.

3. Analisis Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Work Life Balance

Dalam perspektif teori Labour Leisure Choice yang dikemukakan oleh Borjas (2016), setiap individu dihadapkan pada keterbatasan waktu sehingga harus menentukan bagaimana

waktu tersebut dialokasikan antara aktivitas bekerja (labor) dan waktu luang (leisure). Individu akan berusaha memaksimalkan utilitas dengan memilih kombinasi optimal antara pendapatan yang diperoleh melalui pekerjaan dan waktu luang yang dapat digunakan untuk kebutuhan pribadi. Keputusan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor ekonomi maupun kondisi pekerjaan yang dihadapi oleh individu.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi keputusan alokasi waktu tersebut adalah fleksibilitas kerja. Fleksibilitas kerja memberikan keleluasaan bagi individu untuk mengatur waktu, tempat, maupun cara penyelesaian pekerjaan sehingga memungkinkan penyesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi. Dalam konteks teori Labour Leisure Choice, fleksibilitas kerja dapat memperluas pilihan individu dalam mengalokasikan waktu antara aktivitas kerja dan waktu luang, sehingga individu memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Fleksibilitas kerja disini dipahami sebagai kebebasan karyawan dalam menentukan lokasi pelaksanaan pekerjaan, seperti bekerja dari rumah (Work From Home) atau dari kantor. Fleksibilitas lokasi kerja ini menjadi mekanisme yang dapat membantu karyawan mengatur aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih efisien. Ketika karyawan memiliki kesempatan untuk bekerja dari rumah atau dari lokasi di luar kantor, waktu yang biasanya digunakan untuk perjalanan menuju tempat kerja dapat dialokasikan untuk kebutuhan pribadi, keluarga, maupun aktivitas non-pekerjaan lainnya.

Bagi karyawan Generasi Z yang cenderung menghargai keseimbangan antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi, fleksibilitas lokasi kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya Work Life Balance. Kemampuan untuk bekerja dari rumah atau dari lokasi lain memungkinkan individu memiliki kontrol yang lebih besar terhadap pengelolaan waktu serta aktivitas sehari-hari. Sebaliknya, sistem kerja yang mengharuskan karyawan untuk selalu bekerja dari kantor dapat membatasi fleksibilitas dalam mengatur waktu dan aktivitas di luar pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dalam penelitian ini diajukan hipotesis bahwa fleksibilitas kerja, yang ditunjukkan oleh kemungkinan bekerja dari rumah atau tidak harus selalu bekerja dari kantor, diduga berpengaruh terhadap Work Life Balance karyawan Generasi Z di Kota Mataram.

Berdasarkan hasil estimasi regresi logistik biner pada model simultan, variabel fleksibilitas kerja memiliki nilai odds ratio sebesar 0,195355 dengan nilai z sebesar -2,61 dan tingkat signifikansi (p value) sebesar 0,009. Karena nilai p value lebih kecil dari tingkat signifikansi 5 persen ($\alpha = 0,05$), maka secara statistik fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Work Life Balance. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap Work Life Balance dapat diterima.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori Labor Leisure Choice. Dalam kerangka teori tersebut, waktu merupakan sumber daya yang terbatas sehingga individu harus menentukan bagaimana membagi waktu antara aktivitas kerja dan aktivitas non-kerja untuk memaksimalkan utilitas. Sistem kerja yang fleksibel memberikan keleluasaan bagi individu untuk menyesuaikan jadwal dan lokasi kerja sehingga memungkinkan pengalokasian waktu yang lebih optimal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, sistem kerja yang kaku dan mengharuskan kehadiran penuh di kantor dapat mengurangi fleksibilitas individu dalam mengatur waktu luang, sehingga mempersempit ruang bagi aktivitas di luar pekerjaan.

Dalam konteks karyawan Generasi Z di Kota Mataram, fleksibilitas kerja menjadi faktor penting dalam mendukung terciptanya Work Life Balance. Generasi ini dikenal memiliki preferensi yang lebih kuat terhadap kualitas hidup, kesehatan mental, serta keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal. Oleh karena itu, adanya kebijakan kerja yang memungkinkan fleksibilitas lokasi maupun waktu kerja dapat membantu individu mengelola

tanggung jawab pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Satwika (2024) yang meneliti hubungan antara fleksibilitas kerja, Work Life Balance, dan burnout pada karyawan di Indonesia. Penelitian tersebut menemukan bahwa fleksibilitas kerja memiliki hubungan dengan Work Life Balance, di mana tingkat fleksibilitas kerja yang lebih baik dapat membantu karyawan mengurangi kelelahan kerja dan meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan adanya fleksibilitas dalam sistem kerja, karyawan memiliki kesempatan untuk mengelola waktu kerja dan aktivitas pribadi secara lebih efektif sehingga konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat diminimalkan.

