JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara
https://jicnusantara.com/index.php/jicn
Vol : 3 No: 4, Agustus - September 2026
E-ISSN : 3046-4560

Pengaruh *Work Life Balance* dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan Generasi Z Di PT Datascrip

The Effect Of Work Life Balance and Organizational Support on Generation Z Employees' Commitment at PT Datascrip

Angelita Devi Febrian Sinaga [1], Ana Ramadhayanti [2], Dadan Hidayat[3]
Universitas Bina Sarana Informatika
Email: angelitadevi1231@gmail.com[1], ana.rdx@bsi.ac.id[2], dadan.dhq@bsi.ac.id[3]

Article Info

Article history :
Received : 24-09-2026
Revised : 26-09-2026
Accepted : 28-09-2026
Pulished : 30-09-2026

Abstract

The commitment of Generation Z employees poses a significant challenge for companies navigating the dynamics of today's workplace. This study explores work-life balance and organizational support and how they impact Gen Z's work commitment at PT Datascrip. This research is descriptive and quantitative. The population is 116 PT Datascrip Gen Z employees, while the sample is 116 employees, whom the researcher selected through saturation sampling. The researcher analyzed the data using IBM SPSS Statistics 27, including classical assumption tests, multiple linear regression, coefficient of determination (R^2), t-test, and F-test. The results show that work-life balance has a positive and significant effect on employee commitment. Organizational support also has a positive and significant effect on employee commitment. Simultaneously, work-life balance and organizational support have a positive and significant effect on employee commitment, with part of the variation in employee commitment explained by these two variables, while the rest is influenced by other factors outside this research.

Keywords: Work-Life Balance, Organizational Support, Employee Commitment

Abstrak

Komitmen karyawan Generasi Z menjadi tantangan penting bagi perusahaan dalam menghadapi dinamika dunia kerja saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan dukungan organisasi terhadap komitmen karyawan Generasi Z di PT Datascrip. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi penelitian berjumlah 116 karyawan Generasi Z di PT Datascrip, sedangkan sampel penelitian sebanyak 116 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan IBM SPSS Statistics 27 yang meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Dukungan organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Secara simultan, work-life balance dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, dengan sebagian variasi komitmen karyawan mampu dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian

Kata Kunci: Work-Life Balance, Dukungan Organisasi, Komitmen Karyawan

PENDAHULUAN

Dunia kerja saat ini sedang mengalami transformasi demografis yang besar seiring dengan kehadiran generasi z ke dalam lingkungan kerja profesional. Generasi ini tumbuh serta berkembang pada lingkungan teknologi digital, sehingga sangat familiar dengan fleksibilitas dalam melakukan pekerjaan, keterbukaan informasi, dan kemampuan untuk mengakses data secara real-time. Berbeda dengan generasi sebelumnya seperti milenial ataupun baby boomer, Generasi z mengharapkan lebih banyak dukungan dari perusahaan mereka untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja serta pribadi mereka. Loyalitas karyawan adalah hal yang paling berharga bagi suatu perusahaan karena akan membawa dampak langsung terhadap produktivitas dan stabilitas kinerja dalam jangka panjang. Tetapi, tingkat keterikatan kerja pada generasi z menunjukkan kecenderungan lebih rendah jika dibandingkan dengan berbagai generasi sebelumnya.

Kondisi ini menjadi tantangan yang harus dihadapi setiap perseroan pada upaya untuk menjaga kualitas SDM dalam lingkungan tenaga kerja yang terus berubah. Di tengah dinamika hal tersebut perusahaan dituntut untuk mampu memahami karakteristik setiap generasi untuk tenaga kerjanya agar mampu menciptakan strategi manajemen yang tepat dengan pengelolaan yang bukan hanya berfokus pada pengembangan kemampuan, namun juga pada pemenuhan psikologi dan kesejahteraan karyawan. Di dalam hal ini PT Datascrip sebagai perusahaan juga menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan generasi Z. Dengan demikian pendekatan manajemen menjadi kunci utama dalam menghadapi dinamika tenaga kerja.

