



Pengaruh *Work Life Balance* dan Stress Kerja terhadap *Employee Engagement* Karyawan Gen Z *Coffee Shop* di Kota Surakarta

Anggun Kusumawardani^{1*}, Harsanto², Taufiq Nur Muftiyanto³

¹⁻³Fakultas Hukum Dan Bisnis Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

Email: 220414041@mhs.udb.ac.id¹, harsanto@udb.ac.id²,
taufiq_nurmuftiyanto@udb.ac.id³

*Penulis Korespondensi: 220414041@mhs.udb.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of Work Life Balance and job stress on Employee Engagement among Gen Z employees working at Coffee Shops in Surakarta City. This study used a quantitative approach involving 82 Gen Z employee respondents aged 18-27 years with a minimum work period of 3 months. Data were analyzed using SmartPLS software. The results show that Work Life Balance has a significant positive effect, while job stress has a significant negative effect on Employee Engagement. Both variables jointly explain 41% of the variation in Employee Engagement. Work Life Balance is proven to be the most influential factor in enhancing the work engagement of Gen Z employees. These findings indicate that work-life balance should be a priority for coffee shop management. A work environment that supports this balance can help enhance employee well-being and comfort in performing their duties. Therefore, the company needs to implement flexible work policies and manage workloads to minimize stress and boost employee engagement.*

Keywords: *Coffee Shop; Employee Engagement; Generation Z; Job Stress; Work Life Balance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work Life Balance* dan stress kerja terhadap *Employee Engagement*, secara langsung pada karyawan Gen Z yang bekerja di *Coffee Shop* Kota Surakarta. Penelitian ini menggunakan 82 responden karyawan Gen Z berusia 18-27 Tahun dengan masa kerja minimal 3 bulan. Data dianalisis menggunakan *software* SmartPLS. Hasil menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Kedua variabel secara bersama-sama menjelaskan 41% variasi *employee engagement*. *Work life balance* terbukti sebagai faktor yang paling berpengaruh dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan Gen Z. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan perlu menjadi perhatian bagi pengelola *coffee shop*. Lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan tersebut dapat membantu meningkatkan keterikatan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel serta mengelola beban kerja untuk meminimalkan stres dan meningkatkan *employee engagement*.

Kata kunci: *Coffee Shop; Employee Engagement; Generasi Z; Stres Kerja; Work Life Balance.*

1. LATAR BELAKANG

MSDM merupakan salah satu aspek krusial dalam organisasi modern. Sumber daya manusia merupakan asset penting yang dimiliki perusahaan untuk dapat menunjang keberhasilan sebuah perusahaan (Selviyanti dkk., 2023). Sektor kuliner adalah industri yang paling dinamis dan menjadi salah satu bidang usaha yang berkembang pesat di Indonesia terutama di Kota Surakarta. Industri *Coffee Shop* di Indonesia mengalami pertumbuhan yang pesat dalam dekade terakhir. Kota Surakarta sebagai salah satu pusat ekonomi dan budaya di Jawa Tengah, turut menyaksikan proliferasi bisnis *Coffee Shop* yang muncul di berbagai sudut kota. Fenomena ini tidak hanya mengubah prospek kuliner dan gaya hidup masyarakat tetapi juga menciptakan lapangan kerja baru yang signifikan bagi masyarakat terutama Gen Z. Peran demografis dalam dunia kerja saat ini menunjukkan bahwa generasi Z yang lahir antara

tahun 1997 hingga 2012 mulai menguasai tenaga kerja global (Sekar Arum dkk., 2023). Saat ini, angkatan kerja di industri kuliner didominasi oleh gen Z. Berbeda dengan generasi sebelumnya, generasi ini cenderung mempunyai perhatian besar pada keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*), kepuasan dalam bekerja dan kondisi tekanan pekerjaan yang dialami sehari-hari. Realitanya industri kuliner di lapangan memiliki tekanan yang tinggi (*High Pressure*), jam kerja yang panjang, shift malam, hingga tuntutan menghadapi keluhan pelanggan yang beragam sering kali memicu stress kerja. Jika stress kerja tidak dikelola dengan baik, karyawan akan merasa kehilangan waktu pribadinya dan akan berdampak pada menurunnya niat karyawan untuk terlibat dalam perusahaan. Hal ini mengharuskan perusahaan menyesuaikan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) mereka guna meningkatkan keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*), yang merupakan keterlibatan emosional dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Masih banyak organisasi menghadapi tantangan dalam memaksimalkan keterlibatan karyawan generasi Z akibat dinamika kebutuhan psikologis dan preferensi kerja yang berbeda dibanding generasi sebelumnya.

Keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*) adalah keterikatan erat secara fisik, kognitif, emosional antara seseorang dalam sebuah pekerjaan (Ariawaty, 2019). Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, loyalitas yang kuat, serta mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan (Aritonang dkk., 2022). Tingkat *employee engagement* dipengaruhi berbagai faktor, dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja. Salah satu faktor berpengaruh adalah *work-life balance*, yaitu kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi sehingga kedua aspek tersebut dapat berjalan secara harmonis (Dewi dkk., 2022). *Work Life Balance* merupakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang perlu diperhatikan perusahaan untuk menjaga produktivitas dan kinerja karyawan (Jannata & Perdhana, 2022).

Work Life Balance yang tidak seimbang menurunkan kepuasan kerja dan *employee engagement* karena keterbatasan waktu untuk kehidupan di luar pekerjaan (Najah & Marzuki, 2023). Penelitian yang dilakukan (Khoiro & Frianto, 2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dan keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan keterikatan karyawan.

Terdapat kasus perusahaan yang tidak sadar memberikan penekanan pada karyawan demi mengejar target dan efisiensi tanpa mempertimbangkan dampak yang akan terjadi terhadap kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan sangat

dipengaruhi oleh tingkat keterlibatan karyawan (Supriatna dkk., 2025). Stres kerja yang berkepanjangan dapat menurunkan *employee engagement* dan meningkatkan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri. Apabila tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menyebabkan karyawan kehilangan motivasi, mengalami tekanan psikologis, serta bekerja kurang optimal sehingga berdampak pada penurunan kinerja (Dyah Rini Prihastuty & Ratnaningsih Sri Yustini, 2024). Lingkungan kerja berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang tinggi dan menurunkan kepuasan kerja. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi tingkat *Employee Engagement* karyawan.

Terdapat beberapa kesenjangan yang belum terjawab secara komprehensif. Konteks penelitian yang digunakan umumnya berada pada sektor formal seperti perbankan, manufaktur, dan perhotelan sehingga kurang mempresentasikan kondisi pada sektor kecil dan menengah seperti bisnis kedai kopi/*Coffee Shop* yang memiliki karakteristik kerja yang dinamis. Kajian yang secara khusus meneliti karyawan generasi Z dalam sektor kuliner masih terbatas dalam literature manajemen sumber daya manusia. Sedangkan gen Z memiliki karakteristik dan preferensi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, sehingga dapat berpotensi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan dalam bekerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen SDM

Menurut (Novitasari & Young, 2025) Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dan individu secara efektif. Pendapat ini menekankan bahwa MSDM mencakup keseluruhan siklus pengelolaan tenaga kerja, mulai dari perekrutan hingga pengembangan karyawan melalui dukungan, embinan, serta penguatan kapasitas psikologis agar mampu beradaptasi, terlibat optimal dan mencapai kinerja terbaik di tengah perubahan lingkungan kerja.

Work Life Balance

Work Life Balance didefinisikan sebagai kondisi ketika karyawan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengganggu pemenuhan kebutuhan dan tanggung jawab dalam kehidupan pribadinya (Witriaryani dkk., 2022). 3 tiga indikator yaitu *Time Balance*, *Involvement Balance*, *Satisfaction Balance* (Greenhaus dkk., 2003). Bagi karyawan Gen Z, penerapan *Work Life Balance* yang baik berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan, kepuasan, dan keterikatan kerja.

Stress Kerja

Stres kerja merupakan kondisi yang memengaruhi kesejahteraan psikologis dan fisik sehingga berdampak negatif pada kinerja karyawan (Putra dkk., 2024). Stres kerja memiliki 3 indikator, yaitu stressor ekstra organisasi, stressor organisasi, dan stressor individual (Luthans, 2006). Apabila tidak dikelola dengan baik stres kerja dapat menurunkan produktivitas, kepuasan kerja, serta keterlibatan karyawan terhadap organisasi, terutama pada karyawan Gen Z di sektor kuliner yang menghadapi tekanan kerja tinggi (*high pressure*) berupa jam kerja panjang, sistem shift, serta tuntutan pelayanan pelanggan yang beragam.

