

Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z (Studi Pada PT Gudang Baru Berkah)

Miftakhul Ulum^{a,*}, Sinollah^b

^{ab} Universitas Islam Raden Rahmat, Indonesia

*e-mail: miftulum706@gmail.com

KETERANGAN ARTIKEL

Diajukan:
27 April 2025
Direvisi:
11 Oktober 2025
Diterima:
20 Oktober 2025
Tersedia Online:
25 Oktober 2025

***Correspondence Author**

Nama:
Miftakhul Ulum
e-mail:
miftulum706@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap motivasi kerja karyawan Generasi Z di PT Gudang Baru Berkah, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara, kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan *burnout* tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Namun, ketika dianalisis secara bersama-sama, kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan kontribusi sebesar 38,9% terhadap variabel motivasi kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Keterbatasan penelitian ini terletak pada jumlah sampel yang relatif kecil. Penelitian ini memberikan wawasan berharga mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan Generasi Z dalam lingkungan perusahaan.

Kata Kunci: *work-life balance*; *burnout*; motivasi kerja; Gen Z.

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the impact of *work-life balance* and *burnout* on the work motivation of Generation Z employees at PT Gudang Baru Berkah, both partially and simultaneously. This research employs a quantitative approach with 100 respondents. Data was collected through questionnaires and interviews, and analyzed using SPSS version 26. The results show that *work-life balance* has a positive and significant effect on work motivation, while *burnout* does not have a significant impact. When analyzed together, both variables have a significant positive influence on work motivation, accounting for 38.9% of the variance, while other unexamined factors also contribute. The limitation of this study lies in the small sample size. This research provides valuable insights into the factors affecting the work motivation of Generation Z employees in a corporate setting.

Keyword: *work-life balance*; *burnout*; work motivation; Gen Z.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah institusi, khususnya dalam menjalankan strategi sebagai pelaku utama. Ini mencakup individu-individu yang secara langsung menjalankan tugas mereka dalam suatu institusi. Kemampuan manusia sebagai makhluk sosial untuk menciptakan sesuatu dikenal sebagai sumber daya manusia (SDM). Perkembangan suatu organisasi atau instansi dipengaruhi oleh faktor utama yaitu SDM. Pada intinya, SDM merujuk pada orang-orang atau pemangku kepentingan yang berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Mereka adalah aset yang berharga bagi institusi, bukan hanya sekadar sumber daya semata.

Sebagai elemen kunci, SDM memungkinkan operasional organisasi berjalan dan membantu mencapai tujuan bisnisnya. Peran penting SDM terletak pada kemampuannya untuk mendorong motivasi pegawai, sehingga produktivitas dan daya saing organisasi dapat meningkat. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah motivasi kerja karyawan, di mana tingkat motivasi yang tinggi dapat mendorong kontribusi maksimal serta meningkatkan efisiensi kerja (Sultoni, 2024).

Motivasi dalam bekerja dapat dipahami sebagai proses awal yang mendorong seseorang bertindak untuk memenuhi kebutuhan fisik maupun psikis, atau dengan kata lain, dorongan yang terarah untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini terjadi karena pada dasarnya, manusia cenderung mudah memotivasi dirinya sendiri dengan memenuhi keinginannya (Lockwood, 2003).

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting yang menentukan produktivitas dan kinerja seseorang dalam dunia kerja. Menurut Robbins dan Judge (2019), motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu guna mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi umumnya menunjukkan semangat, komitmen, dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Namun, tingkat motivasi kerja tersebut tidak selalu stabil dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja, seperti *work-life balance* dan *burnout* (Robbins & Judge, 2019; Maslach & Leiter, 2016).

Generasi muda, khususnya Gen Z, kini menjadi kekuatan dominan di pasar tenaga kerja. Mereka fokus terhadap *work-life balance* yang menjadi perhatian utama. Mereka sangat menghargai fleksibilitas dalam bekerja dan memprioritaskan keseimbangan hidup sebagai hal yang esensial (McDonald & Bradley, 2005).

Tantangan untuk mencapai *work-life balance* menjadi semakin sempit di era digital, dimana batas antara waktu kerja dan waktu pribadi semakin kabur akibat teknologi yang memungkinkan konektivitas yang intens (Mahardika et al., 2022). Generasi ini menganggap bahwa perusahaan yang menyediakan fleksibilitas dalam jam kerja, peluang untuk bekerja dari rumah, serta lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental memiliki nilai lebih (Wijaya, 2020). Namun, kondisi ini dapat meningkatkan risiko *Burnout*, yang ditandai dengan kelelahan secara fisik dan emosional, berkurangnya motivasi, serta menurunnya produktivitas kerja (Maslach & Leiter, 2014). Untuk mendukung kesejahteraan karyawan, dengan menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel, seperti dengan menetapkan jam kerja yang dapat disesuaikan, menyediakan peluang untuk bekerja jarak jauh, serta menawarkan program kesehatan mental. Hal ini bertujuan untuk mengurangi dampak negatif stres kerja berlebihan dan mempertahankan komitmen karyawan terhadap perusahaan (Siri, 2024).

Generasi Z dan generasi sebelumnya memiliki karakter yang berbeda. Generasi Z dikenal sebagai generasi yang sangat terhubung dengan teknologi dan memiliki pandangan unik mengenai konsep *work-life balance*. Penelitian oleh Siri (2024) menunjukkan bahwa Generasi Z sangat menghargai fleksibilitas serta kesejahteraan dalam pekerjaan mereka. Di tengah meningkatnya tekanan kerja dan tuntutan lingkungan, penting untuk memahami bagaimana *work-life balance* dapat memengaruhi motivasi kerja mereka.

