



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 8082-8091

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Work Life Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z Di Kota Bogor

Zalfa Alifah Zahra¹, Mochamad Afrizal Maulana²

^{1,2}Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sains Indonesia

¹zalfaalfahzhr@gmail.com ²mochamad.afrizal@lecturer.sains.ac.id

Abstrak

kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan keberlangsungan organisasi, khususnya pada karyawan Generasi Z yang memiliki karakteristik dan ekspektasi kerja yang berbeda dibanding generasi sebelumnya. Kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta budaya organisasi yang kurang mendukung dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan Generasi Z di Kota Bogor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z di Kota Bogor dengan teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Cochran dengan margin of error 7% sehingga diperoleh 196 responden, dan data yang berhasil dikumpulkan sebanyak 199 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life Balance dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 4,409 + 0,195 X_1 + 0,385 X_2$, yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja serta budaya organisasi yang positif guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan Generasi Z.

Kata kunci: Work Life Balance, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Generasi Z

1. Latar Belakang

Perubahan sosial dan ekonomi akibat globalisasi serta revolusi teknologi telah mengubah banyak aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Perusahaan dituntut beradaptasi agar tetap kompetitif, terutama dalam mengelola sumber daya manusia generasi muda yang kini mendominasi pasar tenaga kerja. Dalam hal ini, kesejahteraan dan kepuasan kerja menjadi aspek penting karena karyawan yang puas cenderung loyal, produktif, dan terlibat penuh terhadap tujuan organisasi (Groysberg et al., 2018). Dalam konteks tersebut, kepuasan kerja menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, baik dari segi tugas yang dijalani, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, maupun imbalan yang diterima (Sunarta, 2019). Tingkat kepuasan kerja yang baik cenderung mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, menunjukkan loyalitas, serta memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja sering dikaitkan dengan menurunnya motivasi, meningkatnya kelelahan kerja, dan tingginya keinginan untuk berpindah kerja (Septiana & Aslami, 2024).

Kepuasan kerja karyawan tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di dalam organisasi. Dua faktor yang sering dikaitkan dengan tingkat kepuasan kerja adalah work life balance dan budaya organisasi. Work life balance berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga (Nurjanah & Indawati, 2021). Ketika karyawan merasa mampu mengatur waktu dan perannya secara seimbang, mereka cenderung merasa lebih nyaman dan puas dalam bekerja (Puspitasari, 2020). Sementara itu, budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku di tempat kerja, yang secara langsung memengaruhi cara karyawan berperilaku dan memaknai pekerjaannya (Hariani & Rahman Al Hakim, 2021). Budaya organisasi yang positif dan mendukung dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Krisnaldy et al., 2019).

Pengaruh Work Life Balance dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z Di Kota Bogor

Pembahasan mengenai kepuasan kerja menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan kondisi tenaga kerja saat ini, khususnya dengan hadirnya Generasi Z di dunia kerja (Maulana et al., 2025). Generasi Z merupakan generasi yang saat ini mulai mendominasi angkatan kerja dan memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Berdasarkan Sensus Penduduk 2023, mereka merupakan kelompok terbesar di Indonesia dengan jumlah 74,93 juta jiwa atau 27,94% populasi nasional. Di Jawa Barat, tercatat sebagai salah satu provinsi dengan populasi Generasi Z yang tinggi, termasuk di Kota Bogor. Kota Bogor memiliki karakteristik wilayah dengan perkembangan sektor pekerjaan yang cukup beragam, seperti jasa, pendidikan, perdagangan, dan industri kreatif, sehingga menjadi konteks yang relevan untuk mengkaji kondisi dan kepuasan kerja Generasi Z.