Employee Engagement

Employee engagement merupakan keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik yang mencerminkan sikap positif karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai yang dianutnya, sehingga mendorong mereka bekerja dengan antusias dan penuh kepuasan (Witriaryani dkk., 2022; Heslina & Syahrini, 2021). Menurut Schaufeli & Bakker, 2004 dalam (Septiani & Frianto, 2024) *Employee Engagement* dicirikan menjadi tiga indikator, yaitu *Vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), *absorption* (konsentrasi). Keterlibatan karyawan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh *Work Life Balance* dan stres kerja terhadap *Employee Engagement* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di *Coffee Shop* Kota Surakarta. Populasi penelitian meliputi karyawan aktif berusia 18–27 tahun dengan masa kerja minimal 3 bulan. Teknik sampel menggunakan *purposive sampling* berdasarkan kriteria tersebut. Jumlah sampel ditentukan mengacu pada ketentuan SEM-PLS, yaitu 5–10 kali jumlah indikator, sehingga diperoleh kebutuhan sampel sebanyak 75–150 responden.

Penelitian ini menggunakan data primer melalui kuesioner skala Likert lima poin dan data sekunder dari berbagai literatur, teknik pengumpulan data berupa kuesioner, observasi, dan studi kepustakaan.

Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS melalui Pengujian model pengukuran (*outer model*) mencakup validitas konvergen melalui nilai *loading factor* ($>0,70$) dan *Average Variance Extracted* ($AVE >0,50$), validitas diskriminan melalui *cross-loading*, serta reliabilitas melalui nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* ($>0,70$).

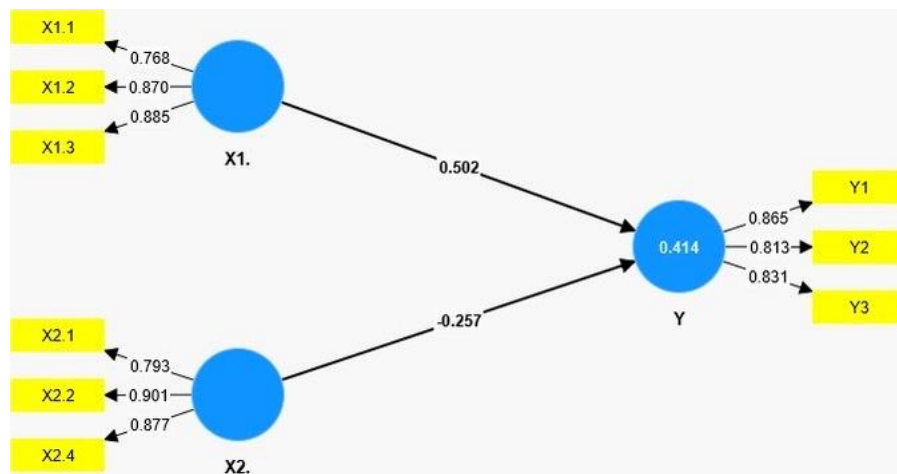
Pengujian *inner model* dilakukan dengan menganalisis *path coefficient*, *R-square*, *T-statistics*, dan *P-values*. Pengujian hipotesis menggunakan metode *bootstrapping* dengan kriteria *P-values* < 0,05 atau *T-statistics* > 1,96 untuk menguji hubungan antarvariabel dalam penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis dan Pengujian

Model pengukuran (outer model)

Menurut Ghozali (2021), indikator dinyatakan memenuhi *Convergent Validity* apabila memiliki nilai *Outer Loading* diatas 0,70. Akan tetapi, indikator yang memiliki nilai antara 0,60-0,70 masih dapat dipertahankan apabila secara keseluruhan model telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Berikut pengolahan data pertama berdasarkan 4 Variabel dengan 30 jumlah pernyataan.



Gambar 1. *Outer Model*.

Tabel 1. Hasil Olah Data *Outer Loading*.

Variabel	Indikator	Nilai Cross Loading			Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
		X1	X2	Y			
Work Life Balance (X1)	X1.1	0.768			0,800	0,841	0,710
	X1.2	0.870					
	X1.3	0.885					
Stres Kerja (X2)	X2.1		0.753		0,822	0,843	0,737
	X2.2		0.901				
	X2.3		0.877				
Employee Engagement (Y)	Y1			0.865	0,768	0,805	0,700
	Y2			0.813			
	Y3			0.831			

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 4, 2026.

