

BAB V

PENUTUP

Bab ini merupakan bagian penutup yang berisi ringkasan temuan penting penelitian, kesimpulan yang menjawab pertanyaan dan tujuan penelitian, serta implikasi manajerial untuk karyawan Generasi Milenial dan Generasi Z dalam menyeimbangkan kehidupan dan kerja. Selain itu, disertakan keterbatasan penelitian agar hasilnya dipahami dalam konteks yang tepat, serta saran untuk penelitian lanjutan sebagai kontribusi pengembangan ilmu dan praktik manajerial. Melalui bab ini, diharapkan penelitian memberikan manfaat baik secara akademis maupun praktis.

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, fleksibilitas dan kebebasan, penilaian, umpan balik dan dukungan, serta adaptasi teknologi.

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap keseimbangan kehidupan dan kerja atau *work-life balance* pada generasi milenial dan generasi Z di Pulau Jawa. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja berfungsi sebagai bentuk emosional yang positif bagi karyawan generasi milenial dan generasi Z. Ketika karyawan merasakan kepuasan dengan pekerjaan, kompensasi, dan lingkungan

kerja, karyawan cenderung membawa suasana hati yang baik ke dalam kehidupan pribadi, sehingga konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga bisa diminimalisir.

2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap keseimbangan kehidupan dan kerja atau *work-life balance* pada generasi milenial dan generasi Z di Pulau Jawa. Hal ini menunjukkan, motivasi kerja berfungsi sebagai sumber energi psikologis yang membantu karyawan menjaga stabilitas mental dalam menghadapi tekanan baik pekerjaan maupun keluarga. Semakin tinggi motivasi karyawan maka akan semakin jelas orientasi yang ada pada karyawan, sehingga mampu menentukan skala prioritas guna menghindari beban kerja berlebih.
3. Fleksibilitas dan kebebasan berpengaruh signifikan dan positif terhadap keseimbangan kehidupan dan kerja atau *work-life balance* pada generasi milenial dan generasi Z di Pulau Jawa. Hal ini menunjukkan ketersediaan ruang gerak dan otonomi dalam bekerja berfungsi sebagai sumber energi positif dalam membantu karyawan tetap tangguh menghadapi tekanan di lingkungan kerja dan keluarga. Dengan adanya fleksibilitas dan kebebasan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan generasi milenial dan generasi Z, karyawan mampu menyesuaikan ritme kerja sesuai kebutuhan personal secara lebih efektif serta tidak berpotensi mengganggu stabilitas kehidupan pribadi.
4. Penilaian, umpan balik, dan dukungan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap keseimbangan kehidupan dan kerja atau *work-life balance* pada generasi milenial dan generasi Z di Pulau Jawa. Hal ini menunjukkan mekanisme evaluasi kinerja dan dukungan dari organisasi belum mampu memberikan kendali bagi

karyawan dalam mengelola manajemen waktu secara mandiri. Dukungan dan saran dari perusahaan belum efektif dalam membantu karyawan menentukan skala prioritas guna menghindari beban kerja berlebih.

5. Adaptasi teknologi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap keseimbangan kehidupan dan kerja atau *work-life balance* pada generasi milenial dan generasi Z. Hal ini menunjukkan, kemahiran individu dalam menggunakan perangkat digital maupun integrasi teknologi dalam sistem kerja tidak menjadi penentu utama dalam pencapaian manajemen waktu. Meskipun perusahaan terus mendorong perubahan sistem kerja dari tradisional menjadi inovatif, hal tersebut belum efektif dalam membantu karyawan menentukan skala prioritas antara keseimbangan kehidupan dan pekerjaan.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan menjadi sumber yang berguna bagi berbagai perusahaan yang mayoritas mempekerjakan karyawan generasi milenial dan generasi Z. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Berdasarkan temuan peneliti selama proses pengambilan data, kepuasan kerja berpengaruh terhadap tercapainya keseimbangan kehidupan dan kerja bagi generasi milenial dan generasi Z. Perusahaan disarankan untuk memprioritaskan kebijakan yang mendukung kehidupan dan kerja sebagai strategi utama untuk meningkatkan kepuasan karyawan generasi milenial dan

