

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

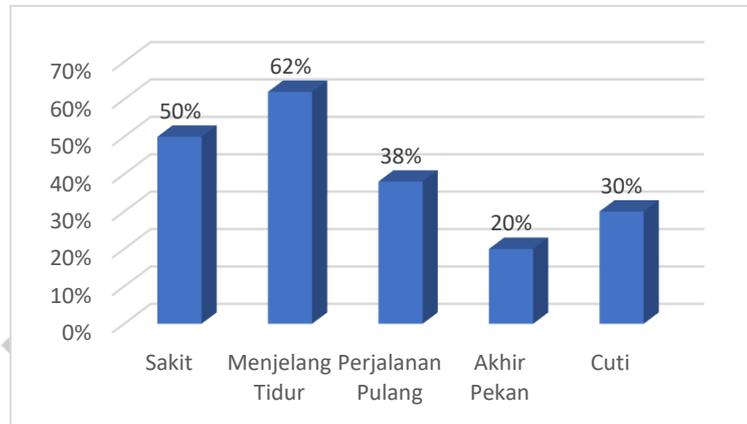
Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor krusial untuk kemajuan organisasi. Pandangan modern menekankan pentingnya mengelola SDM sebagai aset berharga, bukan sekadar alat produksi. Menurut Mondy dan Martocchio (dalam Suryani & FoEh, 2019), mendefinisikan manajemen SDM sebagai proses mencapai tujuan organisasi melalui pengembangan kompetensi dan keahlian karyawan.

Dalam periode globalisasi saat ini, Indonesia yang dijuluki sebagai negara berkembang mulai memasuki era digital, terlihat dari semakin tinggi pengguna internet. Menurut survei Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) tahun 2023, banyaknya pengguna internet di Indonesia selama periode 2022 hingga 2023 menggapai 215,63 juta jiwa. Angka ini setara pada 78,19% dari banyaknya populasi Indonesia yakni 275,77 juta jiwa. Ini mendorong berkembangnya berbagai bisnis rintisan di seluruh Indonesia, memberikan manfaat signifikan bagi masyarakat dan perekonomian. Berbagai perusahaan rintisan bermunculan di Indonesia guna pemenuhan berbagai keperluan masyarakat dalam menjalankan aktivitas mereka (Pratama & Setiadi, 2021).

Startup yakni bisnis yang fokus pada perkembangan inovasi produk dan layanan dengan pemanfaatan teknologi digital. Menurut European Startup Monitor dalam rintisanindonesia.com, perusahaan rintisan memiliki 3 ciri utama. Pertama, perusahaan tersebut beroperasi kurang dari 10 tahun. Kedua, perusahaan rintisan mengadopsi teknologi canggih dan model bisnis yang inovatif. Ketiga, perusahaan rintisan berfokus pada peningkatan jumlah karyawan dan penjualan yang signifikan. Perusahaan ini terkenal akan jadwal kerjanya yang fleksibel, yang menarik perhatian berbagai generasi. Akan tetapi, fleksibilitas tersebut terkadang menimbulkan tantangan karena model bisnis perusahaan rintisan sering kali berbeda dengan perusahaan yang telah settle. Banyak perusahaan yang mengartikan fleksibilitas sebagai kemampuan *multitasking*, yang bisa menyebabkan penurunan produktivitas karyawan akibat kewalahan (Ramadhanti et al., 2022). Wawancara yang dilakukan Capnary et al. (dalam Nugraha & Adiati, 2022) mengatakan jadwal

kerja yang fleksibel dapat mengakibatkan ketidakseimbangan, karena karyawan diharapkan selalu siap sedia, bahkan setelah mereka menyelesaikan pekerjaan mereka.

Gambar 1.1 Momen Karyawan Memikirkan Pekerjaannya



Sumber: Jobstreet (September 2022)

Survei Jobstreet pada bulan September 2022 dengan 14.387 responden mengatakan sebanyak 62% responden mengaku jika menjelang tidur merasa gelisah karena memikirkan urusan di kantor yang belum selesai. Beberapa responden mengaku cenderung kehilangan waktu berharga, yang seharusnya bisa mereka luangkan untuk teman ataupun keluarga. Beberapa faktor inilah yang menyebabkan karyawan akhirnya kehilangan keseimbangan antara kehidupan personal mereka dan juga pekerjaan.