Penelitian lain yang mendukung temuan ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Sofyan & Elmi (2024) pada karyawan konsultan di DKI Jakarta. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan terciptanya Work Life Balance serta berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Fleksibilitas kerja memungkinkan karyawan memiliki kebebasan yang lebih besar dalam menentukan cara dan tempat bekerja, sehingga membantu mereka menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Dengan demikian, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendukung tercapainya Work Life Balance, karena memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengatur waktu dan aktivitas kerja secara lebih fleksibel sehingga konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat diminimalkan.

4. Analisis Pengaruh Jaminan Sosial terhadap Work Life Balance

Dalam perspektif teori Labour Leisure Choice yang dikemukakan oleh Borjas (2016), setiap individu dihadapkan pada keterbatasan waktu sehingga harus menentukan bagaimana waktu tersebut dialokasikan antara aktivitas bekerja (labor) dan waktu luang (leisure). Individu akan berusaha memaksimalkan utilitas dengan memilih kombinasi optimal antara pendapatan yang diperoleh melalui pekerjaan dan waktu luang yang dapat digunakan untuk kebutuhan pribadi. Keputusan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor ekonomi maupun kondisi pekerjaan yang dihadapi oleh individu.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi keputusan alokasi waktu tersebut adalah jaminan sosial yang diterima oleh karyawan. Jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja untuk menghadapi berbagai risiko sosial seperti sakit, kecelakaan kerja, kehilangan pendapatan, maupun masa pensiun. Keberadaan jaminan sosial tidak hanya memberikan perlindungan ekonomi bagi pekerja, tetapi juga dapat meningkatkan rasa aman dan kesejahteraan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Dalam kerangka teori Labour Leisure Choice, jaminan sosial dapat memengaruhi keputusan individu dalam mengalokasikan waktu antara aktivitas kerja dan aktivitas non-kerja. Ketika pekerja memiliki perlindungan sosial yang memadai, mereka cenderung memiliki rasa aman terhadap berbagai risiko yang mungkin terjadi di masa depan. Rasa aman tersebut dapat mengurangi tekanan ekonomi maupun psikologis sehingga individu dapat lebih fokus dalam menjalankan pekerjaan tanpa harus mengorbankan kehidupan pribadi.

Jaminan sosial dalam penelitian ini dipahami sebagai perlindungan yang diberikan kepada karyawan melalui program seperti jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, maupun bentuk perlindungan sosial lainnya yang bertujuan untuk menjamin kesejahteraan pekerja. Keberadaan jaminan sosial dapat membantu pekerja dalam menghadapi berbagai risiko yang berkaitan dengan pekerjaan dan kehidupan sehari-hari sehingga memungkinkan terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dalam penelitian ini diajukan hipotesis bahwa jaminan

sosial diduga berpengaruh terhadap Work Life Balance karyawan Generasi Z di Kota Mataram.

Berdasarkan hasil estimasi regresi logistik biner pada model simultan, variabel jaminan sosial memiliki nilai odds ratio sebesar 5,347157 dengan nilai z sebesar 2,04 dan tingkat signifikansi (p value) sebesar 0,042. Karena nilai p value lebih kecil dari tingkat signifikansi 5 persen ($\alpha = 0,05$), maka secara statistik jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap Work Life Balance. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa jaminan sosial berpengaruh terhadap Work Life Balance dapat diterima.