generasi Z. Kedua generasi tersebut sangat menghargai batasan antara pekerjaan dan profesional. Perusahaan sebaiknya menciptakan waktu luang karyawan dengan membatasi komunikasi terkait pekerjaan di luar kantor. Dengan demikian, karyawan akan merasa adanya batasan privasi yang akan menciptakan rasa puas yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Berdasarkan temuan peneliti selama proses pengambilan data, motivasi kerja berpengaruh terhadap tercapainya keseimbangan kehidupan dan kerja bagi generasi milenial dan generasi Z. Perusahaan disarankan untuk menjadikan kebijakan keseimbangan kehidupan sebagai instrumen utama dalam menjaga kondisi psikologis dan semangat kerja karyawan generasi milenial dan generasi Z. Hal ini dapat diwujudkan dengan pemberian ruang untuk menyeimbangkan ambisi karier dan pribadi. Hal tersebut membuat karyawan bisa memiliki dorongan internal yang kuat, tujuan yang jelas serta proporsi beban kerja tidak mengganggu kehidupan pribadi. Dengan demikian karyawan akan berdedikasi, produktif serta loyal terhadap perusahaan atau organisasi ditempat bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, fleksibilitas dan kebebasan pengaruh signifikan dan positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja memiliki. Berdasarkan temuan peneliti selama proses pengambilan data, fleksibilitas dan kebebasan berpengaruh terhadap tercapainya keseimbangan kehidupan dan kerja bagi generasi milenial dan generasi Z. Perusahaan disarankan bertransformasi menjadi perusahaan yang lebih dinamis dan memberikan otonomi untuk mengelola cara serta

waktu bekerja. Selain itu, perusahaan bisa menerapkan kebijakan *output-based performance*. Dengan demikian, karyawan dapat menyelaraskan tanggung jawab profesional dengan prioritas personal tanpa merasa terikat oleh pengawasan berlebih.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, keseimbangan kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap penilaian, umpan balik dan dukungan. Hal ini mengindikasikan adanya *gap* dimana kebijakan kesejahteraan yang belum terintegrasi dengan efektif dalam sistem evaluasi kinerja perusahaan. Ketidaksignifikanan ini kemungkinan juga disebabkan oleh sistem penilaian kinerja yang bersifat konvensional dan kaku, dimana standar keberhasilan diukur dari jam kerja dan kehadiran fisik bukan kualitas hasil. Perusahaan disarankan untuk mengintegrasikan parameter keseimbangan kehidupan dan kerja dalam evaluasi kerja dengan memberikan apresiasi karena karyawan mampu menyelesaikan target. Selain itu, manajer bisa memberikan umpan balik yang tidak berfokus pada hasil saja dan tunjukkan empati terhadap kapasitas dan batasan pribadi guna membangun kepercayaan. Dengan demikian, penilaian, umpan balik dan dukungan dapat bertransformasi menjadi faktor pendukung keseimbangan kehidupan dan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, keseimbangan kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap adaptasi teknologi. Hal ini menunjukkan penyediaan teknologi di perusahaan saat ini justru dianggap sebagai beban, sarana pengawasan, alih-alih menjadi alat pendukung kesejahteraan. Ketidaksignifikanan ini kemungkinan besar disebabkan oleh fenomena *technostress*,

dimana teknologi membuat batasan waktu kerja dan pribadi menjadi bias. Karyawan merasa harus selalu aktif untuk merespon pesan dan tugas digital di luar jam kerja, sehingga perangkat teknologi yang canggih, tidak menjadi faktor pendukung keseimbangan kehidupan kerja. Perusahaan disarankan untuk menerapkan kebijakan etika digital yang jelas, seperti hak untuk tidak terhubung setelah jam operasional. Perusahaan juga perlu memastikan adaptasi teknologi difokuskan pada efisiensi dan otomatisasi tugas yang menyita waktu. Dengan demikian, teknologi dapat bertransformasi menjadi faktor pendukung keseimbangan kehidupan dan kerja.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Setiap penelitian tentu memiliki keterbatasan, dalam penelitian ini terdapat keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner *online* yang bergantung pada persepsi subjektif responden sehingga menimbulkan bias jawaban.
2. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi serta belum sepenuhnya mampu menjelaskan hubungan kausal antarvariabel secara jangka panjang.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggabungkan metode kuesioner dengan metode kualitatif seperti wawancara untuk memvalidasi serta mendalami jawaban subjektif responden agar data yang diperoleh lebih objektif dan komprehensif. Selain itu, perlu dilakukan pengecekan sumber data yang melibatkan atasan atau rekan kerja, sebagai pembanding untuk mengurangi potensi bias penilaian mandiri sehingga hasil penelitian lebih akurat.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah sampel dan memperluas keberagaman latar belakang responden, baik dari segi variasi industri maupun cakupan wilayah geografis, guna meningkatkan daya generalisasi hasil penelitian pada populasi yang lebih luas.