Laporan *Indonesia Digital Creative Industry Society* tahun 2021 pada kumparan.com mencatat banyaknya perusahaan *startup* di Indonesia mencapai 995 *startup*, dengan jumlah terbanyak yaitu 481 perusahaan berlokasi di kawasan Jabodetabek. Selain itu, terdapat 115 *startup* di Malang, 93 di Bandung, 85 di Yogyakarta, 61 di Makassar, 59 di Denpasar, 51 di Surabaya, dan 50 *startup* di Solo. Meskipun perusahaan *startup* berkembang pesat, perusahaan *startup* menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan karyawan mereka. Dalam laporan *Growth & Scale Talent Playbook* periode 2022, sebanyak 91 persen karyawan yang bekerja di perusahaan rintisan mempertimbangkan untuk mengundurkan diri atau *resign*. Salahsatu alasan utamanya adalah ketidaksesuaian visi, misi dan budaya perusahaan, dimana karyawan tidak siap untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, termasuk beban kerja, jam kerja, dan faktor-faktor lainnya.

Banyaknya *persentase* karyawan yang mempertimbangkan untuk mengundurkan diri menjadi indikator penting untuk mengevaluasi komitmen karyawan terhadap perusahaan. Meskipun *startup* telah mulai mengembangkan kenyamanan karyawannya dengan fleksibilitas dan fasilitas lainnya, namun perusahaan *startup* yang diharuskan untuk terus berinovasi dengan cepat memungkinkan komitmen kerja karyawan menurun, yang pada gilirannya mempengaruhi niat *turnover* karyawan.

Pada Kota Tangerang Selatan yang merupakan salahsatu kota di Provinsi Banten, Indonesia dan bagian dari kawasan metropolitan Jabodetabek (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, dan juga Bekasi) dimana kawasan tersebut banyak berkembang perusahaan rintisan. Merujuk dari laporan SIMBADA (Sistem Informasi Manajemen Bantuan Daerah) Kota Tangerang Selatan tahun 2021 – 2023 terjadi penurunan angka partisipasi tenaga kerja dalam tiga tahun terakhir. Pada tahun 2021, partisipasi angkatan kerja tercatat sebanyak 852.435 orang, yang kemudian menurun menjadi 817.237 pada tahun 2022, dan mencapai 652.575 pada tahun 2023. Penurunan angka partisipasi tenaga kerja ini bisa menjadi tanda adanya faktor-faktor tertentu yang memengaruhi tenaga kerja di daerah tersebut yang berperan dalam menurunnya partisipasi tenaga kerja di Kota Tangerang Selatan.

Strauss & Howe (dalam Lubis & Mulianingsih, 2019), mengelompokkan generasi sesuai dengan rentang tahun lahir yang merujuk pada beberapa istilah generasi seperti *Baby Boomer*, X, Y (Millennials), Z, serta *Alpha*.

Tabel 1.1 Timeline Generasi

Generasi	Tahun Lahir
Alpha	2011 – 2025
Z	1995 – 2010
Y (Millennials)	1981 – 1994
X	1965 – 1980
Baby Boomer	1946 – 1964

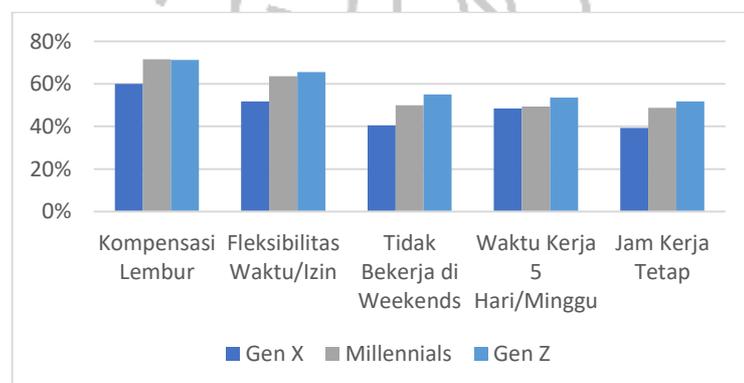
Sumber: (Lubis & Mulianingsih, 2019)