Dalam praktiknya, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan Generasi Z. Salah satu fenomena yang sering muncul adalah kecenderungan berpindah kerja dalam waktu yang relatif singkat. Survei Bankrate pada tahun 2023 menunjukkan 78% pekerja Generasi Z di Amerika Serikat berniat pindah kerja dalam 12 bulan (Gillespie, 2023). Survei IDN Times (2022) terhadap Generasi Milenial dan Generasi Z di Indonesia menunjukkan 41,2% hanya bertahan 6–12 bulan bekerja, dengan alasan utama gaji tidak sesuai (21,6%), minimnya peluang berkembang (20,3%), lingkungan kerja yang kurang mendukung (17,6%), serta kebutuhan suasana baru (7,4%) (Hanina, 2022).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (MARDHATILOVA, 2024) menunjukan bahwa kepuasan kerja di salah satu perusahaan di Kota Bogor belum sepenuhnya terpenuhi dan bisa berdampak kurang baik bagi perusahaan. Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap karyawan Generasi Z di Kota Bogor menunjukkan bahwa tingkat work life balance berada pada kategori sedang, sementara budaya organisasi dan kepuasan kerja berada pada kategori baik. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun kondisi budaya organisasi dan kepuasan kerja secara umum cukup positif, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi masih belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian lebih lanjut untuk memahami bagaimana work life balance dan budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan Generasi Z.

Di sisi lain, sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada karyawan secara umum atau pada generasi selain Generasi Z. Padahal, perbedaan karakter, nilai, dan harapan kerja antar generasi memungkinkan adanya perbedaan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu diisi, khususnya dalam konteks Generasi Z di wilayah perkotaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Bogor, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Bogor, serta untuk mengetahui pengaruh work life balance dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Bogor. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam kajian manajemen sumber daya manusia, serta memberikan masukan praktis bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang, manusiawi, dan sesuai dengan kebutuhan Generasi Z.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Bogor. Populasi dalam penelitian ini adalah Generasi Z di Kota Bogor dengan rentang usia 20–28 tahun, dengan jumlah populasi sebanyak 171.766 orang berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Bogor. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Cochran dengan tingkat kepercayaan 95% dan margin of error 7%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 196 responden. Namun, pada pelaksanaannya data yang berhasil dikumpulkan sebanyak 199 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak dari populasi yang memenuhi kriteria penelitian.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert 1–5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Total item pernyataan dalam kuesioner berjumlah 35 butir yang mencerminkan variabel Work Life Balance, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan beberapa tahap pengujian yaitu uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), serta analisis koefisien determinasi (R^2).

3. Hasil dan Diskusi

Hasil Asumsi Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%, di mana nilai r tabel sebesar 0,1391 ($n = 199$). Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel serta nilai signifikansi di bawah 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Work Life Balance (X1)

NO ITEM	R HITUNG	R TABEL 5% (199)	SIG	KRITERIA
X1.1	0,548	0,1391	0,000	Valid
X1.2	0,617	0,1391	0,000	Valid
X1.3	0,662	0,1391	0,000	Valid
X1.4	0,715	0,1391	0,000	Valid
X1.5	0,267	0,1391	0,000	Valid
X1.6	0,350	0,1391	0,000	Valid
X1.7	0,715	0,1391	0,000	Valid
X1.8	0,548	0,1391	0,000	Valid
X1.9	0,617	0,1391	0,000	Valid
X1.10	0,662	0,1391	0,000	Valid
X1.11	0,715	0,1391	0,000	Valid
X1.12	0,267	0,1391	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data penulis (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Work Life Balance (X1) yang terdiri dari 12 item, menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,1391) dengan nilai signifikansi 0,000.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

NO ITEM	R HITUNG	R TABEL 5% (199)	SIG	KRITERIA
X2.1	0,827	0,1391	0,000	Valid
X2.2	0,727	0,1391	0,000	Valid
X2.3	0,832	0,1391	0,000	Valid
X2.4	0,826	0,1391	0,000	Valid
X2.5	0,832	0,1391	0,000	Valid
X2.6	0,418	0,1391	0,000	Valid
X2.7	0,727	0,1391	0,000	Valid