Daftar pustaka

- Abyan, F., & Rohana, H. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Widina Bhakti Persada Bandung*.
- Agung, I. G., Intan, A., Wayan, N., Pradnyani, A., Putra, I. G. N., Made, P., & Ananta, A. (2026). Pengaruh Persepsi , Teknologi , Kemudahan Penggunaan , dan Difusi Inovasi terhadap Minat Adopsi E-Money pada Generasi Z di Kota Denpasar. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 5(3), 1948–1957.
- Amalia, R. N., Dianingati, R. S., & Annisaa, E. (2022). Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan serta Perilaku Swamedikasi. *Journal of Research in Pharmacy*, 9–15.
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, VIII(1), 179–188.
- Aulia, R. Y., Febriantina, S., & Suhendry, B. (2026). Analisis Disiplin Kerja Pada Era Fleksibilitas PT XYZ. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 3(1), 222–233.
- Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *CV. Pustaka Ilmu Group*.
- Bencsik, A., & Juhasz, T. (2023). The Impact of Technostress on Organizational Functioning. *Problem and Perspectives in Management*, 21, 230–241. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.20](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.20)
- Caniago, A., & Rustanto, A. E. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Konsumen Pada UMKM di Jakarta (Studi Kasus Pembelian Melalui Shopee). *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik*, 5, 19–25.
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan Reliabilitas Kuisisioner Pengetahuan , Sikap dan Perilaku. *Prosiding Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 73–79.
- Ermawati, F. W., & Maimun, M. H. (2024). The Influence of Flexible Work Arrangements and Work-Life Balance on Generation Z Career Development Mediated by Job Satisfaction. *Journal Economics Resources*, 9(2011), 1373–1389.
- Fabanyo, N., Hasyim, A., & Alhadar, F. (2025). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Peningkatan Employee Performance melalui Employee Engagement dan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 12(2), 821–853.
- Febrian, M. I., Jasman, Indrawan, E., & Lapisa, R. (2026). Kontribusi Lingkungan Keluarga dan Sekolah terhadap Minat Studi Ke Perguruan Tinggi Siswa Kelas XI Program Keahlian Teknik Pemesinan di SMK Negeri 1 Padang Tahun 2025

- Kontribusi Lingkungan Keluarga dan Sekolah terhadap Minat Studi Ke Perguruan Tinggi Sisw. *Journal of Golden Generation Education*, 2(1), 610–623.
- Forester, B. J., Idris, A., Khater, A., Afgani, M. W., Isnaini, M., Islam, U., Raden, N., & Palembang, F. (2024). Penelitian Kuantitatif : Uji Reliabilitas Quantitative Research : Data Reliability Test. *Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(3), 1812–1820.
- Gaur, J., & Tarkar, P. (2025). A Study on Balancing Work-Life Dynamics for Optimal Job Satisfaction in India. *Employee Responsibilities and Rights Journal*.
- Gunawan, R., & Hamid, A. (2026). Pengaruh Penerapan Budaya Kerja Flexible Working Arrangement (FWA) Terhadap Retensi Karyawan Generasi Z. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, X(X), 1–5.
- Hariani, M., & Alam, F. P. (2025). The Influence Of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at The Directorate General of Transmigration at the Development and Expansion. *Journal of Social and Economics Research*, 7(2), 2265–2277.
- Hidayatullah, & Aprilyani, R. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara (BKN). *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(May).
- Himong, L., Rae, S. E., Tobu, A., & Lian, Y. P. (2026). Kontribusi Perilaku Generasi Z terhadap Transformasi Kegiatan Ekonomi di Era Digitalisasi. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(1), 51–57.
- Kajta, J., & Pustulka, P. (2023). *Międzypokoleniowy przekaz wartości i wizji dobrego życia w rodzinie . Porównanie perspektyw młodych dorosłych i ich rodziców Wstęp*. 3(2), 97–118.
- Khoiroh, U., Nashrullah, & Anam, S. (2026). Analisis Teknik Sampling dalam Penelitian Kuantitatif dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Data. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 5(1), 1418–1424.
- Khoirunnisa, D., Dara, D., & Handaru, A. W. (2026). Pengaruh Transformasi Digital dan Beban Kerja terhadap Work Life Balance Pegawai di Kementerian Keuangan. *Journal Sosial Society*, 6(1), 691–706.
- Liana, E., Supardi, & Primadi, C. S. (2025). Determinasi Work-Life Balance dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kargo Internasional di Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 15, 1–12.
- Maulani, L. N., & Pusparini, E. S. (2025). Kajian Tentang Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kerja Karyawan Pasca Restrukturisasi : Studi pada Karyawan Perusahaan Teknologi Berbasis Digital. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi Dan Enterpreneurship*, 15(1), 260–282.
- Muiz, F., Z, F., & Sunarnya, E. (2022). The Effect of Social Support and Employee Ability on Employee Performance (Empirical Study at PT. Bris Poey Trans). *Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 6, 272–280.
- Murtadlo, A. R., Riyanto, D. W. U., & Febriani, R. (2025). The Impact of Workload