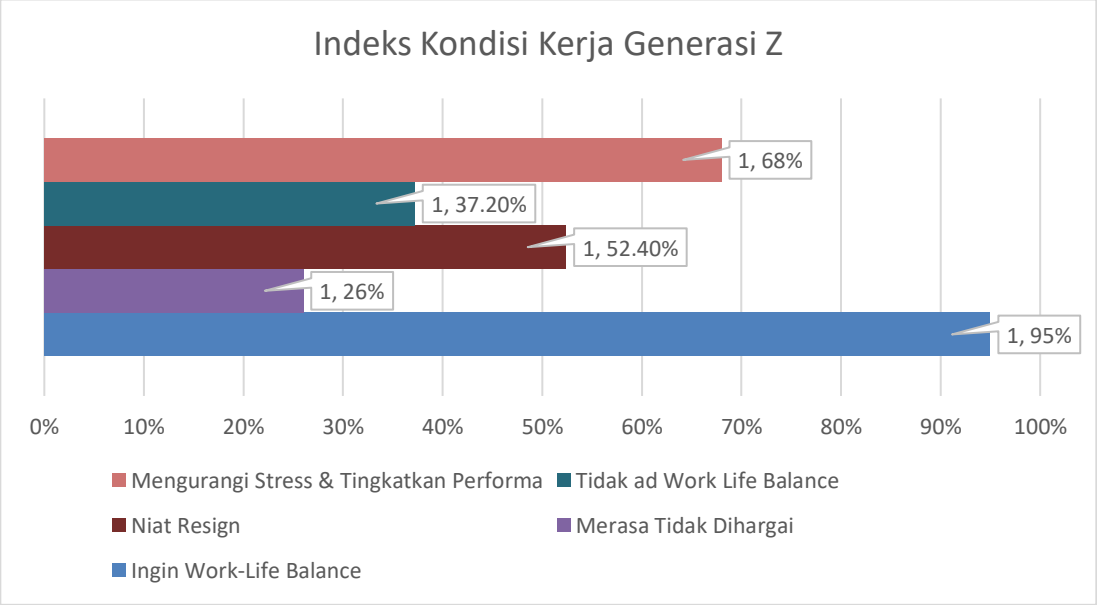
PT Datascrip merupakan perusahaan yang berfokus pada pemasaran dan distribusi berbagai kebutuhan bisnis, mulai dari perangkat digital, mesin perkantoran, furniture, alat survei, stationary, hingga sistem pendukung operasional kantor. Dalam perjalanannya, PT Datascrip mengalami perkembangan yang cukup signifikan dan bertransformasi menjadi penyedia solusi bisnis terkemuka di Indonesia. Dimulai berdiri sebagai usaha yang menjual peralatan tulis, memperluas cakupan bisnisnya dengan mengarahkan fokus utama pada penyediaan office system, memperluas layanan dan produk hingga menjadi system for business, berlanjut menetapkan diri sebagai office solutions company, hingga puncaknya PT Datascrip memperkuat posisinya sebagai business solution provider yang mengelola portofolio merek global ternama seperti canon, asus, dan logitech.

Namun, PT Datascrip menghadapi tantangan berat dalam meretensi pekerjaan karyawan generasi z seperti rendahnya komitmen generasi z mulai terlihat dalam lingkungan kerja seperti yang ditunjukkan oleh karyawan generasi z yang mengundurkan diri dalam waktu yang relatif singkat setelah bergabung di perusahaan. Kondisi ini juga menunjukkan adanya permasalahan dalam mempertahankan karyawan, terutama pada karyawan generasi z. Dalam memahami kondisi tersebut, melalui ulasan yang tersedia pada platform jobstreet pada fitur company profile menunjukkan adanya perbedaan penilaian yang cukup berbeda, terdapat ulasan negatif seperti atasan dinilai kurang responsif terhadap permasalahan di lapangan, penilaian kinerja dianggap kurang objektif, serta terbatasnya fleksibilitas dalam gaya kepemimpinan sehingga belum mampu mengakomodasi kebutuhan bawahan secara optimal.

JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara
https://jicnusantara.com/index.php/jicn
Vol : 3 No: 4, Agustus - September 2026
E-ISSN : 3046-4560

Tekanan kerja yang tinggi serta adanya kecenderungan sikap otoriter dari pihak tertentu yang menghambat komunikasi efektif juga menjadi keluhan yang dominan. Hal ini menunjukan adanya fenomena karyawan generasi Z yang mengundurkan diri dalam waktu singkat karena diindikasi terdapat kerendahan komitmen terhadap organisasi. Di sisi lain, terdapat juga ulasan positif seperti lingkungan kerja dinilai kondusif dengan beban kerja yang relatif terkelola, hubungan antar karyawan yang kooperatif, serta manajer yang komunikatif dan mudah diakses. Terlihat juga adanya budaya kerja yang mengutamakan nilai keluarga, dimana karyawan saling menunjang dengan tidak melihat usia. saat seorang karyawan menghadapi masalah, rekan kerjanya cenderung secara aktif membantu.

Kondisi seperti ini meningkatkan korelasi karyawan dengan perusahaan menjadi lebih dekat serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Perbedaan penilaian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan, terutama generasi z, dipengaruhi oleh lingkungan organisasi dan standar kepemimpinan. Temuan tentang adanya perbedaan pengalaman kerja mencerminkan kondisi generasi z di Indonesia dengan keberagaman persepsi terhadap lingkungan kerja, baik yang positif maupun negatif, menandakan bahwa kualitas work life balance dan dukungan organisasi belum secara rata. Hal ini menegaskan bahwa budaya kerja perusahaan cukup baik namun, masih memiliki kesenjangan dalam realisasinya. Itu sebabnya evaluasi sangat diperlukan dalam berkelanjutan untuk memperbaiki kondisi tersebut



Sumber: Data diolah, 2026

Gambar I. 1 Kondisi Kerja Generasi Z di Indonesia

Berdasarkan sumber data yang ditemukan memperlihatkan bahwa pekerjaan-kehidupan pribadi dan bantuan perseroan adalah dua komponen yang sangat signifikan mempengaruhi tingkat komitmen serta retensi karyawan generasi z di dunia kerja. Bersumber dengan Detik.com (2024) terdapat keinginan generasi z terhadap keseimbangan kerja yang tinggi mencapai 95% di samping itu besarnya intensi untuk mengundurkan diri akibat budaya kerja yang tidak sehat atau *toxic* dari Databoks (2023)

sebanyak 52,4% memberikan sinyal yang kuat bahwa aspek lingkungan kerja dan kesejahteraan emosional karyawan perlu menjadi prioritas utama manajemen serta, sejumlah 37,2% karyawan merasa tidak memiliki keseimbangan hidup. Data tersebut memperkuat urgensi perbaikan kebijakan perusahaan.

Kemudian dari Dataloka.id (2024) sebesar 68% generasi z menyadari kondisi pekerjaan-kehidupan pribadi yaitu salah satu kunci guna meminimalkan stres dan meningkatkan performa, memiliki keyakinan bahwa perusahaan yang mengabaikan kebutuhan ini akan menghadapi risiko penurunan komitmen yang tinggi. Namun di sisi lain menurut data goodstats.id (2024) menjelaskan bahwa masih ada sebesar 26% karyawan merasa tidak dihargai di tempat kerja serta, beban kerja yang diberikan pun terlalu banyak, dan membuat tidak betah di tempat kerja. Maka dari itu, masih ada kesenjangan dari harapan serta kenyataan yang dialami pegawai generasi z di dunia pekerjaan saat ini.

Dengan keterlibatan hal tersebut, PT Datascrip membutuhkan perancangan strategi yang terintegrasi kuat untuk meningkatkan *work life balance* serta dukungan organisasi untuk memperkuat komitmen para karyawan generasi z. Strategi tersebut dilakukan dengan metode sistem kerja fleksibel, pengembangan daya kepemimpinan yang mendukung, dan mampu membuat lingkungan kerja yang ramah dan berorientasi terhadap kebutuhan. Di samping itu, evaluasi berkala terhadap kebijakan internal dibutuhkan untuk menjamin bahwa program berhasil dan berdampak positif dengan baik. Strategi diharapkan mampu menjawab tantangan retensi karyawan.

Oleh karena itu, peningkatan kualitas *work life balance* serta dukungan organisasi diharapkan menjadi kunci dalam menciptakan komitmen karyawan yang lebih kuat dan berkesinambungan. Dengan demikian bagi perusahaan seperti PT Datascrip, dukungan organisasi dan menciptakan budaya yang mendukung keseimbangan hidup bukanlah pilihan tetapi keharusan strategis untuk mempertahankan talenta muda berbakat agar tetap berkomitmen dan memberikan kontribusi maksimal bagi keberlangsungan hidup organisasi. Perusahaan juga wajib melakukan penerapan kebijakan kerja yang fleksibel, penyediaan program kesejahteraan karyawan, dan meningkatkan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan sebagai penyebab guna membangun kesenangan bekerja dan kesetiaan gen Z di lingkungan kerja modern.

Penelitian sebelumnya (Larasati & Saputro, 2025) menunjukkan bahwa keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara signifikan lebih rendah jika ada keselarasan di antara pekerjaan serta komitmen pegawai. Penelitian tersebut berfokus pada dampak keselarasan pekerjaan-kehidupan pribadi serta tujuan perseroan pada *turnover intention*. Namun, penelitian tersebut belum secara melihat bagaimana pengaruh keselarasan pekerjaan-kehidupan dan dukungan organisasi dalam bentuk komitmen pegawai. (Triyanto et al., 2024) memperlihatkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif pada keselarasan pekerjaan-kehidupan serta komitmen perseroan, serta keselarasan pekerjaan-kehidupan terbukti menambahkan komitmen perseroan secara signifikan. Memperlihatkan adanya ruang pengembangan dalam penelitian sebelumnya.

Namun, penelitian tersebut lebih pada fleksibilitas kerja menjadi penyebab utama guna menciptakan keselarasan pekerjaan-kehidupan serta komitmen karyawan. Masih sulit menjelaskan

keterbatasan peran faktor organisasi lainnya, seperti dukungan organisasi, dalam meningkatkan komitmen karyawan, khususnya pada generasi generasi z. Penelitian (Sari & Hasyim, 2022) keselarasan pekerjaan-kehidupan merupakan penyebab pada pengembangan sikap positif pegawai terhadap pekerjaan. Namun, karena penelitian tersebut lebih berfokus pada kesenangan bekerja menjadi variabel hasil, studi itu belum secara khusus spesifik mengkaji keselarasan pekerjaan-kehidupan berkontribusi membangun komitmen pegawai pada organisasi.

Motivasi kerja serta dukungan organisasi berdampak positif serta signifikan kepada komitmen organisasi (Sinambela, 2021). Riset tersebut menegaskan dukungan organisasi yaitu salah satu faktor yang meningkatkan mengembangkan karyawan. Dikarenakan penelitian tersebut hanya menggabungkan dukungan organisasi dengan motivasi kerja, penelitian tersebut belum melihat bagaimana dukungan organisasi berkontribusi pada keseimbangan kehidupan kerja dan komitmen karyawan. Dengan demikian, Masih terdapat celah penelitian yang signifikan, yakni belum adanya penelitian yang dilakukan secara bersamaan mengkaji pengaruh keselarasan pekerjaan-kehidupan serta bantuan perusahaan pada komitmen pegawai dengan berfokus secara khusus pada generasi z. Celah ini menjadi hal untuk penelitian lebih lanjut.

METODE PENELITIAN

Pada studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, berdasarkan (Sugiyono, 2023) penelitian kuantitatif yaitu metode berdasarkan filsafat positivisme yang digunakan guna mengidentifikasi populasi maupun sampel, data dikumpulkan memakai instrumen studi dan dianalisis secara statistik. Studi ini memiliki tujuan guna mengukur dan menguji hubungan antara variabel yang diidentifikasi secara objektif dan terukur. Dalam penelitian ini memakai 2 jenis data , yakni data primer serta sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dengan observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder didapatkan dari buku dan jurnal ilmiah. Sehingga, pendekatan kuantitatif dipilih untuk melakukan penelitian ini.

Saat melaksanakan studi, metode yang dipakai yakni deskriptif, menurut (Zulfikar et al., 2024) penelitian deskriptif adalah jenis penelitian mandiri yang melibatkan satu variabel atau beberapa variabel, tujuan penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan fenomena saat ini baik alamiah, buatan manusia, maupun yang digunakan untuk menganalisis atau menggambarkan situasi tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang lebih luas atau mempertimbangkan hipotesis atau hubungan sebab akibat lainnya. Pada studi ini memakai metode deskriptif guna mengamati dan menggambarkan korelasi antara variabel X1 serta X2 dengan variabel Y.

JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara
https://jicnusantara.com/index.php/jicn
Vol : 3 No: 4, Agustus - September 2026
E-ISSN : 3046-4560

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel IV. 1.

Validitas Work life balance (X1)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,714	0.1824	valid
X1.2	0,586		
X1.3	0,730		
X1.4	0,702		
X1.5	0,536		
X1.6	0,730		
X1.7	0,659		
X1.8	0,695		
X1.9	0,727		
X1.10	0,680		

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan tabel IV.9, seluruh item pernyataan yang berkaitan dengan variabel X1 memiliki r hitung antara 0,536 serta 0,730, yang lebih tinggi dari nilai r tabel 0,1824. Sehingga, mampu ditarik kesimpulan semua pernyataan itu valid serta layak dipakai menjadi instrumen

Tabel IV. 2

Hasil Validitas Dukungan Organisasi (X2)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,727	0.1824	Valid
X2.2	0,652		
X2.3	0,713		
X2.4	0,624		
X2.5	0,717		
X2.6	0,722		
X2.7	0,532		
X2.8	0,698		
X2.9	0,624		
X2.10	0,692		

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel IV.10, hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh pernyataan variabel X2 memiliki r hitung 0,532 - 0,727, yang semuanya > r tabel bernilai 0,1824. Sehingga, semua item dikatakan valid

JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara
https://jicnusantara.com/index.php/jicn
Vol : 3 No: 4, Agustus - September 2026
E-ISSN : 3046-4560

Tabel IV. 3.

Hasil Validitas Komitmen Karyawan

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y.1	0,815	0.1824	Valid
Y.2	0,761		
Y.3	0,755		
Y.4	0,778		
Y.5	0,757		
Y.6	0,660		
Y.7	0,759		
Y.8	0.784		
Y.9	0,809		
Y.10	0,750		

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan tabel IV.11 hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh pernyataan variabel Y memiliki r hitung 0,660 - 0,815, yang semuanya > r tabel bernilai 0,1824. Sehingga, semua item dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel IV. 4.

Uji Reliabilitas

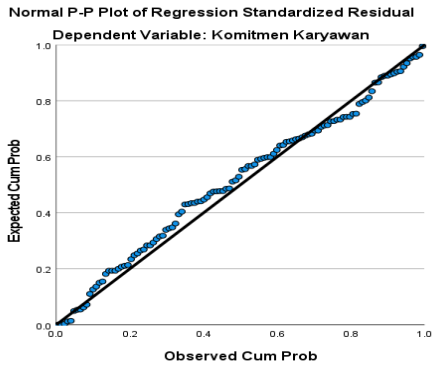
Variabel	N of Item	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Work Life Balance	10	0,867	0,60	Realibel
Dukungan Organisasi	10	0,864	0,60	Realibel
Komitmen Karyawan	10	0,918	0,60	Realibel

Sumber: Data diolah (2026)

Dalam penelitian ini berdasarkan tabel IV.12 Variabel X1 mempunyai alfa Cronbach 0,867, variabel X2 mempunyai alfa 0,864 dan variabel Y mempunyai alfa 0,918. Semua pernyataan yang berkaitan dengan tiap variabel dalam studi ini dianggap kredibel serta mampu diandalkan.

JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara
https://jicnusantara.com/index.php/jicn
Vol : 3 No: 4, Agustus - September 2026
E-ISSN : 3046-4560

Uji Normalitas



Sumber: Data diolah (2026)

Gambar IV. 1. Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1, titik data tersebar di sekeliling garis diagonal serta searah. Sebaran titik tidak menunjukkan pola tertentu yang menjauh secara signifikan dari garis.

Uji Multikolinearitas

Tabel IV. 5.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,846	4,145		2,375	0,019		
	work life balance	0,328	0,099	0,294	3,305	0,001	0,754	1,326
	dukungan organisasi	0,423	0,102	0,367	4,137	0,000	0,754	1,326
a. Dependent Variable: komitmen karyawan								

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan tabel IV.13 Variabel *Work Life Balance* mempunyai Tolerance 0,754 serta VIF 1,326. Sebaliknya, variabel Dukungan Organisasi mempunyai Tolerance 0,754 serta VIF 1,326. Tolerance masing-masing variabel < 0,10, serta VIF < 10,00. Oleh karena itu, variabel *Work Life Balance* serta Dukungan Organisasi dapat dipakai dalam analisis regresi berganda karena tidak terdapat multikolinearitas.

JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara
https://jicnusantara.com/index.php/jicn
Vol : 3 No: 4, Agustus - September 2026
E-ISSN : 3046-4560

Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV. 6.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,486	2,677		2,423	0,017		
	work life balance	-0,049	0,064	-0,083	-0,766	0,445	0,754	1,326
	dukungan organisasi	-0,015	0,066	-0,024	-0,221	0,826	0,754	1,326
a. Dependent Variable: ABS_RES								

Variabel *Work Life Balance* memiliki signifikansi 0,445 dan variabel Dukungan Organisasi mempunyai signifikansi 0,826, keduanya > 0,05. Sehingga, mampu dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Tabel IV. 7.

Hasil Uji Linearitas X1

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen karyawan * *work life balance*	Between Groups	(Combined)	1480,402	20	74,020	2,366	0,003
		Linearity	1007,436	1	1007,436	32,205	0,000
		Deviation from Linearity	472,967	19	24,893	0,796	0,707
	Within Groups		2971,805	95	31,282		
	Total		4452,207	115			

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan tabel IV.15, diperoleh signifikansi dalam Deviation from Linearity 0,707. Nilai tersebut > 0,05, sehingga mampu dikatakan terdapat korelasi linear secara signifikan pada variabel X1 dengan variabel Y.

JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara
https://jicnusantara.com/index.php/jicn
Vol : 3 No: 4, Agustus - September 2026
E-ISSN : 3046-4560

Tabel IV. 8

Hasil Uji Linearitas X2

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
komitmen karyawan * dukungan organisasi	Between Groups	(Combined)	1981,880	22	90,085	3,391	0,000
		Linearity	1171,309	1	1171,309	44,096	0,000
		Deviation from Linearity	810,572	21	38,599	1,453	0,115
	Within Groups		2470,327	93	26,563		
	Total		4452,207	115			

Sumber: Data diolah (2026)

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel IV. 9.

Hasil Uji Parsial atau Uji T X1

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,846	4,145		2,375	0,019
	work life balance	0,328	0,099	0,294	3,305	0,001
	dukungan organisasi	0,423	0,102	0,367	4,137	0,000
a. Dependent Variable: komitmen karyawan						

Sumber: Data diolah (2026)

Tabel IV. 10.

T Tabel

d.f	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
Dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
Satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
113	0,676	1,289	1,658	1,981	2,359	2,619	3,163

Sumber: (Septiani et al., 2026)

Berdasarkan hasil uji parsial pada Tabel IV.17, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,305 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa t hitung (3,305) > t tabel (1,981) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan (Y) Generasi Z di PT Datascrip. Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,328 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Work Life Balance* akan meningkatkan Komitmen Karyawan sebesar 0,328 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara
https://jicnusantara.com/index.php/jicn
Vol : 3 No: 4, Agustus - September 2026
E-ISSN : 3046-4560

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Badrianto & Ekhsan (2021) yang menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen yang dimiliki terhadap organisasi

Tabel IV. 11.

Hasil Uji Parsial atau Uji T X2

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,846	4,145		2,375	0,019
	work life balance	0,328	0,099	0,294	3,305	0,001
	dukungan organisasi	0,423	0,102	0,367	4,137	0,000
a. Dependent Variable: komitmen karyawan						

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji parsial pada Tabel IV.19, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,137 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa t hitung (4,137) > t tabel (1, 981) dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Dukungan Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan (Y) Generasi Z di PT Datascrip. Nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,423 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Dukungan Organisasi akan meningkatkan Komitmen Karyawan sebesar 0,423 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konsta.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratiwi & Muzakki (2021) yang menyatakan bahwa Perceived Organizational Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar perhatian, penghargaan, serta kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel IV. 12.

Hasil Uji Simultan atau Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1460,528	2	730,264	27,583	.000[b]
	Residual	2991,679	113	26,475		
	Total	4452,207	115			
a. Dependent Variable: komitmen karyawan						
b. Predictors: (Constant), dukungan organisasi, *work life balance*						

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji simultan pada Tabel IV.20, diperoleh nilai F hitung sebesar 27,583 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa F hitung (27,583) > F tabel (3,08)

dan nilai signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Karyawan (Y) Generasi Z di PT Datascrip

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan *Work Life Balance* yang didukung oleh Dukungan Organisasi secara bersamaan mampu meningkatkan Komitmen Karyawan. Artinya, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang didukung oleh perhatian, penghargaan, serta kepedulian organisasi terhadap karyawan akan mendorong terbentuknya komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel IV. 13.

