

PENGARUH *WORKLIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* KARYAWAN GEN Z DI INDONESIA

THE INFLUENCE OF *WORKLIFE BALANCE* AND WORK STRESS ON *WORK ENGAGEMENT* OF GEN Z EMPLOYEES IN INDONESIA

Yasmin Nadiaputri Darmawan¹, Puspita Wulansari²

¹Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom Indonesia, yasminaditri@student.telkomuniversity.ac.id

²Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom Indonesia, puspitawulansari@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Generasi Z di Indonesia, tumbuh di era digital, memprioritaskan *work-life balance* untuk meningkatkan keterlibatan kerja. Ketidakesesuaian antara beban kerja dan kehidupan personal sering kali memicu stres kerja yang selanjutnya akan mempengaruhi tingkat keterlibatan mereka pada pekerjaannya. Studi ini bermaksud guna mengkaji pengaruh *work-life balance* serta stres kerja terhadap *work engagement* terhadap pegawai generasi Z Indonesia. Studi ini memakai metode kuantitatif dengan sample sebanyak 402 orang. Teknik pengambilan data lewat distribus kuesioner yang disebar lewat media sosial peneliti, kepada karyawan generasi Z di Indonesia. Data dianalisis menggunakan SEM-PLS dengan purposive sampling sebagai teknik penentuan sampel. Analisis tambahan menggunakan PLS-Multi Group Analysis (MGA) guna menilai ada tidaknya perbedaan antara karyawan laki-laki serta perempuan terhadap pengaruh *work-life balance* serta stres kerja pada *work engagement*. Temuan dari studi ini memperlihatkan adanya pengaruh positif serta signifikan antara *work-life balance* serta stres kerja terhadap *work engagement*. Selain itu tidak terdapat perbedaan antara gender laki-laki dan perempuan pada pengaruh *work-life balance* serta stres kerja terhadap *work engagement*. Saran yang diberikan, perusahaan di Indonesia sebaiknya mengoptimalkan *work-life balance*, kelola tekanan kerja, serta menyampaikan dukungan atasan demi menjaga keterlibatan kerja Gen Z secara berkelanjutan.

Kata kunci : *work-life balance*, stres kerja, *work engagement*

Abstract

Generation Z in Indonesia, who grew up in the digital age, prioritize *work-life balance* to increase work engagement. The imbalance between workloads and personal life often triggers work-related stress, which in turn affects their level of engagement in their work. This study aims to examine the influence of *work-life balance* and work-related stress on work engagement among Generation Z employees in Indonesia. The study employs a quantitative method with a sample size of 402 participants. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires via social media platforms to Generation Z employees in Indonesia. Data were analyzed using SEM-PLS with purposive sampling as the sampling technique. Additional analysis used PLS-Multi Group Analysis (MGA) to assess whether there were differences between male and female employees in terms of the influence of *work-life balance* and work stress on work engagement. The findings of this study indicate a positive and significant influence of *work-life balance* and work stress on work engagement. Additionally, there were no differences between male and female employees in terms of the influence of *work-life balance* and work stress on work engagement. The recommendation is that companies in Indonesia should optimize *work-life balance*, manage work stress, and provide managerial support to sustain Gen Z employees' work engagement.

Keyword : *Work-Life Balance*, Job Stress, *Work Engagement*

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang pesat menuntut perusahaan untuk beradaptasi cangguh (Muzakky & Wulansari, 2024). Dengan sumber daya manusia sebagai aspek utama yang harus dikelola secara prioritas. Kemampuan karyawan berinteraksi secara internal maupun eksternal, adalah satu hal yang harus dikembangkan,