Perusahaan *startup* saat ini membutuhkan karyawan berkualitas yang mampu memanfaatkan teknologi dengan baik untuk dapat bersaing, dimana kemampuan itu sebagian besar dipahami dan dikuasai oleh Generasi Z. Menurut Lubis & Mulianingsih (2019), Generasi Z yakni generasi yang lahir pada tahun

1995 sampai 2010. Menurut Ikhsan (2022), Generasi Z yakni kelompok orang yang lahir pada tahun 1990-an serta tumbuh pada tahun 2000-an. Merujuk pada Badan Pusat Statistik Kota Tangerang Selatan tahun 2023, jumlah penduduk Kota Tangerang Selatan berusia 15-19 tahun tercatat berjumlah 108.600 penduduk, berusia 20-24 tahun sebanyak 106.800 penduduk, dan usia 25-29 tahun tercatat berjumlah 108.600, yang mengindikasikan bahwa Kota Tangerang Selatan memiliki populasi yang signifikan dari generasi Z. Dari laporan Databoks (dalam Akbar, 2022), menyatakan bahwasanya minat generasi Z terhadap perusahaan *startup* sebagai pilihan karir mencapai 45%, jauh melampaui sektor-sektor lainnya. Walaupun generasi Z merupakan generasi dengan usia kerja termuda di Indonesia, namun generasi ini mampu bersaing dengan generasi sebelumnya. Kecenderungan mencari pekerjaan dengan suasana kantor yang menyenangkan, jadwal fleksibel, pemanfaatan teknologi yang baik dalam pekerjaan dan komunikasi, serta pakaian yang nyaman merupakan karakteristik dari karyawan generasi Z (Rachmawati, 2019). Mereka juga mementingkan *work life balance* lebih dari generasi sebelumnya (Rachmadini & Riyanto, 2020).

Berdasarkan hasil studi penelitian *The Laws of Attraction* yang dilakukan oleh *JobStreet* pada tahun 2022, beberapa generasi seperti Gen-X, Millennials, dan Gen-Z sangat mempertimbangkan keseimbangan dalam pekerjaan yang akan mereka jalani. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja saat ini mementingkan adanya keseimbangan dalam kehidupan personal maupun pekerjaan, dimana mereka tetap dapat menikmati hidup dan tidak menghabiskan seluruh waktunya pada pekerjaan (Jobstreet, 2022).

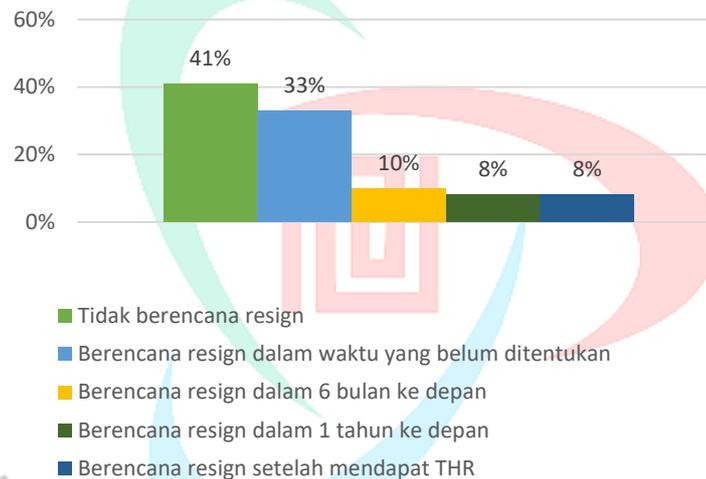
Gambar 1.2 Perbandingan Faktor *Work Life Balance* Antar Generasi



Sumber: Jobstreet.co.id, 2022

Menurut laporan Jobstreet 2022, keseimbangan kehidupan pekerjaan dan personal adalah prioritas utama bagi Generasi Z, bersama dengan faktor-faktor lain yang menjadi prioritas antar generasi, yaitu (1) adanya kompensasi lembur; (2) adanya fleksibilitas waktu maupun izin; (3) tidak bekerja selama akhir pekan; (4) menerapkan jam kerja 5 hari seminggu; dan (5) jam kerja yang tetap. Keseimbangan antara kehidupan personal maupun pekerjaan ini menjadi prioritas utama generasi Z, dimana meskipun generasi ini dikenal memiliki semangat kerja yang tinggi, mereka juga mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan personal mereka sehingga mempengaruhi tingginya angka *turnover* pada perusahaan (Sitohang & Sitompul, 2024).

