

Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Milenial: Studi Literatur

**Rudy Stiawan, Prastyo Tri Hartono, Naila Afifah Khairi,
Ryanti, Nadila Anjelina, Hardi Mulyono, Irma Idayati**
Universitas Bina Insan Fakultas Ilmu Ekonomi Sosial Humaniora
stiawanrudy14@gmail.com

ABSTRACT

This study explores the influence of work-life balance on organizational support and job satisfaction of millennial employees. Work-life balance, which involves balancing professional and personal life, is increasingly important for millennials who prioritize flexibility at work. Through a literature review, this research identified three key components of work-life balance: time balance, engagement, and satisfaction. The results showed that organizational support can improve work-life balance and in turn contribute to job satisfaction. Employees who are satisfied with their work-life balance tend to show better performance and loyalty to the organization. This research recommends that companies develop policies that support work-life balance to improve productivity and employee satisfaction.

Keywords: *Work-life balance, Job satisfaction, Organizational support, Millennial generation*

ABSTRAK

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh *work-life balance* terhadap dukungan organisasi dan kepuasan kerja karyawan milenial. *Work-life balance*, yang melibatkan keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, semakin penting bagi generasi milenial yang mengedepankan fleksibilitas dalam pekerjaan. Melalui tinjauan pustaka, penelitian ini mengidentifikasi tiga komponen utama *work-life balance*: keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi dapat meningkatkan *work-life balance* dan pada gilirannya berkontribusi pada kepuasan kerja. Karyawan yang puas dengan keseimbangan kehidupan kerja mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan loyalitas terhadap organisasi. Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.

Kata kunci: *Work-life balance, Kepuasan kerja, Dukungan organisasi, Generasi Milenial*

PENDAHULUAN

Dalam era modern ini, terutama dengan meningkatnya keterlibatan generasi milenial dalam dunia kerja, isu *Work-life Balance* (WLB) menjadi semakin penting. WLB merujuk pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini sangat krusial bagi karyawan milenial yang seringkali mengutamakan fleksibilitas dan kesejahteraan mental. Karyawan milenial, yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996, memiliki karakteristik dan nilai yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Mereka cenderung lebih menghargai pengalaman hidup, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi, serta dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung WLB dapat berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dukungan organisasi mencakup berbagai kebijakan dan praktik yang membantu karyawan dalam mencapai keseimbangan tersebut, seperti fleksibilitas waktu kerja, cuti yang memadai, dan program kesejahteraan. Penelitian menunjukkan bahwa ketika organisasi memberikan dukungan terhadap WLB, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan. Namun, meskipun banyak organisasi yang mulai menyadari pentingnya WLB, masih terdapat tantangan dalam implementasinya. Karyawan milenial sering kali menghadapi tekanan untuk selalu tersedia dan produktif, yang dapat mengganggu keseimbangan yang diinginkan. Oleh karena itu, penting untuk memahami lebih jauh pengaruh WLB terhadap dukungan organisasi dan kepuasan kerja karyawan milenial. Dalam membuat kebijakan untuk mempertahankan produktivitas kerja, perusahaan harus mempertimbangkan pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan di luar pekerjaan dan kehidupan di tempat kerja. Menurut Weckstein (2008:10), "Work-life balance adalah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan Spiritual". Hudson (2005:3) Menyampaikan bahwa *Work-life balance* memiliki tiga komponen keseimbangan, yaitu keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan. Karyawan kini semakin menyadari pentingnya *work-life balance*, sehingga mereka mencari pekerjaan yang lebih fleksibel dalam hal waktu, memungkinkan mereka bekerja tanpa mengesampingkan kehidupan pribadi (Pitoyo & Handayani, 2022).

Keseimbangan antara kehidupan kerja dan tuntutan di luar pekerjaan adalah kunci kebahagiaan individu. *Work-life balance* juga bisa diukur dari pilihan gaya hidup yang sehat dan positif seseorang, yang kemudian akan berdampak pada kinerja mereka. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dapat meningkatkan kinerja para karyawan secara positif. Pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan/ organisasi akan terlihat saat mereka merasa puas dengan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat ditafsirkan sebagai tanggapan emosional terhadap penilaian kinerja individu. Kepuasan yang tinggi dapat berdampak pada kinerja karyawan, sebagaimana yang terungkap dalam penelitian oleh (Valaei & Jiroudi, 2016) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Artikel ini akan membahas tentang dimensi work life balance dan kepuasan kerja yang dapat memengaruhi kinerja. *Survey* yang dilakukan Deloitte (2018) di Amerika Serikat menyatakan bahwa faktor terbesar penentu generasi milenial dalam memilih pekerjaan adalah *work life balance*. Sebanyak 72% responden menganggap *work life balance* menjadi faktor yang sangat penting dalam memilih pekerjaan. *Work life balance* dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi pada keseimbangan kehidupan dan pekerjaannya akan berpengaruh pada kinerja mereka di perusahaan (Nurdiah, n.d.).

TINJAUAN LITERATUR

Generasi Milenial

Menurut Meuse seperti yang disampaikan oleh Qisthy pada tahun 2018, terdapat empat tahapan generasi dalam dunia kerja, yang pertama adalah:

1. Generasi yang lahir antara tahun 1929 hingga 1945 disebut sebagai generasi yang telah dewasa.
2. Generasi Boomer, mereka yang lahir antara tahun 1946 hingga 1964.
3. Generasi X, yaitu mereka yang lahir antara tahun 1965 hingga 1979.
4. Generasi Y atau Millenials, adalah generasi yang lahir antara tahun 1980 hingga 1999.

Sampai tahun 2016, lebih dari 40 persen dari jumlah penduduk Indonesia adalah generasi milenial dan diprediksi akan mencapai puncaknya pada tahun 2030 dengan jumlah tenaga kerja mencapai 70 persen (Amalia & Hadi, 2019). Generasi Milenial berpendapat bahwa pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian mereka adalah yang ideal. Generasi milenial lebih memperhatikan pentingnya jam kerja dan kondisi lingkungan yang mendukung dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka (Rahmawati et al., 2019-1-PB, n.d.). Disamping itu, karyawan Milenial juga berharap perusahaan memberikan kompensasi yang sebanding dengan beban pekerjaan dan pengembangan profesional mereka.

Generasi milenial butuh dorongan dan kesempatan untuk mengeksplorasi kemampuan mereka. Jika hal itu tidak ada, mereka akan mencari perusahaan lain untuk mengembangkan kemampuan mereka. Di samping itu, peluang pertumbuhan dan persekitaran kerja mempunyai kaitan positif yang penting dalam mengekalkan generasi milenial berbanding dengan ganjaran dan keseimbangan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan penglibatan dalam generasi milenial adalah keupayaan untuk menerima tantangan baru, keyakinan diri, keperluan untuk pembangunan diri, kultur lingkungan, keaktifan, kreativitas, keupayaan untuk bekerjasama, serta kepekaan terhadap gambaran diri dan sikap (Amalia & Hadi, 2019). Menurut (Nurdiah, n.d.), generasi Milenial menganggap bahwa penghargaan dari organisasi atau atasan serta kenaikan jabatan lebih berarti daripada sekadar gaji. Dengan perhatian yang diberikan, generasi milenial merasa telah memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi tempat mereka bekerja. Pihak organisasi disarankan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan milenial yang berkontribusi dalam meningkatkan pertumbuhan organisasi.

Dukungan Organisasi

WLB para pekerja sangat membantu dalam mengurangi tingkat stres di tempat kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Perusahaan dan organisasi menyadari pentingnya *work-life balance* pekerjanya sehubungan dengan produktifitas dan kreatifitas pekerjanya. Organisasi dapat menerapkan berbagai macam inisiatif untuk WLB yang dapat mengantarkan pekerjanya pada keseimbangan antara tanggung jawab dalam bekerja dan tanggung jawab di rumah dengan lebih baik, serta meningkatkan kesejahteraan pekerjanya dan memberikan keuntungan bagi perusahaan WLB dapat menambah dan memengaruhi perilaku dan

sikap pekerja terhadap organisasinya. Organisasi juga dapat membantu karyawan dalam mencapai WLB dan membantu untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya konflik dalam mengelola tugas serta tuntutan dari pekerjaan dengan tanggung jawab karyawannya di luar lingkup pekerjaan melalui pemberian dukungan pada karyawan mereka. Dukungan yang diberikan oleh organisasi juga menjadi salah satu sumber daya yang dapat menjaga WLB melalui memberikan fokus terhadap keinginan, kebutuhan serta tuntutan karyawan di lingkungan kerja. Dengan adanya dukungan yang diberikan oleh organisasi, hal tersebut menunjukkan bahwa organisasi memberikan kebijakan yang dapat membantu karyawannya dalam memenuhi kebutuhan mereka, baik kebutuhan dalam lingkungan kerja, maupun di luar lingkungan kerja demi menghindari terjadinya konflik peran

Work Life-Balance

Menurut (Lumunon et al., 2019), *Work life balance* merupakan kondisi di mana seseorang mengatur waktu dengan seimbang antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. *Work-life balance* bertujuan supaya menawarkan keluwesan yang lebih besar. Menurut (Delecta 579, n.d.), *Work-life balance* adalah kemampuan pribadi atau seseorang dalam mempertahankan komitmen terhadap keluarga saat menyelesaikan tugas pekerjaan. *Work-life balance* juga merupakan cara bagi karyawan untuk memiliki gaya hidup yang sehat dan bermanfaat, sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja mereka. Oleh karena itu, tempat kerja perlu menciptakan ataupun membangun keseimbangan antara kehidupan kerja supaya para pekerja dapat menyeimbangkan peran ganda mereka. Perusahaan harus tidak hanya merumuskan kebijakan keseimbangan antara kehidupan kerja, tetapi juga memastikan karyawan mampu menyeimbangkan peran profesional mereka dengan pekerjaan, guna mencapai keseimbangan kerja yang tepat. Dengan merujuk pada beberapa definisi sebelumnya, kita bisa menyimpulkan bahwa *work-life balance* menggambarkan situasi di mana seseorang mampu menjaga keseimbangan antara tugas-tugas profesi di tempat kerja, dan tidak melupakan aspek-aspek penting kehidupan pribadinya.

Kepuasan kerja

Menurut (Nurdiah, n.d.) kepuasan kerja adalah tanggapan emosional seseorang terhadap penilaian mereka terhadap nilai-nilai yang mereka rasakan dalam pekerjaan tertentu. Kepuasan karyawan memegang peranan penting dalam sebuah organisasi untuk memastikan karyawan tetap berkomitmen di dalamnya. Hasil penelitian (Sucahyowati, n.d.) menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung merasa nyaman dan kurang bersedia untuk pindah ke tempat kerja lain. Karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memilih untuk meninggalkan organisasi.

