

Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z: Studi Kasus pada PT XYZ

Dhevina Nisa Zakira, Arianis Chan, Herwan Abdul Muhyi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran

dhevina21001@mail.unpad.ac.id, arianis.chan@unpad.ac.id, herwan@unpad.ac.id

ABSTRACT

Changes in work preferences among generation Z have positioned work-life balance as one of the key aspects that companies need to pay attention to. An imbalance between work demands and personal life has the potential to decrease employee performance. This study aims to determine the effect of work-life balance on the performance of generation Z employees at PT XYZ. The research uses a descriptive quantitative approach with a survey method through the distribution of questionnaires. The sampling technique applied is saturated sampling, involving all 42 generation Z employees at PT XYZ. Data analysis was conducted using simple linear regression with the assistance of SPSS version 30. The results indicate that the employees' work-life balance is in the good category, as is their performance. The coefficient of determination value of 0.431 shows that work-life balance contributes 43.1% to employee performance, while the remaining percentage is influenced by other factors not examined in this study. Therefore, it can be concluded that the better the work-life balance perceived by employees, the higher the level of performance they tend to achieve.

Keywords: Human Resources, Work-Life Balance, Employee Performance, Generation Z

ABSTRAK

Perubahan preferensi kerja di kalangan generasi Z telah menjadikan *work-life balance* sebagai salah satu aspek kunci yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan generasi Z di PT XYZ. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus yaitu melibatkan seluruh karyawan generasi Z di PT XYZ sebanyak 42 orang. Analisis data dilakukan dengan regresi linier sederhana menggunakan bantuan SPSS versi 30. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* karyawan berada dalam kategori baik, begitu pula dengan kinerjanya. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,431 menunjukkan bahwa *work-life balance* memberikan kontribusi sebesar 43,1% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin baik *work-life balance* yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang cenderung mereka capai.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, *Work-life Balance*, Kinerja Karyawan, Generasi Z

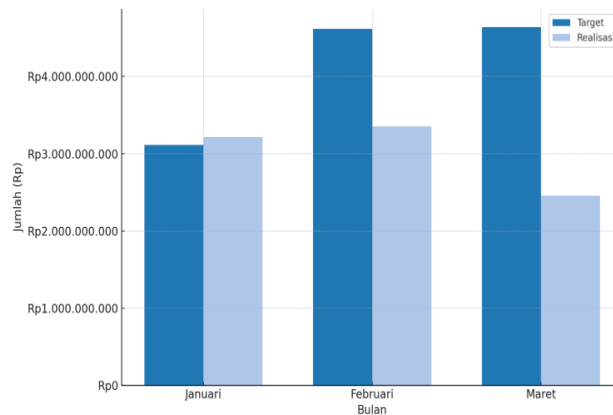
PENDAHULUAN

Industri fesyen berkembang pesat dalam beberapa dekade terakhir. Kontribusi industri fesyen di Indonesia mencapai 17,6% dari total nilai tambah ekonomi kreatif kepada ekonomi Indonesia. Jumlah tersebut diperkirakan akan terus naik ditahun-tahun berikutnya (Hendriyani, 2024). Salah satu segmen yang saat ini unggul dalam industri fesyen adalah fesyen muslim. Populasi muslim yang luas dan beragam di seluruh dunia membuat industri fesyen muslim menjadi peluang yang cukup besar bagi sebuah bisnis. Terlebih Indonesia yang memiliki penduduk dengan mayoritas beragama Islam, kebutuhan akan pakaian yang sesuai prinsip-prinsip syariah sangat besar.

Potensi industri fesyen muslim terlihat dari total belanja umat muslim global yang mencapai USD 295 miliar. Hal ini didukung oleh kinerja industri tekstil dan produk tekstil (TPT) nasional yang mencatat pertumbuhan sebesar 13,44% pada kuartal ketiga tahun 2022 (Kemenperin, 2022). Indonesia menempati peringkat ketiga teratas sebagai konsumen terbesar di industri fesyen muslim. Oleh karena itu, fesyen muslim menjadi industri yang menguntungkan dan berpotensi untuk terus berkembang (Deny, 2023).

