

WORK LIFE BALANCE, STRESS KERJA, KELELAHAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN GEN Z

Euis Listiawati¹, Sherly Fitria Istiazah², Retno Dewi Pembayun³,
Angga Prayogi Brilyanto⁴

Universitas Swadaya Gunung Jati

e-mail: euis.123020188@ugj.ac.id¹, sherly.123020205@ugj.ac.id², retno.123020197@ugj.ac.id³,
anggab22@gmail.com⁴

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance, stres kerja, dan kelelahan kerja terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS). Data diperoleh dari 50 responden Gen Z yang bekerja lebih dari 8 jam per hari dan mengalami stres serta kelelahan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan work-life balance dan kelelahan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan sesuai arah hipotesis awal. Secara simultan, ketiga variabel hanya menjelaskan 22,7% variasi dalam loyalitas karyawan, mengindikasikan bahwa faktor lain juga berperan penting. Penelitian ini menyoroti perlunya pengelolaan stres yang efektif dan penyesuaian kebijakan keseimbangan kerja untuk meningkatkan loyalitas karyawan Gen Z di tempat kerja.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Stres Kerja, Kelelahan Kerja, Loyalitas, Generasi Z.

Abstract – This study aims to analyze the influence of work-life balance, job stress, and work fatigue on the loyalty of Generation Z employees in Indonesia. A quantitative approach was applied using Structural Equation Modeling with the Partial Least Squares (SEM-PLS) method. Data were collected from 50 Gen Z employees who work more than 8 hours a day and experience job stress and fatigue. The results showed that job stress has a negative and significant effect on employee loyalty, while work-life balance and work fatigue did not show a significant effect as initially hypothesized. Simultaneously, the three variables accounted for only 22.7% of the variance in employee loyalty, indicating that other factors also play a significant role. This study highlights the importance of effective stress management and contextual adjustment of work-life balance policies to enhance Gen Z employee loyalty in the workplace.

Keywords: Work-Life Balance, Job Stress, Work Fatigue, Loyalty, Generation Z.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan dinamika dunia kerja modern telah membawa perubahan signifikan dalam ekspektasi dan perilaku tenaga kerja, khususnya Generasi Z—kelompok individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Perkembangan teknologi dan dinamika dunia kerja modern telah membawa perubahan signifikan dalam ekspektasi dan perilaku tenaga kerja, khususnya Generasi Z—kelompok individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Sebagai generasi yang tumbuh dalam era digital, Gen Z memiliki karakteristik unik dalam memandang karier, keseimbangan hidup, serta loyalitas terhadap organisasi. Salah satu aspek krusial yang menjadi perhatian Gen Z adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (work-life balance). Survei yang dilakukan oleh JakPat pada Maret 2024 menunjukkan bahwa sekitar 74% responden Gen Z di Indonesia menganggap work-life balance penting untuk menjaga kesehatan mental mereka, dan 69% percaya bahwa keseimbangan ini dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Namun, tuntutan pekerjaan yang tinggi dan tekanan untuk selalu terhubung secara digital sering kali mengaburkan batas antara kehidupan profesional dan pribadi, yang berpotensi menimbulkan stres dan kelelahan kerja.

Data dari Cigna International Health tahun 2023 mengungkapkan bahwa 91% pekerja

berusia 18 hingga 24 tahun mengalami stres, dengan 98% di antaranya menunjukkan gejala kelelahan. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi kesejahteraan individu, tetapi juga berdampak pada loyalitas mereka terhadap perusahaan. Studi dari Deloitte pada tahun 2022 melaporkan bahwa 49% dari Generasi Z berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam dua tahun pertama, sementara 61% berencana untuk melakukannya dalam tiga tahun.

Fenomena ini menimbulkan tantangan bagi organisasi dalam mempertahankan talenta muda. Penelitian yang dilakukan di Kota Bandung menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Gen Z, dengan kontribusi sebesar 35,2% terhadap peningkatan loyalitas. Hal ini menegaskan pentingnya strategi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup, guna meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi turnover.