Gambar 1.3 Persentase Plan Resign Generasi Z dari Pekerjaannya

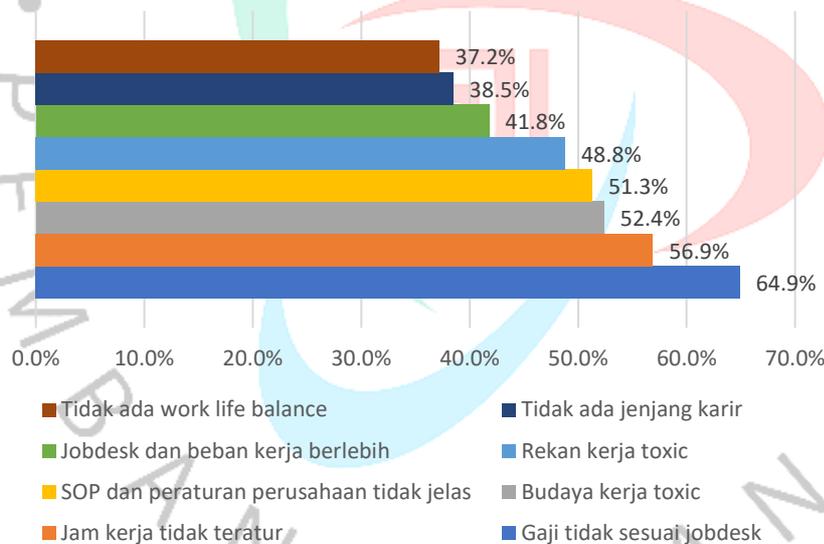


Sumber: Jakpat.net (Februari 2024)

Merujuk pada survei Jakpat pada bulan Februari 2024 dengan mayoritas responden dari Pulau Jawa, dari total 295 responden pekerja Generasi Z, sebanyak 59% responden berencana untuk *resign* dari tempat kerja mereka dengan waktu *resign* yang berbeda. Sebanyak 33% belum menentukan waktu pasti untuk mengundurkan diri, 10% responden berencana *resign* dalam enam bulan ke depan, 8% responden berencana *resign* dalam waktu satu tahun ke depan, dan sebanyak 8% setelah menerima Tunjangan Hari Raya (THR). Hasil survei menunjukkan bahwa *plan resign* generasi Z ini meskipun dilakukan pada waktu yang berbeda, namun pada jarak waktu yang berdekatan.

Menurut survei *ResumeLab* tahun 2023 dengan total 1.100 responden pekerja Generasi Z, sebanyak 83% mengakui bahwasanya mereka merupakan orang yang suka berpindah-pindah pekerjaan dan tidak ingin bertahan dalam satu pekerjaan untuk waktu lama. Hanya 13% generasi Z yang mengatakan bahwasanya mereka berniat untuk bertahan selama empat tahun atau lebih dengan perusahaan tempat mereka bekerja saat ini dan mayoritas akan bertahan selama dua tahun atau kurang. Hal ini memperlihatkan kurangnya komitmen kerja pada generasi Z. Survei *Jobplanet* tahun 2017 juga menyimpulkan hal yang sama, bahwasanya pekerja generasi Z memiliki kesetiaan yang cenderung rendah terhadap pekerjaannya. Sebesar 57,3% dari 93.450 responden generasi Z berpindah kerja setelah satu tahun bekerja dan 33,7% lainnya berpindah kerja setelah dua tahun bekerja di perusahaan sebelumnya.

Gambar 1.4 Persentase Alasan Resign Generasi Z dari Pekerjaannya



Sumber: Jakpat.net (November 2022)

Dalam dunia kerja, pembagian waktu serta aktivitas diantara pekerjaan serta kehidupan personal pegawai sangat penting. Keseimbangan yang baik antara kedua aspek ini bisa meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan. Pada survei Jakpat pada November 2022 dengan jenis pertanyaan *multiple answer*, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi alasan *resign* generasi Z dari tempat kerja, yakni *work life balance* sebanyak 37,2%. Faktor lain yang mempengaruhi merujuk dari hasil survei yakni ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan seperti beban

kerja berlebih, peraturan perusahaan tidak jelas, jam kerja tidak teratur, tidak ada jenjang karir, rekan kerja dan budaya yang *toxic*, serta gaji yang tidak sesuai. Faktor-faktor pribadi tersebut memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan rasa cinta karyawan terhadap pekerjaan, yang mempengaruhi komitmen mereka pada perusahaan.

Keseimbangan kehidupan personal dan pekerjaan karyawan merupakan faktor krusial untuk mempertahankan komitmen kerja. Ketika karyawan merasa waktu dan energi mereka terkelola dengan baik antara kehidupan personal dan pekerjaan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. *Work life balance* yang stabil cenderung membuat karyawan lebih berkomitmen terhadap perusahaan (Alfianto & Hadi, 2024). Hal ini karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan, yang meningkatkan ikatan emosional mereka dengan tempat kerja. Dengan demikian, perusahaan yang memprioritaskan keseimbangan kehidupan personal dan pekerjaan karyawan tidak hanya membantu karyawan mencapai kesejahteraan pribadi, tetapi berinvestasi juga dalam komitmen jangka panjang organisasi. Merujuk dari beberapa penelitian sebelumnya dengan topik ataupun variabel serupa, merujuk pada penelitian Rini & Indrawati (2019), Rahayu et al. (2024), dan Ardiansyah & Surjanti (2020) bahwasanya keseimbangan dalam kehidupan personal dan pekerjaan karyawan mempengaruhi komitmen organisasi, dimana semakin meningkat *work life balance*, maka nantinya bisa menaikkan pegawai yang berkomitmen. Namun dalam penelitian Juliarti & Anindita (2022), Ramadhan & Marinda (2019), dan Handayani et al. (2022) menemukan *work life balance* yang baik belum pasti berpengaruh dalam menaikkan komitmen kerja kepada perusahaan.

Work life balance juga tidak hanya membantu mengelola tingkat komitmen karyawan, tetapi juga mengelola kepuasan kerja dan rasa cinta karyawan terhadap pekerjaannya. *Work life balance* yang baik nantinya bisa menaikkan kepuasan kerja (Susanto et al., 2022). Dengan kata lain, meskipun karyawan mungkin merasa lebih puas dan memiliki kualitas hidup yang baik karena keseimbangan diantara pekerjaan serta kehidupan pribadi, faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, rasa cinta terhadap pekerjaan, dan faktor lain juga memainkan peran penting dalam menentukan tingkat komitmen mereka. Selain itu, dalam penelitian Juliarti &

Anindita (2022), Lolita & Mulyana (2019), Chaeria (2024), dan Atthohiri & Wijayati (2021) hasilnya memperlihatkan bahwasanya *work life balance* baik menjadikan tingkat kepuasan kerja karyawan semakin tinggi. Sebaliknya, penelitian Endeka et al. (2020) menemukan *work life balance* tidak signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang berhasil menggapai keseimbangan diantara kehidupan pribadi serta profesional cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Rasa cinta terhadap pekerjaan ini kemudian tercermin dalam peningkatan produktivitas dan kinerja. Keseimbangan kehidupan personal dan pekerjaan karyawan yang baik bisa meningkatkan produktivitas melalui perasaan bahagia dan puas yang dirasakan oleh setiap karyawan (Sulistiyani et al., 2022). Hasil studi Khoiriyah et al. (2020) menunjukkan bahwasanya keseimbangan kehidupan personal serta pekerjaan karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap kebahagiaan. Pegawai yang berkeseimbangan antara hidup serta pekerjaan nantinya bisa mengurangi masalah yang dihadapi, hasilnya bisa lebih bahagia sehingga lebih berdedikasi dalam pekerjaan. Penelitian Bygrave (2020) juga menemukan bahwasanya *work life balance* mempengaruhi rasa cinta seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, *work life balance* menjadi faktor penting dalam membangun hubungan positif antara karyawan dan pekerjaannya dalam membentuk dedikasi dan hasil kerja yang lebih baik.