Salah satu pemain di industri fesyen muslim adalah PT XYZ. Perusahaan fesyen muslim yang berdiri sejak tahun 2016 dan kini telah memiliki lebih dari 20 cabang di berbagai kota dengan produk yang beragam, mulai dari atasan hingga aksesoris. Dalam setiap perusahaan termasuk PT XYZ, sumber daya manusia merupakan aset yang penting. Oleh karena itu, karyawan dalam perusahaan tidak bisa dianggap sebagai sesuatu yang dapat dipertukarkan atau digantikan dengan mudah, melainkan sebagai penentu keberhasilan atau kegagalan perusahaan (Mathis et al., 2017). Perusahaan perlu memahami perilaku organisasinya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan.

Saat ini generasi Z menduduki peringkat tertinggi dalam usia angkatan kerja. Berdasarkan data BPS, generasi Z atau yang biasa disebut Gen Z menyumbang 27,94% dari total populasi Indonesia (Sri, 2021). Pada PT XYZ sendiri, sebanyak 52% dari total karyawan merupakan Gen Z yang mencerminkan tren global di mana generasi ini mulai memegang peran penting di berbagai sektor industri, termasuk industri fesyen. Dalam perusahaan yang berorientasi pada kinerja tinggi, penting untuk memastikan setiap karyawan memahami dengan jelas tujuan perusahaan serta peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Hal ini menjadi relevan karena kinerja karyawan, khususnya Gen Z yang saat ini mendominasi usia angkatan kerja, berpengaruh terhadap sejauh mana potensi diri mereka dapat dioptimalkan dan sejalan dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.



Gambar 1. Target Penjualan PT XYZ 2024

Sumber: PT XYZ (2024)

Meskipun Gen Z memiliki potensi kontribusi yang besar, data internal PT XYZ justru menunjukkan tren penurunan realisasi penjualan pada bulan Februari dan Maret 2024, setelah sebelumnya mencapai angka tertinggi pada Januari. Ketidakkonsistenan ini mengindikasikan adanya permasalahan kinerja karyawan, terutama dalam hal kuantitas dan stabilitas *output* kerja. Salah satu faktor yang memengaruhi kondisi ini adalah *work-life balance*. Survei Jakpat menunjukkan bahwa 95% Gen Z menganggap *work-life balance* sebagai prioritas utama dalam bekerja (Wulur & Mandagi, 2023), dan laporan LinkedIn Talent Solution (2023) turut menekankan bahwa selain kompensasi, keseimbangan kehidupan pribadi dan kerja juga menjadi faktor penting dalam preferensi kerja generasi ini.

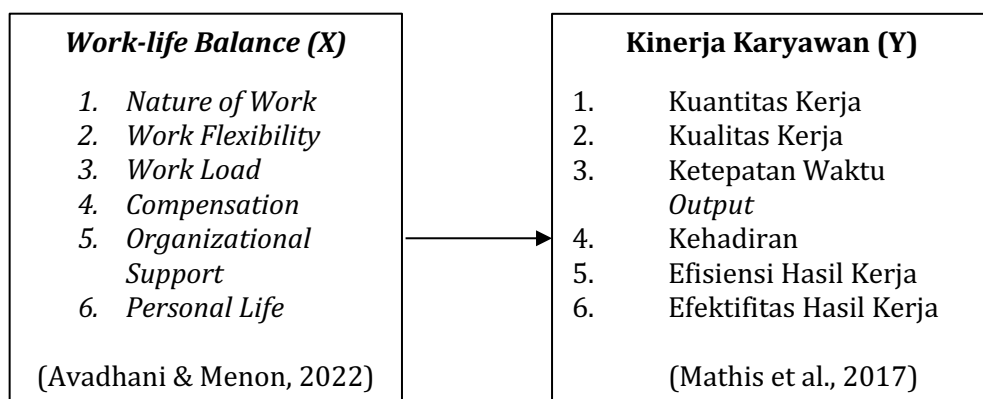
Dalam konteks PT XYZ, beberapa aspek *work-life balance* seperti fleksibilitas kerja, *personal life*, dan kompensasi masih dirasa belum optimal. Karyawan di divisi kreatif dan *sales* menyampaikan bahwa pekerjaan sering kali menuntut waktu di luar jam kerja, sehingga mengganggu kehidupan pribadi. Selain itu, sistem kerja *full office* dengan jam tetap dianggap kurang fleksibel, dan kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja yang dijalani. Ketidakseimbangan ini berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk meninjau bagaimana *work-life balance* memengaruhi kinerja khususnya pada karyawan Gen Z di industri fesyen muslim yang belum banyak diteliti. Sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada sektor perbankan atau kesehatan (Febianti et al., 2022; Irfan et al., 2023; Zafirah et al., 2024), sehingga kajian yang relevan di industri fesyen menjadi urgensi tersendiri.

