

## ***Work-Life Balance* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Milenial: Studi Kasus pada Universitas Ngudi Waluyo Ungaran**

**Setya Indah Isnawati<sup>1</sup>, Irsal Fauzi<sup>2</sup>, Faturahman Efendi<sup>3</sup>, Silvina Widyastuti<sup>4</sup>**

<sup>1-4</sup> Universitas Ngudi Waluyo Ungaran

Korespondensi : [setyaindahisnawati@unw.ac.id](mailto:setyaindahisnawati@unw.ac.id)

**Abstract .** *This research was conducted to determine work-life balance in improving employee performance at Ngudi Waluyo University. The aim of this research is to understand the implementation of work-life balance for millennial employees, as well as adjusting the balance between personal and work life for millennial employees at Ngudi Waluyo University. The research method used is a qualitative method with a phenomenological approach. The number of research informants was 8 employee informants, consisting of lecturers, education staff, security guards, and office boys (OB). The research location is at Ngudi Waluyo University, Ungaran, Semarang Regency. The results of research from in-depth interviews found that the better the work-life balance that employees have, the more their performance will increase until they are able to achieve good quality. The advice aimed at millennial employees is to better understand time management in order to achieve work-life balance.*

**Keywords:** *Work Life Balance, Performance, Millennial Employees*

**Abstrak .** Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Life Balance*) dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan Universitas Ngudi Waluyo. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran penerapan keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life balance*) pada karyawan milenial, serta menyesuaikan antara keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan para karyawan milenial di Universitas Ngudi Waluyo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Jumlah informan peneliti sebanyak 8 informan karyawan, yang terdiri atas dosen, tenaga kependidikan, satpam, dan *office boy* (OB). Lokasi penelitian berada di Universitas Ngudi Waluyo, Ungaran, Kabupaten Semarang. Hasil penelitian dari wawancara mendalam didapatkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life balance*) yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang dimiliki karyawan akan meningkat hingga mampu mencapai kualitas yang baik. Saran yang ditujukan untuk karyawan milenial yaitu lebih memahami manajemen waktu agar tercapainya keseimbangan kehidupan kerja.

**Kata kunci:** Work Life Balance, Kinerja, Karyawan Milenial

### **PENDAHULUAN**

Pada konteks sosial, pekerjaan mempunyai peranan penting untuk membentuk struktur sosial dan menjadi penghubung seseorang dalam lingkup masyarakat. Adanya pekerjaan memberi peluang untuk seseorang menjalin relasi sosial, memperoleh pengalaman, dan memberikan kontribusinya pada pertumbuhan perekonomian dan sosial dalam tingkatan lokal, nasional, hingga global. Di era globalisasi ini, berbagai perusahaan dan lingkungan kerja lainnya menjadikan persaingan kerja semakin ketat dan memicu perubahan cepat pada lingkungan kerja. Pada lingkungan kerja inilah karyawan seringkali dituntut oleh harapan dan target kerja agar memperoleh hasil maksimal sehingga beban kerja yang diterima lebih tinggi. Tingginya beban kerja yang diterima memaksa karyawan harus pintar dalam mengelola waktu antara kepentingan pribadinya dengan pekerjaannya, atau dikenal dengan istilah *work-life balance*.

Menurut Frame & Hartog (2003) *work-life balance* artinya karyawan bisa menggunakan waktu kerjanya secara fleksibel antara pekerjaan dengan kehidupan

*Received: Desember 29, 2023; Accepted: Januari 08, 2024; Published: Maret 30, 2024*

\* Muhamad Irgi Abdillah Az-zarkasyi , [irgi.azzarkasyi22@mhs.uinjkt.ac.id](mailto:irgi.azzarkasyi22@mhs.uinjkt.ac.id)

pribadi, keluarga, hobi, pendidikan dan lain sebagainya untuk mencapai keseimbangan dan tidak terlalu fokus terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan telah mencapai work-life balance manfaat yang didapatkan diantaranya meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan kesehatan fisik dan mental serta mengurangi stress kerja (Muliawati & Frianto, 2020). Masalah yang berhubungan dengan pekerjaan selalu berkaitan langsung dengan tempat kerja dengan jadwal yang tidak fleksibel dan padat, sehingga seringkali terdapat ketidakpuasan yang berujung pada masalah pribadi seperti manajemen waktu, jadwal kerja, dan jarak kantor yang jauh (Rahmawati & Gunawan, 2020).

Fenomena pekerjaan yang diminati saat ini diantaranya suasana kerja di kantor yang menyenangkan namun tetap mengutamakan jadwal dengan fleksibilitas, selalu menggunakan teknologi baik dalam bekerja maupun berkomunikasi, serta dapat menggunakan pakaian yang nyaman untuk bekerja adalah ciri karyawan dari generasi Z (Rahmawati & Gunawan, 2020). Berdasarkan survei dalam pekerjaan generasi Y cenderung mengharapkan fleksibilitas kerja sebesar 45% dan bekerja tidak selalu di kantor sebesar 69% (Arifin & Rizaldy, 2023). Generasi Y cenderung menyukai pekerjaan dengan sistem yang fleksibel dengan suasana yang kekeluargaan, serta cenderung lebih menyukai bekerja secara kelompok dibandingkan bekerja secara individu (Choeriyah & Ayu, 2023). Oleh karena itu generasi Y memiliki harapan yang sedikit cukup berbeda dengan generasi lainnya terutama dengan mempertimbangkan fleksibilitas kerja yang berhubungan langsung dengan work-life balance (Hendriana et al., 2023).

Penelitian sebelumnya menganalisis dan membandingkan generasi sebelumnya (generasi X dan Y) dengan generasi Z terutama yang berkaitan dengan dunia kerja, dengan hasil yang menunjukkan bahwa generasi Z sangat mahir dan cakap dalam menggunakan teknologi dikarenakan sejak lahir mereka sudah mengenal teknologi komputer dan internet (Rahmawati & Gunawan, 2020). Perusahaan sangat membutuhkan karyawan dengan kemampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi. Perusahaan dan organisasi cenderung memilih karyawan yang lebih unggul dalam memanfaatkan teknologi sehingga dapat mempermudah mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya (Rizal et al., 2013). Salah satunya dengan menerapkan *work-life balance* di perusahaan selain dapat menarik minat karyawan juga dapat meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan (Hendriana et al., 2023).

Dengan kemajuan teknologi, perusahaan juga harus mengikuti perkembangan untuk mempertahankan perusahaannya. Hal ini tentunya akan membuat perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu beradaptasi dan cakap dalam menggunakan teknologi seperti karyawan generasi Y, namun dengan keinginan karyawan generasi Y

yang lebih mengutamakan pekerjaan dengan fleksibilitas (jam kerja, waktu kerja, pola kerja, tempat kerja) dibutuhkan sistem kerja perusahaan yang menerapkan *work-life balance* dimana waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi harus seimbang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjabarkan faktor yang menggambarkan kondisi *work-life balance* karyawan generasi milenial dan mengetahui aspek mana yang memberikan sumbangan paling besar terhadap *work-life balance*.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Work-Life Balance*

Menurut Moorhead dan Graffin dalam Crompton et al., (2005) mengungkapkan bahwa *Work-Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. *Work-Life Balance* merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan seperti keluarga dan lain-lain sehingga tidak terjadi masalah antara kehidupan keluarga dengan karier sehingga adanya peningkatan motivasi, produktivitas dan loyalitas terhadap suatu pekerjaan. Ada beberapa aspek *Work-Life Balance* menurut Hudson (2005) yaitu (Berkup, 2014):

**a. *Time Balance* (Keseimbangan waktu)**

Hal ini mengacu pada kesetaraan antara waktu yang diberikan seseorang untuk kariernya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau lainnya selain karir.

**b. *Involvement Balance* (Keseimbangan keterlibatan)**

Keseimbangan keterlibatan mental karyawan dalam memenuhi tuntutan peran dalam tanggung jawab pekerjaan dan keluarga. Keseimbangan dalam diri individu seperti tingkat stres dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.