Faktor lain pengaruh komitmen kerja karyawan yakni kepuasan kerja. Kepuasan kerja jadi faktor kunci yang hasilnya mempengaruhi komitmen organisasi serta menurunkan keinginan untuk berhenti kerja (Huynh et al., 2023). Karyawan akan bersemangat kerja secara tinggi serta sanggup bertahan pada pekerjaannya jika di dalam dirinya terdapat kepuasan kerja. Dukungan perusahaan terhadap beberapa hal yang bisa menaikkan kepuasan kerja pegawai sangat dibutuhkan. Perusahaan perlu memastikan karyawan telah merasakan kepuasan kerja sehingga akan tumbuh komitmen organisasi. Karyawan akan memutuskan bertahan di perusahaan dan memberi kontribusi maksimal ketika mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi (Alfianto & Hadi, 2024). Pada penelitian Juliarti & Anindita (2022), Arfinasari & Prabowo (2022), Ramadhan & Marinda (2019) menemukan hasil kepuasan kerja secara optimal nantinya bisa menaikkan kesetiaan

kerja karyawan, karena karyawan yang puas biasanya lebih berkomitmen pada perusahaan. Semakin meningkat kepuasan kerja, maka karyawan juga lebih berkomitmen pada perusahaan. Sedangkan pada penelitian Aban et al. (2019) tidak ditemukan bahwasanya kepuasan kerja mempengaruhi dengan positif serta signifikan kepada komitmen karyawan.

Rasa cinta terhadap pekerjaan juga menjadi faktor pengaruh komitmen kerja karyawan. Ketika karyawan mencintai apa yang mereka lakukan, mereka cenderung merasa lebih terikat dan berinvestasi secara emosional dalam tugas-tugas mereka. Karyawan yang mencintai pekerjaan juga cenderung bersemangat dalam menjalani pekerjaannya dan membawa suasana positif pada perusahaan (Syafrizal, 2021). Rasa cinta ini mendorong mereka guna bekerja lebih antusias, hasilnya bisa meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja (Bygrave, 2020). Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memungkinkan pegawai guna menemukan cinta dalam pekerjaan mereka sangat penting untuk membangun komitmen yang kuat terhadap organisasi. Hasil penelitian Aulia et al. (2019) menemukan bahwasanya cinta terhadap pekerjaan mencerminkan hubungan emosional positif yang mendalam antara pekerja dan pekerjaan mereka. Empat aspek utama yang menggambarkan cinta kerja pada penelitian ini yakni semangat, kedekatan, loyalitas, dan keikhlasan. Dalam konteks loyalitas, hal ini meliputi kepatuhan, komitmen, dan dedikasi terhadap pekerjaan. Selain itu, hasil penelitian Perwira et al. (2021) mengungkap bahwasanya kecintaan terhadap pekerjaan mempengaruhi keterlibatan kerja karyawannya. Penelitian ini menjelaskan bahwasanya cinta terhadap pekerjaan memiliki kontribusi terbesar pada keterlibatan kerja sebanyak 33%, menjelaskan bahwasanya cinta terhadap pekerjaan yakni prediktor kuat dari tingkat keterlibatan kerja. Semakin kuat cinta mereka terhadap pekerjaan, semakin kuat komitmen kerja karyawan dan sebaliknya.