Secara teoritis, *work-life balance* mengacu pada kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis. Avadhani & Menon (2022) mendefinisikan *work-life balance* sebagai kemampuan seseorang untuk mengatur kedua aspek kehidupannya tanpa terjadi konflik. Pandangan ini didukung oleh Hayman (2005) dan Torrington et al. (2011), yang menyatakan bahwa

keseimbangan ini mencakup relasi antara pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi secara keseluruhan. Penelitian ini menggunakan enam *dimensi work-life balance* dari Avadhani & Menon (2022), yaitu *nature of work*, *work flexibility*, *work load*, *compensation*, *organizational support*, dan *personal life*, yang merepresentasikan *work-life balance*. Selain itu, menurut Mathis et al. (2017) kinerja karyawan didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan standar dan tujuan organisasi, yang dalam penelitian ini diukur melalui enam dimensi: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu output, kehadiran, efisiensi hasil kerja, dan efektivitas hasil kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya mendukung hubungan positif antara *work-life balance* dan kinerja. Asari (2022) menemukan bahwa semakin baik *work-life balance* yang dimiliki seorang karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Febianti et al. (2022) juga menyimpulkan bahwa *work-life balance* dan pengembangan karir secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan. Namun demikian, gap penelitian masih terlihat dalam konteks industri fesyen muslim di Indonesia, khususnya pada populasi karyawan Gen Z. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengelolaan SDM di sektor tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui kondisi *work-life balance* karyawan Gen Z pada PT XYZ, (2) mengetahui kondisi kinerja karyawan Gen Z pada PT XYZ, dan (3) menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Gen Z pada PT XYZ. Berdasarkan teori dan hasil studi terdahulu, hipotesis yang diajukan adalah H_0 : tidak terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Gen Z pada PT XYZ; dan H_1 : terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Gen Z pada PT XYZ. Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara *work-life balance* sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sebagaimana ditunjukkan dalam gambar 2.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrumen dan analisis data bersifat statistik. Jenis penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan pendekatan survei, yang bertujuan untuk menggambarkan serta menjelaskan hubungan antara variabel *work-life balance* dan kinerja karyawan generasi Z. Penelitian ini dilaksanakan pada PT XYZ yang berlokasi di Antapani, Kota Bandung.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan generasi Z yang bekerja di berbagai divisi seperti, *Creative, Sales, R&D, Produksi, Operasional, HRGA,* dan *Finance Accounting Tax*, dengan jumlah karyawan sebanyak 42 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian karena jumlahnya relatif kecil. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka, penyebaran kuesioner tertutup, serta wawancara informal kepada Manager HR dan beberapa perwakilan karyawan sebagai data pendukung.

Data diukur dalam bentuk skala ordinal yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan penerapan skala likert lima poin. Sebelum dianalisis, data terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS versi 30. Setelah itu, data dianalisis melalui beberapa tahapan, yakni transformasi data menggunakan *Method Successive Interval (MSI)*, uji asumsi klasik (*normalitas dan linearitas*), analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi (R^2), serta uji t untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner, variabel *work-life balance* di PT XYZ memperoleh skor total 69,36% yang termasuk kategori baik. Dimensi dengan skor tertinggi adalah *nature of work* sebesar 76,94%, yang menunjukkan bahwa jenis pekerjaan yang dijalani karyawan mendukung terciptanya keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Hal ini diperkuat oleh pernyataan karyawan dalam wawancara yang menyebutkan bahwa pekerjaan mereka relevan dengan minat atau bidang keahlian, sehingga lebih percaya diri dan produktif. Di sisi lain, dimensi dengan skor terendah adalah *personal life* sebesar 63,62%, yang mengindikasikan masih adanya gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, seperti pekerjaan yang sering harus diselesaikan di luar jam kerja atau pada akhir pekan. Kondisi ini selaras dengan pandangan Irfan et al. (2021) bahwa ketidakseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat memicu kelelahan hingga penurunan performa kerja.