Sebuah survei yang dilakukan oleh aplikasi Jakpat bertujuan untuk menggali preferensi, perilaku, dan aspirasi karier Generasi Z di dunia kerja (Tambuwan & Sahrani, 2023). Hasil survei tersebut dipublikasikan dalam laporan resmi berjudul "Kata Generasi Z Tentang Pentingnya *Work-life balance* " pada Selasa, 19 Maret 2024. Survei ini melibatkan 655 responden dari kalangan Generasi Z, baik yang telah bekerja maupun yang sedang merencanakan karier, dan menunjukkan bahwa mereka menilai *work-life balance* sebagai aspek yang sangat penting. Sebanyak 74% responden memprioritaskan kesehatan mental sebagai perhatian utama, sementara 69% menekankan adanya hubungan erat antara keseimbangan kehidupan kerja dengan semangat kerja. Selain itu, 68% responden menyebut alasan "*reducing stress*" dan "*enhancing job performance*" sebagai manfaat utama dari *work-life balance*. Data ini mencerminkan kesadaran kolektif di kalangan Generasi Z yang mana *work-life balance* memiliki peran yang penting dalam mendukung kesehatan mental karyawan serta mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Selain *work-life balance*, masalah lain yang sering dihadapi individu dalam menghadapi tekanan dan persaingan kerja yang tinggi adalah kelelahan kerja atau *burnout* (Tambuwan & Sahrani, 2023). *Burnout*

adalah kondisi kelelahan secara emosional, fisik, dan mental yang muncul akibat tekanan kerja yang terus-menerus, sehingga dapat berdampak negatif terhadap motivasi, loyalitas, dan performa individu (Maslach & Leiter, 2014). Oleh karena itu, penting untuk menelusuri keterkaitan *antara work-life balance, burnout*, dan motivasi kerja, terutama di kalangan Generasi Z.

Penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berdampak signifikan terhadap menurunnya motivasi kerja, terutama pada generasi muda. Menurut Baron dan Greenberg (1990) dalam Galis & Puspitadewi (2023), menyebutkan bahwa *burnout* ditandai oleh kelelahan emosional, rendahnya efikasi diri, serta penurunan kualitas dan semangat kerja. Kondisi ini biasanya dipicu oleh stres berkepanjangan, beban kerja berlebih, serta hilangnya fokus dan kenyamanan saat bekerja.

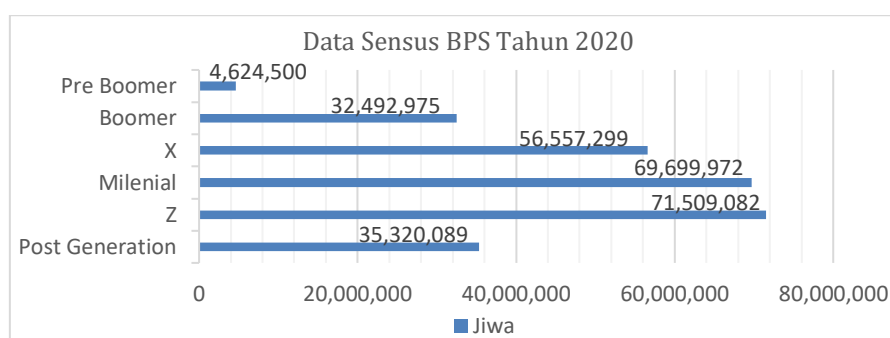
Menurut Sari (2021), *burnout* menyebabkan kelelahan emosional yang menurunkan semangat, keterlibatan, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan. Dampaknya, motivasi kerja menurun dan produktivitas terganggu. Selain itu, *burnout* juga memicu perasaan terasing dari pekerjaan dan rekan kerja.

Billah & Wahyuati (2022) menyatakan bahwa kelelahan mental akibat *burnout* dapat secara bertahap menurunkan komitmen dan motivasi kerja. Pekerjaan yang awalnya dianggap menantang menjadi terasa sebagai beban, yang berdampak pada penurunan kualitas kerja, hubungan sosial di tempat kerja, serta keinginan untuk berkontribusi. Oleh karena itu, organisasi perlu segera menangani *burnout* guna menjaga kesejahteraan karyawan dan produktivitas perusahaan.

Generasi Z, yakni individu yang lahir antara tahun 1997–2012 (Chandra et al., 2017; Jessica et al., 2023), saat ini mendominasi pasar tenaga kerja, mencakup sekitar 85% dari populasi usia kerja (Badan Pusat Statistik, 2023). Terlahir di era digital, mereka memiliki karakteristik berbeda dari generasi sebelumnya, terutama dalam hal komunikasi dan preferensi kerja, sehingga menimbulkan tantangan baru dalam pengelolaan organisasi (Hardian & Hermawan, 2022).

Sebagai generasi termuda di dunia kerja, Generasi Z memiliki kecenderungan untuk mencari fleksibilitas kerja serta menekankan pentingnya keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Hal ini membawa dinamika baru bagi dunia kerja dan manajemen organisasi (Dhaniswari & Sudarnice, 2024). Mereka juga diketahui lebih rentan mengalami *burnout*, sehingga perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menjadi sangat penting.

Menurut Sensus Penduduk 2020, Generasi Z merupakan kelompok terbesar dalam populasi Indonesia, yaitu 26,47% dari total penduduk atau sekitar 270 juta jiwa. Dari jumlah tersebut, sebanyak 38.338.662 merupakan angkatan kerja, dan 32.607.186 di antaranya telah bekerja setara dengan 46% dari total populasi Generasi Z (Badan Pusat Statistik, 2023).



Gambar 1. Data Sensus BPS Tahun 2020

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengaruh keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi terhadap keinginan untuk bekerja. Beberapa studi, seperti yang dilakukan oleh Wijaya (2020), Vitaningdyah & Sumartik (2023), serta Behera & Pahari (2022), ditemukan korelasi positif dan signifikan antara *work-life balance* dan keinginan karyawan untuk bekerja. Namun demikian, hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Ngalimun et al. (2022) dan Behera & Pahari (2022), menemukan bahwa korelasi ini tidak memiliki dampak yang bermakna terhadap keinginan karyawan untuk bekerja.

Ketidakkonsistenan hasil juga tampak dalam penelitian terkait *burnout*. Tiffany (2023) melaporkan bahwa *burnout* tidak berdampak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Sebaliknya, penelitian lain seperti yang dilakukan oleh Wedha et al. (2023), Valentina, Susilo & Widajanti (2020), serta Tambuwan & Sahrani (2023) menunjukkan bahwa *burnout* memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi maupun kinerja

pegawai.

Melihat adanya perbedaan hasil dari berbagai studi terdahulu, diperlukan penelitian lanjutan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap motivasi kerja, khususnya pada Generasi Z. Pendekatan kuantitatif dianggap mampu memberikan gambaran hubungan antar variabel secara lebih objektif dan terukur dibandingkan pendekatan kualitatif.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan mencegah *burnout*. Memahami pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi Generasi Z tidak hanya akan meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga membantu perusahaan dalam menarik dan mempertahankan talenta muda yang berkualitas, terutama di masa persaingan pasar tenaga kerja yang semakin kompleks.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Aldefer (1969) motivasi sebagai hasil dari upaya individu dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, di mana pemenuhan atau kegagalan pemenuhan kebutuhan dalam satu kategori dapat memengaruhi motivasi untuk memenuhi kebutuhan lain. Sedangkan menurut Susilo et al. (2023) *work-life balance* merupakan suatu kondisi yang mampu merangsang, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku individu dalam lingkungan kerja. Menurut Kurniawan (2022), motivasi kerja merujuk pada sekumpulan perilaku yang menjadi dasar bagi seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu, yang terarah pada pencapaian tujuan yang spesifik. Motivasi ini berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, mencapai tujuan organisasi, serta meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Motivasi kerja melibatkan aktivasi energi internal yang mendorong individu untuk menghadapi tantangan, meningkatkan produktivitas, dan mencapai hasil yang diinginkan di tempat kerja mereka. Oleh karena itu, motivasi kerja tidak hanya mempengaruhi bagaimana mereka bertindak, tetapi juga mempengaruhi bagaimana mereka bertindak di tempat kerja mereka. Faktor yang mempengaruhi: faktor intrinsik (prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi) dan faktor ekstrinsik (upah, keadaan kerja, kebijakan, hubungan interpersonal, dan kualitas pengawasan). Indikator: *Existence* (Eksistensi) mencakup kebutuhan dasar yang diperlukan untuk keberlangsungan hidup, *Relatedness* (Hubungan) kebutuhan akan hubungan interpersonal dan rasa interaksional, dan *Growth* (Pertumbuhan) perkembangan secara pribadi dan profesional (McDonald & Bradley, 2005).

Work-life balance

Work-life balance menurut McDonald dan Bradley (2005) menyatakan kondisi ketika seseorang karyawan dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara harmonis, sehingga tidak terjadi konflik yang berlebihan antara kedua peran tersebut. Mereka menekankan bahwa untuk mencapai kepuasan dalam hidup, baik dalam konteks profesional maupun personal, seseorang perlu menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Selanjutnya *work-life balance* menurut Köse et al. (2021) dapat dipahami sebagai suatu keadaan di mana pekerja harus memberikan perhatian dan waktu yang setara atau seimbang antara peran mereka di kedua bidang tersebut, serta berkomitmen secara setara. *Work-life balance* merujuk pada tingkat kepuasan individu terhadap pembagian waktu dan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadi; jam kerja yang panjang atau praktik lembur terbukti mengurangi waktu untuk keluarga dan rekreasi serta meningkatkan konflik kerja-keluarga (Yu et al., 2022). Dengan demikian, *work-life balance* dapat tercapai. *Work-life balance* mencakup fleksibilitas jam kerja yang memungkinkan pekerja untuk menyesuaikan jadwal mereka, sehingga mereka dapat menjalani kehidupan pribadi yang memadai di samping tanggung jawab pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi: Keseimbangan waktu, Keseimbangan kepuasan psikologis, dukungan dari organisasi, persepsi gender dan dampak karir, dan harapan waktu dari organisasi (Hadson, 2005). Indikator: keseimbangan waktu menggambarkan proporsi waktu yang dialokasikan secara seimbang antara aktivitas pekerjaan dan kegiatan non-pekerjaan.; keseimbangan keterlibatan, yang mencapai keseimbangan psikologis antara peran di luar pekerjaan dan pekerjaan itu sendiri; dan keseimbangan kepuasan, yang memastikan bahwa seseorang tetap bahagia baik dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan (Maslach & Leiter 2014).

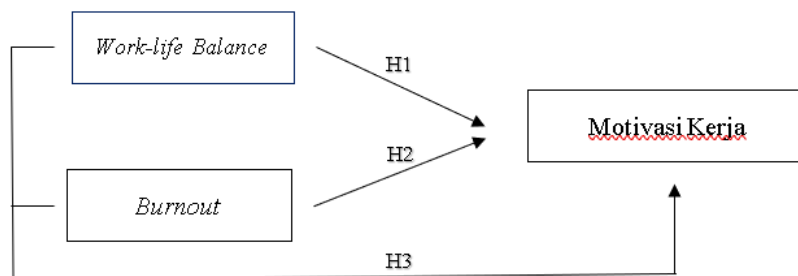
Burnout

Maslach & Leiter (2014) menyatakan *burnout* sebagai suatu bentuk kelelahan psikologis yang muncul

akibat tekanan kerja yang terus-menerus, yang ditandai dengan kelelahan emosional, sikap menjauh dari lingkungan kerja (depersonalisasi), serta berkurangnya rasa percaya diri atas pencapaian pribadi. *Burnout* sering kali terjadi ketika seseorang merasa terlalu terbebani dengan pekerjaan dan tidak memiliki kontrol atau dukungan yang memadai untuk mengatasinya. Namun, *burnout*, menurut Rudyanto et al. (2021), merupakan suatu bentuk kecemasan atau tekanan psikologis yang timbul akibat beban kerja yang berlebihan atau tekanan pekerjaan yang terus-menerus. Kondisi ini umumnya dialami oleh individu yang merasa kewalahan oleh tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kapasitas atau sumber daya yang dimilikinya. Menurut Kurniawati (2025) *burnout* merupakan tuntutan dan beban kerja yang berat membuat individu kehilangan waktu untuk istirahat dan bersantai, yang dapat mengakibatkan stres dan depresi. *Burnout* tidak hanya berdampak pada aspek emosional, tetapi juga dapat memengaruhi kondisi fisik dan mental secara keseluruhan. Di antara dampak utama dari *burnout* adalah hilangnya rasa percaya diri, munculnya kelelahan emosional yang mendalam, serta penurunan tingkat kepuasan terhadap pencapaian pribadi dan pekerjaan. Dalam jangka panjang, *burnout* kronis bisa menimbulkan gangguan serius pada kesehatan mental seperti stres berkepanjangan, kecemasan yang meningkat, bahkan depresi. *Burnout* dapat mengakibatkan individu merasa frustrasi hingga berpotensi memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi: meliputi 2 faktor yaitu faktor internal (Gender karyawan, usia, status perkawinan, dan keperibadian individu) dan Faktor eksternal (beban kerja, masa kerja, peran konflik dan ambiguitas, dan lingkungan tempat kerja). Indikator: *Emotional exhaustion*, seseorang merasa sangat lelah secara mental akibat beban kerja yang tinggi dan berkepanjangan; *Depersonalization*, reaksi psikologis seseorang dalam menghadapi ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuannya untuk mengatasinya; dan *Personal accomplishment*, menurunnya perasaan pencapaian dan kepuasan pribadi terhadap pekerjaan (Leiter & Maslach, 2014).

Pengembangan Hipotesis

Kerangka berpikir dalam suatu penelitian berfungsi sebagai model konseptual yang menggambarkan keterkaitan antara teori dan sejumlah variabel yang dianggap relevan terhadap permasalahan penelitian (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari *work-life balance* (X1) dan *burnout* (X2), sedangkan variabel dependen yang diteliti adalah motivasi kerja (Y).



Gambar 2. Model Penelitian Hubungan Antar Variabel

Sumber: Data Diolah, 2025.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan pada penelitian ini, dipilih karena mampu memberikan kerangka kerja sistematis untuk mengumpulkan data dan menguji hipotesis secara objektif. Pendekatan ini berlandaskan pada paradigma positivisme, yang menekankan pentingnya observasi empiris dan pengukuran yang dapat diuji secara statistik untuk memahami suatu fenomena (Sugiyono, 2019).

Menurut Sugiyono (2022), pendekatan kuantitatif melibatkan pengumpulan data dari populasi atau sampel tertentu yang mewakili karakteristik yang diteliti. Populasi merujuk pada seluruh elemen, baik individu maupun objek, yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Sementara itu, sampel dianggap representasi sebagian anggota dari populasi yang dipilih melalui metode tertentu, sehingga dapat digunakan untuk merepresentasikan keseluruhan populasi secara keseluruhan.

Populasi Dan Sampel

Populasi yang terlibat dalam penelitian ini adalah 544 karyawan generasi Z yang ada di PT Gudang

Baru Berkah jumlah tersebut diperoleh dari bagian kepegawaian, dengan menghitung karyawan yang lahir pada tahun tahun antara 1997-2012. Menurut Sugiyono (2018), dalam teknik pengambilan sampel non-probabilitas sampling, setiap anggota yang tergabung dalam populasi memiliki peluang dan/atau kesempatan yang sama guna diambil sebagai sampel. Berikut merupakan kriteria sampel dalam penelitian ini:

- a. Pegawai dengan kelahiran antara 1997 hingga 2012, untuk tahun ini berkisar usia 13-28 tahun.
- b. Bekerja sebagai pegawai PT Gudang Baru Berkah

Peneliti menggunakan rumus Slovin untuk mengestimasi jumlah sampel yang diperlukan. Ini metode ini berfungsi untuk menghitung jumlah sampel yang ideal berdasarkan ukuran populasi, guna memastikan validitas dan generalisasi hasil penelitian.

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

$$n = \frac{544}{1 + 544 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{544}{1 + 5,44}$$

$$n = \frac{544}{6,44}$$

$$n = 84,5$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, nilai sampel (n) diketahui 84,5 lalu peneliti membulatkan hasil perhitungan sampel tersebut menjadi 100 sampel. Dibulatkan 100 dengan tujuan agar mewakili populasi dan memberikan dampak penelitian yang lebih valid.

Teknik Pengumpulan Data

Melalui kuesioner menjadi metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Penggunaan metode ini bertujuan untuk memperoleh data yang lebih komprehensif. Dengan menggunakan skala linkert 1-5 untuk menghitung skor. Berikut adalah tabel yang menunjukkan jumlah item pertanyaan masing masing variabel:

Tabel 1. Item Pertanyaan Kuisisioner

No.	Variabel	Item	Sumber
1.	<i>Work-life balance</i>	6	McDonald & Bradley (2005)
2.	<i>Burnout</i>	6	Maslach & Leiter (2014)
3.	Motivasi Kerja	6	Aldefer (1969)

Sumber: Data Diolah, 2025

Metode Analisis

Analisis data kuantitatif dalam penelitian ini dibantu oleh SPSS versi 26. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa tujuan penelitian kuantitatif dengan analisis statistik untuk secara objektif menguji hipotesis dan mengidentifikasi hubungan antar variabel. Arikunto (2013) pemilihan analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel dependen secara lebih komprehensif dalam penelitian ini. Pengolahan data sistematis dan efisien menjadi lebih mudah dengan SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berikut merupakan karekteristik responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 karakteristik yaitu gender, usia, pendidikan terakhir, dan masa bekerja:

Tabel 2. Data Karakteristik Responden

Keterangan	Deskripsi	Jumlah	Presentase
Gender	Laki-laki	32	32%
	Perempuan	68	68%
	Jumlah responden	100	100%
Usia	< 20 tahun	7	7%
	20 – 22 tahun	32	32%
	23 – 25 tahun	50	50%
	26- 28 tahun	11	11%
	Jumlah responden	100	100%
Pendidikan Terakhir	SD/MI/Sederajat	3	3%
	SMP/MTS/Sederajat	10	10%
	SMA/SMK/Sederajat	70	70%
	S1	16	16%
	S2	1	1%
	Jumlah responden	100	100%
Masa Bekerja	<1 tahun	31	31%
	1-3 tahun	55	55%
	3,1-5 tahun	13	13%
	>5 tahun	1	1%
	Jumlah Responden	100	100%

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Berikut merupakan hasil analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel dari penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Work Life Balance	100	6	30	22.24	3.929
Burnout	100	6	24	16.68	4.124
Motivasi Kerja	100	13	30	22.86	3.257

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, variabel *work-life balance* (X1) memiliki nilai minimal sebesar 6 dan maksimal 30, dengan *mean* sebesar 22,24 dan standar deviasi 3,929. Untuk variabel *burnout* (X2), nilai minimal yang diperoleh adalah 12 dan maksimal 30, dengan nilai rata-rata sebesar 19,34 dan std deviation 4,127. Sementara itu, variabel motivasi kerja (Y) memiliki nilai minimal sebesar 13 sedangkan maksimal sebesar 30, dengan rata-rata sebesar 22,86 dan standar deviasi 3,257.

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan oleh peneliti benar-benar menggambarkan apa yang dimaksud atau diamati dalam objek penelitian (Sugiyono, 2019). Menggunakan

distribusi r Product Moment pada taraf signifikansi 5%, agar lebih akurat dalam pengambilan keputusannya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keputusan
<i>Work-life balance</i> (X1)	Q1.1	0.711	0,195	Valid
	Q1.2	0.789	0,195	Valid
	Q1.3	0.712	0,195	Valid
	Q1.4	0.796	0,195	Valid
	Q1.5	0.835	0,195	Valid
	Q1.6	0.738	0,195	Valid
<i>Burnout</i> (X2)	Q2.1	0.477	0,195	Valid
	Q2.2	0.716	0,195	Valid
	Q2.3	0.822	0,195	Valid
	Q2.4	0.721	0,195	Valid
	Q2.5	0.716	0,195	Valid
	Q2.6	0.825	0,195	Valid
Motvasi Kerja (Y)	Y.1	0.738	0,195	Valid
	Y.2	0.679	0,195	Valid
	Y.3	0.748	0,195	Valid
	Y.4	0.714	0,195	Valid
	Y.5	0.625	0,195	Valid
	Y.6	0.660	0,195	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa semua item pertanyaan, yang diteliti memiliki korelasi lebih dari 0,195 dengan nilai signifikansi $> \alpha$ 0.05 yang dari analisis tersebut, diperoleh kesimpulan bahwa item tersebut valid.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>alpha Cronbach's</i>	<i>N of item</i>	Keterangan
<i>Work-life balance</i> (X1)	0.857	6	Sangat <i>reliable</i> .
<i>Burnout</i> (X2)	0.806	6	Sangat <i>reliable</i> .
Motivasi Kerja (Y)	0.784	6	<i>Reliable</i> .

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan metode *Alpha Cronbach*, seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel karena nilai alpha cronbach menunjukkan lebih besar daripada 0,6 (Arikunto, 2013). Variabel *work-life balance* memperoleh skor reliabilitas tertinggi, disusul oleh variabel *burnout* dan motivasi kerja. Temuan ini menandakan bahwa instrumen pada penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel-variabel tersebut secara stabil.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Analisis Normalitas

Statistik	Nilai
N	100
Mean	0.0000000
Std. Deviation	2.51945064
Most Extreme Differences	
- Absolute	0.080
- Positive	0.077
- Negative	-0.080
Test Statistic	0.080
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.119

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS versi 26, 2025

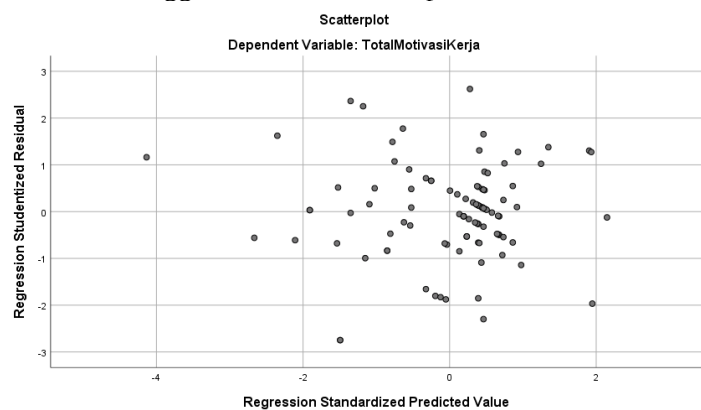
Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,105 ditunjukkan oleh hasil Tes Satu Sampel Kolmogorov-Smirnov, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 ($0.119 > 0.05$). Oleh karena itu, dari analisis tersebut, kesimpulannya residua data berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Unstandardized		Beta (Standardized)	t	Sig.	Tolerance	VIF
	Coefficients						
	B	Std. Error					
(Constant)	11.557	1.659		6.968	0.000	-	-
<i>Work-life balance</i>	0.530	0.066	0.640	7.991	0.000	0.962	1.039
<i>Burnout</i>	-0.030	0.063	-0.037	-0.468	0.641	0.962	1.039

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Hasil uji analisis regresi menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel *work-life balance* dan *burnout* adalah sebesar 1,039, yang berada jauh di bawah ambang batas 10. Sementara itu, nilai toleransi masing-masing variabel sebesar 0,962, juga melebihi nilai minimum 0,1. Temuan ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, nilai VIF dan toleransi pada kedua variabel tersebut mendukung asumsi bahwa tidak terjadi korelasi tinggi antar variabel independen.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Analisis Regresi Berganda

Merujuk pada hasil analisis data pada tabel 7 yaitu hasil uji multikolinearitas dapat disubstitusikan ke dalam model regresi linier berganda akan diperoleh nilai:

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

$$Y = 11.557 + 0,530 X_1 + (-0,030 X_2) + e$$

$$\text{Motivasi Kerja} = 11.557 + 0,530 (\text{Work-life balance}) + (-0,030 (\text{Burnout})).$$

Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Nilai koefisien regresi sebesar 0,530 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu persen *dalam work-life balance* akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 53 persen, dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini berarti semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, semakin tinggi pula motivasi kerja yang dirasakan oleh responden.

Sebaliknya *burnout* memiliki nilai koefisien regresi negatif sebesar -0,030 dengan nilai signifikansi 0,701 (> 0,05). Tanda negatif (-) pada koefisien tersebut menunjukkan bahwa *burnout* memiliki arah hubungan yang berlawanan terhadap motivasi kerja, artinya ketika tingkat *burnout* meningkat, motivasi kerja cenderung menurun. Namun demikian, karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan kata lain, dalam penelitian ini, perubahan tingkat *burnout* tidak memberikan dampak yang berarti terhadap tingkat motivasi kerja responden.

Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* merupakan faktor dominan yang memengaruhi motivasi kerja generasi Z, sedangkan *burnout* tidak menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi kunci penting dalam meningkatkan semangat dan komitmen kerja pada generasi muda di lingkungan kerja saat ini.

Uji Korelasi Determinasi (R²)

Tujuan uji Korelasi Determinasi adalah untuk mengevaluasi seberapa baik kombinasi variabel bebas atau variabel bebas dalam model regresi dapat menjelaskan variabilitas variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.634	0.402	0.389	2.545

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan hasil regresi, nilai Adjusted R Square sebesar 0,389 menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan *burnout* secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 38,9% terhadap perubahan dalam variabel motivasi kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 61,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, yang kemungkinan masih mencakup variabel-variabel eksternal lain yang berpotensi memengaruhi motivasi kerja secara signifikan.

Uji Hipotesis

Pengujian ini sangat penting untuk menilai asumsi atau dugaan tentang populasi berdasarkan sampel yang diperoleh, sehingga membantu peneliti dalam memutuskan apakah menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

Uji t

Nilai t tabel dihitung berdasarkan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) yang dihitung menggunakan rumus $(n - k - 1)$, yaitu $(100 - 2 - 1) = 97$. Dengan demikian, perhitungan nilai t tabel didapatkan sebesar 2,577. Tabel berikut ini menunjukkan perbandingan antara nilai t tabel dengan t hitung. Penjelasanannya berdasarkan Tabel 7 adalah sebagai berikut:

1. Variabel *work-life balance* menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,991, yang secara signifikan melebihi nilai t tabel sebesar 2,577 ($7,991 > 2,577$). Di samping itu, tingkat signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, lebih rendah dari batas signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa *work-life balance* secara parsial

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *motivasi kerja*. Dengan demikian, H1 diterima, sementara H0 ditolak.

2. Untuk variabel *burnout*, diperoleh nilai t hitung sebesar -0.468 yang lebih kecil dari nilai t tabel 2,577 ($-0.468 < 2,577$). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,701 melebihi ambang batas 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa secara parsial, *burnout* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, bahkan cenderung berdampak negatif. Oleh karena itu, H0 diterima, sedangkan H2 ditolak.

Uji F

Pengujian hipotesis menggunakan uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *work-life balance* dan *burnout* secara simultan berpengaruh terhadap *motivasi kerja*. Dalam pengambilan keputusan, apabila nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel, maka hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak. Sebaliknya, jika F hitung melebihi nilai F tabel, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Adapun hipotesis yang diuji dalam konteks ini adalah H3, yang menyatakan adanya pengaruh simultan dari kedua variabel independen terhadap motivasi kerja. Berikut ini disajikan hasil uji F yang diperoleh dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji F

Sumber Variabel	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	421.624	2	210.812	32.540	0.000
Residual	628.416	97	6.479		
Total	1050.040	99			

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan data diatas dari analisis tersebut, diperoleh kesimpulan bahwa, secara bersama-sama (simultan) variabel *work-life balance* dan *burnout* bersama-sama mempengaruhi variabel motivasi kerja. Dilihat dari hasil uji ANOVA (*Analisis of Variance*) pada tabel di atas menunjukkan bahwa, nilai F hitung sebesar 32.540, yang melebihi nilai Ftabel sebesar 3.09 ($32.540 > 3.09$), serta nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil daripada 0.05. dengan demikian maka, H3 diterima dan H0 di tolak.

Pembahasan

Pengaruh *Work-life balance* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Gen Z

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini variabel *work-life balance* menunjukkan nilai t hitung sebesar 7.970, yang melebihi nilai t tabel sebesar 2.577 ($7.970 > 2.577$), serta nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil daripada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara persial, *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.. Karena itu, H1 diterima dan H0 ditolak.

Temuan penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi (*work-life balance*) memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja, terutama pada karyawan generasi Z. *Work-life balance* yang baik terbukti memberikan dampak positif terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Terdapat tiga indikator utama yang menggambarkan kualitas *work-life balance*, yaitu: keseimbangan waktu, yang merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi; keseimbangan keterlibatan, yaitu sejauh mana karyawan dapat berpartisipasi aktif dalam kegiatan pekerjaan dan kehidupan pribadi tanpa merasa terbebani atau kehilangan fokus; serta keseimbangan kepuasan, yaitu perasaan puas dan sejahtera yang dirasakan dari kedua peran tersebut. Ketiga aspek ini menegaskan pentingnya bagi perusahaan, khususnya PT Gudang Baru Berkah, untuk menciptakan sistem kerja yang fleksibel dan mendukung kesejahteraan karyawan, sehingga potensi yang dimiliki karyawan generasi Z dapat dioptimalkan secara maksimal melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Wijaya (2020); Vitaningdyah & Sumartik (2023);

Behera & Pahari (2022) hasil menunjukkan bahwa *work-life balance* memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan temuan dari penelitian Ngilimun dkk. (2022); Behera & Pahari (2022) yang menunjukkan hasil bahwa *work-life balance* tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh *Burnout* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Gen Z

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel *burnout* menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,385, yang lebih kecil daripada t tabel sebesar 2,577 ($0,385 < 2,577$), serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,701, yang lebih besar dari 0,05. Selain itu, *burnout* memiliki nilai koefisien regresi negatif sebesar $-0,030$, yang menandakan arah hubungan berlawanan dengan motivasi kerja. Artinya, ketika tingkat *burnout* meningkat, motivasi kerja cenderung menurun. Namun demikian, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_2 ditolak.

Temuan ini menunjukkan bahwa secara parsial, *burnout* tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap motivasi kerja karyawan Generasi Z di PT Gudang Baru Berkah. Tingkat kelelahan kerja yang dialami karyawan tidak secara langsung menurunkan maupun meningkatkan motivasi mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Generasi Z memiliki kemampuan adaptasi yang cukup tinggi terhadap tekanan pekerjaan dan lebih terbiasa dengan lingkungan kerja yang dinamis serta penuh tantangan. Meskipun mengalami kelelahan emosional atau stres kerja, mereka tetap berusaha menjaga kinerja dan tanggung jawabnya. Selain itu, faktor-faktor personal seperti tujuan karier, kepuasan kerja, dukungan sosial, dan harapan terhadap masa depan pekerjaan turut memengaruhi tingkat motivasi kerja mereka di PT Gudang Baru Berkah.

Berdasarkan hasil wawancara dalam penelitian ini, informan berinisial S dan W menyatakan bahwa meskipun mereka sering merasa lelah akibat beban pekerjaan, mereka tidak berniat untuk meninggalkan pekerjaannya di PT Gudang Baru Berkah. Mereka menjelaskan bahwa imbalan yang diterima dianggap sebanding dengan usaha dan tenaga yang dikeluarkan selama bekerja. Oleh karena itu, kepuasan terhadap kompensasi yang diberikan menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi tanggapan mereka dalam mengisi kuesioner, khususnya yang terkait dengan kepuasan kerja dan motivasi. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiffany (2023) menunjuk kajian *burnout* tidak memiliki dampak yang bermakna terhadap kinerja yang motivasi kerja pada pegawai. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan temuan dari penelitian Valentina, Susilo, & Widajanti (2020); Wedha et al. (2023); Tambuwan & Sahrani (2023) yang menunjukkan *burnout* memiliki dampak yang bermakna terhadap motivasi kerja pada pegawai. Pengaruh *Work-Life Balance* dan *Burnout* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Gen Z.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa, secara bersama-sama (simultan) variabel *work-life balance* dan *burnout* bersama-sama mempengaruhi variabel motivasi kerja. Dilihat dari hasil uji ANOVA (Analysis of Variance) pada tabel di atas menunjukkan bahwa, nilai F hitung sebesar 32.540, yang melebihi nilai F tabel sebesar 3.09 ($32.540 > 3.09$), serta nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil daripada 0.05. Oleh karena itu, H_3 diterima dan H_0 ditolak.