Nilai odds ratio sebesar 5,347 menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki jaminan sosial memiliki peluang sekitar 5,3 kali lebih besar untuk memiliki kondisi Work Life Balance dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki jaminan sosial, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan jaminan sosial merupakan faktor yang cukup penting dalam mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori Labour Leisure Choice. Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa individu akan berusaha memaksimalkan utilitas dengan mempertimbangkan alokasi waktu antara pekerjaan dan aktivitas non pekerjaan. Ketika pekerja memiliki jaminan sosial yang memadai, mereka cenderung memiliki tingkat keamanan ekonomi yang lebih tinggi sehingga kekhawatiran terhadap risiko kesehatan maupun ketidakpastian ekonomi di masa depan dapat berkurang. Kondisi ini memungkinkan pekerja untuk mengalokasikan waktu dan energi secara lebih optimal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dalam konteks karyawan Generasi Z di Kota Mataram, keberadaan jaminan sosial menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya Work Life Balance. Generasi ini dikenal memiliki perhatian yang cukup besar terhadap kesejahteraan, stabilitas kerja, serta kesehatan mental. Oleh karena itu, adanya perlindungan sosial seperti jaminan kesehatan maupun jaminan ketenagakerjaan dapat memberikan rasa aman bagi karyawan sehingga mereka dapat menjalankan aktivitas pekerjaan tanpa mengalami tekanan berlebih terkait risiko sosial yang mungkin terjadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibañez et al. (2021) yang menunjukkan bahwa sistem perlindungan sosial yang baik dapat membantu pekerja dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karena memberikan jaminan terhadap berbagai risiko sosial yang dihadapi oleh pekerja.

Penelitian lain yang mendukung temuan ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Stanley & Sebastine (2023) yang menemukan bahwa dukungan sosial dan perlindungan kesejahteraan pekerja memiliki hubungan positif dengan Work Life Balance. Perlindungan sosial yang memadai dapat membantu mengurangi tekanan kerja serta meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja sehingga konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat diminimalkan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Al-Harthy et al. (2022) juga menunjukkan bahwa program kesejahteraan pekerja, termasuk kompensasi dan perlindungan sosial, memiliki hubungan dengan peningkatan Work Life Balance serta kepuasan kerja karyawan. Ketika pekerja memperoleh perlindungan sosial yang memadai, mereka cenderung memiliki tingkat keamanan dan kenyamanan kerja yang lebih tinggi sehingga mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jaminan sosial merupakan faktor penting yang dapat mendukung tercapainya Work Life Balance pada karyawan Generasi Z di Kota Mataram. Keberadaan jaminan sosial memberikan perlindungan dan rasa aman bagi pekerja sehingga mereka dapat mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara lebih seimbang.

5. Analisis Pengaruh Jam Kerja terhadap Work Life Balance

Dalam sudut pandang teori Labour Leisure Choice yang dikemukakan oleh Borjas (2016), individu memiliki keterbatasan waktu yang harus dialokasikan antara aktivitas bekerja (labor) dan waktu luang (leisure). Individu berusaha mencapai tingkat utilitas maksimum dengan menentukan kombinasi waktu yang optimal antara pekerjaan yang menghasilkan pendapatan dan aktivitas non pekerjaan yang memberikan kepuasan pribadi. Salah satu faktor yang sangat memengaruhi alokasi waktu tersebut adalah durasi jam kerja yang dijalani oleh individu.

Jam kerja merupakan jumlah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan dalam periode tertentu, yang dalam penelitian ini diukur berdasarkan rata-rata jumlah jam kerja per hari yang dijalani oleh responden. Durasi kerja yang terlalu panjang dapat mengurangi waktu yang tersedia untuk kegiatan lain di luar pekerjaan seperti istirahat, interaksi sosial, aktivitas keluarga, maupun rekreasi. Oleh karena itu, secara konseptual jam kerja sering dikaitkan dengan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Work Life Balance).

Berdasarkan landasan teori tersebut, maka dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis bahwa jam kerja diduga berpengaruh terhadap Work Life Balance pada karyawan Generasi Z di Kota Mataram.

Hasil estimasi menggunakan regresi logistik biner menunjukkan bahwa variabel jam kerja memiliki nilai odds ratio sebesar 0,8782270 dengan nilai z sebesar -1,42 serta tingkat signifikansi (p value) sebesar 0,156. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa secara statistik variabel jam kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Work Life Balance pada karyawan Generasi Z di Kota Mataram. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa jam kerja berpengaruh terhadap Work Life Balance tidak dapat diterima.

Nilai odds ratio yang lebih kecil dari satu menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu jam kerja per hari cenderung menurunkan peluang tercapainya Work Life Balance. Namun demikian, karena nilai probabilitasnya tidak signifikan secara statistik, maka pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk menjelaskan variasi Work Life Balance dalam model penelitian ini dengan asumsi variabel lain dalam kondisi tetap (*ceteris paribus*).