Dalam konteks organisasi, kepuasan kerja menggambarkan pandangan menyeluruh karyawan terhadap hal-hal seperti gaji, kondisi kerja, tingkat kontrol, promosi jabatan, interaksi sosial, pengakuan, dan hubungan di luar pekerjaan. Dari berbagai definisi yang disebutkan sebelumnya, kepuasan kerja dapat disebut sebagai evaluasi yang dilakukan oleh karyawan terhadap perasaan positif atau negatif mereka

terkait pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja bisa memengaruhi kinerja dan semangat individu. Kepuasan kerja itu separuhannya terdiri dari elemen perasaan dan separuh lagi dari elemen pemikiran positif. Komponen afektif tentang perasaan emosional karyawan serta komponen kognitif meliputi kepuasan terhadap penilaian prestasi kerja. Ada beberapa hal yang bisa mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dari para karyawan generasi milenial, seperti lingkungan kerja, isi pekerjaan, hubungan dengan atasan, status, interaksi dengan rekan kerja, penghargaan, kesempatan berkarir, dan struktur organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah gaji yang diterima, kesempatan untuk naik jabatan, peluang pengembangan karier, dukungan dari rekan kerja, hubungan dengan sesama rekan kerja, dukungan dan arahan yang diberikan oleh atasan, serta cocoknya pekerjaan dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

METODE PENELITIAN

Data yang didapat dari jurnal yang terpublikasi pada google scholar yang total keseluruhan jurnal yang direview berjumlah 45 jurnal. Pada metode Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *systematic literature review (SLR)* atau bisa disebut dengan metode penelitian yang mengidentifikasi, menilai, dan menginterpretasi terhadap masalah-masalah yang ada pada suatu topik permasalahan, serta guna menjawab pertanyaan penelitian yang telah dijelaskan. Tinjauan Pustaka ini berfokus pada pertanyaan penelitian berikut:

- RQ1. Apakah Pengaruh Work Life Balance Berpengaruh Pada Karyawan Generasi Milenial ?
- RQ2. Apakah pengaruh Dukungan Organisasi Berpengaruh Pada karyawan Generasi Milenial ?
- RQ3. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Pada karyawan Generasi Milenial ?

HASIL DAN PEMBAHASAN

- RQ1. Apakah Pengaruh *Work Life Balance* Berpengaruh Pada Karyawan Generasi Milenial ?

Tabel 1. Pengaruh *Work Life Balance* Pada karyawan Generasi Milenial.

NO	Judul dan Penulis	Metode penelitian	Hasil pembahasan
1	Analisis Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Generasi Milenial Nama Penulis: Devina Damayanti, Enjang Suherman	Kualitatif deskriptif. Sumber Data: Data primer dari observasi dan wawancara mendalam. Data sekunder dari buku, artikel, dan jurnal yang relevan Sampling:	Pengaruh Work-Life Balance: Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan kontribusi sebesar 40%. Kepuasan Kerja: Sangat Puas (SP): 40% narasumber

		Menggunakan purposive sampling untuk mendapatkan narasumber yang memenuhi kriteria tertentu, yaitu: Bekerja di Karawang. Berusia 28-43 tahun.	merasakan kepuasan kerja yang tinggi berkat keseimbangan yang tercapai. Cukup Puas (CP):33.33% merasa cukup puas, tetapi masih ada aspek yang perlu diperbaiki. Tidak Puas (TP): 26.67% merasa tidak puas, menunjukkan ada faktor lain yang lebih dominan memengaruhi kepuasan kerja.
2	Dimensi-Dimensi Work Life Balance dan Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Milenial. Penulis Siti Nurdiah	Mengkaji berbagai sumber dan penelitian sebelumnya terkait work life balance, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan milenial. Merujuk pada data yang diambil dari survei, seperti yang dilakukan oleh IDN Research Institute dan Deloitte, yang memberikan wawasan tentang preferensi dan kepuasan karyawan milenial. Menganalisis karakteristik dan kebutuhan karyawan milenial berdasarkan pandangan dan pengalaman yang diungkapkan dalam literatur.	Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan milenial. Karyawan yang merasa seimbang cenderung memiliki performa yang lebih baik. pentingnya perhatian terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3	<p>Pengaruh Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Generasi Milenial di Gading Serpong)</p> <p>Nama Penulis: Jizra Dilano, Ririsma Sihombing, Gurpreet Dhillon, Bhily</p>	<p>Jenis Penelitian: Kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis</p>	<p>Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan: Work life balance berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,772 menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh work life balance sebesar 59,5%.</p>
4	<p>Penerapan Work Life Balance Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan</p> <p>Nama Penulis: Lusiana Nurwidia, Nur Anisa, Ahmad Gunawan</p>	<p>Jenis Penelitian: Penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis bibliometrik.</p>	<p>hasil penelitian menegaskan pentingnya penerapan work life balance dalam meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan karyawan</p>
5	<p>Work-Life Balance: What Organizations Should Do to Create Balance?</p> <p>Nama penulis: Jamil Anwar, SAF Hasnu, dan Saqib Yousaf</p>	<p>Kualitatif dengan menggunakan pendekatan analisis konten dan grounded theory.</p>	<p>Penelitian menunjukkan beberapa area yang harus difokuskan oleh organisasi untuk menciptakan keseimbangan kerja-hidup (WLB): Pelatihan dan Pengembangan, Penyuluhan tentang pentingnya keseimbangan dalam kehidupan individu dan profesional Komitmen Profesional dan Nilai Inti, Organisasi harus</p>

			menegakkan nilai-nilai seperti kejujuran, kerja keras, dan tanggung jawab.
6	Work Life Balance Nama Penulis: Delecta, P.	Analisis Kualitatif Artikel ini merujuk pada berbagai studi dan laporan sebelumnya untuk menggambarkan konteks sosial, ekonomi, dan politik di sekitar WLB.	Definisi Work-Life Balance: Didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen kerja dan keluarga, serta tanggung jawab non-kerja lainnya.
7	The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation Nama Penulis: Dwi Putri Larasati, Nida Hasanati, Istiqomah	Kuantitatif dengan pendekatan regresi linear sederhana.	Penelitian menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif terhadap employee engagement, dengan nilai R Square sebesar 14.3%. ini berarti bahwa WLB menjelaskan 14.3% dari variasi dalam tingkat keterlibatan karyawan.
8	Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Nama Penulis: Jamilatul Rizqiyah	Jenis Penelitian: Explanatory survey. Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner model rating scale.	Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan keseimbangan kehidupan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan
9	Pengaruh Flexible Working Arrangement, Work Life Balance, Terhadap Job	Jenis Penelitian: Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode Analisis: Menggunakan regresi	Temuan ini memberikan wawasan penting tentang bagaimana pengaturan kerja yang fleksibel dan