- and Perceived Organizational Support on Work-Life Balance with Job Satisfaction as an Intervening Variabel. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 2025(2), 1–12.
- Nugroho, Y. S., & 'Afwa, I. A. (2026). Systematic Literature Review : Implementasi Sistem Pendukung Keputusan Dalam Penilaian Kinerja Karyawan. *Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika*, 10(2), 3150–3161.
- Nuratikah, I., & Pranitasari, D. (2025). Work environment , career development , and work-life balance : The mediating role of motivation in Generation Z. *Jurnal Manajemen STEI*, 11(2), 155–166.
- Pinheiro, A., & Palma-moreira, A. (2025). Job Satisfaction , Perceived Performance and Work Regime : What Is the Relationship Between These Variables ? *Administrative Sciences*, 2023.
- Ramadani, S., Ramadhani, D. A., Ikrom, M., & Muda, L. (2025). Peran Strategis UMKM dalam Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Berkelanjutan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN)*, 4(1), 158-.
- Retno, S. D., Herawaty, N., & Erwati, M. (2026). Pengaruh Pengukuran Kinerja dan Transparansi Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Sekretariat Daerah Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Keuangan*, 6(2), 256–263.
- Rizki, A. (2025). Pengaruh Employee Engagement, Work-Life Balance dan Workplace Well-Being terhadap Turnover Ivention dalam Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Imanuel di Kota Bandar Lampung). *Raden Inten Repository*.
- Sabilah, A. I., & Supratman, J. (2026). Analisis Structural Equation Modeling Kualitas Pelayanan dan Keandalan Pasokan terhadap Kepuasan Pelaku Usaha (UMKM) dengan Citra Lembaga Pengelolaan Air Bersih sebagai Serial Mediasi Berbasis SmartPLS. *Jurnal Industri, Manajemen Dan Rekayasa Sistem Industri*, 2–10.
- Salnabila, A., Indriani, C., Elicia, Y., Barutu, Y., & Khairunnisa, Z. (2025). Menumbuhkan Harapan dan Memelihara Optimisme : Studi Psikologi Positif. *Jurnal Humaniora, Sosial Dan Bisnis*, 3(1), 172–181.
- Saputra, M. Y., Azizah, N., & Fitrianiingsih. (2026). Pengaruh Audit Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan Organisasi Santri Putri Masaamanah 2024 - 2025 di Pesantren Darunnajah 2 Cipining. *JIM: Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2, 96–103.
- Silviyani, T., & Aminnudin, M. (2025). Peningkatan Produktivitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya Dan Pendidikan*, 5(1), 275–292.
- Stiglbauer, B., Penz, M., & Batinic, B. (2022). *Work values across generations : Development of the New Work Values Scale (NWVS) and examination of generational differences*. November, 1–11.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1028072>
- Sudarsana, M. A., & Cahyadi, I. (2026). As-Syirkah : Islamic Economics & Financial Journal. *As-Syirkah: Islaminc Economics & Finance Journal*, 5, 313–326.

- <https://doi.org/10.56672/assyirkah.v5i1.556>
- Sulistiyowati, W., & Astuti, C. C. (2017). Statistika Dasar Konsep dan Aplikasinya. In *Umsida Press*.
- Tamin, & Halim, A. (2026). Advances in Management & Financial Reporting The Impact of Flexible Work and Social Support on Employees ' Work-Life Balance Advances in Management & Financial Reporting. *Advances in Management & Financial Reporting*, 4(1), 18–34.
- Trifan, & Pantea. (2024). Shifting Priorities and Expectations in The New World of Work. Insight Frm Millennials and generation Z. *Journal of Business Economics & Management*, 25.
- Trifan, V. A., & Pantea, M. F. (2023a). *Perkenalan*. 24, 489–505.
- Trifan, V. A., & Pantea, M. F. (2023b). The Receptivity of Younger Generation Romanian Employees to New Technology Implementation and Its Impact on the Balance Between Work and Life. *Journal of Businness Economics and Management*, 24(3), 489–505.
- Ulhaq, N. D., & Cahyono, B. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *ECo-Fin: Economics and Financial*, 8(1).
<https://doi.org/10.32877/ef.v8i1.3692>
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). *Work-Life Balance , Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees : A Systematic Review*. 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- William, A., & Singh, K. (2025). The Impact of Work–Life Balance and Flexible Work Arrangements on Non-Financial Organisational Performance. *International Social Science Journal*, February.
<https://doi.org/10.1111/issj.12511>
- Yoshi, I. K., & Sutrisni, K. E. (2026). Pengaruh Work-Life Balance , Lingkungan Kerja dan Efisiensi Kerja terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Sadara Resort. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(1), 309–318.
- Yuniarti, R., & Widarta. (2026). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kafe di Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 558–571.

LAMPIRAN
LAMPIRAN 1 KUESIONER

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Dengan hormat,

Perkenalkan saya Josephina Sinta Krisvanni, mahasiswa S1 program studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Saat ini, saya sedang melakukan penelitian untuk menyusun tugas akhir/skripsi di bawah bimbingan Ibu Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si. dengan judul penelitian yaitu "Pengaruh Prioritas dan Harapan terhadap Keseimbangan Kehidupan dan Kerja pada Karyawan Generasi Milenial dan Generasi Z"

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk penelitian, bersama ini saya sampaikan kriteria responden dalam pengisian kuesioner sebagai berikut

- Generasi milenial dan generasi Z (14-45 tahun).
- Bekerja pada berbagai perusahaan di Pulau Jawa dan minimal telah bekerja selama 1 tahun.