Tidak ditemukannya pengaruh signifikan jam kerja terhadap Work Life Balance dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh karakteristik responden yang sebagian besar masih berada pada tahap awal karier. Pada fase ini, banyak karyawan Generasi Z yang masih memiliki tingkat tanggung jawab keluarga yang relatif rendah sehingga durasi kerja yang lebih panjang belum sepenuhnya mengganggu kehidupan pribadi mereka. Selain itu, sebagian responden juga memiliki fleksibilitas dalam mengelola aktivitas di luar pekerjaan sehingga mampu menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan pribadi.

Temuan penelitian ini juga dapat dipengaruhi oleh variasi jam kerja antar responden yang cukup beragam. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, rata-rata jam kerja responden adalah sekitar 9,21 jam per hari, dengan variasi yang cukup tinggi antara responden. Variasi ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat responden yang memiliki jam kerja panjang, sebagian responden lainnya masih bekerja dalam durasi yang relatif normal sehingga dampaknya terhadap Work Life Balance tidak terlalu terlihat secara statistik.

Penelitian ini juga sejalan dengan beberapa pandangan akademik yang menyatakan bahwa durasi jam kerja tidak selalu menjadi faktor utama dalam menentukan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Allen (2011) menjelaskan bahwa Work Life Balance tidak hanya ditentukan oleh banyaknya waktu yang dihabiskan untuk bekerja, tetapi lebih dipengaruhi oleh sejauh mana individu mampu mengelola tuntutan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif. Dengan kata lain, individu yang memiliki kemampuan

pengelolaan waktu dan kontrol terhadap pekerjaannya tetap dapat mencapai keseimbangan meskipun memiliki jam kerja yang relatif panjang.

Selain itu, menurut teori *boundary management* yang dijelaskan oleh Kossek & Lautsch (2012), keseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengatur batas antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu yang mampu mengelola batasan tersebut dengan baik dapat meminimalkan konflik peran, sehingga jam kerja yang lebih panjang tidak selalu menimbulkan ketidakseimbangan kehidupan kerja.

Clark (2000) melalui *Work Family Border Theory* juga menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dipengaruhi oleh fleksibilitas dan permeabilitas batas antara domain kerja dan kehidupan keluarga. Apabila individu memiliki fleksibilitas dalam mengatur aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadinya, maka durasi jam kerja tidak selalu menjadi faktor penentu dalam tercapainya *Work Life Balance*.

Demikian pula, (Amstad et al., 2011) mengenai konflik kerja dan keluarga menemukan bahwa variabel psikologis dan organisasi seperti tekanan kerja, dukungan atasan, serta kontrol terhadap pekerjaan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap keseimbangan kehidupan kerja dibandingkan sekadar jumlah jam kerja.

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, dapat dipahami bahwa durasi jam kerja tidak selalu secara langsung menentukan tingkat *Work Life Balance*. Keseimbangan kehidupan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti fleksibilitas kerja, kontrol individu terhadap pekerjaannya, serta kemampuan individu dalam mengelola batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, tidak signifikannya pengaruh jam kerja terhadap *Work Life Balance* dalam penelitian ini masih dapat dijelaskan secara teoritis dan empiris.

KESIMPULAN

1. Jenis kelamin tidak berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* karyawan Generasi Z di Kota Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa baik laki-laki maupun perempuan pada generasi ini memiliki pola dan preferensi yang relatif sama dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini juga mengindikasikan bahwa perbedaan peran gender tidak lagi menjadi faktor utama dalam menentukan *Work Life Balance*, karena Generasi Z cenderung memiliki pandangan yang lebih setara terhadap peran kerja dan kehidupan pribadi.
2. Tekanan finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* karyawan Generasi Z di Kota Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tekanan ekonomi tetap dirasakan, namun tidak secara langsung memengaruhi kemampuan individu dalam mencapai keseimbangan hidup. Kemungkinan besar responden masih berada pada tahap awal karier sehingga belum memiliki tanggungan finansial yang besar, atau mereka lebih memprioritaskan kenyamanan kerja dan kualitas hidup dibandingkan tekanan ekonomi semata.
3. Fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap *Work Life Balance* karyawan Generasi Z di Kota Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan untuk mengatur waktu dan pola kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sistem kerja yang fleksibel memberikan ruang bagi karyawan untuk mengelola waktu istirahat, aktivitas sosial, dan kebutuhan pribadi lainnya, sehingga secara langsung meningkatkan kualitas *Work Life Balance*.
4. Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Life Balance* karyawan Generasi Z di Kota Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perlindungan seperti jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan memberikan rasa aman secara finansial dan psikologis. Dengan adanya rasa aman tersebut, karyawan

dapat lebih fokus dalam bekerja tanpa dibebani kekhawatiran terhadap risiko ekonomi, sehingga lebih mudah mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