Berdasarkan dengan latar belakang tersebut, peneliti melakukan penelitian dan menyajikannya dalam tugas akhir berjudul **“PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KOMITMEN KERJA GEN Z: PERAN KEPUASAN KERJA DAN CINTA TERHADAP PEKERJAAN SEBAGAI MEDIASI** (Studi Pada Pekerja Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan

Startup)” dengan harapan dapat mengisi celah yang ada atau *research gap*. Studi ini berfokus pada pekerja Generasi Z di Kota Tangerang Selatan yang bekerja di perusahaan *startup*, dimana memiliki dinamika kerja yang beda dengan perusahaan besar atau instansi pemerintah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan informasi dan uraian latar belakang, rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* mempengaruhi komitmen kerja karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan *Startup*?
2. Apakah *work life balance* mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan *Startup*?
3. Apakah *work life balance* mempengaruhi cinta terhadap pekerjaan karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan *Startup*?
4. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi komitmen kerja karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan *Startup*?
5. Apakah cinta terhadap pekerjaan mempengaruhi komitmen kerja karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan *Startup*?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadap komitmen kerja karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan *Startup*?
7. Apakah cinta terhadap pekerjaan memediasi pengaruh *work life balance* terhadap komitmen kerja karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan *Startup*?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu langkah awal krusial tujuan adalah untuk memberikan arah dan kejelasan dalam penelitian, yaitu:

1. Untuk pengujian dan analisis pengaruh *work life balance* terhadap komitmen kerja karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan *Startup*.
2. Untuk pengujian dan analisis pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan *Startup*.

3. Untuk pengujian dan analisis pengaruh *work life balance* terhadap cinta terhadap pekerjaan karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan *Startup*.
4. Untuk pengujian dan analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan *Startup*.
5. Untuk pengujian dan analisis pengaruh cinta terhadap pekerjaan terhadap komitmen kerja karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan *Startup*.
6. Untuk pengujian dan analisis pengaruh peran kepuasan kerja terhadap hubungan antara *work life balance* dan komitmen kerja karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan *Startup*.
7. Untuk pengujian dan analisis pengaruh peran cinta terhadap pekerjaan terhadap hubungan antara *work life balance* dan komitmen kerja karyawan Generasi Z Kota Tangerang Selatan di Perusahaan *Startup*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan harapan studi ini bisa berkontribusi pada pengembangan model teoritis yang lebih komprehensif tentang hubungan antara *work life balance*, kepuasan kerja, cinta terhadap pekerjaan, serta komitmen karyawan, khususnya untuk Generasi Z. Penelitian ini juga diharapkan bisa memperkaya pemahaman karakteristik unik Generasi Z dan memperlihatkan peran kepuasan kerja serta cinta terhadap pekerjaan sebagai faktor mediasi. Dengan pendekatan interdisipliner, penelitian ini menggabungkan perspektif dari psikologi organisasi, sosiologi, dan studi generasi untuk memahami dinamika *work life balance* dan komitmen karyawan pada konteks geografis serta organisasi. Hasilnya diharapkan bisa membantu dalam mengembangkan definisi dan konseptualisasi *work life balance* agar relevan dengan preferensi Generasi Z di era digital.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil temuan ini mampu dimanfaatkan jadi panduan praktis untuk pengembangan program *work life balance* secara efektif tepat pada kebutuhan Generasi Z. Disisi lain, hasil penelitian ini diharapkan mampu mendorong *Human Resources* (HR) dalam merancang metrik untuk

mengevaluasi kebijakan *work life balance* serta dampaknya kepada komitmen karyawan. Dari hasil ini bisa berkontribusi signifikan bagi pengembangan kebijakan HR yang lebih efektif dan relevan untuk menarik, mempertahankan, dan meningkatkan komitmen karyawan Generasi Z melalui strategi *work life balance* yang inovatif dan berbasis bukti.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan mampu dimanfaatkan untuk memperkaya pengetahuan mengenai variabel-variabel yang dikaji, serta memberikan wawasan tambahan dalam bidang HRM (*Human Resource Management*) atau manajemen SDM.

3. Bagi Akademik

Diharapkan mampu dimanfaatkan sebagai sumber informasi dan referensi bagi peneliti berikutnya yang melakukan penelitian serupa. Hasil yang diperoleh dapat menjadi landasan untuk memperluas pemahaman dan sebagai bahan perbandingan dalam penelitian terkait.