Saya sangat mengharapkan kesediaan Anda untuk meluangkan waktu sejenak sekitar 5–10 menit yang terdiri dari 7 bagian singkat. Sangat sangat mengapresiasi waktu dan kontribusi Anda dalam penelitian ini

Dengan ini saya menyatakan seluruh informasi yang Anda berikan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis. Jika terdapat pertanyaan dan kendala, dapat menghubungi saya melalui:

- WhatsApp: 089656526787
- Email Pribadi: josephina.sinta07@gmail.com
- Email Mahasiswa: 220327153@students.uajy.ac.id

Terima kasih atas perhatiannya dan partisipasinya! 🙏🌍

Salam hormat,

Josephina Sinta Krisvanni

Bagian I: Pertanyaan Demografi

Bagian ini berisi data diri responden yang meliputi nama, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja pada perusahaan yang berlokasi di Pulau Jawa (minimal 1 tahun).

INFORMASI KUESIONER

Responden diharapkan menjawab pertanyaan yang telah disediakan dengan cara memberikan tanda pada bagian jawaban yang sesuai dengan pendapat responden. Terdapat 5 klasifikasi yaitu STS= Sangat Tidak Setuju, TS= Tidak Setuju, N= Netral, S= Setuju, SS= Sangat Setuju.

Bagian II: Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (WLB)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1	Saya merasa mudah menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi saya.	STS	TS	N	S	SS
2	Saat jam kerja berakhir, saya mampu melepaskan diri dari pekerjaan dan merasa tenang.	STS	TS	N	S	SS
3	Secara umum, saya menilai keseimbangan antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi saya sudah seimbang.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya menganggap diri saya sebagai individu yang bahagia dan bermakna, baik dalam kehidupan profesional maupun pribadi.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya menganggap waktu yang saya habiskan untuk bekerja dan waktu yang tersedia untuk kegiatan pribadi sudah seimbang.	STS	TS	N	S	SS
6	Kehidupan profesional saya seimbang sempurna dengan hobi dan waktu yang saya habiskan bersama orang-orang terkasih.	STS	TS	N	S	SS

Bagian III: Kepuasan Kerja (S)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1	Di tempat kerja, saya merasa diperlakukan sebagai manusia.	STS	TS	N	S	SS
2	Pekerjaan saya membantu saya merasa lebih bermanfaat dan mencapai kepuasan batin.	STS	TS	N	S	SS

3	Saya menganggap pekerjaan saya menarik.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan keterampilan dan bakat pribadi saya.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya merasa imbalan uang yang diterima sepadan dengan pekerjaan yang saya lakukan.	STS	TS	N	S	SS

Bagian IV: Motivasi Kerja (M)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1	Penghargaan berupa uang, hadiah atau bonus yang ditawarkan di tempat kerja merupakan hal penting bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
2	Kegiatan pelatihan dan pengembangan profesional memberikan pengaruh positif bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
3	Adanya sistem promosi jabatan yang transparan memberikan dampak baik bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya memperhatikan pendidikan serta kemampuan saya, dan merasa kegiatan pengembangan diri serta profesional sangat bermanfaat bagi saya.	STS	TS	N	S	SS

Bagian V: Fleksibilitas dan Kebebasan (F)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1	Saya merasa terbantu dengan adanya jadwal kerja yang fleksibel di tempat kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
2	Di tempat kerja, saya menyukai adanya kebebasan dalam melaksanakan tugas-tugas saya.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya tidak keberatan jika harus bekerja lembur atau menambah jam kerja saat dibutuhkan.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya menghargai kesempatan untuk beristirahat sejenak setelah menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang sulit.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya menyukai adanya keleluasaan untuk mengatur kondisi kerja yang sesuai dengan kebutuhan pribadi saya.	STS	TS	N	S	SS

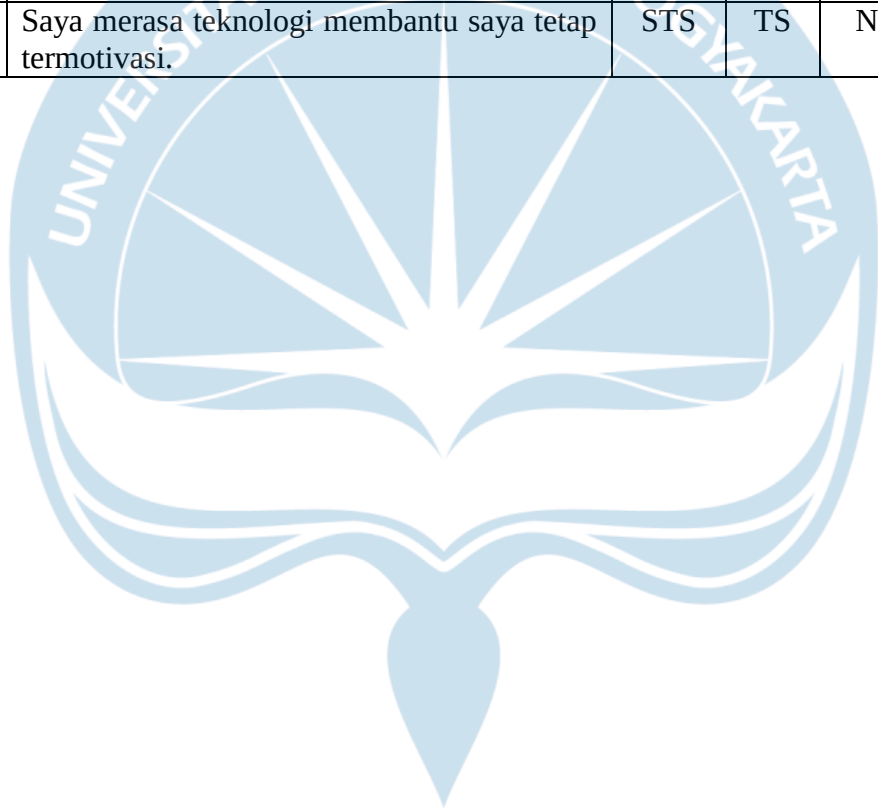
Bagian VI: Penilaian, Umpan Balik dan Dukungan (RFS)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1	Saya dapat berdiskusi secara terbuka tentang berbagai masalah dengan atasan.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya senang bekerja dengan atasan yang mendukung saya.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya meyakini penting untuk mendapatkan bimbingan, penghargaan, umpan balik yang membangun dan kesempatan untuk kemajuan di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
4	Saya yakin atasan akan memberikan dukungan jika saya sedang menghadapi masalah.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya merasa nyaman mengajukan pertanyaan kapanpun diperlukan.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya dapat meminta bantuan kepada rekan jika saya mengalami masalah.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya menganggap penting untuk mengkomunikasikan kebutuhan dan harapan saya di tempat kerja secara terbuka.	STS	TS	N	S	SS
8	Rasa kekeluargaan, komunikasi yang terbuka serta dukungan dari rekan kerja memberikan pengaruh positif bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
9	Saya menghargai atasan yang bersedia mendengarkan dan menanggapi dengan memberikan umpan balik atau solusi saat saya menghadapi masalah.	STS	TS	N	S	SS

Bagian VII: Adaptasi Teknologi (T)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1	Penggunaan teknologi membantu saya menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan melalui manajemen waktu yang lebih baik.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya mendukung penerapan metode kerja yang baru dan inovatif.	STS	TS	N	S	SS

3	Saya merasa penggunaan teknologi membuat saya lebih bahagia.	STS	TS	N	S	SS
4	Teknologi membuat saya tidak bisa melepaskan diri dari pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya merasa penggunaan teknologi membuat saya tidak terlalu stres.	STS	TS	N	S	SS
6	Penggunaan teknologi mengurangi waktu saya untuk melakukan hobi serta berkumpul dengan teman dan keluarga.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya merasa teknologi membuat saya merasa kesepian/terisolasi.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya merasa teknologi membantu saya tetap termotivasi.	STS	TS	N	S	SS



LAMPIRAN 2 PROFIL RESPONDEN

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	42	39,3%
Perempuan	65	60,7%
Usia		
18 tahun	1	0,9%
22 tahun	6	5,6%
23 tahun	5	4,7%
24 tahun	8	7,5%
25 tahun	12	11,2%
26 tahun	9	8,4%
27 tahun	11	10,3%
28 tahun	8	7,5%
29 tahun	5	4,7%
30 tahun	9	8,4%
31 tahun	11	10,3%
32 tahun	4	3,7%
33 tahun	2	1,9%
34 tahun	4	3,7%
35 tahun	3	2,8%
36 tahun	3	2,8%
39 tahun	2	1,9%
41 tahun	1	0,9%
42 tahun	1	0,9%
43 tahun	1	0,9%
44 tahun	1	0,9%
Jenjang Pendidikan Terakhir		
Sekolah Menengah Atas	8	7,5%
Diploman 3	8	7,5%
Diploma 4	3	2,8%
Strata 1	82	76,6%
Strata 2	5	4,7%
Strata 3	1	0,9%
Lama Masa Kerja		
1 tahun	18	16,8%
1.5 tahun	1	0,9%
2 tahun	17	15,9%
3 tahun	17	15,9%
4 tahun	10	9,3%