5. Jam kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Work Life Balance karyawan Generasi Z di Kota Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa panjang atau pendeknya jam kerja bukan satu-satunya faktor penentu keseimbangan hidup. Work Life Balance lebih ditentukan oleh bagaimana individu mengelola waktu, fleksibilitas kerja yang dimiliki, serta batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, meskipun jam kerja tinggi, individu tetap dapat mencapai keseimbangan apabila memiliki kontrol dan fleksibilitas yang baik.
6. Secara simultan, variabel jenis kelamin, tekanan finansial, fleksibilitas kerja, jaminan sosial, dan jam kerja berpengaruh terhadap Work Life Balance karyawan Generasi Z di Kota Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa Work Life Balance merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor secara bersama-sama. Namun demikian, faktor yang paling dominan dalam menentukan Work Life Balance adalah fleksibilitas kerja dan jaminan sosial, karena keduanya secara langsung memengaruhi kenyamanan kerja dan rasa aman karyawan.

Saran

1. Saran bagi Perusahaan dan Pemberi Kerja

Perusahaan disarankan untuk menerapkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel sebagai upaya meningkatkan Work Life Balance karyawan Generasi Z. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Work Life Balance, di mana semakin tinggi tingkat fleksibilitas yang diberikan, maka semakin baik kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Implementasi fleksibilitas kerja dapat dilakukan melalui pengaturan jam kerja yang lebih adaptif, penerapan sistem kerja hybrid, serta pemberian opsi kerja jarak jauh pada jenis pekerjaan tertentu yang memungkinkan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan kejelasan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi agar fleksibilitas yang diberikan tidak justru meningkatkan beban kerja atau mengaburkan batasan tersebut.

Dengan penerapan kebijakan kerja yang fleksibel dan terstruktur, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan, tetapi juga mendorong peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, serta keberlanjutan kinerja karyawan Generasi Z.

Selain itu, perusahaan perlu memastikan seluruh karyawan mendapatkan akses terhadap jaminan sosial secara menyeluruh, seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Penyediaan jaminan sosial tidak hanya berfungsi sebagai kewajiban normatif, tetapi juga sebagai instrumen untuk meningkatkan rasa aman dan stabilitas psikologis karyawan, sehingga dapat mendukung terciptanya Work Life Balance yang lebih baik.

Perusahaan juga disarankan untuk menetapkan batasan kerja yang jelas, seperti tidak memberikan pekerjaan di luar jam kerja serta mengurangi tuntutan respons di luar waktu kerja. Hal ini penting untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

2. Saran bagi Pemerintah Kota Mataram

Pemerintah Kota Mataram disarankan untuk mendorong kebijakan ketenagakerjaan yang berorientasi pada peningkatan fleksibilitas kerja dan perlindungan tenaga kerja, khususnya melalui penerapan sistem Work From Home atau

kerja dari rumah yang terintegrasi dengan jaminan sosial. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan jaminan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap Work Life Balance karyawan Generasi Z di Kota Mataram.

Penerapan Work From Home merupakan salah satu bentuk fleksibilitas kerja yang dapat memberikan keleluasaan bagi karyawan dalam mengatur waktu dan pola kerja, sehingga mendukung terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa jam kerja tidak berpengaruh signifikan, sehingga kebijakan yang berfokus pada fleksibilitas seperti Work From Home menjadi lebih relevan dibandingkan sekadar pengaturan durasi kerja.

Di sisi lain, keberadaan jaminan sosial seperti Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan tetap menjadi aspek penting dalam mendukung Work Life Balance, karena memberikan rasa aman secara finansial dan psikologis bagi pekerja. Oleh karena itu, implementasi kebijakan Work From Home perlu diiringi dengan perlindungan sosial yang memadai agar kesejahteraan pekerja tetap terjaga.