	<p>Satisfaction yang dimediasi oleh Work Engagement pada Karyawan Milenial di PT Heintech Dwikarya Swapraja Nama Penulis: Faras Cantika Nur Ahdianita, Retno Purwani Setyaningrum</p>	<p>parsial dan simultan untuk menguji hubungan antar variabel. Populasi dan Sampel, Pengumpulan data.</p>	<p>keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, terutama di kalangan karyawan milenial.</p>
10	<p>pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta Nama penulis: Ryan</p>	<p>Deskriptif - single cross sectional. Populasi: Karyawan dari salah satu perusahaan asuransi di Jakarta. Sampel: 190 responden, diambil dengan teknik quota sampling.</p>	<p>Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
11	<p>Why Work-Life Balance Now? Nama Penulis: Steve Fleetwood</p>	<p>Analisis Kualitatif: Penulis melakukan analisis kualitatif terhadap literatur yang ada mengenai work-life balance (WLB) dan fleksibilitas kerja, menggali berbagai perspektif dan diskursus yang relevan. Tinjauan Literatur: Artikel ini merujuk pada berbagai studi dan laporan sebelumnya untuk menggambarkan konteks sosial, ekonomi, dan politik</p>	<p>Ada kesenjangan antara narasi positif tentang work-life balance (WLB) dan praktik nyata di tempat kerja. Meskipun banyak organisasi mengklaim mendukung WLB, banyak praktik kerja yang tidak ramah terhadap keseimbangan tersebut masih tetap ada.</p>

		di sekitar WLB	
12	<p>Peran desain pekerjaan dan karir bagi karyawan generasi milenial</p> <p>Nama Penulis: Rahmatika Sari Amalia dan Cholicul Hadib</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan survei dengan subjek sebanyak 110 karyawan generasi milenial. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang mengukur work engagement, desain pekerjaan, dan pertumbuhan karir.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh signifikan dari desain pekerjaan terhadap work engagement karyawan generasi milenial. Terdapat pengaruh signifikan dari pertumbuhan karir terhadap work engagement</p>
13	<p>Penerapan Work Life Balance Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Dan Kesejahteraan Karyawan</p> <p>nama Penulis: Lusiana Nurwidia, Nur Anisa, Ahmad Gunawan</p>	<p>Jenis Penelitian: Penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis bibliometrik. Pengumpulan Data, Ruang Lingkup Data, Analisis Data</p>	<p>penelitian menegaskan pentingnya penerapan work life balance dalam meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan karyawan, serta menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan dukungan organisasi sangat berpengaruh terhadap hasil tersebut.</p>
14	<p>Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Milenial: Studi Kasus pada Universitas Ngudi Waluyo Ungaran</p> <p>Penulis: Setya Indah, Isnawati Irsal Fauzi, Faturahman Efendi. Silvina Widyastuti</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam</p>	<p>penelitian ini menekankan pentingnya penerapan work-life balance yang baik untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan di Universitas Ngudi Waluyo.</p>

15	<p>Analisis Work Life Balance pada Karyawan Generasi Milenial di Bandung</p> <p>Nama Penulis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiona Vebiola Lumban Gaol • Regina Deta • Ramayani Yusuf 	<p>Analisis data dilakukan menggunakan SPSS dengan uji validitas dan reliabilitas. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap dan persepsi responden.</p>	<p>hasil ini menunjukkan bahwa generasi milenial di Bandung menyadari pentingnya WLB, dengan kehidupan kerja dan pribadi yang tidak saling mengganggu, serta saling mendukung dalam meningkatkan kualitas hidup dan pekerjaan.</p>
----	--	--	--

Berdasarkan tabel di atas sebagai berikut:

Menurut (Shabrina & Ratnaningsih, 2019) pengaruh Hubungan Job-related Factors terhadap Work-life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial merupakan jenis penelitian Deskriptif-konklusif Pengumpulan data Menggunakan kuesioner online Sampel 203 responden Kriteria responden Usia 20-38 tahun (generasi milenial) Minimal telah bekerja 1 tahun Bekerja di berbagai sektor di Indonesia kemudian Metode analisis Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Menurut (Nurdin & Rohaeni, n.d.) berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa pengaruh Work-Life Balance memiliki pengaruh signifikan terhadap job satisfaction. Namun, work- life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap intention turnover, Peran Mediasi Job satisfaction mampu memediasi pengaruh work- life balance terhadap intention turnover secara signifikan. bahwa meskipun work-life balance penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Menurut (Setya Indah Isnawati et al., 2024) penelitian ini menekankan pentingnya penerapan work-life balance yang baik untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan di Universitas Ngudi Waluyo. Menurut (Gaol et al., 2023) hasil ini menunjukkan bahwa generasi milenial di Bandung menyadari pentingnya WLB, dengan kehidupan kerja dan pribadi yang tidak saling mengganggu, serta saling mendukung dalam meningkatkan kualitas hidup dan pekerjaan.

