PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA BANDAR LAMPUNG

Desmala Az Zahra[1], Syifa Hesti Pratiwi[2], Muhammad Rizqi Alfiah[3], Sela Ayu Irawati[4], Saqila Rahma Andini[5], Dela Novita[6], Najwa Ayudia Aura Rachim[7], Rahmawati[8]

[1,2,3,4,5,6,7,8]*Universitas Lampung*
E-mail : desmalaazzhra31@gmail.com[1], syifahesti16@gmail.com[2], muhammadrizqialfiah9@gmail.com[3], selaayuirawati@gmail.com[4], saqilarahmaandini@gmail.com[5], delanovita154@gmail.com[6], najwaayudiaaurarachim@gmail.com[7], rahmawati.1989@fkip.unila.ac.id[8]

ABSTARAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Bandar Lampung. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh semakin meningkatnya peran Generasi Z dalam dunia kerja, disertai perubahan orientasi kerja yang tidak hanya berfokus pada penghasilan, tetapi juga pada fleksibilitas, kesejahteraan psikologis, lingkungan kerja yang sehat, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian terdiri dari karyawan Generasi Z yang bekerja di Kota Bandar Lampung dan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang terbentuk. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kebijakan yang mendukung *Work-Life Balance*, seperti fleksibilitas kerja, pengelolaan beban kerja yang wajar, lingkungan kerja yang sehat, serta dukungan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kepuasan kerja karyawan Generasi Z.

Kata Kunci : *Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, Generasi Z, Karyawan, Bandar Lampung.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Work-Life Balance on job satisfaction among Generation Z employees in Bandar Lampung City. The background of this study is based on the increasing participation of Generation Z in the workforce, along with changes in work orientation that are not only focused on income, but also on flexibility, psychological well-being, a healthy work environment, and balance between work and personal life. This study employed a quantitative approach using a survey method. The sample consisted of Generation Z employees working in Bandar Lampung City, selected through a purposive sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity testing, reliability testing, classical assumption testing, and simple linear regression analysis. The results show that Work-Life Balance has a positive and significant effect on job satisfaction among Generation Z employees. This finding indicates that the better the balance between work and personal life perceived by employees, the higher their level of job satisfaction. Therefore, organizations need to pay greater attention to policies that support Work-Life Balance, such as work flexibility, reasonable workload management, a healthy work environment, and support for employees' psychological well-being. This study is expected to contribute to the development of human resource management studies, particularly in relation to job satisfaction among Generation Z employees.

Keywords : *Work-Life Balance, Job Satisfaction, Generation Z, Employees, Bandar Lampung.*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja di Indonesia saat ini ditandai dengan meningkatnya partisipasi Generasi Z dalam pasar tenaga kerja. Generasi Z merupakan kelompok penduduk yang lahir pada rentang tahun 1997–2012 dan tumbuh di tengah perkembangan teknologi digital yang pesat. Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2020, Generasi Z merupakan generasi terbesar kedua di Indonesia dengan proporsi sebesar 27,94% dari total penduduk Indonesia (BPS, 2021). Seiring memasuki usia produktif, peran Generasi Z dalam dunia kerja semakin meningkat. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja Indonesia pada Februari 2025 mencapai 153,05 juta orang atau meningkat dibandingkan tahun sebelumnya, sehingga generasi muda menjadi salah satu kelompok yang berkontribusi besar terhadap dinamika pasar tenaga kerja nasional (BPS, 2025). Selain memiliki kemampuan adaptasi teknologi yang tinggi, Generasi Z juga dikenal memiliki ekspektasi yang berbeda terhadap pekerjaan, seperti fleksibilitas kerja, kesejahteraan psikologis, dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan (Aura & Hutahaean, 2024).

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Keunggulan kompetitif perusahaan tidak hanya bergantung pada modal dan teknologi, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Salah satu indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan kondisi emosional yang positif yang muncul ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dijalankannya mampu memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai yang dimiliki. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, komitmen organisasi, loyalitas, dan kinerja karyawan, sedangkan tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat meningkatkan turnover intention dan menurunkan efektivitas organisasi (Soleha & Wulandaru, 2025). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, khususnya pada karyawan Generasi Z yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan generasi sebelumnya.