Langkah operasional yang dapat dilakukan antara lain:

1. Menyusun regulasi terkait penerapan Work From Home sebagai bagian dari pengaturan kerja fleksibel
2. Mendorong penerapan sistem kerja gabungan antara kerja dari rumah dan kerja dari kantor sesuai dengan karakteristik pekerjaan
3. Memastikan pekerja, baik yang bekerja dari rumah maupun dari kantor, tetap mendapatkan akses jaminan sosial secara menyeluruh
4. Mengawasi batasan kerja dalam sistem Work From Home agar tidak terjadi beban kerja berlebih
5. Meningkatkan infrastruktur digital untuk mendukung efektivitas kerja jarak jauh

Dengan kebijakan tersebut, pemerintah dapat menciptakan sistem kerja yang lebih fleksibel, aman, dan adaptif, sehingga mampu meningkatkan Work Life Balance, kesejahteraan, serta produktivitas karyawan Generasi Z di Kota Mataram.

3. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan memperdalam analisis menggunakan teori Labour Leisure Choice dari Borjas, khususnya dalam melihat bagaimana individu menentukan pilihan antara waktu kerja dan waktu luang dalam mencapai kesejahteraan.

Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih lanjut apakah pencapaian Work Life Balance benar-benar berdampak pada peningkatan kesejahteraan subjektif Generasi Z, atau justru menimbulkan trade-off antara pendapatan dan waktu luang.

Peneliti juga dapat menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, kesehatan mental, dan work engagement untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Work Life Balance.

DAFTAR PUSTAKA

- 17, H. pengolahan data menggunakan S. (n.d.). DATA VALID SEMHAS TORIK.
- Akbar, Z. B. (2025). Pengaruh Kualitas Layanan Elektronik Tokopedia Terhadap Kepuasan dan Kepercayaan Pelanggan Gen Z.
- Al-Harthy, B., Yusof, R., & Ali @ Hamid, A. J. (2022). A Conceptual Paper on Compensation and Benefits, Job Security, Work-Life Balance, Employee Retention and Localization in Oman, *Global Business and Management Research: An International Journal* Vol. 14, No. 3s (2022). *An International Journal*, 14(3s), 688–710.
- Allen, Jeffrey H. G. and T. D. (2011). Pl 1 4.4.5.pdf.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A Meta-Analysis of Work-

- Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Apaut, V. A. (2021). Membangun Disiplin Rohani Siswa pada Generasi Z melalui Jurnal Membaca Alkitab.
- Apriani, A. N., Mariyanti, S., & Safitri, M. (2021). GAMBARAN WORK-LIFE BALANCE PADA IBU YANG BEKERJA. 2.
- Aprilianti, M., & Kusuma, A. B. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(11), 146–152. <https://doi.org/10.56799/jim.v3i11.5752>
- Arditya Afrizal Mahardika, 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>
- Arum, L. S., Zahrani, A., & Nickyta Arcindy Duha. (2023). No Title. KARAKTERISTIK GENERASI Z DAN KESIAPANNYA DALAM MENGHADAPI BONUS DEMOGRAFI 2030.
- Aura, R. R., & Hutahaean, E. S. H. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. 2(4), 98–107.
- Badan Pusat setatistik. (2020). No Title. <https://sensus.bps.go.id/topik/tabular/sp2020/2>
- Baskhoro Prasetyo. (2024). *Jurnal Psikologi, Filsafat dan Saintek*. 8762, 236–251.
- Bencsik, A. (2023). IMPACT OF TECHNOSTRESS ON WORK-LIFE BALANCE. 19(May), 41–61.
- Borjas, G. J. (2016). *ECONOMICS*.
- BPS Kota Mataram. (2024). *STATISTIK KOTA MATARAM*.
- Cakranegara, M. P. (2025). PENGARUH WORK LIFE-BALANCE DAN KEBIJAKAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP TINGKAT STRES KERJA. 14, 2487–2504. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1627>
- Chenny, C., & Saragih, S. (2025). Work Flexibility and Work-Life Balance: Gender and Workload Analysis. *International Journal of Management, Entrepreneurship, Social Science and Humanities*, 9(2), 71–88. <https://doi.org/10.31098/ijmesh.v9i2.3463>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Data, M. S. (n.d.). No Title. <https://share.google/trFdFhABhL9xe7B72>
- Etikan, Alkassim, dan A. (2021). Comparison of quota sampling and stratified random sampling. 10(1), 24–27. <https://doi.org/10.15406/bbij.2021.10.00326>
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. 5(1), 1–4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Fidaris, 1Muhammad Aprian Jaelani; 2Nurul. (2024). Evaluasi Peran Pemerintah Daerah Dalam Meningkatkan Ekonomi Melalui Pemberdayaan UMKM Di Kota Mataram The Impact of Regional Government Policies on MSMEs Empowerment and Economic Growth in Mataram City. 14(2), 151–162. <https://doi.org/10.33592/jiia.v14i2.4953>
- Fiona. (2023). No Title.
- Gazali, H. (2019). *Islam Untuk Gen Z: Mengajarkan Islam, Mendidik Muslim Generasi Z: Panduan Bagi Guru PAI*.
- Generasi, Z., & Kamil, R. (2023). Generasi Z, pustakawan dan vita activa kepastakawanan. 9008(105), 25–34. <https://doi.org/10.55981/j.baca.2023.1119>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis Eighth Edition*. www.cengage.com/highered
- Henderson, R. G., & McNeil, K. (2024). Digital Shopper Insights: Understanding Generational Perspectives on Mobile Commerce. *Atlantic Marketing Journal*, 13(2), 5.
- Herwanti, R. T., Irwan, M., Maryam, S., & Mataram, U. (2021). Analisis Kualitas Sumber Daya Insani Pekerja Lokal Pada. 7(2), 251–274.
- Hosmer, D. W., Jovanovic, B., & Lemeshow, S. (1989). Best subsets logistic regression. *Biometrics*, 1265–1270.