Hasil Uji Koefisien Determinasi X1

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.476[a]	0,226	0,219	5,49703
a. Predictors: (Constant), *work life balance*				
b. Dependent Variable: komitmen karyawan				

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel IV.22 di atas dapat diketahui hasil Uji Koefisien Determinasi variabel *Work Life Balance* (X1) terhadap Komitmen Karyawan (Y) dengan nilai Adjusted R Square yaitu 0,219, yang dapat dihitung melalui rumus berikut:

$$KD = \text{Adjusted } R^2 \times 100\%$$

$$= 0{,}219 \times 100\%$$

$$= 21{,}9\%$$

Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi Komitmen Karyawan (Y) Generasi Z di PT Datascrip sebesar 21,9%, sedangkan 78,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel IV. 14

Hasil Uji Koefisien Determinasi X2

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513[a]	0,263	0,257	5,36468
a. Predictors: (Constant), dukungan organisasi				
b. Dependent Variable: komitmen karyawan				

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel IV.23 di atas dapat diketahui hasil Uji Koefisien Determinasi variabel Dukungan Organisasi (X2) terhadap Komitmen Karyawan (Y) dengan nilai Adjusted R Square yaitu 0,257, yang dapat dihitung melalui rumus berikut:

JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara
https://jicnusantara.com/index.php/jicn
Vol : 3 No: 4, Agustus - September 2026
E-ISSN : 3046-4560

$$KD = \text{Adjusted } R^2 \times 100\%$$

$$= 0{,}257 \times 100\%$$

$$= 25{,}7\%$$

Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Dukungan Organisasi (X2) memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi Komitmen Karyawan (Y) Generasi Z di PT Datascrip sebesar 25,7%, sedangkan 74,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel IV. 15.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573[a]	0,328	0,316	5,14539
a. Predictors: (Constant), dukungan organisasi, *work life balance*				
b. Dependent Variable: komitmen karyawan				

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel IV.24 di atas dapat diketahui hasil Uji Koefisien Determinasi variabel *Work Life Balance* (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) secara simultan terhadap Komitmen Karyawan (Y) dengan nilai R Square (R^2) yaitu 0,328, yang dapat dihitung melalui rumus berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$= 0{,}328 \times 100\%$$

$$= 32{,}8\%$$

Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) secara bersama-sama memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi Komitmen Karyawan (Y) Generasi Z di PT Datascrip sebesar 32,8%, sedangkan 67,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel IV. 16.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,846	4,145		2,375	0,019		
	work life balance	0,328	0,099	0,294	3,305	0,001	0,754	1,326
	dukungan organisasi	0,423	0,102	0,367	4,137	0,000	0,754	1,326
a. Dependent Variable: komitmen karyawan								

Sumber: Data diolah (2026)

1. Nilai konstanta sebesar 9,846 menunjukkan bahwa apabila variabel *Work Life Balance* (X1) dan Dukungan Organisasi (X2) bernilai nol atau dianggap konstan, maka nilai Komitmen Karyawan (Y) adalah sebesar 9,846
2. Nilai koefisien regresi variabel *Work Life Balance* (X1) sebesar 0,328 dan bertanda positif, artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan pada variabel *Work Life Balance*, maka Komitmen Karyawan akan meningkat sebesar 0,328 satuan, dengan asumsi variabel Dukungan Organisasi tetap atau tidak berubah (ceteris paribus). Hal ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Komitmen Karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Dukungan Organisasi (X2) sebesar 0,423 dan bertanda positif, artinya setiap terjadi peningkatan satu satuan pada variabel Dukungan Organisasi, maka Komitmen Karyawan akan meningkat sebesar 0,423 satuan, dengan asumsi variabel *Work Life Balance* tetap atau tidak berubah (ceteris paribus). Hal ini menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi maka mampu disimpulkan:

1. Hasil uji t memperlihatkan variabel X1 memperoleh t hitung 3,305 dengan signifikansi 0,001. Sehingga Ha1 diterima, alhasil mampu dikatakan *Work Life Balance* mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan pada Komitmen Karyawan Generasi Z di PT Datascrip. Hal ini berarti semakin baik keselarasan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi pegawai, alhasil semakin besar juga dedikasi pada perseroan
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel X2 mendapatkan t hitung 4,137 dengan signifikansi 0,000. Sehingga Ha2 diterima, alhasil mampu dikatakan Dukungan Organisasi mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan pada Komitmen Karyawan Generasi Z di PT Datascrip. Hal ini menyatakan Dukungan Organisasi mempunyai pengaruh yang dominan pada Komitmen pegawai dalam penelitian ini
3. Hasil uji F menunjukkan F hitung 27,583 dengan signifikansi 0,000. Sehingga Ha3 diterima, alhasil mampu dikatakan *Work Life Balance* serta Dukungan Organisasi secara bersamaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen pegawai Generasi Z di PT Datascrip. R Square 0,328 (32,8%) menunjukkan kedua variabel tersebut secara bersama-sama bisa menyatakan Komitmen Karyawan 32,8%, sisanya 67,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dianalisis

DAFTAR PUSTAKA

Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada. https://shorturl.at/1gl7W

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *4*(2), 951–962.

Bairizki, A., Suhadarliyah, S., Nursansiwi, D. A., Vania, A., Paryanto, E., Shofia, A., Soenhadji, I. M., Rahmawati, C. H. T., Trihudiyatmanto, M., & Putri, R. M. (2024). *Manajemen Bisnis Startup*

dalam Pendekatan Konsep Dasar Kinerja (Ahmad Bairizki (ed.)). Seval Literindo Kreasi. https://books.google.co.id/books?id=SMUHEQAAQBAJ

Faraz, Setiadi, A. A. F., Khoerunnisa, E., & Nastiyar, F. A. (2023). Komitmen organisasi staf jurnal Indonesia berdasarkan komunikasi, kepemimpinan, dan etika kerja. *Jurnal Komunikasi*, *18*(1), 15–33.

Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). Analisis Work Life Balance pada karyawan generasi milenial di Bandung. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, *7*(1), 30–37.

Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hajar, S., Ulfa, S. M., Pieter, J., Risamasu, P. V. M., & Silaban, A. (2026). *Cara Jitu Menguasai SPSS dalam Pembelajaran Fisika* (A. Silaban (ed.); 1st ed.). Eureka Media Aksara. https://books.google.co.id/books?id=5PHBEQAAQBAJ

Hamdani, H., & Sa'diyah, H. (2025). Konsep Dasar Penyusunan Hipotesis dan Kajian Teori dalam Penelitian. *Journal of Linguistics and Social Studies*, *2*(2), 64–73.

Harahap, M. G., Radiansyah, A., Ihsan, A. M. N., Sampe, F., Rusmalinda, S., Faridy, N., Sirojudin, H. A., Thoriq, M. R., & Maulidizen, A. (2023). *Pengembangan SDM* (M. R. Kurnia (ed.)). Sada Kurnia Pustaka. https://books.google.co.id/books?id=o6C1EAAAQBAJ

Islamey, A. A., & Utami, A. T. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Komitmen Afektif Karyawan Generasi Z. *Jurnal Riset Psikologi*, 91–96. https://doi.org/10.29313/jrp.v4i2.5122

Kevin, A. A., & Edalmen, E. (2023). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Karyawan, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *5*(2), 529–539.

Kurniawan, I. S., & Harsono, M. (2021). Dukungan organisasi yang dirasakan: Anteseden, proses, dan hasil. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, *12*(1), 67–80.

Larasati, R., & Saputro, A. H. (2025). Pengaruh Keseimbangan Work-Life Balance dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z di PT . Tritama Mitra Lestari. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, *3*, 11331–11342. https://doi.org/https://doi.org/10.61104/alz.v3i6.2867

MA, M. L., Susilo, G., Putra, Y. W. S., Arifah, F. N., Astuti, D., Yudiananta, A. C., Fatkhurrochman, Afandi, I. R., Kapti, & Yunita, F. (2025). *Konsep Dasar Analisis dan Perancangan Sistem Informasi*. PT Penerbit Qriset Indonesia. https://books.google.co.id/books?id=Xe-ZEQAAQBAJ

Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 262–278.

Muflihah, L., Tarihoran, N., & Rahmawati, E. (2024). A phenomenon of English content TikTok videos as a resource in learning English vocabulary. *Journal of English Language Teaching and Cultural Studies*, *7*(1), 24–35.

Mulyati, E., Arsyad, M. R., Suryaningsih, S., Gustina, L., Junianto, P., Helencia, K., Widayanti, L. P., Hwihanus, H., & Arsyad, L. O. M. N. (2024). *Pengantar SPSS: Teori, Implementasi dan Interpretasi* (M. Nanda Harry (ed.)). CV. Gita Lentera. https://books.google.co.id/books?id=Ne44EQAAQBAJ

Nasution, U. H., Junaidi, L. D., & Prayoga, J. (2024). *Metode Penelitian* (J. Prayoga (ed.); 1st ed.). Serasi Media Teknologi. https://books.google.co.id/books?id=WCE3EQAAQBAJ

Noermijati, Farhiya, D., Kurniawati, D. T., Hakim, A., Rosita, F., & Masyhuri. (2025). *Membangun*

Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Gen Z (1st ed.). PT. RajaGrafindo Persada - Rajawali Pers. https://books.google.co.id/books?id=dIKKEQAAQBAJ

Nugrahaeni, I. D., Febriyani, S., Palahiyah, P., Andara, A. M., & Haidir, N. A. (2026). Pengaruh WorkLife Balance, Dukungan Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Burnout pada Karyawan Gen Z di Perusahaan Start Up: Studi Kasus Codero. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *5*(1), 3823–3830. https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6394

Nugroho, D. A., & Paijan, P. (2026). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank Central Asia, TBK). *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, *11*(4), 3649–3662. https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v11i4.64295

Prasetia, I., Akrim, & Sulasmi, E. (2022). *Metodologi Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik* (Akrim & E. Sulasmi (eds.)). umsu press. https://books.google.co.id/books?id=CaeBEAAAQBAJ

Prasetya, D. A. (2024). *Cepat Kuasai SPSS Cara Praktis Mengoperasikan SPSS dalam Penelitian, Meski Kamu Baru Sekali Mencoba*. Anak Hebat Indonesia.

Pratiwi, A. R., & Muzakki. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *22*(1), 111–120. https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282

Putra, R., Syafwandi, S., & Lusiana, L. (2024). *Model Kinerja* (Syafwandi (ed.); 1st ed.). CV. Gita Lentera. https://books.google.co.id/books?id=Ly8TEQAAQBAJ

Putri, R. F., Sa'adah, N., & Sopiah, S. (2023). Perceived organization support: a systematic literature review. *Humantech: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, *2*(6), 992–1002.