Dengan memahami hubungan antara work-life balance, stres kerja, kelelahan kerja, dan loyalitas karyawan Gen Z, perusahaan dapat merancang kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Pendekatan ini tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi dalam jangka panjang. Dalam konteks ini, penting bagi perusahaan untuk memahami kebutuhan dan keprihatinan karyawan Generasi Z serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk mengatasi stres di tempat kerja. Lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, serta mendengarkan masukan dari karyawan, merupakan hal yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan. Pengembangan keterampilan manajemen stres dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional juga dianggap penting untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Penelitian mengenai loyalitas karyawan telah banyak dilakukan, namun sebagian besar masih terfokus pada Generasi Milenial atau tenaga kerja secara umum, sementara Generasi Z sebagai kelompok yang relatif baru dalam dunia kerja belum banyak mendapatkan perhatian (Choirunissa, 2023). Gen Z memiliki karakteristik unik, seperti kebutuhan akan fleksibilitas, keinginan untuk keseimbangan hidup yang tinggi, serta tingkat ketahanan emosional yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya (Suhardono, 2024). Meskipun literatur menyatakan bahwa work-life balance, stres kerja, dan kelelahan kerja berdampak terhadap loyalitas, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya stres kerja yang terbukti signifikan memengaruhi loyalitas Gen Z, sementara work-life balance dan kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam pemahaman teoretis dan bukti empiris yang mengindikasikan perlunya eksplorasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang relevan dalam konteks Gen Z (Giawa, 2025). Generasi Z kini mulai mendominasi angkatan kerja dan akan menjadi mayoritas dalam beberapa tahun mendatang. Namun, data dari Deloitte menunjukkan bahwa hampir setengah dari Gen Z berencana untuk berpindah pekerjaan dalam dua hingga tiga tahun pertama mereka bekerja (Deloitte, 2022). Hal ini diperparah dengan temuan dari Cigna International Health (2023) yang melaporkan bahwa lebih dari 90% karyawan Gen Z mengalami stres, dan hampir semuanya menunjukkan gejala kelelahan. Kondisi ini mendesak organisasi untuk lebih memahami akar penyebab rendahnya loyalitas dalam kelompok ini. Bila tidak diantisipasi, perusahaan berisiko kehilangan tenaga kerja muda yang produktif serta menghadapi biaya turnover yang tinggi dan ketidakstabilan sumber daya manusia (Awaliah, 2025).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang diteliti secara objektif dan sistematis. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal-

komparatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (work-life balance, stres kerja, dan kelelahan kerja) terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan Gen Z). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z (lahir antara tahun 1997–2012) yang bekerja di sektor swasta di wilayah Indonesia. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria, Gen Z yang bekerja lebih dari 8 jam dalam sehari dan mengalami kelelahan dan stres kerja. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring yang disebarluaskan kepada responden yang memenuhi kriteria. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Sebelum melakukan analisis regresi, akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen, serta uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) untuk memenuhi persyaratan analisis regresi.

Tabel 1: Indikator Penelitian

Aspek	Keterangan
Populasi	Seluruh karyawan Generasi Z (lahir antara tahun 1997–2012) yang bekerja di sektor swasta di wilayah Indonesia.
Teknik Sampling	Purposive Sampling (pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu).
Kriteria Sampel	Termasuk dalam Generasi Z (usia ±13–28 tahun)- Bekerja di sektor swasta di Indonesia- Memiliki jam kerja > 8 jam/hari- Mengalami stres dan kelelahan kerja
Ukuran Sampel	Minimum 45 responden (mengacu pada 15×jumlah variabel bebas), namun disarankan ≥100 responden untuk hasil yang lebih representatif dan reliabel.

TEKNIS ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) yang diolah dengan software SmartPLS. SEM-PLS dipilih karena mampu menganalisis hubungan kompleks antar variabel laten, baik secara simultan maupun parsial, serta cocok digunakan pada data dengan jumlah sampel yang tidak