- Hosmer, D. W., Kupper, L. L., & Lemeshow, S. (1990). Applied Logistic Regression. *Journal of the American Statistical Association*, 85(411), 901. <https://doi.org/10.2307/2290035>
- Howlett, A. (2019). Differences in work/life balance and stress at work between male and female academic librarians. *Evidence Based Library and Information Practice*, 14(4), 188–190. <https://doi.org/10.18438/eblip29649>
- Hutasoit. (2022). Ramot Hutasoit*, Gigih Pribadi, Erfiam Saputra, Nor Haidir Al Salam, Hafidh Saulthan Rizal. 1–9.
- Ibañez, Z., León, M., Soler, L., & Alvarino, M. (2021). Fostering work-life balance for precarious workers : culture and social protection systems in comparative perspective. 5.
- Imron, Dessy, Yazid, E., & Armanto. (2019). ANI P. Ekonomi Rumah Tangga Petani Padi Lahan Pasang Surut.
- Jurnal, J., Mea, I., Fleksibilitas, P., Terhadap, K., Triyanto, A., Abduh, H., & Firdaus, V. (2024). KESEIMBANGAN HIDUP DAN KOMITMEN GENERASI. 3049–3056.
- Khan, A. A. A. Q. A. B. M. (2025). ACADEMIA International Journal for Social Sciences ISSN-L (Online): 3006-6638 Work-Life Balance in the Digital Economy : Analyzing the Impact of Flexible Work Policies ACADEMIA International Journal for Social Sciences ISSN-L (Online): 3006-6638. 4(2), 373–394. <https://doi.org/10.63056/ACAD.004.02.0181>
- Kim, A., McInerney, P., Smith, T. R., & Yamakawa, N. (2020). What makes Asia–Pacific’s generation Z different. McKinsey & Company, 1–10.
- Kim, J., & Garman, E. T. (2003). Financial stress and absenteeism: An empirically. derived model. *Journal of Financial Counseling and Planning*, 14(1), 31–42.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work–family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152–171. <https://doi.org/10.1177/2041386611436264>
- Lillah, A. R., Astuti, I., & Atmojo, K. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. 3, 1–7.
- Listiorini, D., & Ningsih, W. (2025). Work Life Balance and Mental Health Being of Generation Z in the Digital Industry. 4(2), 285–294.
- Made, N., & Dhaniswari, P. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kota Denpasar. 1(1), 53–62.
- Marsenda, R. G., Wicaksari, E. A., Manajemen, P. S., & Ekonomi, F. (n.d.). Work-Life Balance : Kunci Kesejahteraan Karyawan dan Organisasi. 22–50.
- Nazwin, A. H. (2024). Analisis Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Mengurangi Jumlah Pengangguran di Kota Mataram. 1503–1511.
- Nurlaila, C., Aini, Q., Setyawati, S., & Laksana, A. (2024). Dinamika Perilaku Gen Z Sebagai Generasi Internet. 1, 95–102. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v1i6.433>
- Primer, D. (2025). HASIL OLAH DATA STATA TORIK.
- Puryana, P. P., & Ramdani, T. A. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(3), 720–747. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.334>
- Putra, R. H., & Dewi, A. S. (2025). Generation Z and the reality of employment in Indonesia : A problematic portrait of the youngest workforce. 5.
- Qatrunnada, R. Z. W. A. A. P. Z. (2025). Work-life balance, burnout,. 10(1), 54–67.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. 4(September), 129–141.
- Ramadhani, O. (2025). Generasi Z dan Teknologi : Gaya Hidup Generasi Z di Era Digital. 3.
- Riana2, A. A. I. R. N. P. I. G., & 1, 2Fakultas. (2025). 1 2 1,2. 14(6), 411–426.
- Rifadha, M., Prasetyo, A., & Sari, N. (2017). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1)(3), 45–54.
- Sakitri, G. (2020). “ Selamat Datang Gen Z , Sang Penggerak Inovasi ! .” 1995(2018), 1–10.
- Salim, J. H., Marcia, B., Adithya, A. R., & Zahra, S. F. (2025). Peran Manajemen Waktu Terhadap Work-Life Balance pada Karyawan Divisi Human Resource di DKI Jakarta. 7(5), 3806–