Salah satu faktor yang diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah Work-Life Balance. Work-Life Balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan secara harmonis. Konsep ini mencakup keseimbangan waktu (time balance), keseimbangan keterlibatan (involvement balance), dan keseimbangan kepuasan (satisfaction balance) antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi. Individu yang mampu mencapai Work-Life Balance yang baik cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kesehatan mental yang lebih baik, serta kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Bagi Generasi Z, Work-Life Balance menjadi aspek yang sangat penting karena generasi ini tidak hanya mencari pekerjaan yang memberikan penghasilan, tetapi juga pekerjaan yang mampu mendukung kualitas hidup secara keseluruhan (Pasaribu et al., 2025; Aura & Hutahaean, 2024).

Fenomena yang berkembang saat ini menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki orientasi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi ini lebih memperhatikan fleksibilitas kerja, kesehatan mental, lingkungan kerja yang sehat, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Berbagai diskusi dan kajian mengenai perilaku kerja Generasi Z menunjukkan bahwa kelompok ini cenderung lebih selektif dalam memilih pekerjaan dan lebih mudah meninggalkan pekerjaan yang dianggap tidak mampu memenuhi kebutuhan keseimbangan hidup mereka. Kondisi tersebut mendorong perusahaan untuk mulai menerapkan kebijakan yang

mendukung Work-Life Balance seperti fleksibilitas jam kerja, sistem kerja hybrid, dan program kesejahteraan karyawan agar mampu menarik serta mempertahankan tenaga kerja Generasi Z.

Hubungan antara Work-Life Balance dan kepuasan kerja telah banyak dibuktikan melalui berbagai penelitian terdahulu. Aura dan Hutahaean (2024) menemukan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan startup di Kota Bekasi. Hasil penelitian Pasaribu et al. (2025) juga menunjukkan bahwa Work-Life Balance merupakan faktor penting yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan Generasi Z. Selain itu, Soleha dan Wulandaru (2025) menemukan bahwa Work-Life Balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang selanjutnya berkontribusi dalam menurunkan turnover intention pada karyawan Generasi Z. Penelitian lain yang dilakukan pada karyawan Generasi Z di Jakarta juga menunjukkan bahwa Work-Life Balance memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Anisa & Putri, 2025). Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa Work-Life Balance merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja Generasi Z.

Meskipun berbagai penelitian telah membuktikan adanya hubungan antara Work-Life Balance dan kepuasan kerja, penelitian yang secara khusus mengkaji karyawan Generasi Z di Kota Bandar Lampung masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan di wilayah Jakarta, Bekasi, maupun kota-kota besar lainnya dengan karakteristik sosial dan lingkungan kerja yang berbeda. Padahal, kondisi lingkungan kerja, budaya organisasi, serta karakteristik tenaga kerja pada setiap daerah dapat memengaruhi persepsi individu terhadap Work-Life Balance dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang secara khusus menguji pengaruh Work-Life Balance terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Bandar Lampung untuk memperoleh bukti empiris yang lebih kontekstual dan relevan.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi mengingat semakin besarnya kontribusi Generasi Z dalam dunia kerja Indonesia. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang mampu menciptakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat membantu organisasi dalam menyusun strategi retensi karyawan Generasi Z yang dikenal memiliki ekspektasi tinggi terhadap kualitas kehidupan kerja. Dari sisi akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh Work-Life Balance terhadap kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di tingkat daerah.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Kota Bandar Lampung dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris mengenai pentingnya Work-Life Balance dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan Generasi Z. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Kota Bandar Lampung.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Bandar Lampung (Sugiyono, 2022). Populasi penelitian adalah karyawan Generasi Z yang bekerja

di Kota Bandar Lampung. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria responden sedang bekerja, lahir pada tahun 1997–2012, dan memiliki lokasi kerja di Kota Bandar Lampung. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form kepada responden yang memenuhi kriteria tersebut (Hair et al., 2019). Pengukuran variabel menggunakan skala Likert 1–5. Variabel *Work-Life Balance* diukur berdasarkan dimensi *time balance*, *involvement balance*, dan *satisfaction balance* (Fisher et al., 2009), sedangkan variabel kepuasan kerja diukur berdasarkan aspek pekerjaan, gaji, promosi, atasan, dan rekan kerja (Robbins & Judge, 2022).
Data dianalisis menggunakan IBM SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi (R^2) untuk menguji pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Bandar Lampung (Ghozali, 2021).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Profil Responden