RQ2. Apakah pengaruh Dukungan Organisasi Berpengaruh Pada karyawan Generasi Milenial ?

Tabel 2. Pengaruh Dukungan Organisasi Berpengaruh Pada karyawan Generasi Milenial

No	Judul dan penulis	Metode penelitian	Hasil pembahasan
1	<p>Dukungan Organisasi Terhadap Work-Life Balance Pekerja: Tinjauan Sistematis</p> <p>Nama Peneliti:</p>	<p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah telaah literatur sistematis. Penelitian menganalisis artikel-artikel yang relevan dari</p>	<p>Hasil dari telaah literatur menunjukkan bahwa dukungan organisasi berperan penting dalam mencapai</p>

	Adelia Mutiara Deski, Ahmad Chusairi	berbagai database elektronik selama 10 tahun terakhir (2013-2023) untuk mengidentifikasi pengaruh dukungan organisasi terhadap WLB. Kriteria inklusi digunakan untuk memilih artikel yang sesuai, dan teknik TDSVIA (Desain, Sampel, Variabel, Instrumen, Analisis) diterapkan untuk menghindari bias dalam review.	work-life balance (WLB) bagi pekerja. Enam artikel yang dianalisis mengungkapkan bahwa dukungan dari organisasi, seperti pengakuan atas hasil kerja dan pemberian kompensasi yang sesuai, berkontribusi positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Beberapa strategi yang dapat diterapkan organisasi untuk menciptakan WLB meliputi pelatihan dan pengembangan, manajemen waktu, dan lingkungan kerja yang kondusif.
2	Pengaruh Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Adaptif Karyawan Penulis: Wolly Sandria, Adi Rahmat, dan Agus Seswandi	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal. Lokasi penelitian dilakukan di Kinchay Resto, dengan populasi sebanyak 49 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel.	menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan keterlibatan kerja secara simultan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja adaptif karyawan dibandingkan dengan keterlibatan kerja yang bertindak sebagai mediator.
3	Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan sebagai Mediator (Studi pada Balai	Kuantitatif dan verifikatif, Menggunakan metode Partial Least Square (PLS) untuk analisis data.	Dukungan organisasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di BPBAT Sungai Gelam.

	Perikanan Budidaya Air Tawar Sungai Gelam) Penulis: Fitriani, Shofia Amin, Besse Wediawati		
4	Pengaruh Dukungan Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Penulis: Denta Umihastanti	Kuantitatif. Objek Penelitian: Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Populasi: 73 pegawai, dengan sampel sebanyak 59 pegawai ASN. Pengumpulan Data: Menggunakan kuisione r dengan Skala 5-point Likert.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan employee engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Persepsi Dukungan Organisasi sebagai Pemoderasi pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Nama penulis dari artikel tersebut adalah: <ul style="list-style-type: none"> • Adang Djatnika Effendi • Setia Mulyawan 	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif	Persentase pengaruh interaksi (efikasi diri * persepsi dukungan organisasi) adalah 70,6%, menunjukkan pengaruh yang tinggi, sedangkan 29,4% dipengaruhi oleh variabel lain.
6	Pengaruh Dukungan Organisasi (Organizational Support) Terhadap Kinerja Pegawai (Employee	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain noneksperimental. Metode yang diterapkan	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain noneksperimental.

	<p>Performance) di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banyuasin</p> <p>Nama Penulis:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nurrahman Putra Faikar 2. Denny Nazaria Rifani 	<p>adalah Causality-Comparative Research untuk menguji hubungan sebab akibat. Populasi penelitian terdiri dari 85 karyawan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banyuasin, dan total sampling digunakan untuk pengambilan sampel.</p>	<p>Metode yang diterapkan adalah Causality-Comparative Research untuk menguji hubungan sebab akibat. Populasi penelitian terdiri dari 85 karyawan di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Banyuasin, dan total sampling digunakan untuk pengambilan sampel.</p>
7	<p>Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Generasi Milenial Bimbel Plus Ilhami Malang Raya)</p> <p>Penulis: Sahensa Abi Arga Diarsah</p>	<p>Explanatory Research dengan pendekatan kuantitatif. Populasi: Karyawan generasi milenial di Bimbel Plus Ilhami. Sampel: 38 karyawan yang diambil dengan teknik Total Sampling.</p>	<p>Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</p>
8	<p>Pengaruh Dukungan Organisasi yang Dirasakan pada Hubungan Praktik Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan Pabrik Sepatu di Tangerang</p> <p>Nama peneliti: Rifatul Qonita dan Rojuaniah</p>	<p>Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner secara online. Sampel yang digunakan adalah 215 karyawan pabrik sepatu di Tangerang, dengan teknik purposive sampling untuk menentukan responden. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode Structural Equation Model (SEM).</p>	<p>Temuan ini menegaskan pentingnya dukungan organisasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.</p>

9	<p>Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Pasaman Barat.</p> <p>Nama peneliti: Yerismal dan Muhammad Jamil</p>	<p>Metode Pengumpulan Data:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Survei dan distribusi kuesioner kepada 64 responden. <p>Analisis Data:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis jalur dengan SPSS. 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwa meskipun dukungan yang diberikan oleh organisasi ada, tidak berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.</p>
10	<p>Pengaruh Dukungan Organisasi, Self Efficacy, Dan Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Singkong Keju Argotelo Salatiga Dengan Pemberdayaan Sebagai Pemoderasi</p> <p>Nama penulis : Wahyu Prasasti</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Singkong Keju Argotelo Salatiga. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, dengan total sampel sebanyak 34 karyawan.</p>	<p>Kesimpulan dari penelitian ini menekankan bahwa meskipun beberapa faktor berpengaruh terhadap kinerja, dukungan organisasi tidak memiliki dampak yang diharapkan, sementara self efficacy dan budaya kerja Islami menunjukkan pengaruh yang signifikan.</p>
11	<p>Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Pemerintah Daerah</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah pegawai negeri sipil pada Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu. Pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan jumlah 240</p>	<p>Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif (t-statistic = 5.701). Dukungan Organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif (t-</p>

	<p>di Provinsi Bengkulu. Nama peneliti: Reano Praningrum, Paulus Sulluk Kananlua.</p>	<p>responden melalui kuesioner Google Form. Data dianalisis menggunakan metode analisis partial least squares (PLS).</p>	<p>statistic = 2.812). Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif (t-statistic = 6.499). Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatkan keterlibatan kerja dan dukungan organisasi dapat meningkatkan inovasi di kalangan pegawai pemerintah.</p>
12	<p>Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara Nama Penelitian: Hendra Sutrisno Marbun dan Jufrizen</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi yang diteliti adalah seluruh pegawai aparatur sipil negara di Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, sebanyak 210 orang. Sampel diambil menggunakan metode probability sampling, dengan total 68 orang pegawai. Data dianalisis menggunakan partial least square - structural equation model (PLS-SEM) untuk analisis jalur dengan variabel laten.</p>	<p>Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Kepuasan Kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai AVE dari setiap variabel lebih besar dari 0,5, menunjukkan bahwa konstruk yang digunakan valid. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut saling berhubungan dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian,</p>

			dukungan organisasi dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.
13	Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja pada Pengajar di Pondok Pesantren Yayasan Nabil Husein Nama Penelitian: Siti Munawaroh	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subjek 85 guru di Pondok Pesantren Yayasan Nabil Husein. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui skala yang mengukur kelelahan kerja, persepsi dukungan organisasi, dan beban kerja. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi.	Dari analisis ini, dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi yang baik dapat mengurangi kelelahan kerja, sedangkan beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kelelahan kerja.
14	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kota Semarang) Nama penulis: Penny Setyowati Nugraheny	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei	Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan gaya kepemimpinan memiliki peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan

			bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas.
15	Pengaruh Dukungan Organisasi dan Komunitas pada Komitmen Afektif dengan Kebermaknaan Kerja sebagai Pemoderasi. Nama peneliti: Diaz Haryokusumo	Penelitian ini menggunakan desain survei dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang diisi sendiri (<i>self-administered survey</i>). Jenis data yang digunakan bersifat <i>cross-sectional</i> . Populasi penelitian adalah karyawan organisasi di Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Kriteria sampel adalah anggota organisasi yang memiliki masa kerja minimal dua tahun. Pengukuran dilakukan dengan skala Likert 5 poin untuk variabel-variabel seperti dukungan organisasi, kondisi komunitas, komitmen afektif, dan kebermaknaan kerja.	Dukungan organisasi persepsian dan kondisi komunitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Namun, hipotesis mengenai efek moderasi kebermaknaan kerja pada hubungan tersebut tidak terdukung; bahkan, efek moderasi menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan. Peneliti juga menyajikan penjelasan tambahan dan alternatif teori dalam diskusi untuk mendalami hasil yang tidak sesuai dengan hipotesis awal.

Berdasarkan tabel di atas sebagai berikut:

Menurut (Deski & Chusairi, 2024) Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah telaah literatur sistematis. Penelitian menganalisis artikel-artikel yang relevan Hasil dari telaah literatur menunjukkan bahwa dukungan organisasi berperan penting dalam mencapai work-life balance (WLB) bagi pekerja. Enam artikel yang dianalisis mengungkapkan bahwa dukungan dari organisasi, seperti pengakuan atas hasil kerja dan pemberian kompensasi yang sesuai, berkontribusi positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Beberapa strategi yang dapat diterapkan organisasi untuk menciptakan WLB meliputi pelatihan dan pengembangan, manajemen waktu, dan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut (Sandria & Rahmat, n.d.) menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan keterlibatan kerja secara simultan lebih efektif dalam

meningkatkan kinerja adaptif karyawan dibandingkan dengan keterlibatan kerja yang bertindak sebagai mediator. Menurut (Qonita & Rojuaniah, 2022) Temuan ini menegaskan pentingnya dukungan organisasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Yerismal & Jamil, 2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwa meskipun dukungan yang diberikan oleh organisasi ada, tidak berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini. Menurut (Sahensa Abi Arga Diarsah, n.d.) Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

RQ3. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Pada karyawan Generasi Milenial ?

Tabel 3. Kepuasan Kerja Berpengaruh Pada karyawan Generasi Milenial.

NO	Judul dan Penulis	Metode penelitian	Hasil pembahasan
1	Bagaimana Kepuasan Kerja Dapat Memediasi terhadap Kinerja Karyawan Nama Penulis: Nadia Grafi Fransiska, Ikhsan Maksun	Pendekatan Kuantitatif: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada pengujian teori dengan mengukur variabel secara numerik.	Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja: Work life balance juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka menunjukkan kinerja yang lebih baik. Peran Mediator Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan. Artinya,

			work life balance yang baik meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.
2	<p>Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Di Antara Karyawan Milenial dan Gen Z: Tinjauan Sistematis</p> <p>Nama Penulis: Evi C. Waworuntu, Sandra J. R. Kainde, Deske W. Mandagi</p>	<p>Pengumpulan Data: Data dikumpulkan dengan menelusuri literatur yang relevan mengenai work-life balance, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dari generasi milenial dan Gen Z</p>	<p>Hasil ini memberikan wawasan penting bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, terutama di antara generasi muda.</p>
3	<p>Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p> <p>Nama Penulis: Nur Intan Maslichah dan Kadarisman Hidayat</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory research dengan metode kuantitatif. Sampel yang diambil berjumlah 63 responden dari perawat di RS Lavalette Malang.</p>	<p>menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di RS Lavalette Malang.</p>
4	<p>Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Bio Farma Persero)</p> <p>Nama Penulis: I Made Devan Ganapathi</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kausal untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance terhadap kepuasan kerja karyawan</p>	<p>Penelitian menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan aspek keseimbangan waktu dan keterlibatan, serta meningkatkan sistem penghargaan untuk mendorong kepuasan kerja yang lebih tinggi.</p>
5	<p>Pengaruh Work-Life Balance Terhadap</p>	<p>Penelitian ini bersifat korelasional dengan</p>	<p>Work-Life Balance memiliki pengaruh</p>

	<p>Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Colombus Palopo</p> <p>Nama Penulis: Wiwik, Junita Pabunta, Yuspita, Ratna Tukan, Khaerana, Erwina</p>	<p>pendekatan kuantitatif.</p>	<p>positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Colombus Palopo. Hasil ini menekankan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.</p>
6	<p>Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial: Peran Mediasi Job Satisfaction</p>	<p>Jenis Penelitian: Penelitian ini merupakan explanatory research dengan pendekatan kuantitatif.</p>	<p>bahwa meskipun work-life balance penting untuk meningkatkan kepuasan kerja, dampaknya terhadap niat berpindah kerja tidak langsung. Job satisfaction berperan sebagai penghubung yang signifikan dalam hubungan tersebut.</p>
7	<p>Work Life Balance: Bagaimana Kepuasan Kerja Dapat Memediasi terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Nama Penulis: Nadia Grafi Fransiska, Ikhsan Maksun</p>	<p>Pendekatan Kuantitatif: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada pengujian teori dengan mengukur variabel secara numerik.</p> <p>Jenis Penelitian: Jenis penelitian yang diterapkan adalah eksplanatori, yang bertujuan untuk menguji hipotesis antar variabel.</p> <p>Populasi dan Sampel, Pengumpulan, Analisis Data</p>	<p>Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja: Work life balance juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki keseimbangan yang baik cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa</p>

			<p>puas dengan pekerjaan mereka menunjukkan kinerja yang lebih baik. Peran Mediator Kepuasan Kerja: Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan. Artinya, work life balance yang baik meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan</p>
8	<p>Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang</p> <p>Nama Penulis: Riska Nurul Azizah, Achmad Sani Supriyanto</p>	<p>Jenis Penelitian: Kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan menganalisis hubungan antar variabel</p>	<p>Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja: Work life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Kota Malang, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.</p>
9	<p>Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi</p> <p>Nama Peneliti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renaldo R. Lumunon • Greis M. Sendow 	<p>Pendekatan: Kuantitatif – Asosiatif</p> <p>Pengumpulan Data: Data diperoleh melalui kuesioner.</p>	<p>Rekomendasi untuk manajemen perusahaan adalah untuk mempertahankan dan meningkatkan work life balance, kesehatan kerja, dan beban kerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.</p>

10	<p>pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Job Hopping Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Di Kota Palembang Pada Industri Makanan Ringan"</p> <p>Penulis: Noviyanti Kusuma dan Agatha Septianna Sri Ratnasarip</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan ini dilakukan dengan menganalisis data berupa angka untuk menggambarkan fenomena yang memiliki struktur terdefinisi.</p>	<p>Kepuasan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi berpindah kerja (<i>job hopping intention</i>) pada generasi milenial di industri makanan ringan di Palembang.</p>
11	<p>Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial"</p> <p>Penulis: Mohammad Ridho Maftuchan</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Tujuannya untuk mengukur hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.</p>	<p>Variabel Job Insecurity dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi perilaku Job Hopping sebesar 88.5%, dengan pengaruh yang signifikan.</p>
12	<p>pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta</p> <p>Nama penulis: Ryan Renea dan Sari Wahyuni</p>	<p>Deskriptif - single cross sectional. Populasi: Karyawan dari salah satu perusahaan asuransi di Jakarta. Sampel: 190 responden, diambil dengan teknik quota sampling</p>	<p>Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu</p>
13	<p>Kepuasan Kerja Generasi Milenial: Studi Literatur"</p>	<p>Penelitian menggunakan tinjauan literatur</p>	<p>Faktor-faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja</p>

	Penulis: Muhammad Amin, Rini Sugiarti, dan Fendy Suhariadi	sebagai metode utama.	generasi milenial adalah gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja. Perusahaan perlu menyesuaikan kebijakan dan praktiknya dengan kebutuhan generasi milenial untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka
14	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial di Jakarta Selatan	Sampel: 100 responden dari generasi milenial yang bekerja di Jakarta Selatan. Pengumpulan Data: Kuesioner yang mengukur disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Analisis Data: Teknik Partial Least Square (PLS) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0.	Peningkatan disiplin kerja dan motivasi secara simultan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan. Perusahaan disarankan untuk memperhatikan kedua faktor ini guna meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.
15	Analisis Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial Penuli : Devina Damayanti dan Enjang Suherman	Pendekatan: Deskriptif kualitatif. Sumber Data: Data primer melalui observasi dan wawancara mendalam, serta data sekunder dari jurnal, buku, dan materi relevan lainnya.	Work-Life Balance memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja di kalangan pekerja milenial. Meskipun pengaruhnya signifikan, terdapat variasi dalam tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pekerja. Perusahaan perlu mengevaluasi dan

			mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh.
--	--	--	---

Berdasarkan tabel di atas sebagai berikut:

Menurut (Damayanti & Suherman, 2024) Bahwa *Work-Life Balance* memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja di kalangan pekerja milenial. Meskipun pengaruhnya signifikan, terdapat variasi dalam tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pekerja. Perusahaan perlu mengevaluasi dan mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh. Menurut (Amin et al., 2024) Penelitian menggunakan tinjauan literatur sebagai metode utama. Faktor-faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja generasi milenial adalah gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja. Perusahaan perlu menyesuaikan kebijakan dan praktiknya dengan kebutuhan generasi milenial untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Menurut (Dilano et al., 2023) Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama di kalangan generasi milenial. Hasil uji t variabel Kepuasan Kerja menunjukkan kolom signifikan (sig) untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0.000 bisa diartikan ada pengaruh signifikan karena nilai dibawah 0.05. Hasil uji t yaitu, nilai t tabel pada alpha 0.05 (one tail) $df = n - 3 = 150 - 3 = 147$ yaitu 1.655. Sementara nilai t hitung pada tabel yang diatas sebesar -12.113. Dikarenakan Hasil uji t variabel Kepuasan Kerja menunjukkan negatif, maka digunakan t tabel alpha 0.05 (one tail) 1.655, sehingga dapat disimpulkan hasil nilai uji t hitung sebesar $12.113 > 1.655$ maka H3 diterima karena sama-sama signifikan dengan nilai Sig, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di kalangan karyawan milenial di Gading Serpong. Menurut (Azhari et al., n.d.) Peningkatan disiplin kerja dan motivasi secara simultan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan generasi milenial di Jakarta Selatan. Perusahaan disarankan untuk memperhatikan kedua faktor ini guna meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Work-life balance (WLB) memiliki pengaruh signifikan terhadap dukungan organisasi yang dirasakan (*perceived organizational support*) dan kepuasan kerja karyawan, terutama pada generasi milenial. Ketika organisasi memberikan fleksibilitas dan mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, karyawan cenderung merasa lebih dihargai dan didukung oleh organisasi. Hal ini berdampak positif pada kepuasan kerja, loyalitas, serta motivasi mereka untuk berkontribusi secara optimal. Bagi karyawan milenial, yang cenderung menghargai keseimbangan hidup, lingkungan kerja yang memahami kebutuhan tersebut dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat stres, dan menekan

angka *turnover*. Oleh karena itu, organisasi perlu mengadopsi kebijakan WLB yang efektif untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung pertumbuhan individu sekaligus kesuksesan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R. S., & Hadi, C. (2019). Peran desain pekerjaan dan karir bagi karyawan generasi milenial. *FENOMENA*, 28(1).
<https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2421>
- Amin, M., Sugiarti, R., & Suhariadi, F. (2024). Kepuasan Kerja Generasi Millennial: Studi Literatur. *Action Research Literate*, 8(3), 492–508.
<https://doi.org/10.46799/ar.v8i3.318>
- Azhari, S., Suprastha, I. N., & Nisa, C. (n.d.). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DI JAKARTA SELATAN*.
- Damayanti, D., & Suherman, E. (2024). *Analisis Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Generasi Milenial*. 02(01).
- Deski, A. M., & Chusairi, A. (2024). Dukungan Organisasi Terhadap Work-Life Balance Pekerja: Tinjauan Sistematis. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 11(1), 126–135.
<https://doi.org/10.35891/jip.v11i1.4181>
- Dilano, J., Sihombing, R., Dhillon, G., & Bhily, B. (2023). Pengaruh Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Generasi Milenial di Gading Serpong). *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 3(2), 281–298. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v3i2.4270>
- 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. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i1.300>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). *THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE, OCCUPATIONAL HEALTH AND WORKLOAD ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION PT. TIRTA INVESTAMA (DANONE) AQUA AIRMADIDI*.
- Nurdiah, S. (n.d.). *DIMENSI-DIMENSI WORK LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MILENIAL*.
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (n.d.). *Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial: Peran Mediasi Job Satisfaction*.
- Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 152–159.
<https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17794>
- Qonita, R. & Rojuaniah. (2022). *PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIRASAKAN PADA HUBUNGAN PRAKTIK SUMBER DAYA MANUSIA DAN*

KINERJA KARYAWAN PABRIK SEPATU DI TANGERANG. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 1(2), 177-204. <https://doi.org/10.58290/jmbo.v1i2.36>

Sahensa Abi Arga Diarsah. (n.d.).

Sandria, W., & Rahmat, A. (n.d.). *PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA ADAPTIF KARYAWAN*.

Setya Indah Isnawati, Irsal Fauzi, Faturahman Efendi, & Silvina Widyastuti. (2024). Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Milenial: Studi Kasus pada Universitas Ngudi Waluyo Ungaran. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 3(1), 49-57. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i1.2166>

Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PERTANI (Persero). *Jurnal EMPATI*, 8(1), 27-32. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>

Sucahyowati, H. (n.d.). *Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada Akademi Maritim Nusantara Cilacap*.

Valaei, N., & Jiroudi, S. (2016). Job satisfaction and job performance in the media industry: A synergistic application of partial least squares path modelling. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 28(5), 984-1014. <https://doi.org/10.1108/APJML-10-2015-0160>

Yerismal, & Jamil, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pada PDAM Pasaman Barat. *Journal of Science Education and Management Business*, 1(1), 65-74. <https://doi.org/10.62357/joseamb.v1i1.53>