3814.

- Saputra, F. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja : Fasilitas Kerja dan Work Life Balance. 1(3), 92–100.
- Sari, S. P., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Manufaktur Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 161–167. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2451>
- Sari, W. T. (2025). Hubungan Antara Flexible Working Arrangements dengan Work-Life Balance Pada Karyawan Milenial. 21(1), 8–15.
- Satwika, P. A. (2024). *Pratista Arya Satwika*. 13(1), 154–172.
- Silvira Asrilla Putri. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work-Life Balance Pada. 3(1), 28–38.
- Sofyan, P., & Elmi, F. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Work Life Balance dengan Pelatihan Kerja Sebagai Variabel Moderasi terhadap Kepuasan Kerja Konsultan di DKI Jakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Perencanaan Kebijakan*, 2(1), 21. <https://doi.org/10.47134/jampk.v2i1.416>
- Stanley, S., & Sebastine, A. J. (2023). Work-life balance, social support, and burnout: A quantitative study of social workers. *Journal of Social Work*, 23(6), 1135–1155. <https://doi.org/10.1177/14680173231197930>
- Statistik, B. P. (2018). *Statistik gender tematik: profil generasi milenial Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak, 171.
- Sugiyono. (2019). No Title.
- Suhartini. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin).
- Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik Generasi Z Dan Dampak Produktivitas Kerja Pada Dunia Kerja Di Indonesia. 7(3), 37–43.
- Taherdoost, H. (2022). What are Different Research Approaches? Comprehensive Review of Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Research, Their Applications, Types, Hamed Taherdoost To cite this version: HAL Id: hal-03741840 What are Different Research Approaches? C.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. 36(5), 1117–1142. <https://doi.org/10.1177/0149206309352246>
- Varian. (2014). No Title.
- Vosloo, W., Fouche, J., & Barnard, J. (2014). The Relationship Between Financial Efficacy, Satisfaction With Remuneration And Personal Financial Well-Being. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 13(6), 1455. <https://doi.org/10.19030/iber.v13i6.8934>
- Wardan, P. (2025). Perilaku Keuangan Rumah Tangga Dan UMKM Studi Kelurahan. 4, 370–377.
- Wibowo, S. W., & Surakarta, U. M. (2024). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Work-Life Balance Karyawan (Studi Pada Karyawan Industri Umkm Di Kota Surakarta). 7(2), 980–989.
- Wicaksana, S. A., & Asrunputri, A. P. (2020). Identifikasi Dimensi-Dimensi Work-Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Sektor Perbankan. 4(2), 137–143.
- Wilson, A. B. (2014). *The New York Journal of Student Affairs Work-Life Balance Satisfaction : An Analysis of Gender Differences and Contributing Factors*. 14(2).
- Wulansari, O. D. (2023). Narrative Literature Review : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. 7(45), 15–28.