agar perusahaan dapat bersaing secara global (Fernando & Wulansari, 2021). Perusahaan di Indonesia menghadapi berbagai rintangan dalam menjaga keterlibatan kerja karyawan di kalangan generasi Z, Talents.id (2024) menyampaikan, suatu organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang responsif untuk meningkatkan keterlibatan dan produktivitas mereka. Berdasarkan data Gallup (2022), menunjukkan bahwa hanya 31% karyawan Gen Z memiliki keterlibatan kerja tinggi, sementara 15% tergolong tidak terlibat aktif. Selain itu, 68% dari mereka mengalami stres kerja tinggi akibat rendahnya implementasi *work-life balance*, yang berdampak negatif pada motivasi dan kesejahteraan psikologis. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo et al. (2019) perusahaan perlu berinvestasi dalam kebijakan manajemen stres kerja, karena pemahaman terhadap keseimbangan kerja dan tingkat stres menjadi kunci dalam merancang strategi peningkatan keterlibatan kerja terhadap gen Z di wilayah Indonesia.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah untuk pengelola relasi dan fungsi tenaga kerja yang dipunyai oleh seorang pribadi maka fungsi-fungsi manajemen mampu dikelola dengan cara optimal dan hemat serta tercapai target perusahaan (Indrastuti, 2020:1). Pengelolaan sumber daya manusia amat krusial guna memperoleh tenaga kerja superior yang dapat merespon secara kreatif perubahan yang semakin cepat dalam dunia bisnis, karena terbukti perusahaan yang bisa berinovasi akan lebih bisa berkembang (Wulansari & Pratama, 2025).

B. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi menurut Dudija et al., (2022:302); Putri et al., (2022:3) dikaitkan dengan disiplin ilmu yang mempelajari perilaku individu seperti reaksi terhadap situasi yang sedang dihadapinya dalam organisasi. Dengan memahami dan mengelola perilaku, organisasi bisa membangun suatu suasana kerja yang lebih optimal sehingga akhirnya mendorong performa individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan.

C. *Work-Life Balance*

Work-life Balance menurut Muizu & Priansa, (2022:21-22) merupakan sebuah situasi ketika seorang karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan di lokasi kerja dengan keperluan pribadi dalam menjalankan tanggung jawab, peran, serta tugasnya dalam suatu organisasi. Pendapat lain menurut Sirgy & Yi, (2023:5) *worklife balance* yang artinya kesejajaran antara kerja dan hidup dilihat melalui persepsi individu terhadap waktu, komitmen, dan keseimbangan antara waktu, komitmen, dan kepuasan dalam konteks peran profesional dan pribadi.

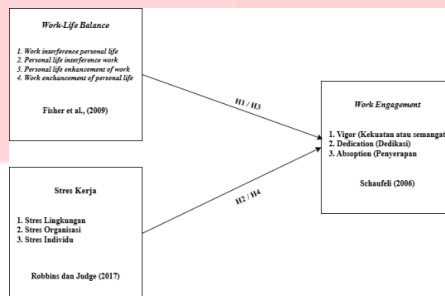
D. Stres Kerja

Stres kerja menurut Nuzulia, (2021:8) diartikan sebagai situasi yang menuntut seseorang diluar kemampuannya. Stres kerja juga diartikan sebagai kondisi psikologis yang dirasakan individu ketika berhadapan dengan ketegangan serta peluang yang tidak pasti yang berasal dari pengaruh faktor-faktor eksternal (Dudija et al., 2023:146).

E. *Work Engagement*

Work engagement adalah niat yang timbul dalam diri karyawan untuk secara konsisten terlibat dan berpartisipasi dalam setiap aspek pekerjaan di kantor (Safariningsih dkk., 2024:19). Selain itu, *work engagement* merupakan kondisi di mana karyawan memiliki keterlibatan atau hubungan emosional, kognitif, dan perilaku dengan perusahaan. Keterlibatan disini mencerminkan kontribusi aktif dan positif dari individu dalam mendukung tujuan organisasi (Sari dkk., 2021:1).

F. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

III. METODOLOGI PENELITIAN

Berupa studi *explanatory* kuantitatif memakai SEM-PLS melalui SmartPLS untuk menguji dampak *work-life balance* dan tekanan kerja pada *work engagement* pegawai Gen Z di wilayah Indonesia. Instrumen diukur dengan skala *Likert* lima poin, dan data dikumpulkan melalui kuesioner daring. Populasi mencakup karyawan Gen Z usia 18–27 tahun dengan masa kerja ≥ 1 tahun, dan sebanyak 400 sampel responden dipilih dengan rumus Slovin dengan teknik *purposive sampling*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Jumlah 400 partisipan sampel dipilih dengan rumus Slovin Gen Z di Indonesia, dikumpulkan melalui kuesioner daring via *Google Form*. Karakteristik mereka dianalisis secara deskriptif berdasarkan lima kategori: wilayah kerja, gender, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan durasi bekerja.

B. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan guna menjelaskan efek *worklife balance* dan stres pekerjaan terhadap *work engagement* pegawai Gen Z di wilayah Indonesia. Data dianalisis menggunakan persentase, dengan pengukuran berbasis skala *Likert* lima poin rentang *favorable* (*work engagement*) dan *unfavorable* (*work-life balance* dan stres kerja) guna menjelaskan karakteristik tiap variabel yang diteliti.

No.	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Persentase	Kategori
1.	Work interference personal life (WIPL)	1.318	4.020	32,78%	Sangat Tinggi
2.	Personal life interference work (PLIW)	1.333	4.020	33,13%	Sangat Tinggi
3.	Personal life enhancement of work (PLEW)	1.327	4.020	33,01%	Sangat Tinggi
4.	Work enhancement of personal life (WEPL)	1.333	4.020	33,13%	Sangat Tinggi
Total		5.311	16.080	33,02%	Sangat Tinggi

Gambar 4.1 Rekapitulasi *Work-Life Balance*

No.	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Persentase	Kategori
1.	Stres Lingkungan	1.316	4.020	32,73%	Sangat Tinggi
2.	Stres Organisasi	1.915	6.030	31,75%	Sangat Tinggi
3.	Stres Individu	1.300	4.020	32,33%	Sangat Tinggi
Total		4,531	14,070	32,20%	Sangat Tinggi

Gambar 4.2 Rekapitulasi Stres Kerja

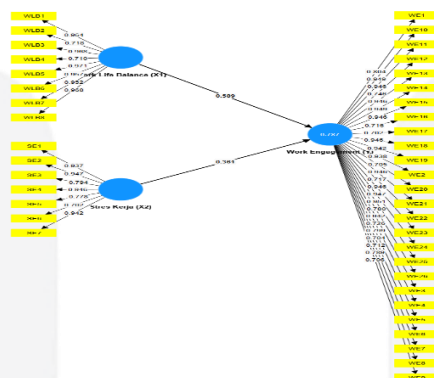
No.	Dimensi	Skor Total	Skor Ideal	Persentase	Kategori
1.	<i>Vigor</i>	4.697	14.070	33,38%	Sangat Rendah
2.	<i>Dedication</i>	6.783	20.100	33,74%	Sangat Rendah
3.	<i>Absorption</i>	6.139	18.090	33,93%	Sangat Rendah
Total		17.619	52.260	33,71%	Sangat Rendah

Gambar 4.3 Rekapitulasi *Work Engagement*

Berdasarkan 402 responden karyawan Gen Z di Indonesia, 33,02% mengalami ketidakseimbangan *work-life balance* yang tinggi, 32,20% merasakan stres kerja sangat tinggi, dan 33,71% menunjukkan keterlibatan emosional kerja yang rendah. Temuan ini mencerminkan belum optimalnya program keseimbangan kerja-hidup, tingginya tekanan lingkungan kerja, serta kurangnya dukungan terhadap perkembangan personal dan profesional generasi Z (Aliyah & Hakim, 2025; Natalia et al., 2024; Putri & Nugroho, 2023).

C. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam studi ini memiliki 3 variabel laten: *work life balance* (X1), stres kerja (X2), serta *work engagement* yang tidak dapat diukur langsung, tetapi melalui beberapa indikator atau pernyataan. Berikut merupakan *outer model* yang dihasilkan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.



Gambar 4.4 *Outer Model*

D. Validitas *Convergent*

Mukhtar et al. (2022) menyampaikan indikator dalam pengukuran validitas *convergent* dinilai berdasarkan *Loading Factor*, indikator *Reliability*, dan AVE. Pada variabel *Work Life Balance*, stres kerja, maupun variabel *Work Engagement* memiliki nilai *loading factor* di atas 0,07. Dari hasil itu, disarikan bahwa seluruh indikator dalam studi ini mampu dinyatakan valid.

Tabel 4.1 *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0.824	Terpenuhi
Stres Kerja (X2)	0.755	Terpenuhi
<i>Work Engagement</i> (Y)	0.721	Terpenuhi

Pengujian AVE terhadap studi ini memiliki *output* terhadap variabel *work life balance* (X1) sebanyak $0,824 > 0,50$, skor AVE dalam variabel stres kerja (X2) sebesar $0,755 > 0,50$, serta skor AVE pada variabel *work engagement* (Y) sebesar $0,721 > 0,50$. Dapat disimpulkan bahwa nilai AVE pada setiap variabel dinyatakan lolos uji karena sudah memenuhi kriteria sesuai dengan aturan atau prosedur yang ada.

E. Validiyas *Discriminant*

Validitas diskriminan dapat diukur melalui metode *Fornell Lacker*, metode yang membandingkan membandingkan antara akar pangkat dua skor AVE pada tiap konstruk serta korelasi antar konstruk pada model (Sihombing et al., 2024:3).

Tabel 4.2 Validitas *Discriminant-Fornell Lacker Criteration*

	Stres Kerja (X2)	Work Engagement (Y)	Work Life Balance (X1)
Stres Kerja (X2)	0.896		
Work Engagement (Y)	0.789	0.849	
Work Life Balance (X1)	0.726	0.852	0.908

Tabel 4.3 *Heterotrai-Monotrait Ratio*

	Stres Kerja (X2)	Work Engagement (Y)	Work Life Balance (X1)
Stres Kerja (X2)			
Work Engagement (Y)	0.825		
Work Life Balance (X1)	0.767	0.879	

Berdasarkan hasil dapat disimpulkan secara keseluruhan setiap variabel dalam studi ini mampu ditetapkan valid secara diskriminan dikarenakan hasil yang didapat telah memenuhi kriteria uji *discriminat* < 0,90.

F. Uji Reliabilitas

4.4 Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keputusan
Work Life Balance (X1)	0.970	0.967	Terpenuhi (Reliabel)
Stres Kerja (X2)	0.946	0.943	Terpenuhi (Reliabel)
Work Engagement (Y)	0.985	0.984	Terpenuhi (Reliabel)

Hasil skor *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability* pada tiap variabel melewati batas 0,70 yang menunjukkan data pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel atau telah memenuhi syarat uji reliabilitas.

G. Inner Model

Tabel 4.5 R-Square

Variabel Endogen	R Square	R Square Adjusted
Work Engagement (Y)	0.787	0.786

Temuan studi memperlihatkan *work-life balance* serta stres kerja menguraikan 78,7% ragam *work engagement*, sementara sisanya terpengaruh oleh hal lain di luar studi.

Tabel 4.6 F-Square

	Work Engagement
Work Life Balance (X1)	0.772
Stres Kerja (X2)	0.290

Dalam penelitian ini didapatkan nilai *F-Square* untuk tiap skor variabel bebas pada variabel terikat melewati 0,15 dengan variabel *work-life balance* mempunyai efek kuat kepada *work engagement*, dengan dibuktikan oleh nilai *F-Square* $0,772 > 0,35$ dan variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang moderat atau sedang terhadap *work engagement*, dengan dibuktikan oleh nilai *F-Square* $0,290 > 0,15$.

Tabel 4.7 Model FIT

Variabel	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0.080	0.080

Nilai SRMR sebesar 0,080 masih berada pada batas model yang diterima. Menurut Ringle et al. (2023), nilai tersebut tetap dapat dikategorikan sebagai *acceptable fit* selama indikator lain, seperti validitas dan reliabilitas konstruk, telah memenuhi standar yang disarankan.

H. Uji Hipotesis

Tabel 4.8 Hasil Signifikansi

		<i>Original sample (O) / Path Coefficient</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
H1	<i>Work Life Balance (X1) → Work Engagement (Y)</i>	0,589	0,590	0,47	12,557	0,000
H2	Stres Kerja (X2) → <i>Work Engagement (Y)</i>	0,361	0,362	0,049	7,363	0,000

Temuan pengujian hipotesis H1 memperlihatkan *Work-Life Balance* (X1) berdampak positif serta signifikan pada *Work Engagement* (Y), menggunakan t-statistik $12,557 > 1,96$, p-value $0,000 < 0,05$, serta *path coefficient* 0,589. Sementara itu, pengujian H2 juga menunjukkan pengaruh positif serta signifikan Stres Kerja (X2) terhadap *Work Engagement* (Y), memakai t-statistik $7,363 > 1,96$, p-value $0,000 < 0,05$, serta *path coefficient* 0,361.

I. Multi-Group Analysis (MGA)

Tabel 4.9 Multi-Group Analysis (MGA)

	<i>Different (Laki-Laki -- Perempuan)</i>	<i>1 tailed (Laki-Laki vs Perempuan) P values</i>	<i>2 tailed (Laki-Laki vs Perempuan) P values</i>
WLB → WE	-0,064	0,736	0,529
SE → WE	0,055	0,299	0,597

Hasil uji *Multi-Group Analysis* (MGA) memperlihatkan bahwa nilai p guna pengaruh *work-life balance* (0,529) serta stres kerja (0,597) pada *work engagement* berdasarkan gender $> 0,005$. Itu berarti, tidak terdapat perbedaan signifikan di tengah pegawai laki-laki serta perempuan pada kedua pengaruh tersebut.

J. Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 402 responden Gen Z di Indonesia, mayoritas berasal dari Jawa Barat (43,53%), DKI Jakarta (16,42%), dan Jawa Timur (10,20%). Komposisi gender didominasi perempuan (50,5%),

mencerminkan tren partisipasi pendidikan tinggi perempuan yang meningkat. Usia responden didominasi kelompok 25–27 tahun (50%) dan 21–24 tahun (44,3%). Pendidikan terakhir mayoritas S1 (39,3%), dan lama bekerja terbanyak adalah 1–2 tahun (50,2%). Dalam pengujian yang dilakukan, tingkat *work-life balance* Gen Z berada pada kategori ketidakseimbangan sangat tinggi (33,02%). Dimensi tertinggi terdapat pada PLIW dan WEPL (masing-masing 33,15%), yang mencerminkan bahwa pekerjaan seringkali mengganggu kehidupan pribadi dan belum mampu memberikan dampak positif bagi kualitas hidup karyawan. Hasil ini menekankan perlunya organisasi mengoptimalkan kebijakan keseimbangan kerja-pribadi. Kemudian, stres kerja pada Gen Z tergolong sangat tinggi (32,20%), dengan stres lingkungan menjadi dimensi tertinggi (32,73%). Ketiga dimensi stres (individu, lingkungan, organisasi) menunjukkan intensitas yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa faktor eksternal dan internal organisasi berkontribusi besar terhadap tekanan kerja yang dirasakan Gen Z, sehingga perlu adanya strategi manajemen stres yang lebih adaptif. Sementara itu, *work engagement* Gen Z tergolong rendah (33,71%), dengan dimensi *vigor* (semangat) sebagai yang terendah (33,38%). Karyawan cenderung tidak terlibat secara emosional dan mencerminkan kesenjangan antara ekspektasi Gen Z terhadap lingkungan kerja yang suportif serta realitas yang mereka alami. Studi ini memperlihatkan bahwa *work-life balance* serta stres kerja berpengaruh positif serta signifikan pada *work engagement*, serta tidak terdapat perbedaan pengaruh berdasarkan gender.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Merujuk pada hasil studi, dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan Gen Z di Indonesia mengalami ketidakseimbangan *work-life balance*, tekanan kerja yang besar, serta keterlibatan pekerjaan yang rendah. Kedua variabel, *work-life balance* serta beban kerja, berkontribusi positif serta bermakna pada *work engagement*, tanpa perbedaan berdasarkan gender. Berdasarkan temuan ini, organisasi disarankan untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan hidup dan pengelolaan stres secara efektif guna meningkatkan keterlibatan kerja Gen Z secara merata dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Aliyah, R., & Hakim, L. (2025). The Effect Of Job Characteristics And Work Stress On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Boyolali. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 2689–2703. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Dudija, N., Indiyati, D., Sinaga, D., Sary, F., Wulansari, P., Rahmasari, L., Sisca, Setiorini, A., Ayuningtias, H., Wahyuningtyas, R., Irwanto, Wahyuni, S., Purbasari, I., Purwaningrum, J., Sholikhah, M., Fajrie, N., & Fitriani, A. (2022). *Psikologi Industri & Organisasi* (E. Damayanti, Ed.). CV. Widina Media Utama.
- Dudija, N., Wulansari, P., Sary, F., Putri, R., Ayuningtias, H., & Wahyuningtyas, R. (2023). *Perilaku Organisasi* (N. Dudija, Ed.). Tel-U Press. <https://telupress.telkomuniversity.ac.id>
- Fernando, Y., & Wulansari, P. (2021). Perceived understanding of supply chain integration, communication and teamwork competency in the global manufacturing companies. *European Journal of Management and Business Economics*, 30(2), 191–210. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-06-2020-0157>
- Gallup. (2022). *Generasi Terputus: Data Gen Z di Tempat Kerja*. Leaderonomics.Com. <https://www.leaderonomics.com/id/articles/komunitas/Data-GenZ-Generasi-Pekerjaan-Terputus-Kepemimpinan-Zaman-Perkembangan-Sekarang>
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (R. Tanjung, Ed.; Revisi). UR Press Pekanbaru.