4.5 tahun	1	0,9%
5 tahun	11	10,3%
6 tahun	6	5,6%
7 tahun	6	5,6%
8 tahun	2	1,9%
9 tahun	2	1,9%
10 tahun	3	2,8%
11 tahun	5	4,7%
12 tahun	4	3,7%
15 tahun	1	0,9%
17 tahun	1	0,9%
19 tahun	1	0,9%
20 tahun	1	0,9%

LAMPIRAN 3 STATISTIK DESKRIPTIF

Indicators:	Indicator Correlations		Raw File						
	No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard ...	Excess Ku...	Skewness
WLB1	1	0	4.084	4.000	3.000	5.000	0.390	3.154	0.775
WLB2	2	0	3.907	4.000	2.000	5.000	0.589	0.668	-0.257
WLB3	3	0	3.916	4.000	3.000	5.000	0.476	1.306	-0.248
WLB4	4	0	4.159	4.000	3.000	5.000	0.436	1.126	0.791
WLB5	5	0	3.935	4.000	3.000	5.000	0.516	0.756	-0.094
WLB6	6	0	3.972	4.000	3.000	5.000	0.483	1.391	-0.076
S1	7	0	4.308	4.000	3.000	5.000	0.519	-0.704	0.217
S2	8	0	4.187	4.000	3.000	5.000	0.532	0.071	0.147
S3	9	0	4.187	4.000	3.000	5.000	0.514	0.194	0.241
S4	10	0	4.196	4.000	3.000	5.000	0.520	0.096	0.216
S5	11	0	3.720	4.000	3.000	5.000	0.708	-0.914	0.466
M1	12	0	4.187	4.000	2.000	5.000	0.549	3.506	-0.618
M2	13	0	4.112	4.000	2.000	5.000	0.585	2.325	-0.590
M3	14	0	4.103	4.000	2.000	5.000	0.595	2.064	-0.576
M4	15	0	4.103	4.000	2.000	5.000	0.595	2.064	-0.576

	No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard ...	Excess Ku...	Skewness
F1	16	0	3.850	4.000	2.000	5.000	0.759	-0.483	-0.130
F2	17	0	3.822	4.000	2.000	5.000	0.681	0.565	-0.479
F3	18	0	3.766	4.000	2.000	5.000	0.635	0.521	-0.421
F4	19	0	4.234	4.000	2.000	5.000	0.756	0.435	-0.817
F5	20	0	4.103	4.000	2.000	5.000	0.640	1.966	-0.745
RFS1	21	0	3.925	4.000	2.000	5.000	0.720	-0.313	-0.192
RFS2	22	0	4.271	4.000	2.000	5.000	0.635	1.573	-0.748
RFS3	23	0	4.327	4.000	2.000	5.000	0.576	2.895	-0.774
RFS4	24	0	3.869	4.000	2.000	5.000	0.698	-0.208	-0.147
RFS5	25	0	3.860	4.000	2.000	5.000	0.690	0.231	-0.326
RFS6	26	0	4.206	4.000	2.000	5.000	0.542	3.744	-0.615
RFS7	27	0	4.140	4.000	2.000	5.000	0.554	3.269	-0.619
RFS8	28	0	4.355	4.000	2.000	5.000	0.584	2.788	-0.841
RFS9	29	0	4.393	4.000	2.000	5.000	0.592	2.748	-0.943
T1	30	0	4.589	5.000	3.000	5.000	0.511	-1.178	-0.579
T2	31	0	4.551	5.000	4.000	5.000	0.497	-1.994	-0.210
T3	32	0	4.439	4.000	4.000	5.000	0.496	-1.976	0.248
T4	33	0	3.355	3.000	3.000	5.000	0.584	1.089	1.442
T5	34	0	4.084	4.000	3.000	5.000	0.476	1.306	0.248
T6	35	0	3.121	3.000	2.000	5.000	0.944	-0.186	0.766
T7	36	0	3.028	3.000	2.000	4.000	0.703	-0.967	-0.040
T8	37	0	4.280	4.000	4.000	5.000	0.449	-1.036	0.992

LAMPIRAN 4 HASIL UJI SEM

Outer Loadings

Outer Loadings

Matrix						
	F	M	RFS	S	T	WLB
F1	0.910					
F2	0.908					
F3	0.729					
F4	0.846					
F5	0.886					
M1		0.901				
M2		0.987				
M3		0.988				
M4		0.967				
	F	M	RFS	S	T	WLB
RFS1			0.917			
RFS2			0.910			
RFS3			0.908			
RFS4			0.908			
RFS5			0.873			
RFS6			0.895			
RFS7			0.898			
RFS8			0.883			
RFS9			0.856			

	✓	F	M	RFS	S	T	WLB
S1					0.821		
S2					0.946		
S3					0.910		
S4					0.928		
S5					0.840		
		F	M	RFS	S	T	WLB
T1						0.718	
T2						0.785	
T3						0.841	
		F	M	RFS	S	T	WLB
T4						0.861	
T5						0.768	
T6						0.932	
T7						0.877	
T8						0.807	
WLB1							0.859
WLB2							0.919
WLB3							0.820
WLB4							0.785
WLB5							0.935
WLB6							0.897