**c. *Satisfaction Balance* (Keseimbangan kepuasan)**

Tingkat kepuasan yang dirasakan dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan, karyawan memiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam maupun diluar pekerjaan karyawan.

Fisher, Buger, dan Smith dalam Prasetyaningtyas et al. (2022) menyatakan bahwa ada empat dimensi pembentuk *Work-Life Balance*, yaitu:

**a. Gangguan Pekerjaan Dengan Kehidupan Pribadi**

Mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit menyeimbangkan waktu untuk kehidupan pribadinya seperti waktu bersama keluarga.

**b. Gangguan Kehidupan Pribadi dengan pekerjaan**

Mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu pekerjaannya. Misalnya,

individu memiliki masalah dengan keluarganya atau kehidupan pribadi lainnya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

**c. Peningkatan Kehidupan Pribadi Pekerja**

Mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang mampu meningkatkan kemampuan individu dalam dunia pekerjaan. Misalnya, apabila hati individu merasa bahagia dikarenakan sesuatu hal dalam kehidupan pribadinya maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja dapat menyenangkan.

**d. Peningkatan Pekerjaan Kehidupan Pribadi**

Mengacu pada sejauh mana pekerjaan membuat peningkatan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, kemampuan yang dimiliki individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk menggunakan kemampuan tersebut dalam kehidupan pribadi sehari-hari.

### **Kinerja Karyawan**

Tamil Nadu (2015) menyatakan bahwa kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu, sementara motivasi menunjuk pada keinginan (desire) individu untuk -enunjukkan perilaku dan kesediaan berusaha. Orang akan mengerjakan tugas yang terbaik jika memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik. Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Berkup, 2014).

Winardi (2021) berpendapat bahwa kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan peranannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. Rizal et al., (2013) berpendapat bahwa kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Boudreau dan Milkovich (1997) dalam Prasetyaningtyas et al., (2022) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkatan dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan adalah tingkat hasil yang dicapai karyawan pada fungsi dan tugas tertentu sesuai dengan persyaratan kerja. Menurut Boudreau dan Milkovich (1997), kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi tiga dimensi, yaitu (Prasetyaningtyas et al., 2022):

- a. Kemampuan (**Ability**) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
- b. Motivasi (**Motivation**) adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat apa yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.
- c. Peluang (**Opportunity**) Peluang yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan, karena adanya

halangan yang akan menjadi rintangan dalam bekerja, meliputi dukungan lingkungan kerja, dukungan peralatan kerja, ketersediaan bahan dan suplai yang memadai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung, cukup informasi untuk mengambil keputusan dan waktu kerja yang memadai untuk bekerja dengan baik.

### **Generasi Milenial**

Generasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan orang-orang dengan kurun waktu kelahiran yang bersamaan, memiliki kesamaan dalam pengalaman hidup, serta adanya kesamaan pada nilai (*value*) dan sikap (*attitude*). Millennial atau yang sebelumnya dikenal dengan sebutan Gen-Y merupakan kumpulan penduduk yang lahir sesudah angkatan Baby Boomers dan Gen-X. Millennial dibagi menjadi dua angkatan yaitu, angkatan millennial junior dan angkatan millennial senior. Angkatan millennial junior adalah kelompok demografi dengan rentang periode kelahiran tahun 1991 – 1998, adapun angkatan senior millennial merupakan kelompok demografi dengan rentang periode kelahiran di antara tahun 1983 – 1990 (Deloitte, 2023). Berdasarkan golongan umur, populasi Millennial dengan usia 20 – 35 tahun mencapai 24% atau menyentuh angka 63,4 juta dari penduduk dengan rentang usia produktif 14 sampai dengan 64 tahun. Dengan jumlah yang cukup substansial, generasi Millennial akan berpeluang besar untuk menjadi wajah baru Indonesia di masa depan (Winardi, 2021).

Terdapat tiga karakter atau personalitas pada generasi millennial di antaranya, terhubung (*connected*), percaya diri (*confident*) dan kreatif (*creative*). Aspek kreatifitas pada Millennial berpengaruh pada pekerjaan, karena pada dasarnya kreatifitas membentuk passion yang mereka miliki (Utomo et al., 2019). Hasil riset mengemukakan bahwa Millennial lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kebebasan dalam berinovasi, bekerja dengan waktu yang lebih fleksibel, pekerjaan yang menuntut peranan sebuah tim, namun tidak untuk pekerjaan yang diawasi oleh atasannya (Deloitte, 2023).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Adapun teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dengan 8 informan, antara lain 3 dosen, 3 staf tenaga kependidikan, 1 satpam, dan 1 *office boy* (OB). Wawancara dilakukan menggunakan focus group discussion untuk kelompok informan (dosen, staf tenaga kependidikan, satpam, dan OB). Sementara, data sekunder lainnya didapatkan berdasarkan studi literatur dari artikel ilmiah, evaluasi kinerja pegawai oleh Badan Penjamin Mutu (BPM) universitas, dan internet.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada Universitas Ngudi Waluyo Ungaran. Peneliti mengambil pertimbangan pada perusahaan ini dikarenakan memiliki aktivitas pekerjaan akademik yang cukup padat.

### Profil Informan

Informan yang ada dalam penelitian ini berjumlah 8 orang. Jenis kelamin informan terdiri atas 4 perempuan dan 4 laki-laki. Informan penelitian ini merupakan karyawan Universitas Ngudi Waluyo yang terdiri dari 3 dosen, 3 staf tenaga kependidikan, 1 satpam, dan 1 OB dengan kriteria inklusi semuanya berusia 25-35 tahun dan lama bekerja >1 tahun. Berikut gambaran profil informan penelitian:

1. **Informan 1 (D1)** : Dosen dengan usia 29 tahun, berjenis kelamin perempuan, lama bekerja 1 tahun 8 bulan, dan beralamatkan di Tuntang, Salatiga.
2. **Informan 2 (D2)** : Dosen dengan usia 34 tahun, berjenis kelamin perempuan, lama bekerja 3 tahun 10 bulan, dan beralamatkan di Kota Semarang.
3. **Informan 3 (D3)** : Dosen dengan usia 31 tahun, berjenis kelamin perempuan, lama bekerja 2 tahun 11 bulan, dan beralamatkan di Magelang.
4. **Informan 4 (T4)** : Staf tenaga kependidikan berusia 28 tahun, berjenis kelamin perempuan, lama bekerja 1 tahun 2 bulan, dan beralamatkan di Gunungpati.
5. **Informan 5 (T5)** : Staf tenaga kependidikan berusia 32 tahun, berjenis kelamin laki-laki, lama bekerja 7 tahun 2 bulan, dan beralamatkan di Magelang.
6. **Informan 6 (T6)** : Staf kependidikan berusia 35 tahun, berjenis kelamin laki-laki, lama bekerja 5 tahun 10 bulan, dan beralamatkan di Pati.
7. **Informan 7 (S7)** : Satpam berusia 29 tahun, berjenis kelamin laki-laki, lama bekerja 4 tahun 1 bulan, dan beralamatkan di Temanggung.
8. **Informan 8 (OB8)** : Office boy berusia 27 tahun, berjenis kelamin laki-laki, lama bekerja 4 tahun 9 bulan, dan beralamatkan di Demak.

### Keseimbangan Work-Life Balance Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Milenial Universitas Ngudi Waluyo

Sebagai seorang karyawan tentunya membutuhkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi diluar dari pekerjaan, sederhananya ini merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan bisa mengatur waktu maupun energi yang seimbang dalam pekerjaan, kebutuhan pribadi, kehidupan berkeluarga dan rekreasi. Bekerja sebagai karyawan pada bidang akademik terutama Perguruan Tinggi Swasta (PTS) tentu menjadi suatu pilihan seorang karyawan, keinginan memilih pekerjaan ini karena adanya berbagai alasan. Bekerja pada perusahaan telekomunikasi ini tidaklah muda karena karyawan harus selalu dituntut

memperhatikan bagian dari pekerjaan masing-masing baik itu di kantor maupun di rumah. Tak jarang karyawan juga harus lembur dan dibawa pulang ke rumah, terutama bagi dosen dan staf kependidikan.

Keputusan bekerja pada instansi akademik perguruan tinggi tentunya akan dihadapkan dengan kondisi dimana karyawan harus bisa membagi waktu, tenaga, maupun pikiran agar pekerjaan mereka dapat berjalan dengan baik. Menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara terhadap informan mengenai pentingnya *work-Life balance* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan dengan informan mengenai apakah *work-life balance* penting bagi karyawan, didapatkan data bahwa seluruh informan menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan pekerjaan penting. Hal tersebut disampaikan oleh informan D1, D2 dan D3 yang pada intinya bahwa pekerjaan sebagai dosen sangat menyita waktu, tenaga, dan pikiran. Terlebih lagi ketika mendekati proses akreditasi program studi. Pekerjaan utama dosen adalah memenuhi Tri Dharma Perguruan Tinggi yang terdiri atas pengajaran, penelitian, dan pengabdian. Namun pada kenyataannya tuntutan pekerjaan melebihi beban kerja yang harus diwajibkan oleh dosen. Hal inilah yang membuat mereka terpaksa lembur atau membawa pekerjaannya ke rumah. Terlebih bagi dosen yang sudah berkeluarga harus pintar dalam membagi waktu antara kehidupan keluarga, kehidupan pribadi, dan kehidupan pekerjaannya.

Hasil wawancara juga dilakukan oleh informan T4, T5, dan T6 yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan pekerjaan juga sangat penting. Sebagai staf tenaga kependidikan, di mana mereka bekerja untuk melayani kepentingan dosen dan mahasiswa harus mampu membagi waktunya dengan baik. Tak jarang pula mereka sering lembur di kantor untuk menyelesaikan pekerjaannya terlebih saat mendekati urusan kemahasiswaan yang padat, seperti sidang akhir skripsi, wisuda mahasiswa, akreditasi, dan urusan akademis lainnya.

Keseimbangan kehidupan kerja juga penting dinyatakan oleh informan S7 dan S8, di mana pekerjaan S7 sebagai satpam dan S8 sebagai OB. Bekerja sebagai satpam justru harus kuat secara fisik dan tenaga. Mereka harus menahan kantuk untuk tetap fokus bekerja hingga larut malam bahkan pagi hari. Tidak jarang mereka juga meninggalkan kepentingan keluarganya untuk bekerja. Begitupula disetujui oleh informan S8 sebagai OB yang setiap harinya harus membersihkan seluruh gedung. Kadang jika ada kegiatan, ia harus berangkat lebih awal untuk mempersiapkan sarana dan prasarannya. Setiap seminggu sekali, ia juga harus piket 24 jam secara bergantian dengan OB lainnya.

Hasil pertanyaan selanjutnya ialah apakah keseimbangan kehidupan bekerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Dari pertanyaan tersebut didapatkan bahwa berdasarkan informan D1, D2, dan D3 menyatakan setuju bahwa *work life balance* sangat berpengaruh pada performa pekerjaan mereka. Ketika mereka sanggup dan mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaannya, maka kinerjanya juga akan meningkatkan bahkan dapat mengembangkan keterampilan dan loyalitasnya. Hal tersebut tentunya ada beberapa faktor pendorong untuk penerapan *work life balance* tersebut, antara lain gaji, tunjangan/bonus, cuti, reward, jarak rumah ke kantor, beban kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.

Hal tersebut senada dengan informan T4, T5, dan T6 yang menyatakan bahwa ada dampak bagi karyawan yang mampu menerapkan *work life balance* dengan kinerjanya. Bahkan ketika perusahaan memberikan hadiah baik berupa reward maupun bonus, mereka akan dengan senang hati untuk lebih loyal kepada perusahaan. Namun, sejauh ini reward diberikan setiap setahun sekali sebagai refleksi akhir tahun universitas.