Seluruh indikator memiliki nilai *loading factor* $> 0,70$, sehingga dinyatakan valid dalam merefleksikan masing-masing variabel laten. Pada variabel Stres Kerja (X2), indikator X2.1 (0,753), X2.2 (0,901), dan X2.3 (0,877) menunjukkan seluruhnya valid dengan nilai tertinggi indikator X2.2 (Stressor Organisasi) yang menunjukkan bahwa sumber stress organisasional merupakan kontributor paling dominan dalam merefleksikan konstruk stress kerja pada penelitian ini. Pada variabel *Employee Engagement* (Y) indikator Y1 (0,865), Y2 (0,813), Y3 (0,831) seluruhnya menunjukkan nilai *loading factor* yang valid, dengan Y1 (Vigor) memberikan kontribusi tinggi dalam merefleksikan konstruk *Employee Engagement*.

Average Variance Extracted (AVE)

Seluruh variabel memiliki nilai AVE $> 0,50$, sehingga memenuhi validitas konvergen dan layak digunakan dalam pengujian *inner model*, yaitu *Work Life Balance* (0,710), Stres Kerja (0,737), dan *Employee Engagement* (0,700).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *composite reliability* dan *Cronbach's alpha* (Ghozali, 2021). Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho a)</i>	<i>Composite Reliability (rho c)</i>
<i>Employee Engagement</i> (Y)	0,800	0,841	0.880
Stres Kerja (X2)	0,822	0,843	0.893
<i>Work Life Balance</i> (X1)	0,788	0,805	0.875

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 4, 2026.

Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability* $> 0,70$, sehingga dinyatakan reliabel dan layak digunakan pada pengujian *inner model*.

Model Struktural (Inner Model)

R Square

Nilai koefisien determinasi (R^2) pada laporan hasil algoritma PLS melalui output *R-Square*. Nilai R^2 seberapa besar variabel endogen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang mempengaruhinya Menurut Ghozali (2021). Berikut disajikan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2):

Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi (*R-Square*).

Variabel	<i>R-Square Adjusted</i>	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (Y)	0,414	Lemah

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 4, 2026.

Nilai *R-Square* sebesar 0,414 menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan Stres Kerja mampu menjelaskan 41,4% variasi *Employee Engagement*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan *path coefficients* dan *specific indirect effect* melalui metode *bootstrapping*. Hipotesis diterima apabila nilai *T-statistics* > 1,96 dan *P-values* < 0,05 (Ghozali, 2021).

Tabel 4. Hasil *Bootstrapping Path Coefficients*.

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	<i>T statistics</i> (O/STDEV)	<i>P values</i>	Hasil
(H1) <i>Work Life Balance</i> (X1) > <i>Employee Engagement</i> (Y)	0,502	0,510	0,086	5.828	0,000	Diterima
(H2) Stres Kerja (X2) > <i>Employee Engagement</i> (Y)	-0,257	-0,263	0,097	2.643	0,008	Diterima

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS 4, 2026.

Work Life Balance berpengaruh positif signifikan, sedangkan Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Employee Engagement*.

Pembahasan

Work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement*, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, semakin tinggi tingkat *employee engagement* karyawan Gen Z pada bisnis *coffee shop* di Kota Surakarta. Sejalan penelitian (Alviana & Imron, 2024) *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap *Employee Engagement*. Pathak & Lawande (2021) yang menyebutkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mampu meningkatkan keterikatan karyawan. Sistem kerja *shift* yang relatif fleksibel pada UKM *coffee shop*, sehingga karyawan Gen Z lebih mudah menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* , sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, semakin rendah tingkat *employee engagement* karyawan Gen Z pada bisnis *coffee shop* di Kota Surakarta. Sejalan penelitian (Dewi & Junaidi, 2025) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah motivasi, keterikatan emosional, dan partisipasi aktif karyawan. Karakteristik pekerjaan di sektor *coffee shop* yang menuntut kecepatan pelayanan, sistem kerja *shift*, dan interaksi intensif dengan pelanggan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Work Life Balance berpengaruh positif serta signifikan terhadap *Employee Engagement*, yang berarti semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, semakin tinggi pul tingkat keterikatan kerja mereka. Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap *Employee Engagement*, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin rendah tingkat keterikatan kerja mereka.