X2.8	0,609	0,1391	0,000	Valid
X2.9	0,827	0,1391	0,000	Valid
X2.10	0,727	0,1391	0,000	Valid
X2.11	0,320	0,1391	0,000	Valid
X2.12	0,826	0,1391	0,000	Valid
X2.13	0,832	0,1391	0,000	Valid
X2.14	0,602	0,1391	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data penulis (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X2) yang terdiri dari 14 item, menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,1391) dengan nilai signifikansi 0,000.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

NO ITEM	R HITUNG	R TABEL 5% (199)	SIG	KRITERIA
Y1	0,863	0,1391	0,000	Valid
Y2	0,783	0,1391	0,000	Valid
Y3	0,863	0,1391	0,000	Valid
Y4	0,783	0,1391	0,000	Valid
Y5	0,686	0,1391	0,000	Valid
Y6	0,652	0,1391	0,000	Valid
Y7	0,670	0,1391	0,000	Valid
Y8	0,863	0,1391	0,000	Valid
Y9	0,585	0,1391	0,000	Valid

Sumber: Hasil olah data penulis (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja yang terdiri dari 9 item, menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,1391) dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian yang digunakan.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode

Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai r tabel, yaitu 0,1391.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

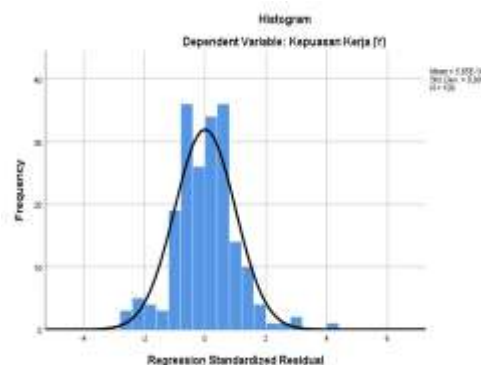
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,938	35

Sumber: Hasil Olah data penulis (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,938 pada 35 item pernyataan. Nilai tersebut lebih besar dari r tabel (0,1391), sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan konsisten.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

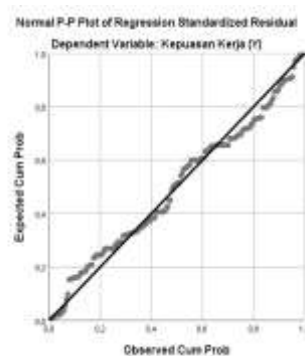
Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data residual dalam penelitian ini memiliki distribusi yang mendekati normal. Berdasarkan hasil pengamatan pada grafik histogram, terlihat bahwa sebaran residual membentuk pola yang relatif simetris dan mendekati kurva normal.



Gambar 2. Grafik Histogram

Hal ini menunjukkan bahwa data residual tidak mengalami penyimpangan yang berarti.

Selanjutnya, hasil Normal Probability Plot (P-P Plot) juga menunjukkan bahwa titik-titik residual cenderung mengikuti arah garis diagonal.



Gambar 3. Grafik Normal Probability Plot

Pola tersebut mengindikasikan bahwa sebaran data residual berada pada kondisi yang mendekati normal. Sementara itu, hasil uji Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,007, yang secara statistik berada di bawah 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		199
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,56427292
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,073
	Negative	-,076
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,007 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil olah data penulis (2026)

Namun, mengingat jumlah sampel dalam penelitian ini cukup besar, uji tersebut menjadi sangat sensitif terhadap penyimpangan kecil. Oleh karena itu, dengan mempertimbangkan hasil analisis grafik dan P–P Plot, data residual dalam penelitian ini tetap dinyatakan memenuhi asumsi normalitas sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

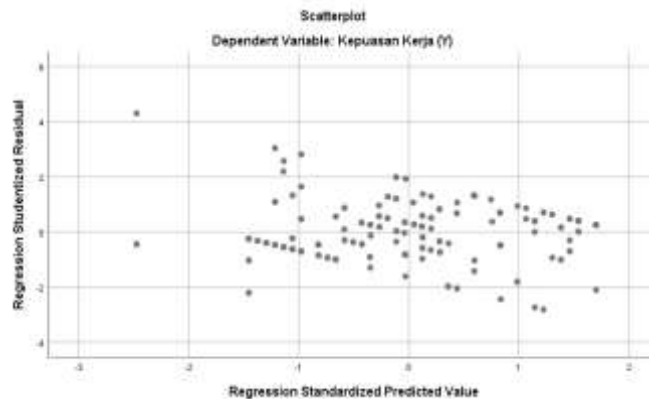
Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,409	2,444		1,804		
Work Life Balance (X1)	,195	,060	,181	3,244	,856	1,168
Budaya Organisasi (X2)	,385	,036	,602	10,794	,856	1,168

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,856 dan nilai VIF sebesar 1,168 pada variabel *Work Life Balance* (X1) dan variabel Budaya Organisasi (X2). Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode scatterplot. Hasilnya menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis nol dan tidak membentuk pola tertentu dan sebaran titik terlihat merata.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,409	2,444		1,804	.073
	Work Life Balance (X1)	.195	.060	.181	3,244	.001
	Budaya Organisasi (X2)	.385	.036	.602	10,794	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil olah data penulis (2026)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

A = Konstanta

B = Koefisien determinasi

X = Variabel independen

e = Error term

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,409 + 0,195X_1 + 0,385X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa angka 4,409 adalah nilai konstanta.

Jika nilai X_1 dan X_2 sama dengan nol, maka nilai Y adalah 4,409. Nilai koefisien 0,195 untuk X_1 artinya, setiap kali X_1 bertambah satu satuan, dengan X_2 tetap konstan, maka Y akan bertambah sebesar 0,195. Sementara itu, koefisien 0,385 untuk X_2 menunjukkan, setiap kali X_2 bertambah satu satuan, dengan X_1 tetap konstan, maka Y akan bertambah sebesar 0,385. Dari hasil koefisien tersebut, bisa disimpulkan bahwa X_2 lebih mempengaruhi nilai Y dibandingkan X_1 .

Uji Kelayakan Model Parsial (Uji t) Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,409	2,444		1,804	.073	.025	1,168
Work Life Balance (X1)	.195	.060	.181	3,244	.001	.001	1,168
Budaya Organisasi (X2)	.385	.036	.602	10,794	.000	.856	1,168

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil olah data penulis (2026)

Berdasarkan hasil uji t, *Work Life Balance* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 dan Budaya Organisasi sebesar 0,000. Keduanya lebih kecil dari 0,05, maka hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Uji Kelayakan Model Simultan (Uji F) Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1191,539	2	595,770	89,689	,000 ^b
	Residual	1301,948	196	6,643		
	Total	2493,487	198			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Work Life Balance (X1)

Sumber: Hasil olah data penulis (2026)

Hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 89,689 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Dengan demikian, menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,691 ^a	,478	,473	2,577
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Work Life Balance (X1)				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber: Hasil olah data penulis (2026)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,478 dan Adjusted R Square sebesar 0,473. Hal ini berarti bahwa *Work Life Balance* dan *Budaya Organisasi* mampu menjelaskan sebesar 47,3% variasi Kepuasan Kerja. Sementara itu, 52,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Demikian pula *Budaya Organisasi* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, *Work Life Balance* dan *Budaya Organisasi* juga secara simultan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Referensi