Begitu juga bagi informan S7 dan S8 yang menyatakan bahwa penerapan *work life balance* sangat dirasakan oleh mereka saat bekerja. Ketika pimpinan memberikan kelonggaran waktu bagi mereka untuk dapat mengikuti kegiatan-kegiatan sosial bermasyarakat dan kehidupan keluarganya, maka mereka juga akan mampu meningkatkan kinerjanya.

## KESIMPULAN

Dengan menerapkan Keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Balance*) karyawan diharapkan bisa menetapkan pendirian yang tetap antara karir pada pekerjaan dan pada kehidupan (waktu luang, family time, dan pengembangan spiritual). Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi tidak dapat di campur adukkan, hal ini menjadikan informan memiliki sedikit waktu untuk kehidupan pribadinya karena lebih banyak waktu untuk pekerjaannya. Oleh karena itu penerapan keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Balance*) yang tepat diharapkan mampu menciptakan etos kerja karyawan yang unggul. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Balance*) yang baik merupakan karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi, selain itu karyawan juga lebih bahagia dan lebih kreatif karena lingkungan luar kantor seperti keluarga maupun pertemanan yang mendukung pertumbuhannya. Sebaliknya jika karyawan tidak memiliki keseimbangan kehidupan kerja (*Work-Balance*) yang baik maka kinerjanya cenderung menurun dan bisa merusak bagian kehidupan lainnya. Hal ini bisa saja disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan pada bidang akademik. Oleh karena itu sangat

penting bagi karyawan milenial Universitas Ngudi Waluyo Ungaran menjaga kualitas keseimbangan kehidupan kerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal Sarjanawiyata Tamansiswa Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(1), 168–184. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i3.6112>
- Berkup, S. . (2014). orking with Generations X and Y in Generation Z Period: Management of Dif-ferent Generations in Business Life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 2(5), 218–229.
- Choeriyah, A. N., & Ayu, T. U. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Hybrid Working. *Jurnal Riset Psikologi*, 9–16. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i1.1800>
- Crompton, R., Lyonette, C., Crompton, R., & Lyonette, C. (2005). *Work-life ‘ balance ’ in Europe*. 10, 1–32.
- Deloitte. (2023). 2023 Gen Z and Millennial Survey. *Deloitte Touche Tohmatsu Limited*, 1–37. <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genzmillennialsurvey.html>
- Hendriana, E., Christoper, A., Zain, H. O. A., & Pricilia, N. (2023). The Role of Employer Branding in Work-life Balance and Employee Retention Relationship among Generation Z Workers: Mediation or Moderation? *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, 16(1), 124–143. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v16i1.41703>
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Prasetyaningtyas, S., Natalia, C., & Utami, T. (2022). Factors Affecting Gen Z Work Performance: Case Study From E-Commerce Industry in Jabodetabek. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/jabm.8.1.12>
- Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2020). Hubungan Job-related Factors, Work-life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 8(2), 3–8. <https://doi.org/10.12962/j23373520.v8i2.47782>
- Rizal, Y., Hubeis, M., Mangkuprawira, S., Keuangan, D., Manajemen, D., & Pascasarjana, S. (2013). *Pengaruh Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Individu di Perusahaan Agroindustri Go Public*. 8(1), 1–8.
- Tamil Nadu. (2015). A Report On The Importance Of Work-Life Balance. *International Journal of Applied Engineering Research*, 10(9), 21659–21665.
- Winardi, R. D. (2021). *Fenomenologi: Apa yang kita rasakan secara indrawi tidak selalu sama dengan yang kita maknai*. Feb.Ugm.Ac.Id. [https://feb.ugm.ac.id/id/berita/3232-fenomenologi-apa-yang-kita-rasakan-secara-indrawi-tidak-selalu-sama-dengan-yang-kita-maknai#:~:text=Fenomenologi bisa diartikan sebagai studi,memberikan makna dari fenomena tersebut.](https://feb.ugm.ac.id/id/berita/3232-fenomenologi-apa-yang-kita-rasakan-secara-indrawi-tidak-selalu-sama-dengan-yang-kita-maknai#:~:text=Fenomenologi%20bisa%20diartikan%20sebagai%20studi,memberikan%20makna%20dari%20fenomena%20tersebut.)