

Membangun Kinerja Karyawan Gen Z melalui *Work Life Balance* dan *Emotional Intelligence* pada Sektor Perbankan

Suci Rahmadiyah¹, Ahmad Shalahuddin²

Universitas Tanjungpura

sucirahmadiyah99@gmail.com

ABSTRACT.

This study aims to analyze the influence of work-life balance and emotional intelligence on the performance of Generation Z employees in the banking sector in Pontianak City. A quantitative method was employed, utilizing purposive sampling to select 100 Generation Z employees from the banking sector in Pontianak City. Data were collected via questionnaires and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0 software. The results indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. Similarly, emotional intelligence exerts a positive and significant influence on employee performance. These findings demonstrate that an employee's ability to maintain a balance between work and personal life, as well as their capacity to recognize and manage emotions, can facilitate superior performance. An R-square value of 0.675 indicates that 67.5% of the variation in employee performance is explained by work-life balance and emotional intelligence, while the remaining 32.5% is attributed to factors outside the research model. The study highlights the importance of organizational attention to work-life balance and the emotional capabilities of Generation Z employees as part of efforts to enhance performance within the banking sector.

Keywords: *Work Life Balance, Emotional Intelligence, Kinerja*

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan Generasi Z sektor perbankan di Kota Pontianak. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *purposive sampling* terhadap 100 karyawan Generasi Z sektor perbankan di Kota Pontianak. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *emotional intelligence* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta kemampuan dalam mengenali dan mengelola emosi dapat mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik. Nilai *R-Square* sebesar 0,675 menunjukkan bahwa sebesar 67,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *work life balance* dan *emotional intelligence*, sedangkan 32,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan penelitian ini menunjukkan pentingnya perhatian organisasi terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kemampuan emosional karyawan Generasi Z sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja pada sektor perbankan.

Kata kunci: *work life balance, emotional intelligence, kinerja*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja di era globalisasi dan digitalisasi saat ini menuntut organisasi untuk mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020). Sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, karena kualitas kinerja karyawan berperan besar dalam menentukan keberhasilan serta keberlangsungan organisasi (Alwani et al, 2026) serta mempertahankan daya saing di tengah persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, organisasi tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil kerja, tetapi juga perlu memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Badan Pusat Statistik Kota Pontianak (2025) Kota Pontianak memiliki jumlah Bank Umum Pemerintah sebanyak 86, 68 bank umum swasta, dan 16 BPR. Tingginya jumlah perbankan di Kota Pontianak menunjukkan bahwa persaingan dalam sektor perbankan semakin ketat. Kondisi tersebut menuntut setiap bank untuk mampu memberikan Pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas kepada nasabah. Dalam situasi ini, karyawan bank dituntut memiliki kinerja yang optimal dan mempertahankan kualitas pelayanan. Dalam konteks ini, khususnya di sektor perbankan, karyawan sering dihadapkan pada tekanan kerja yang tinggi karena jam kerja yang panjang, tingginya ekspektasi dari nasabah, serta target yang ketat. Pada sektor perbankan, memiliki tingkat persaingan tinggi, di mana kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas layanan dan meningkatkan kepuasan nasabah (Ahmadi, 2023).

Saat ini dunia kerja didominasi oleh generasi z, generasi ini merupakan kelompok individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (Miranda et al., 2024). Generasi ini tumbuh dalam era digital yang serba cepat, sehingga memiliki karakteristik adaptif terhadap teknologi (Christiani & Ikasari 2020). Saat ini, generasi z mendominasi usia produktif dan menjadi kekuatan baru dalam dunia kerja di Kalimantan Barat, khususnya di Kota Pontianak dengan jumlah gen z mencapai 164.000 (Badan Pusat Statistik Kota Pontianak, 2025). Generasi z lebih berfokus pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Deloitte, 2025). Namun, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa pengaturan jam kerja tersebut belum sepenuhnya sejalan dengan prinsip *work life balance* yang umumnya diharapkan oleh generasi z terutama di sektor perbankan. Karyawan sering kali harus bekerja lembur hingga malam hari untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain *work life balance*, faktor kecerdasan emosional karyawan juga menjadi isu penting yang memengaruhi kinerja. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan mereka juga harus menghadapi karakter nasabah yang berbeda-beda setiap harinya, terkadang mereka juga sering dimarahin oleh nasabah karena beberapa nasabah tidak sabaran. Serta mereka juga bekerja dengan rekan kerja yang memiliki karakter dan cara kerja yang beragam. Kondisi tersebut terkadang memicu munculnya emosi, tekanan kerja, serta stres karena mereka dituntut untuk tetap mampu menjaga komunikasi,