- Muizu, Z., & Priansa, J. (2022). *Perilaku dan Budaya Keorganisasian: Konsep Teori dan Kasus* (S. Pustaka, Ed.). CV Pustaka Setia.
- Mukhtar, N., Kamin, Y., & Saud, M. (2022). Quantitative validation of a proposed technical sustainability competency model: A PLS-SEM approach. *Frontiersin.Org*, 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/frsus.2022.841643>
- Muzakky, A., & Wulansari, P. (2024). *Journal of Business and Management Studies The Effect of Training and Competency on Career Development: A Conceptual Framework*. 6(4). <https://doi.org/10.32996/jbms>
- Natalia, F., Zamralita, & Lie, D. (2024). The Role of Psychological Capital and Job Resources on Work Engagement among Generation Z Employees. *Biopsikososial*, 8(1).
- Nuzulia, S. (2021). *Dinamika Stres Kerja* (T. Farras, Ed.). UNNES PRESS.
- Prasetio, P., Partono, A., Wulansari, P., Putri, S. T., Ramdhani, R., & Abdullah, A. (2019). The Mediation of Job Satisfaction in the Relation of Work Stress and Turnover Intention in Hotel Industry. *Atlantis Press*, 65. <https://doi.org/10.2991/icebef-18.2019.130>
- Putri, & Nugroho, G. (2023). Faktor Pembentuk Perilaku Pencari Kerja Generasi Z di Provinsi Riau. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 12.
- Putri, S., Supriatna, A., Djaha, Z., Dudija, N., Bakar, R., Sary, F., Wulansari, P., Kusumadewi, R., Wangka, N., Tamam, B., Syamsudin, & Novianti, E. (2022). *Perilaku Organisasi (Tinjauan Teoritis)* (H. Ningrum, Ed.). CV Media Sains Indonesia.
- Ringle, Christian, Wende, Bekker, & Jan-Michael. (2023). *Fit Measures in SmartPLS*. Smartpls.Com. <https://www.smartpls.com/documentation/algorithms-and-techniques/model-fit>
- Safariningsih, H. R., Rizan, M., Handaru, A., Hamidah, Suparno, & Yohana, C. (2024). Work Engagement Teori dan Praktik. In A. Hayuwaskita & A. Ihwati (Eds.), *M* (Vol. 3, Issue 1). Eureka Media Aksara.
- Sari, D. E., Bashori, K., & Purwadi. (2021). *Keterikatan Kerja dan Peran Aspek Psikologi Positif* (R. Purwandari, Ed.). UAD PRESS.
- Sihombing, P., Arsani, A., Oktaviani, M., Wijaya, L., & Muhammad, I. (2024). *Aplikasi SmartPLS 4.0 untuk Statistisi Pemula* (Marzuki Ismail, Ed.; 1st ed.). <https://www.researchgate.net/publication/384695683>
- Sirgy, M. Joseph., & Yi, T. (2023). *Work-life balance : HR training for employee personal interventions*. Cambridge University Press.
- Talents.id. (2024, October 29). *Mengupas Mitos Generasi Z di Dunia Kerja: Data, Fakta, dan Stereotip*. Talents.Id. <https://www.talents.id/resources/blog/mengupas-mitos-generasi-z-di-dunia-kerja/>
- Wulansari, P., & Pratama, B. (2025). *Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy Published V Transformational leadership and innovation management: the mediating role of knowledge sharing*. 13(1). <https://doi.org/10.29210/1144800>