Sementara itu, variabel kinerja karyawan, hasilnya menunjukkan skor total 75,08% yang termasuk kategori baik. Dimensi tertinggi adalah efisiensi hasil kerja dengan 78,10%, menandakan bahwa karyawan mampu memanfaatkan sumber daya secara optimal dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, skor terendah terdapat pada dimensi kuantitas kerja sebesar 68,33%, yang mengindikasikan bahwa jumlah pekerjaan yang dihasilkan belum maksimal, meskipun masih termasuk dalam kategori baik.

Tabel 1. Rekapitulasi Skor Variabel

Dimensi	Skor	Jumlah Item	%	Kategori
<i>Worklife-Balance</i>				
<i>Nature of Work</i>	1.131	7	76,94%	Baik
<i>Work Flexibility</i>	692	5	65,90%	Cukup
<i>Work Load</i>	904	6	71,75%	Baik
<i>Compensation</i>	698	5	66,48%	Cukup
<i>Organizational Support</i>	859	6	68,17%	Baik
<i>Personal Life</i>	668	5	63,62%	Cukup
<i>Kinerja Karyawan</i>				
Kuantitas Kerja	287	2	68,33%	Baik
Kualitas Kerja	961	6	76,27%	Baik
Ketepatan Waktu <i>Output</i>	459	3	72,86%	Baik
Kehadiran	483	3	76,67%	Baik
Efisiensi Hasil Kerja	328	2	78,10%	Baik
Efektifitas Hasil Kerja	320	2	76,19%	Baik

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Hasil Uji Statistik

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) > 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal, dan sebaliknya jika < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.57787738

Most Extreme Differences Absolute	.078
Positive	.078
Negative	-.063
Test Statistic	.078
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi (asyp. sig. 2-tailed) yang diperoleh adalah 0,20. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi alfa 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual data terdistribusi secara normal.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang bersifat linear antara variabel independen dan dependen. Kriteria pengujian ditentukan berdasarkan nilai signifikansi *deviation from linearity*, yaitu jika nilai signifikansi > 0,05 maka hubungan antara kedua variabel dianggap linear.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Between	(Combined)	5190.270	40	129.757	1.185	.636
X Groups	Linearity	2283.011	1	2283.011	20.846	.137
	Deviation from Linearity	2907.259	39	74.545	.681	.767
Within Groups		109.520	1	109.520		
Total		5299.790	41			

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,767 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel *work-life balance* dan kinerja karyawan bersifat linear. Asumsi linearitas terpenuhi, sehingga model layak untuk dianalisis menggunakan regresi linear.

3) Regresi Linear Sederhana

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel independen *work-life balance* (X) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 30. Hasil uji regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1(Constant)	11.177	8.190		1.365	.180
WLB	.442	.080		.656 5.502	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + e$$

$$Y = 11,177 + 0,442 X + e$$

Dari model tersebut, nilai konstanta (*intercept*) sebesar 11,177 menunjukkan bahwa jika nilai *work-life balance* (X) adalah 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) diperkirakan berada pada angka 11,177. Selain itu, persamaan ini menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* (X) memiliki koefisien regresi sebesar 0,442 dengan arah positif. Artinya, setiap peningkatan pada *work-life balance* akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar < 0,001 menandakan bahwa pengaruh variabel X terhadap Y bersifat signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Uji T

Tabel 5. Hasil Regresi Linear sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1(Constant)	11.177	8.190		1.365	.180
WLB	.442	.080		.656 5.502	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi yang ditampilkan pada tabel Coefficients, dapat dilakukan analisis uji hipotesis untuk menilai pengaruh *work-life balance*

terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5,502 lebih tinggi dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,021. Karena t hitung > t tabel, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

5) Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.431	.417	8.6844

a. Predictors: (Constant), WLB

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai R square adalah (0,431 x 100%) sebesar 43,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* mampu menjelaskan 43,1% variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan. Sementara itu, sisanya 56,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh *Work Life Balance* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 43,1%, angka tersebut berada pada tingkatan sedang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* karyawan Gen Z PT XYZ berada dalam kategori baik berdasarkan enam dimensi, yaitu *nature of work*, *work flexibility*, *work load*, *compensation*, *organizational support*, dan *personal life*. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berupaya menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi bagi para karyawannya. Selain itu, kinerja karyawan Gen Z juga berada pada kategori baik berdasarkan dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu *output*, kehadiran, efisiensi hasil kerja, dan efektivitas hasil kerja. Artinya, karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Melalui analisis regresi, ditemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi *work-life balance* terhadap kinerja karyawan sebesar 43,1%, sedangkan sisanya sebesar 56,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Temuan ini memberikan beberapa implikasi praktis yang dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen PT XYZ dalam mengelola sumber daya manusia. Meskipun secara umum *work-life balance* telah berjalan dengan baik, beberapa

dimensi seperti *work flexibility*, *personal life*, dan *compensation* masih perlu ditingkatkan. Karyawan merasa kurang leluasa dalam mengatur waktu kerja dan mengalami gangguan terhadap kehidupan pribadi akibat tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mulai menerapkan sistem kerja fleksibel, misalnya melalui skema *hybrid* (kombinasi WFO dan WFA), serta menciptakan budaya kerja yang menghargai batas waktu pribadi karyawan dengan tidak menghubungi mereka di luar jam kerja atau saat cuti. Di sisi lain, evaluasi terhadap kesesuaian kompensasi juga perlu dilakukan agar sesuai dengan beban kerja dan standar industri. Pemberian *benefit* tambahan seperti tunjangan khusus atau fasilitas transportasi bagi karyawan yang bekerja di luar jam kerja dapat menjadi bentuk apresiasi yang berdampak positif terhadap kinerja.

Selain itu, permasalahan dalam dimensi kuantitas kerja dan ketepatan waktu *output* dapat diatasi dengan melakukan evaluasi ulang terhadap distribusi beban kerja dan menyesuaikan jumlah tenaga kerja dengan kebutuhan di masing-masing divisi. Penerapan sistem *monitoring* yang berbasis pendampingan juga dapat mendorong produktivitas tanpa memberikan tekanan berlebih. Mengingat bahwa lebih dari setengah proporsi faktor yang memengaruhi kinerja berasal dari aspek di luar *work-life balance*, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memasukkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan. Selain itu, cakupan penelitian dapat diperluas dengan membandingkan antar generasi (misalnya Gen Z dan Gen Y) atau antar sektor industri untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan dalam berbagai konteks.

DAFTAR PUSTAKA

- Asari, A. F. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3).
- Avadhani, V. D., & Menon, R. B. (2022). Development and standardization of the work-life balance scale for the insurance sector employees. *Cogent Business & Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2079251>
- Deny, S. (2023). Industri fashion muslim menggeliat, Indonesia masuk 3 besar konsumen dunia. *Liputan6.com*. <https://www.liputan6.com>
- Febianti, C., Fanggidae, R. E., & Maak, C. S. (2022). The effect of work-life balance and career development on employee performance. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 418–428. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v10i2.12345>
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85–91.

- Hendriyani, I. G. A. D. (2024). Menparekraf: Indonesia Fashion Week 2024 memperkuat ekosistem fesyen tanah air. Kemenparekraf/Baparekraf RI. <https://kemenparekraf.go.id>
- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2023). Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(1), 154–171. <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>
- Kemenperin Targetkan Industri Fesyen Muslim Indonesia Jadi Pemain Global. (2022).
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). Human resource management (15th ed.). Cengage Learning.
- Morgan, K. (2023, 26 April). Apa artinya “work-life balance” bagi pekerja modern? BBC News Indonesia. <https://www.bbc.com/indonesia>
- Sri. (2021). Angkatan kerja produktif melimpah. Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. <https://kominfo.go.id>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, CV.
- Torrington, D., Taylor, S., Hall, L., & Atkinson, C. (2011). Human resource management. Financial Times Prentice Hall.
- Wulur, L., & Mandagi, D. W. (2023). Employee performance 2.0: Antecedents and consequences of Gen Z employees performance. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 224–240. <https://doi.org/10.37531/seiko.v6i2.345>