Penelitian ini melibatkan 102 responden, yaitu Karyawan Generasi Z yang bekerja di Bandar Lampung . Responden dipilih karena sesuai dengan kriteria penelitian, yaitu karyawan yang termasuk dalam kategori Generasi Z dan memiliki pengalaman kerja pada perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja. Keterlibatan 102 responden dinilai memadai untuk menggambarkan kondisi penelitian terkait Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja.. Seluruh data responden selanjutnya diolah menggunakan aplikasi SPSS untuk memperoleh hasil uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

Hasil Uji Instrumen Penilaian

Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan ketentuan bahwa butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 102 orang dan taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,195. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja memiliki nilai r hitung di atas 0,195, dengan rentang nilai 0,365 sampai 0,649. Oleh karena itu, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan dalam proses pengumpulan data.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
	X1	0,530	0,195	Valid
	X2	0,488	0,195	Valid
	X3	0,495	0,195	Valid
	X4	0,442	0,195	Valid
Work – Life Balance X1	X5	0,606	0,195	Valid
	X6	0,588	0,195	Valid

	X7	0,385	0,195	Valid
	X8	0,608	0,195	Valid
	X9	0,429	0,195	Valid
	X10	0,365	0,195	Valid
	X11	0,513	0,195	Valid
Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja Y	Y1	0,579	0,195	Valid
	Y2	0,563	0,195	Valid
	Y3	0,582	0,195	Valid
	Y4	0,472	0,195	Valid
	Y5	0,469	0,195	Valid
	Y6	0,564	0,195	Valid
	Y7	0,541	0,195	Valid
	Y8	0,561	0,195	Valid
	Y9	0,563	0,195	Valid
	Y10	0,571	0,195	Valid
	Y11	0,607	0,195	Valid
	Y12	0,649	0,195	Valid
	Y13	0,613	0,195	Valid
	Y14	0,491	0,195	Valid
	Y15	0,610	0,195	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Uji Reliabillitas

Hasil pengujian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel X sebesar 0,694 dan Y sebesar 0,848. Kedua variabel tersebut seluruhnya melampaui batas minimum 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach`s Alpha	Standar	Keterangan
X	0,694	0,60	Reliabel
Y	0,848	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitias

Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200> 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Residual	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah, 2026

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan metode Glejser dengan melihat nilai signifikansi variabel independen. Berdasarkan hasil pengujian, variabel Work Life Balance (X) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,485 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
X	0,485	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2026

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil pengujian, variabel *Work Life Balance* (X) memiliki nilai Tolerance sebesar 1,000 > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,000 < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2026

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 18{,}437 + 0{,}971X$$

Konstanta sebesar 18,437 menunjukkan bahwa apabila variabel *Work Life Balance* (X) bernilai nol, maka nilai Kepuasan Kerja (Y) sebesar 18,437. Koefisien regresi variabel *Work Life Balance* (X) sebesar 0,971 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan *Work Life Balance* sebesar satu satuan akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,971 satuan. Dengan demikian, semakin baik *Work Life Balance* yang dimiliki karyawan Generasi Z, maka semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja yang dirasakan.

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std.Error	t	Sig.
(Constant)	18,437	5,777	3,191	0,002
X	0,971	0,128	7,563	0,000

Sumber: Data diolah, 2026

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Berdasarkan hasil pengujian, variabel Work Life Balance (X) memiliki nilai t hitung sebesar 7,563 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja diterima.

Tabel 7. Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	T table	Sig.	Keterangan
X	7,563	1,984	0,000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data diolah, 2026

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F hitung sebesar 57,201 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,94 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara *Work Life Balance* dan Kepuasan Kerja.

Tabel 8. Uji F

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
57,201	3,94	0,000	signifikan

Sumber: Data diolah, 2026

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai R Square sebesar 0,364 yang menunjukkan bahwa sebesar 36,4% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel *Work Life Balance.* Sementara itu, sisanya sebesar 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,358 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel dan sampel penelitian, kemampuan variabel Work Life Balance dalam menjelaskan variasi Kepuasan Kerja adalah sebesar 35,8%.

Tabel 9. Koefisien Deteminasi

R Square	*Adjusted R Square*
0,364	0,358

Sumber: Data diolah, 2026

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 7,563 > t tabel 1,984, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Koefisien regresi sebesar 0,971 menunjukkan arah pengaruh yang positif, artinya semakin baik Work-Life Balance yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka.

Temuan ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg, yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator dan faktor pemeliharaan. Dalam konteks penelitian ini, Work-Life Balance dapat dipahami sebagai bagian dari faktor pemeliharaan yang membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Ketika karyawan memiliki waktu yang cukup untuk kehidupan pribadi, tidak merasa terbebani secara berlebihan oleh pekerjaan, dan mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan di luar pekerjaan, maka kepuasan kerja cenderung meningkat.

Pada karyawan Generasi Z, Work-Life Balance menjadi aspek yang penting karena generasi ini memiliki karakteristik yang lebih memperhatikan fleksibilitas kerja, kesehatan mental, lingkungan kerja yang sehat, serta kualitas hidup. Oleh karena itu, kepuasan kerja Generasi Z tidak hanya ditentukan oleh gaji atau jabatan, tetapi juga oleh sejauh mana pekerjaan mampu memberikan ruang bagi kehidupan pribadi. Hal ini sesuai dengan konsep Work-Life Balance yang mencakup time balance, involvement balance, dan satisfaction balance, yaitu keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh nilai R Square sebesar 0,364, yang berarti Work-Life Balance mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 36,4%. Sementara itu, sisanya sebesar 63,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, stres kerja, peluang karier, dan budaya organisasi. Dengan demikian, meskipun Work-Life Balance memiliki pengaruh yang signifikan, perusahaan tetap perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan di Kota Bandar Lampung perlu memberikan perhatian lebih terhadap kebijakan yang mendukung Work-Life Balance. Kebijakan seperti fleksibilitas jam kerja, beban kerja yang wajar, lingkungan kerja yang sehat, serta dukungan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja Generasi Z. Apabila keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat terjaga, maka karyawan akan lebih nyaman, loyal, dan termotivasi dalam bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Kota Bandar Lampung. Artinya, semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka alami. Work-Life Balance menjadi aspek penting bagi Generasi Z karena generasi ini tidak hanya memandang pekerjaan sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai bagian dari kehidupan yang harus tetap seimbang dengan kesehatan mental, waktu pribadi, lingkungan kerja yang nyaman, dan kualitas hidup. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja, seperti fleksibilitas waktu, beban kerja yang wajar, suasana kerja yang sehat, serta dukungan terhadap

kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, penerapan Work-Life Balance yang baik dapat menjadi salah satu strategi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja, kenyamanan, motivasi, dan loyalitas karyawan Generasi Z di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anisa, R., & Putri, D. (2025). Pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Gen Z Jakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*.

Aura, R. R., & Hutahaean, E. S. H. (2024). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja pada Generasi Z. *Journal of Sharia Economics Scholar (JoSES)*. https://doi.org/10.29103/joses.v3i1.20661

Badan Pusat Statistik. (2021). *Hasil Sensus Penduduk 2020*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.

Badan Pusat Statistik. (2025). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2025*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.

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

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.

Lillah, A., Astuti, I., & Atmojo, K. (2025). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di wilayah Kelurahan Cawang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan, 6*(3). https://doi.org/10.53697/emak.v6i3.2830

Pasaribu, R., Lestari, T. D. Y., Rangkuti, N. A., Azyura, R., & Wadi, M. A. (2025). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja pada Generasi Z. *Jurnal Akademik Ekonomi dan Manajemen*. https://doi.org/10.61722/jaem.v2i3.5772

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.

Soleha, N., & Wulandaru, D. R. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention dengan mediasi kepuasan kerja pada Generasi Z. *Journal Financial, Business and Economics, 3*(1), 60–72. https://doi.org/10.57176/jfine.v3i1.34

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Veronika, V., Komari, N., Karsim, K., & Fauzan, R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Indonesia dengan loyalitas karyawan sebagai variabel mediasi. *Jurnal Multidisiplin West Science, 4*(6). https://doi.org/10.58812/jmws.v4i06.2288