memberikan pelayanan yang baik, dan bersikap profesional dalam berbagai situasi kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi yaitu tingginya tuntutan pekerjaan, jam kerja yang panjang, tekanan target, membuat karyawan cenderung mudah mengalami stres dan kelelahan emosional. Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *work life balance* dan *emotional intelligence* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Faizin et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. peningkatan kinerja karyawan, serta menjadi faktor dominan dalam keberhasilan kinerja karyawan. Paudel & Sthapit (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada 252 karyawan di Nepal. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi fisik maupun mental yang lebih baik, sehingga dapat bekerja secara lebih optimal. Namun, sedikit berbeda dengan temuan dari Jaenab et al (2025) dalam penelitiannya pada 100 pegawai generasi z menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai generasi z. serta temuan dari Aisyah et al (2021) pada 195 karyawan menunjukkan *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan gen-z sektor perbankan di kota Pontianak.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten mengenai hubungan *work life balance* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan. Paudel & Sthapit (2021) menemukan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Aisyah et al. (2021) menemukan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja. Inkonsistensi juga ditemukan pada hubungan *emotional intelligence* terhadap kinerja, di mana Faizin et al. (2024) menemukan pengaruh positif, sementara Jaenab et al. (2025) menunjukkan bahwa *emotional intelligence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Gen Z. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *empirical gap* yang masih perlu dikaji lebih lanjut. Selain itu, penelitian yang secara khusus menguji hubungan *work life balance* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja pada karyawan Gen Z di sektor perbankan, khususnya dalam konteks Kota Pontianak, masih perlu diperluas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih spesifik mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan Gen Z pada sektor perbankan di Kota Pontianak.

TINJAUAN LITERATUR

Work Life Balance

Menurut Greenhaus et al. (2003) mendefinisikan *work life balance* sebagai sejauh mana individu terlibat secara seimbang dan puas secara setara dalam peran kerja maupun peran keluarganya. *Work life balance* dalam sudut pandang karyawan adalah kemampuan dalam mengelola menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan tanggung jawab terhadap keluarga (Lockwood, 2003). Pengukuran indikator *work life balance* oleh Fisher et al (2009), yaitu: *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL).

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, *work life balance* dalam penelitian ini dipahami sebagai kemampuan karyawan dalam mengelola dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga kedua peran tersebut dapat dijalankan secara proporsional. Keseimbangan tersebut penting bagi karyawan karena kemampuan dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mendukung kondisi kerja yang lebih optimal.

Emotional Intelligence

Menurut Goleman (2009) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mampu mengelola emosinya sendiri dan digunakan untuk mengambil keputusan yang tepat. Menurut Fu et al., (2021), menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk mengenali dan memahami emosi, baik pada diri sendiri maupun orang lain, sehingga dapat membangun hubungan interpersonal yang positif di lingkungan kerja. Pengukuran indikator *emotional intelligence* oleh Goleman (1995), yaitu: Memahami emosi diri sendiri, mengendalikan emosi diri sendiri, memotivasi diri sendiri, memahami emosi orang lain. Membina hubungan dengan orang lain.

Berdasarkan definisi tersebut, *emotional intelligence* dalam penelitian ini dipahami sebagai kemampuan karyawan dalam mengenali, memahami, mengendalikan, dan mengelola emosi diri serta memahami emosi orang lain dalam lingkungan kerja. Kemampuan tersebut penting dalam pekerjaan sektor perbankan karena karyawan dituntut untuk berinteraksi dengan berbagai karakter nasabah dan rekan kerja serta mampu mempertahankan sikap profesional dalam menghadapi tekanan pekerjaan.

Kinerja

Mangkunegara (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengukuran indikator kinerja oleh ristiyani et al (2024) dan Kasmir (2019), yaitu: Kualitas, Kuantitas, Jangka waktu, pengawasan.

Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dalam penelitian ini dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya, yang tercermin melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

METODE PENELITIAN

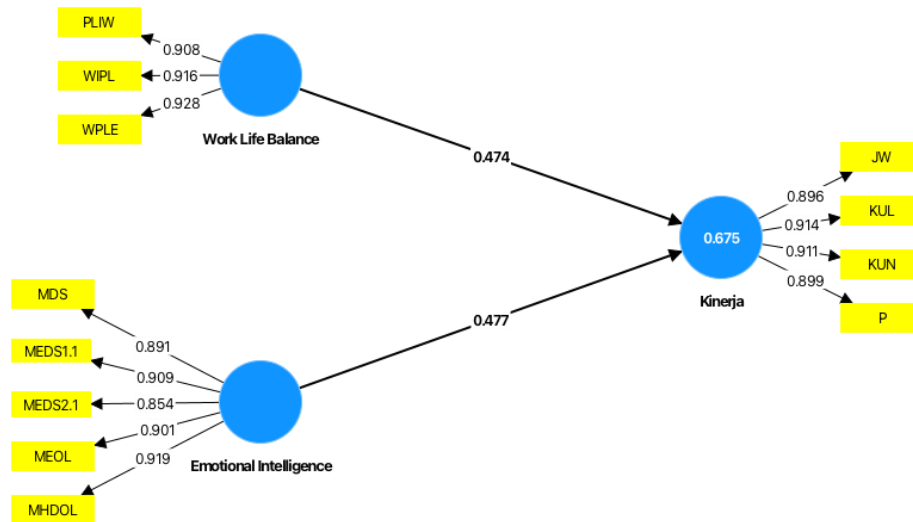
Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian asosiatif. Metode penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2022). Penelitian asosiatif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *work life balance*, dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan gen z sektor perbankan di Kota Pontianak. Populasi dalam penelitian adalah karyawan gen z yang berstatus sebagai karyawan di sektor perbankan di Kota Pontianak. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Penentuan jumlah sampel penelitian dilakukan dengan mengacu pada pendekatan (Hair et al., 2022) yang menyatakan bahwa jumlah sampel minimum dalam analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah 5–10 kali jumlah indikator. Adapun jumlah indikator dalam penelitian ini sebanyak 18 indikator, sehingga minimal dibutuhkan 18×5 atau 90 sampel yang dijadikan sampel penelitian. Namun, untuk mengantisipasi kemungkinan adanya data yang tidak memenuhi kriteria atau tidak dapat digunakan dalam proses analisis, jumlah sampel diperbesar menjadi 100 responden, Jumlah tersebut dinilai telah memenuhi ketentuan minimum (Hair et al, 2022). Metode analisis data yang digunakan *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan aplikasi *SmartPLS* 4.0. analisis data yang dilakukan terdiri dari analisis deskriptif yang meliputi analisis karakteristik responden dan analisis deskriptif variabel, serta analisis kuantitatif yang meliputi evaluasi model pengukuran, evaluasi model struktural, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 orang, yang terdiri dari karyawan generasi z pada sektor perbankan di Kota Pontianak. Responden telah memenuhi kriteria penelitian, yaitu berusia 17–29 tahun dan memiliki masa kerja minimal 6 bulan pada sektor perbankan di Kota Pontianak. Data dianalisis menggunakan *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan *software SmartPLS* untuk mengetahui pengaruh *work life balance* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan masa kerja. Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner melalui *gform*.

Hasil Pengukuran Outer Model

Uji Validitas



Sumber: Output SmartPLS 4, data diolah penulis (2026)

Tabel 1 Outer Model

	Emotional Intelligence (X2)	Kinerja (Y)	Work Life Balance (X1)
JW		0.896	
KUL		0.914	
KUN		0.911	
MDS	0.891		
MEDS1.1	0.909		
MEDS2.1	0.854		
MEOL	0.901		
MHDOL	0.919		
P		0.899	
PLIW			0.908
WIPL			0.916
WPLE			0.928

Sumber: Output SmartPLS 4, data diolah penulis (2026)

Berdasarkan hasil pada tabel 1, menunjukkan nilai *outer loading* pada variabel *work life balance*, *emotional intelligence*, dan kinerja memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator tersebut valid dalam mengukur masing-masing konstraknya telah memenuhi kriteria validitas dan layak untuk analisis selanjutnya.