Variabel	Indikator	Referensi
Work-Life Balance	Work-life balance dalam penelitian ini mencakup kemampuan individu dalam membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mengatur batasan yang jelas di antara keduanya. Indikator lainnya adalah fleksibilitas dalam waktu kerja, kepuasan terhadap keseimbangan hidup, dan dukungan organisasi terhadap keseimbangan tersebut.	Clark (2000), Schermerhorn (2005)
Stres Kerja	Indikator stres kerja meliputi tekanan akibat beban kerja yang tinggi, gangguan emosi dan fisik yang dirasakan selama bekerja, ketidakjelasan peran, ketegangan dalam hubungan kerja dengan rekan, serta ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja.	Robbins (2001), Luthans (2000)
Kelelahan Kerja	Kelelahan kerja dalam penelitian ini ditunjukkan melalui penurunan energi setelah bekerja, rasa lelah fisik yang berlebihan, rasa jenuh dan kehilangan motivasi, penurunan semangat kerja, serta waktu pemulihan yang lama setelah menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.	Nurmianto (2004), Suma'mur (2009)
Loyalitas Karyawan	Loyalitas karyawan diukur melalui komitmen terhadap perusahaan, kesiapan untuk bekerja dalam jangka waktu panjang, partisipasi aktif dalam pekerjaan, kepatuhan terhadap nilai dan budaya organisasi, serta kedisiplinan dan kejujuran dalam menjalankan tugasnya.	Poerwopoespito ³⁰ (2000)

terlalu besar dan distribusi data non-normal.

Tabel 2: Populasi dan Sampel Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil kuesioner, dari 50 responden yang mengisi kuesioner ini, terdapat 23 orang atau 46% responden berusia di bawah 20 tahun, sedangkan 27 orang atau 54% responden berusia diatas 20 tahun.

Tabel 3: Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
<20 Tahun	23	46%
>20 Tahun	27	54%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Sementara untuk jumlah responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat dari table berikut.

Tabel 4: Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
<1 Tahun	26	52%
>1 Tahun	24	48%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

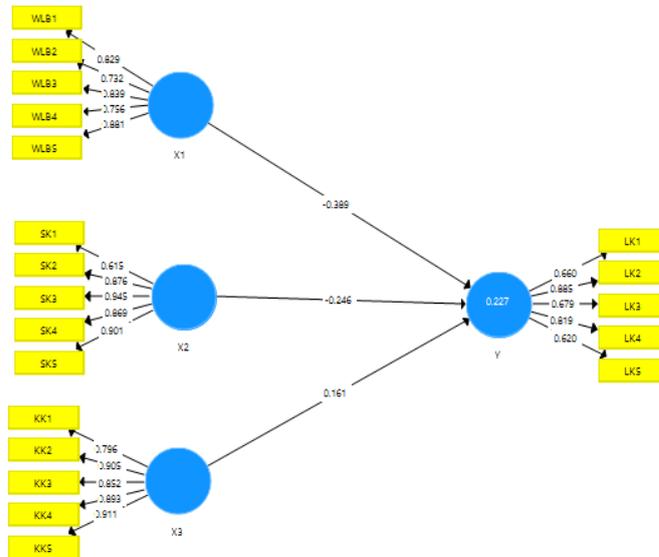
Sedangkan berdasarkan pendidikan terakhirnya, dari 50 responden yang mengisi kuesioner, hasilnya 42 orang atau 84% responden merupakan lulusan SMA/K Sederajat dan 8 orang atau 16% merupakan lulusan S1.

Tabel 5: Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA/K Sederajat	42	84%
S1	8	16%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Sementara itu dalam penguji parsial atau uji t, masing masing variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Seperti yang disajikan gambar berikut.



Gambar 1: Hasil Uji SmartPLS

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) yang ditampilkan dalam gambar, diketahui bahwa terdapat tiga variabel independen yang diuji, yaitu Work-Life Balance (X1), Stres Kerja (X2), dan Kelelahan Kerja (X3), terhadap variabel dependen yaitu Loyalitas Karyawan Gen Z (Y). Dari metode tersebut menghasilkan Outer Model (Loading Faktor) adalah sebagai berikut:

Nilai loading indikator umumnya di atas 0.7, menunjukkan validitas indikator cukup baik.

1. X1 (WLB): WL2 (0.829), WL3 (0.732), WL4 (0.789), WL5 (0.758)
2. X2 (Stres Kerja): SK1–SK5 semua > 0.6 (valid, meski SK1 = 0.615 agak rendah)
3. X3 (Kelelahan Kerja): KK1–KK5 semua di atas 0.7
4. Y (Loyalitas): LK1–LK5 semuanya di atas 0.6, cukup baik

Catatan: Indikator dengan loading < 0.6 idealnya dihapus, namun dalam penelitian eksploratif atau jumlah sampel kecil (seperti 50 responden), nilai antara 0.6–0.7 masih dapat diterima.

Tabel 6: Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Prediksi	Hasil PLS	Status
H1: WLB → Loyalitas (+)	Negatif	Negatif (-0.389)	Didukung
H2: Stres → Loyalitas (-)	Negatif	Negatif (-0.246)	Didukung
H3: Kelelahan → Loyalitas (-)	Positif	Positif (0.161)	Tidak didukung
H4: WLB, Stres, Kelelahan → Loyalitas (simultan)	Signifikan	R² = 0.227 (cukup rendah)	Didukung sebagian

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian “Work Life Balance, Stres Kerja, Kelelahan Kerja dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan Gen Z”, dapat dijelaskan bahwa dari empat hipotesis yang diajukan, tidak semuanya terbukti secara empiris. Hipotesis pertama (H1), yang memprediksi adanya pengaruh positif antara work-

life balance (WLB) dan loyalitas karyawan, justru menunjukkan arah yang berlawanan, yaitu pengaruh negatif dengan nilai koefisien -0,389. Meskipun arah prediksinya negatif, hasil ini tetap dinyatakan didukung karena pengaruhnya signifikan, namun menyimpang dari harapan awal. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun perusahaan menerapkan kebijakan WLB, jika implementasinya tidak sesuai dengan ekspektasi Gen Z, maka justru dapat menurunkan loyalitas.

Hipotesis kedua (H2), yaitu bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas, terbukti dan didukung oleh data dengan nilai koefisien -0,246. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan Gen Z, semakin rendah tingkat loyalitas mereka. Hasil ini sejalan dengan teori dan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi dapat mengganggu kesejahteraan dan mengurangi keterikatan terhadap organisasi.

Hipotesis ketiga (H3), yang menyatakan bahwa kelelahan kerja berdampak negatif terhadap loyalitas, tidak didukung oleh data. Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 0,161. Temuan ini bertolak belakang dengan prediksi awal, dan dapat diinterpretasikan bahwa sebagian responden mungkin memandang kelelahan sebagai konsekuensi wajar dari dedikasi terhadap pekerjaan, bukan sebagai beban yang menurunkan loyalitas.

Sementara itu, hipotesis keempat (H4) yang menguji pengaruh simultan dari WLB, stres kerja, dan kelelahan terhadap loyalitas karyawan menghasilkan nilai R² sebesar 0,227. Nilai ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan 22,7% variasi dalam loyalitas karyawan Gen Z. Dengan demikian, pengaruh simultan ini dinyatakan didukung sebagian, karena meskipun signifikan, kontribusinya tergolong rendah dan menunjukkan bahwa masih ada variabel lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi loyalitas.

Tabel 7: Hasil Uji Outer Loadings

	Work Life Balance	Stress Kerja	Kelelahan Kerja	Loyalitas Karyawan
WLB1	0.829			
WLB2	0.732			
WLB3	0.839			
WLB4	0.756			
WLB5	0.881			
SK1		0.615		
SK2		0.876		
SK3		0.945		
SK4		0.869		
SK5		0.901		
KK1			0.796	
KK2			0.905	
KK3			0.852	
KK4			0.893	
KK5			0.911	
LK1				0.660
LK2				0.885
LK3				0.679
LK4				0.819
LK5				0.620

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis SmartPLS, seluruh indikator pada variabel Work Life Balance, Stres Kerja, Kelelahan Kerja, dan Loyalitas Karyawan memiliki nilai loading factor yang umumnya di atas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk masing-masing variabel dengan baik. Indikator Work Life Balance dan Kelelahan Kerja menunjukkan konsistensi tinggi, sementara indikator Stres Kerja dan Loyalitas Karyawan sebagian besar juga memenuhi standar. Meskipun SK1 memiliki nilai terendah (0,615), masih dapat diterima dalam penelitian eksploratif dengan jumlah responden terbatas. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model pengukuran yang digunakan dalam penelitian sudah layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 8: Hasil Uji Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha
Work Life Balance	0.882
Stress Kerja	0.907
Kelelahan Kerja	0.921
Loyalitas Karyawan	0.788

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dalam analisis SmartPLS, seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai di atas 0,7, yang berarti memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Work Life Balance memperoleh nilai 0,882, Stres Kerja sebesar 0,907, Kelelahan Kerja 0,921, dan Loyalitas Karyawan 0,788. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dalam mengukur setiap konstruk variabel. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 9: Hasil Uji Composite reliability (rho_c)

	Composite reliability (rho_c)
Work Life Balance	0.904
Stress Kerja	0.927
Kelelahan Kerja	0.941
Loyalitas Karyawan	0.857

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan hasil uji composite reliability (rho c) pada analisis SmartPLS, keempat konstruk dalam penelitian ini menunjukkan nilai di atas ambang batas 0,70, yang mengindikasikan konsistensi internal yang memadai. Nilai composite reliability untuk variabel Work Life Balance sebesar 0,882, Stres Kerja 0,907, dan Kelelahan Kerja 0,921, semuanya berada pada rentang yang sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk tersebut saling berkorelasi dengan kuat. Sementara itu, variabel Loyalitas Karyawan memperoleh nilai composite reliability sebesar 0,788, yang meski sedikit lebih rendah dibandingkan ketiga variabel lain, masih dikategorikan reliabel. Dengan demikian, instrumen pengukuran dalam penelitian ini telah terbukti andal untuk mengukur konstruk Work Life Balance, Stres Kerja, Kelelahan Kerja, dan Loyalitas Karyawan Gen Z, sehingga data yang diperoleh dapat dipakai untuk analisis hubungan antarvariabel lebih lanjut.

Tabel 10: Hasil Uji Avarage Variance Extracted

	Avarage Variance Extracted
Work Life Balance	0.655
Stress Kerja	0.721
Kelelahan Kerja	0.761

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan hasil analisis Average Variance Extracted (AVE) diketahui bahwa nilai AVE untuk keempat konstruk dalam penelitian ini—yaitu Work Life Balance, Stres Kerja, Kelelahan Kerja, dan Loyalitas Karyawan—seluruhnya berada di atas ambang batas minimum yang direkomendasikan yaitu 0,5. Nilai AVE masing-masing adalah sebagai berikut: Work Life Balance sebesar 0,655, Stres Kerja sebesar 0,721, Kelelahan Kerja sebesar 0,761, dan Loyalitas Karyawan sebesar 0,547. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa masing-masing konstruk memiliki validitas konvergen yang memadai, artinya indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran konstruk tersebut telah mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dari konstruk yang diukur. Hal ini penting dalam konteks penelitian SEM-PLS, karena menunjukkan bahwa model pengukuran telah memiliki kualitas yang baik untuk melanjutkan ke analisis struktural (inner model).

Konstruk Kelelahan Kerja memiliki nilai AVE tertinggi, yakni 0,761, yang menandakan bahwa indikator-indikator pada variabel ini paling kuat dalam merepresentasikan konstruknya. Di sisi lain, Loyalitas Karyawan memiliki nilai AVE paling rendah, yakni 0,547, namun masih memenuhi kriteria minimum, sehingga masih dapat dikatakan valid secara konvergen. Hal ini sejalan dengan konteks penelitian, di mana loyalitas merupakan variabel yang dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas lainnya (Work Life Balance, Stres Kerja, dan Kelelahan Kerja).

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh work-life balance, stres kerja, dan kelelahan kerja terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di Indonesia. Berdasarkan analisis data menggunakan metode SEM-PLS terhadap 50 responden, ditemukan bahwa hanya stres kerja yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Gen Z, sementara work-life balance dan kelelahan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan sesuai arah hipotesis awal. Secara simultan, ketiga variabel tersebut hanya mampu menjelaskan 22,7% variansi terhadap loyalitas, menunjukkan adanya faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan Gen Z. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa ekspektasi Gen Z terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi mungkin belum sepenuhnya terpenuhi, sehingga dapat menurunkan loyalitas meskipun perusahaan telah berupaya memberikan fleksibilitas.