Manajemen *Coffee Shop* disarankan untuk meningkatkan *Work Life Balance* melalui penyusunan jadwal kerja yang lebih fleksibel, pengaturan waktu istirahat yang memadai, serta pembatasan lembur. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui evaluasi kompensasi, penyediaan peluang pengembangan karier, dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif. Karyawan diharapkan mampu mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta menerapkan strategi pengelolaan stres yang efektif agar kepuasan kerja dan keterikatan kerja tetap terjaga. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian pada sektor jasa lainnya atau wilayah yang berbeda guna menguji konsistensi hasil penelitian. Penggunaan desain longitudinal atau pendekatan *mixed method* juga dapat dilakukan untuk memperoleh pemahaman mendalam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Stress Kerja* terhadap *Employee Engagement* Karyawan Gen Z *Coffee Shop* di Kota Surakarta” dapat diselesaikan. Penulis menyampaikan terima kasih kepada Fakultas Hukum dan Bisnis Universitas Duta Bangsa Surakarta, para pemilik dan karyawan *coffee shop* di Kota Surakarta selaku responden, dosen pembimbing, serta seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Alviana, R. M. D., & Imron, M. (2024). *Pengaruh self efficacy dan work-life balance terhadap employee performance melalui mediasi employee engagement pada Yayasan Hasan Kafrawi Mayong*, 18(1).
- Ariawaty, R. R. N. (2019). *Pengaruh employee engagement terhadap work-life balance karyawan*. BISMA, 13(2), 97. <https://doi.org/10.19184/bisma.v13i2.9864>
- Aritonang, M. G., Lubis, M. R., & Ideyani, N. (2022a). *Hubungan keseimbangan kehidupan kerja dan keterkaitan pegawai dengan kepuasan kerja*. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 4(4), 2015–2022. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.992>
- Dewi, A. R., & Junaidi, A. (2025). *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan dengan employee engagement sebagai variabel mediasi di PT. Tigamas Mitra Selaras Gresik*, 18(2).
- Dewi, R. S., Setiadi, I. K., & Mulyantini, S. (2022). *Pengaruh work-life balance, employee engagement dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat*.
- Dyah Rini Prihastuty, & Ratnaningsih Sri Yustini. (2024). *Pengaruh stres kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Corona Dwi Daya Balikpapan*. PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, 2(1), 211–230. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i1.305>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). *The Relation Between Work-Family Balance and Quality Of Life*. Journal of Vocational Behavior.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). *The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees*. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i1.100>
- Jannata, A., & Perdhana, M. S. (2022b). *Analisis pengaruh work-life balance terhadap employee engagement dengan job satisfaction sebagai variabel intervening*.
- Khoiro, M., & Frianto, A. (2024). *Pengaruh work life balance terhadap job satisfaction melalui employee engagement*. Jurnal Ilmu Manajemen, 109–119. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n1.p109-119>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. (V.A. Yuwono, dkk., penerj; Edisi Bahasa Indonesia). ANDI.
- Najah, S., & Marzuki, F. (2023). *Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jasamarga Tollroad Operator Area Ruas Tol Layang Mohammed Bin Zayed (MBZ)*.
- Novitasari, D., & Young, F. C. (2025). *Human-centered leadership in the digital era: Examining the role of psychological capital in managerial coaching outcomes*.
- Pathak, K., & Lawande, N. (2021). *Work life balance major key driver for employee engagement*.

- Putra, M. R. A., Halin, H., & Yeni, Y. (2024). *Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Berkat Sawit Sejati*. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA), 4(1), 332–341. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3615>
- Sekar Arum, L., Amira Zahrani, & Duha, N. A. (2023). *Karakteristik Generasi Z dan kesiapannya dalam menghadapi bonus demografi 2030*. Accounting Student Research Journal, 2(1), 59–72. <https://doi.org/10.62108/asrj.v2i1.5812>
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., & Safrizal, B. A. (2023). *Systematic literature review: Peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan*, 8(3).
- Septiani, A. E., & Frianto, A. (2023). *Pengaruh Work Life Balance dan Percieved Organizational Support terhadap Employee Engagement pada BPJS Ketenagakerjaan*. Jurnal Ilmu Manajemen, 266-277.
- Supriatna, D., Latifah, L., Karyadi, H., Widyastuti, W., & Tahalele, O. (2025a). *Pengaruh work-life balance, beban kerja, dan stres kerja terhadap employee engagement*. Jurnal Lentera Bisnis, 14(2), 2707–2717. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1667>
- Witriaryani, A. S., Putri, A., Jonathan, D., & Khairal, T. M. (2022). *Pengaruh work-life balance dan flexible working arrangement terhadap job performance dengan dimediasi oleh employee engagement*, 5(2)