Uji Reliabilitas dan Validitas

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extract...
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
F	0.909	0.928	0.933	0.737
M	0.972	0.978	0.980	0.924
RFS	0.969	0.978	0.973	0.800
S	0.934	0.938	0.950	0.793
T	0.935	0.958	0.945	0.682
WLB	0.935	0.938	0.949	0.758

Fornell Larcker-Criterion

Discriminant Validity

	Fornell-Larcker Criter...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait ...	Het...		
	F	M	RFS	S	T	WLB
F	0.858					
M	0.647	0.961				
RFS	0.706	0.634	0.895			
S	0.728	0.793	0.807	0.890		
T	0.623	0.669	0.673	0.775	0.826	
WLB	0.737	0.746	0.699	0.815	0.686	0.871

Cross Loadings

Discriminant Validity

	F	M	RFS	S	T	WLB
F1	0.910	0.674	0.750	0.775	0.564	0.737
F2	0.908	0.594	0.587	0.612	0.502	0.731
F3	0.729	0.428	0.519	0.530	0.414	0.521
F4	0.846	0.461	0.512	0.508	0.577	0.542
F5	0.886	0.578	0.633	0.663	0.624	0.581
M1	0.521	0.901	0.563	0.653	0.688	0.629
M2	0.644	0.987	0.623	0.802	0.638	0.746
M3	0.644	0.988	0.633	0.798	0.626	0.746
M4	0.670	0.967	0.616	0.785	0.630	0.741

	F	M	RFS	S	T	WLB
RFS1	0.686	0.594	0.917	0.790	0.532	0.715
RFS2	0.593	0.529	0.910	0.688	0.627	0.534
RFS3	0.596	0.539	0.908	0.709	0.674	0.550
RFS4	0.701	0.654	0.908	0.765	0.546	0.763
RFS5	0.662	0.544	0.873	0.712	0.463	0.730
RFS6	0.630	0.639	0.895	0.759	0.736	0.601
RFS7	0.635	0.673	0.898	0.742	0.685	0.629
RFS8	0.565	0.442	0.883	0.662	0.637	0.498
RFS9	0.551	0.401	0.856	0.618	0.591	0.465

Fornell-Larcker Criter...		Cross Loadings		Heterotrait-Monotrait ...		He
	F	M	RFS	S	T	WLB
S1	0.568	0.670	0.683	0.821	0.765	0.636
S2	0.670	0.725	0.759	0.946	0.650	0.756
S3	0.615	0.734	0.690	0.910	0.624	0.704
S4	0.703	0.760	0.722	0.928	0.687	0.764
S5	0.671	0.640	0.735	0.840	0.736	0.756

Fornell-Larcker Criter...		Cross Loadings		Heterotrait-Monotrait ...		Het
	F	M	RFS	S	T	WLB
T1	0.365	0.270	0.326	0.401	0.718	0.281
T2	0.366	0.345	0.429	0.485	0.785	0.365
T3	0.421	0.488	0.536	0.585	0.841	0.433

	Fornell-Larcker Criter...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait ...	Het		
	F	M	RFS	S	T	WLB
T4	0.669	0.635	0.681	0.762	0.861	0.655
T5	0.594	0.715	0.632	0.655	0.768	0.751
T6	0.608	0.629	0.641	0.794	0.932	0.685
T7	0.521	0.518	0.571	0.709	0.877	0.524
T8	0.375	0.535	0.433	0.526	0.807	0.527
WLB1	0.525	0.640	0.570	0.734	0.529	0.859
WLB2	0.725	0.740	0.612	0.686	0.622	0.919
WLB3	0.617	0.454	0.530	0.618	0.525	0.820
WLB4	0.657	0.752	0.681	0.803	0.791	0.785
WLB5	0.676	0.604	0.596	0.692	0.573	0.935
WLB6	0.629	0.655	0.635	0.693	0.499	0.897

Heterotrait-Monotrait

Discriminant Validity

	F	M	RFS	S	T	WLB
F						
M	0.676					
RFS	0.738	0.640				
S	0.781	0.830	0.840			
T	0.647	0.658	0.687	0.797		
WLB	0.785	0.771	0.710	0.865	0.672	

R-Squares

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
WLB	0.727	0.714

Path Coefficients

Path Coefficients

	Original ...	Sample ...	Standard ...	T Statistic...	P Values
F -> WLB	0.260	0.288	0.102	2.546	0.011
M -> WLB	0.211	0.214	0.090	2.354	0.019
RFS -> W...	0.025	0.013	0.097	0.257	0.797
S -> WLB	0.386	0.346	0.162	2.379	0.018
T -> WLB	0.067	0.085	0.106	0.632	0.528