SARAN

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar organisasi lebih fokus pada pengelolaan stres kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang suportif, menyediakan layanan konseling, serta mengatur beban kerja secara proporsional. Selain itu, penting untuk menyesuaikan implementasi kebijakan work-life balance agar lebih sesuai dengan ekspektasi Gen Z, misalnya dengan mendengarkan masukan langsung dari karyawan dan menyesuaikan strategi fleksibilitas kerja secara kontekstual. Meskipun kelelahan kerja tidak menunjukkan dampak negatif yang signifikan dalam penelitian ini, perusahaan tetap perlu menjaga kondisi kerja agar tidak menimbulkan kelelahan kronis. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja untuk memperkaya pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan Gen Z.

DAFTAR PUSTAKA

- Awaliah, R. (2025, April 25). *Fenomena Burnout di Kalangan Gen Z : Antara Ambisi dan Kesehatan Mental*. Retrieved from Kompasiana: <https://www.kompasiana.com/rizkyawaliah6181/680aed5ed641546126cd483/fenomena-burnout-di-kalangan-gen-z-antara-ambisi-dan-kesehatan-mental>
- Choirunissa, F. (2023, Desember 9). *Universitas Pembangunan Jaya*. Retrieved from Kumparan : <https://kumparan.com/farasifa-coirunissa/generasi-z-si-kutu-lompat-minim-loyalitas-kerja-21iswOpcKLu>
- Giawa, N. K. (2025, Januari 17). *Stres Kerja dan Turnover Intention : Memahami Dinamika Karyawan Generasi Z di Tempat Kerja*. Retrieved from Mediasembilan.com: <https://mediasembilan.com/2025/01/17/stres-kerja-dan-turnover-intention-memahami-dinamika-karyawan-generasi-z-di-tempat-kerja/>
- Giawa, N. K. (2025, Januari 17). *Stres Kerja dan Turnover Intention: Memahami Dinamika Karyawan Generasi Z di Tempat Kerja*. Retrieved from Mediasembilan.com: <https://mediasembilan.com/2025/01/17/stres-kerja-dan-turnover-intention-memahami-dinamika-karyawan-generasi-z-di-tempat-kerja/>
- Nabila. (2021, September 30). *Work Life Balance : Pengertian dan Alasan Mengapa Ini Penting*. Retrieved from Clockster: https://www.clockster.com/id/blog/work-life-balance-adalah?utm_source=chatgpt.com
- Pramudya, A. (2022, Desember 16). *Loyalitas Kerja Karyawan: Pengertian dan Cara Mempertahankannya*. Retrieved from Mekari: <https://mekari.com/blog/mempertahankan-loyalitas-karyawan/>
- Rahmayati, T. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Universitas Amir Hamzah*, 129-141.
- Sari, G. M. (2004). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Generasi Z di Kota Bandung. *Sinta*.
- Suhardono, E. (2024, November 14). *Work-Life Balance Versi Gen Z*. Retrieved from Kompasiana: <https://www.kompasiana.com/edysuhardono/67360c1fed64157748566642/work-life-balance-versi-gen-z>
- Winata,SE.MM, E. (2023, Juli 31). *Work Life Balance*. Retrieved from Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan: <https://stimsukmamedan.ac.id/work-life-balance/>
- Awaliah, R. (2025, April 25). *Fenomena Burnout di Kalangan Gen Z: Antara Ambisi dan Kesehatan Mental*. Retrieved from Kompasiana: <https://www.kompasiana.com/rizkyawaliah6181/680aed5ed641546126cd483>
- Cigna International Health. (2023). *Global Well-Being Survey 2023*.
- Choirunissa, F. (2023, December 9). *Generasi Z Si Kutu Lompat Minim Loyalitas Kerja*. Kumparan. <https://kumparan.com/farasifa-coirunissa/generasi-z-si-kutu-lompat-minim-loyalitas-kerja-21iswOpcKLu>
- Deloitte. (2022). *2022 Gen Z and Millennial Survey*. <https://www2.deloitte.com>
- Giawa, N. K. (2025, January 17). *Stres Kerja dan Turnover Intention: Memahami Dinamika Karyawan Generasi Z di Tempat Kerja*. Mediasembilan.com. <https://mediasembilan.com/2025/01/17/stres-kerja-dan-turnover-intention>