Secara bersama-sama, *work-life balance* dan *burnout* mempengaruhi motivasi kerja karyawan Gen Z di PT Gudang Baru Berkah. Berdasarkan hasil pengujian statistik, nilai R^2 sebesar 0,389 menunjukkan bahwa kontribusi gabungan antara variabel *work-life balance* dan *burnout* terhadap motivasi kerja adalah sebesar 38,9%, sementara sisanya, yaitu 61,1%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, sehingga masih ada variabel lain yang berpotensi memberikan pengaruh signifikan.

Temuan ini menegaskan bahwa *work-life balance* dan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan Gen Z. Oleh karena itu, PT Gudang Baru Berkah perlu menjaga dan meningkatkan *work-life balance* yang tinggi serta menekan tingkat *burnout* untuk memastikan karyawan tetap dapat mempertahankan produktivitas, kepuasan kerja, dan kinerja mereka. Dengan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta membangun pola pikir yang adaptif dan dinamis, PT Gudang Baru Berkah tidak hanya dapat mempertahankan karyawan, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang kuat serta meningkatkan loyalitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tiffany (2023) dengan judul Pengaruh *Work-life balance*, *Burnout* dan *Mental Health* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai, dengan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antar *work-life balance* dan *burnout* terhadap motivasi kerja secara simultan, yang artinya kedua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian dengan judul "Pengaruh *Work-life balance* terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z (Studi Kasus pada PT Gudang Baru Berkah)", dari analisis tersebut, diperoleh kesimpulan bahwa: Secara parsial, *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan generasi Z di PT Gudang Baru Berkah. Selanjutnya, secara parsial, *burnout* menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan generasi Z di PT Gudang Baru Berkah. Yang terakhir, secara simultan, *work-life balance* dan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan generasi Z di PT Gudang Baru Berkah.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan *work-life balance* dan *burnout* terhadap motivasi kerja Generasi Z. Penelitian mendatang disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang dapat memoderasi hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini dengan motivasi kerja karyawan, contoh variabel tersebut antara lain adalah kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, atau kinerja karyawan, yang mungkin dapat memberikan wawasan lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldefer, C. P. (1969). *An Empirical Test of a New Theory of Human Needs*. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-X)
- Arikunto, Suharsimi. (2003). *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Badan Pusat Statistik, B. P. S. (2023). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2024*. <https://www.bps.go.id/publication/2024/06/07/112a10c79b8cfa70eec9f6f3/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-februari-2024.html>
- Behera, C., & Pahari, D. S. (2022). *Influence of Work-life balance on Employee Motivation: A study on Female Millennials of Selected IT-BPM Sectors in Kolkata, India*. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), Article 3.
- Billah, A. S., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, *Burnout* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pangan Jaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(4). <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4500>
- Galis, E. E., & Puspitadewi, N. W. S. (2023). *Work Life Balance, Burnout Hubungan Work Life Balance Dengan Burnout Pada Karyawan PT.X*. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(3), 888–898. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i03.57299>
- Jessica, Zamralita, & Sari, M. P. (2023). Analisis Uji Beda *Work-life balance* Generasi Y Dan Generasi Z Pada Karyawan Perusahaan Retail. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.54783/jsr.v5i2.143>
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/Life Balance: Challenges and Solutions*.
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Uun Zulfiana. (2022). *Work-life balance pada karyawan generasi Z*. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2014). *Burnout at work: A psychological perspective*. Psychology press.
- McDonald, & Bradley, L. M. (2005). *Organisational Work-life Culture: Five Dimensions Proposed*. 39.
- Ngalimun, N., Mujahid, I., & Makruf, I. (2022). Quality of *Work-life balance* Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Al-Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 9(2), Article 2. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v9i2.7753>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson Education.
- Sari, S. (2021). *Hubungan Burnout Dengan Work-life balance Pada Perawat Di Kota Pekanbaru* Universitas Islam Riau. https://repository.uir.ac.id/15984/1/178110050.pdf?utm_source

- Siri, A. (2024). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Generasi Z di Kota Denpasar*. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i4.13500>
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sultoni, M. R. (2024). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11887>
- Tambuwan, E., & Sahrani, R. (2023). Hubungan Antara Tuntutan Kerja dan *Burnout* dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderator Pada Karyawan Kalangan Generasi Z di DKI Jakarta. *Journal on Education*, 5(2), 3580–3592. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1040>
- Tiffany, T. (2023). *Pengaruh Work Life Balance, Burnout dan Mental Health Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Pandan Arang Boyolali* [S2, Universitas Atma Jaya Yogyakarta]. <https://e-journal.uajy.ac.id/29815/>
- Vitaningdyah, F., & Sumartik, S. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan *Burnout* terhadap Work Achievement Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 2(1), 16–16. <https://doi.org/10.47134/innovative.v2i1.37>
- Wedha, J., Putere, S. P. P. L. M., & Primatanti, P. A. (2023). Hubungan Antara *Burnout* dengan Motivasi Kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Bali. *Aesculapius Medical Journal*, 3(3), Article 3. <https://doi.org/10.22225/amj.3.3.2023.403-408>
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada PT Mayora Indah. *Agora*, 8(1), 358402.
- Yu, J., & Leka, S. (2022). *Where is the limit for overtime? Impacts of overtime on employees' mental health and potential solutions: A qualitative study in China*. *Frontiers in Psychology*, 13, 976723. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.976723>