Riyanto, S., Sriekaningsih, A., & Rumaratu, F. R. K. (2026). *Statistik Cerdas: Menguasai SPSS 31 & AI untuk Analisis yang Lebih Cepat, Akurat, dan Modern* (I. D. Kurniawati (ed.)). Deepublish Digital. https://books.google.co.id/books?id=6gzhEQAAQBAJ

Saputra, S. A., Pebrianti, W., Jaya, A., Rosnani, T., & Yakin, I. (2025). Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Penelitian Nusantara*, *1*(6), 394–402. https://doi.org/https://doi.org/10.59435/menulis.v1i6.362

Sari, S. P., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Work Life Balance , Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Manufaktur Cikarang. *Kraith-Ekonomika*, *5*(3), 161–167.

Septiani, N., Nugroho, M. A. P., Wanggana, Z. R., Zega, G. P., Nasaf, N. R., & Rudianto. (2026). Analisis Kuantitatif Pengaruh Literasi Akuntansi terhadap Perencanaan Dan Pengendalian Keuangan Pribadi Generasi Z: Quantitative Analysis of the Effect of Accounting Literacy on Financial Planning and Control among Generation Z. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, *2*(4), 771–780.

Shirmohammadi, M., Chan Au, W., & Beigi, M. (2022). Antecedents and outcomes of work-life balance while working from home: a review of the research conducted during the COVID-19 pandemic. *Human Resource Development Review*, *21*(4), 473–516.

Sinambela, E. (2021). Motivasi kerja dan dukungan organisasi serta pengaruh terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, *4*(1), 34–42.

Siregar, A. H. (2023). *Kepemimpinan: Manajer yang Profesional* (W. Kurniawadi (ed.); 1st ed.). wawasan Ilmu. https://books.google.co.id/books?id=MFIhEQAAQBAJ

Sitio, F. L., Purba, B., & Sitompul, P. (2024). Pengaruh Etos Kerja, Buadaya Organisasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Ppks) Unit Marihat Pematang Siantar. *Journal Karya Ilmiah Manajemen*, *3*(1), 33–42.

Sudariana, N., & Yoedani, M. M. (2021). Analisis Statistik Regresi Linier Berganda. *Seniman Transactions on Management and Business*, *2*(2).

Sugiarto. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis* (E. S. Mulyanta (ed.)). Penerbit Andi. https://books.google.co.id/books?id=qTpcEAAAQBAJ

Sugiarto, & Setio, H. (2021). *Statistika Terapan Untuk Bisnis Dan Ekonomi* (E. Risanto (ed.)). Penerbit Andi. https://books.google.co.id/books?id=wccnEAAAQBAJ

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); 2nd ed.). ALFABETA, cv.

Sulistiyani, E. (2022). Perceived organizational support and performance: The mediating effect of affective values. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *13*(1), 61–75.

Syaban, M., & Ratnaningrum, E. (2021). *Statistika Penelitian*. informatika bandung.

Trismi, L., Zahari, M. M. D. M., Osrita Hapsara, S. E., & Pustaka, D. (2025). *Strategi Cerdas Meningkatkan Kinerja Karyawan: Rahasia Kompensasi, Motivasi dan Loyalitas* (N. Pratiwi (ed.); 1st ed.). CV Detak Pustaka. https://shorturl.at/eFop0

Triyanto, A., Abduh, H., Warto, & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Keseimbangan Hidup Dan Komitmen Generasi Milenial Serta Gen Z. *JIMEA : Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi*, *8*(3), 3049–3056.

Triyono, A., Corrina, F., Saputri, E., & Rahayu, T. (2022). Pengaruh Jumlah Tanggungan Keluarga dan Pendapatan Terhadap Tingkat Pendidikan Anak pada Desa Rejosari Kecamatan Lirik Kabupaten Indragiri Hulu. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *7*(1), 108–113.

Wahyudi, Avianti, W., Martin, A., Jumali, Andriyani, N., Prihatiningsih, D., Misesani, D., Fahrudin, Yufrinalis, M., Mbari, M. A. F., Ningsih, A. G., Yulianto, A., Rokhman, M. T. N., Haqiyah, A., & Sukwika, T. (2023). *Metode Penelitian (Dasar Praktik dan Penerapan Berbasis ICT)* (E. Novitasari (ed.)). PT. Mifandi Mandiri Digital.

Wangsa, A., & Edalmen, E. (2022). Pengaruh beban, stres, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *4*(2), 279–288.

Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Penerbit NEM. https://books.google.co.id/books?id=g7I2EAAAQBAJ

Wibowo, F. X. P. (2025). *SPSS 25 untuk Ekonomi dan Bisnis*. PT Elex Media Komputindo.

Wong, K. P., Teh, P.-L., & Chan, A. H. S. (2023). Seeing the forest and the trees: a scoping review of empirical research on work-life balance. *Sustainability*, *15*(4), 2875.

Wulansari, N. A., & Harsono, M. (2022). Work-Life Balance: Conceptualization, Antecedents and Consequences. *Management Analysis Journal*, *11*(4), 321–327.

Zahara, D., Fitria, E. D., Halimatussa'diyah, H., & Julian, P. D. (2024). Analisis Work Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Literasi: Journal of Innovation Literacy Studies*, *1*(2), 87–97.

Zulfikar, R., Sari, F. P., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Nurjanah, Annisa, S., Kusumawardhani, O. B., Mutiah, R., Linggi, A. I., & Fadilah, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori, Metode Dan Praktik)* (E. Damayanti (ed.); 1st ed.). Widina Media Utama.