1. Adiawaty, S. (2020). Susi Adiawaty : “ Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang ...” 351. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 1–7.
2. Badan Statistik Kota Bogor. (2024). Penduduk Kota Bogor Berdasarkan Kelompok Umur dan Jenis Kelamin. In *Badan Pusat Statistik Kota Bogor*.
3. <https://bogorkota.bps.go.id/id/statistics-table/2/MzEjMg==/penduduk-kota-bogorberdasarkan-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin.html>
4. Fauziah, N., Fairus, S. F., Dwianto, A. S., Ekonomi, F., & Paramadina, U. (2024). Peran
5. Penting Work Life Balance dan Kompensasi dalam Employee Retention: Studi Karyawan Generasi Z di Unit Kantor Cabang BRI Lenteng Agung. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 3306–3317.
6. Fayruz, M., Fauzi, A., Meyrawati, D., Zulhidayani, M. R., Nathasyah, N., Ara, S. N., & others. (2023). Pengaruh Perkembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pasar Kranji Baru pada Kota Bekasi). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(3).
7. Fitri, L. A. K., & Setyaningrum, R. P. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Perceived Organizational Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 791–804. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3755>
8. Gillespie, L. (2023). Survey: 56% of workers plan to look for a job in the next 12 months | Bankrate. In *Bankrate*. <https://www.bankrate.com/personal-finance/job-seekerssurvey/>
9. Groysberg, B., Lee, J., Price, J., Yo, J., & Cheng, J. (2018). The Leader’s Guide to Corporate Culture What’s Your Organization’s Cultural Profile? *Harvard Business Review*, 96(1), 44–52.

10. Hanina, T. (2022). [INFOGRAFIS] Fenomena Job Hopping Kaum Millennials, Masih Ada Stigma? Idntimes.Com. <https://www.idntimes.com/life/career/fenomena-job-hoppingbagi-kaum-millennials-00-f7zky-kvqykz>
11. Hariani, M., & Rahman Al Hakim, Y. (2021). Jurnal Manajemen, Bisnis, dan
12. Kewirausahaan 1(2): PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen*,
13. *Bianis, Dan Kewirausahaan*, 1(2), 99–110.
14. Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka
15. Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
16. Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Yogyakarta: *Indomedia Pustaka*, 1–84.
17. Iswardhani, I., Brasit, N., & Mardiana, R. (2019). The effect of work-life balance and burnout on employee job satisfaction. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 1(2), 1–13.
18. Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112.
19. Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi,
20. Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *JURNAL SeMaRaK*, 2(2), 164–183. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936>
21. Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta
22. Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
23. MARDHATILOVA, R. R. (2024). PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SURYAKABEL CEMERLANG.
24. Maulana, M. A., Yuda, M. S., Muchsam, Y., & Raspati, G. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Pengetahuan Konsumen terhadap Keputusan Penggunaan Layanan Ride-Hailing GrabCar Hemat. 18(2), 58–70.
25. Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
26. Mulya Putri, G. A., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023).
27. Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (Jemsi)*, 5(2).
28. Nurjanah, D., & Indawati, N. (2021). Effect Of Emotional Intelligence on Employee Engagement and Job Satisfaction with Work-Life Balance as Intervening Variables In
29. The Generation Z In Surabaya. *International Journal of Economics, Management, Bussiness and Social Science (IJEMBIS)*, 1(3), 316–328. <https://cvodis.com/ijembis/index.php/ijembis>
30. Pheng, L. S., & Chua, B. K. Q. (2019). Work-life balance in construction. *Management in the Built Environment*, 7–17.
31. Puspitasari, I. H. (2020). Pengaruh dimensi work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada pt. garam (persero). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, Vol.
32. 8(2), 454–463. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/31899>
33. Rainer, P. (2023). *Sensus BPS: Saat Ini Indonesia Didominasi Oleh Gen Z*.
34. Data.Goodstats.Id. <https://data.goodstats.id/statistic/sensus-bps-saat-ini-indonesiadidominasi-oleh-gen-z-n9kqv>
35. Seemiller, C., & Grace, M. (2015). *Generation Z goes to College 1*.
36. Septiana, R., & Aslami, N. (2024). Analisis Faktor Pengunduran Diri Karyawan pada Perusahaan PT. Midi Utama Tbk Branch Medan. *JURNAL RISET MANAJEMEN DAN EKONOMI (JRIME)*, 2(1), 54–62.
37. Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2),
38. 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
39. Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.