Tabel 2 Nilai *Average Variance Extraceted (AVE)*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Composit Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Work Life Balance (X1)</i>	0,906	0,906	0,941	0,842
<i>Emotional Intelligence (X2)</i>	0,938	0,939	0,953	0,801
Kinerja (Y)	0,926	0,927	0,948	0,819

Sumber: *Output SmartPLS 4*, data diolah penulis (2026)

Berdasarkan hasil pada tabel 2, menunjukkan nilai *Average Variance Extraceted (AVE)* pada variabel *work life balance*, *emotional intelligence* dan kinerja. menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE >0,5. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan memastikan indikator mengukur konstruknya dengan tepat, yang diuji melalui nilai *Cross Loading* apabila setiap item terhadap konstruknya lebih tinggi dibandingkan dengan *Cross Loading* dari konstruk variabel lainnya yang berada sebaris dengan variabel yang diukur.

Tabel 3 Nilai *Cross Loading*

	Emotional Intelligence (X2)	Kinerja (Y)	Work Life Balance (X1)
JW	0.650	0.896	0.666
KUL	0.619	0.914	0.698
KUN	0.649	0.911	0.589
MDS	0.891	0.658	0.473
MEDS1.1	0.909	0.585	0.384
MEDS2.1	0.854	0.663	0.529
MEOL	0.901	0.625	0.369
MHDOL	0.919	0.640	0.439
P	0.654	0.899	0.608
PLIW	0.440	0.651	0.908
WIPL	0.443	0.660	0.916
WPLE	0.474	0.640	0.928

Sumber: *Output SmartPLS 4*, data diolah penulis (2026)

Berdasarkan hasil pada tabel 3, menunjukkan bahwa nilai *cross loading* pada setiap variabel telah memenuhi kriteria *discriminant validity*. masing-masing nilai *cross loading* yang tinggi menunjukkan bahwa indikator mampu mengukur konstruknya dengan lebih baik dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Tabel 4 Nilai R-Square

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja (Y)	0,675	0,668

Sumber: *Output SmartPLS 4*, data diolah penulis (2026)

Berdasarkan hasil pada tabel 4, menunjukkan pada variabel kinerja memiliki nilai R-Square sebesar 0,675. Bahwa variabel yang mempengaruhi 67,5% kinerja adalah *work life balance* dan *emotional intelligence*, sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian yang dibahas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam model struktural. Kriteria pengujian menggunakan nilai *t-statistik* dan *p-value*. hasil menunjukkan bahwa *work life balance* dan *emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 5 Nilai Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Work Life Balance</i>	0,474	0,474	0,056	8,393	0,000
<i>Emotional Intelligence</i>	0,477	0,472	0,064	7,449	0,000

Sumber: *Output SmartPLS 4*, data diolah penulis (2026)

Berdasarkan hasil pada tabel 5 menunjukkan hipotesis dalam penelitian ini diterima. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai *t-statistic* sebesar 8,393 dan *p-value* 0,000. *Emotional intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai *t-statistic* sebesar 7,449 dan *p-value* 0,000.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan gen-z sektor perbankan di Kota Pontianak. hal ini didasarkan pada nilai *t-statistic* sebesar 8,393 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Selain itu, nilai *original sample* menunjukkan adanya hubungan positif sebesar 0,474 antara *work life balance* dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat mendukung karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih optimal. Sejalan dengan penelitian Paudel & Sthapit (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada 252 karyawan di Nepal. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu karyawan menjaga kondisi fisik maupun mental,

mengurangi stres kerja, meningkatkan fokus, serta menciptakan kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang mampu mengelola peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang cenderung mampu menyelesaikan tugas secara lebih efektif.

Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan gen-z sektor perbankan di Kota Pontianak. Hal ini didasarkan pada nilai *t-statistic* sebesar 7,449 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Selain itu, nilai *original sample* menunjukkan adanya hubungan positif sebesar 0,477 antara *emotional intelligence* dan kinerja. Dengan demikian hipotesis bahwa *emotional intelligence* berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dalam mengenali, memahami, mengendalikan, dan mengelola emosi dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif serta mencapai hasil kerja yang optimal. Sejalan dengan penelitian Faizin et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh *work life balance* dan *emotional intelligence* terhadap kinerja karyawan gen-z sektor perbankan di Kota Pontianak, disimpulkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang mampu mengelola waktu dan tanggung jawab antara pekerjaan serta kehidupan pribadi secara seimbang cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menjaga kualitas hasil kerja, memanfaatkan waktu secara efektif, serta bekerja secara mandiri dan bertanggung jawab. *Emotional intelligence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *emotional intelligence* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Kemampuan karyawan dalam mengenali dan mengelola emosi, memotivasi diri, memahami emosi orang lain, serta membangun hubungan interpersonal yang baik mendukung peningkatan kinerja, yang tercermin dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, mencapai target kerja, memanfaatkan waktu secara efektif, serta bekerja secara mandiri dan bertanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadi, M, A. (2023). Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Loyalitas Nasabah Bank. Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro (JMPKN), 7(1), 16-25. <https://doi.org/10.56858/jmpkn.v7i1.167>

- Aisyah, N., Wolor, C. W., & Usman, O. (2021). The effect of job satisfaction and work-life balance on employee performance with organizational commitment as mediating variable. *Oblik i Finansy*, 3(93), 97–106. [https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-3\(93\)-97-106](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-3(93)-97-106)
- Alwani, M, H., Rohmah, A, N., Permana, A, D., & Dana, K, E. (2026). Implementasi Manajemen Kinerja Sebagai Alat Strategi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 3(2), 252-267.
- Badan Pusat Statistik Kota Pontianak. (2026). Jumlah penduduk menurut kelompok umur dan jenis kelamin di Kota Pontianak, 2026. <https://pontianakkota.bps.go.id/id/statistics-table/3/WVc0MGEyMXBkVFUxY25KeE9HdDZkbTQzWkVkb1p6MDkjMw==/jumlah-penduduk-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin--ribu-jiwa--di-kota-pontianak--2024.html?year=2025>
- Christiani, L, C., & Ikasari, P, N. (2020). Generasi Z dan Pemeliharaan Relasi Antar Generasi dalam Perspektif. *Jurnal Komunikasi dan Kajian Media*, 4(2), 84-105.
- Faber, E. (n.d.). Gen Zs and millennials seek learning and development through multiple channels. Deloitte.Com. Retrieved June 2, 2025, from <https://www.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/2025-gen-z-millennial-survey.html>
- Faizin, M, I, N., Tabrani, T., & Suwandi, S. (2024). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Konflik Peran, dan Kelebihan Peran, Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kesejahteraan Psikologis Sebagai Variabel Moderasi, PERMANA: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntasni, 16(2), 150-173.
- Fisher, G., Bulger, C., & Smith, C. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456.
- Fu W, Wang C, Tang W, L. S. & W. Y. (2021). Emotional intelligence and WellBeing of Special Education Teachers in China: The Mediating Role of Work- Engagement. *Front. Psychology*, 12, 696561. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.696561>
- Goleman, D. (2009). *Emotional intelligence Why it can matter more than IQ*.
- Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM). Sage Publications. *Journal of Tourism Research*, 6(2)
- Jaenab, J., Sumbawati, N, K., & Mukminin, A. (2025) Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z di Kota Bima, *Jurnal Penkomi: Kajian Pendidikan dan Ekonomi*, 8(1), 206-221.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. RajaGrafindo Persada
- Lockwood, N. R. (2003). Work-life balance: Challenges and solutions. *Society for Human Resource Management Research Quarterly*, 1-10.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Miranda, S, C., Giriati, G., Mayasari, E., & Shalahuddin, A. (2024). *Pengaruh Psychological wellbeing Dan Work life balance Terhadap Mental Health Melalui Social Support Pada Wirausahawan Generasi Z di Indonesia*. Master: *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 4(2), 113-125.
- Paudel, S., & Sthapit, A. (2021). Work-Family Balance and Employee Performance in Nepalese Commercial Banks, *Indian Jpurnal of Commerce & Management Studies*, 12(1), 33-43.
- Ristiyani, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(1), 80–88.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta