



Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Work Life Balance Karyawan pada Generasi Z di Bekasi

Ardila Pratiwi^{1*}, Eki Prafitri Rahmadani², Ni Made Anjani³

¹⁻³ Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

ardila25@gmail.com^{1*}

Alamat: Jl. Inspeksi Kalimalang No.9, Cibatu, Cikarang Sel., Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530

Korespondensi penulis: ardila25@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to analyze the influence of organizational culture and non-physical work environment on the work-life balance of Generation Z employees in Bekasi. Generation Z, born between 1997 and 2012, has unique characteristics and special needs that companies need to understand in the world of work. An integrative and collaborative organizational culture and a flexible, adaptable, and non-physical work environment are believed to play an important role in achieving work-life balance. The research method used is quantitative with data collection using a questionnaire of 50 respondents, then processing it using SmartPLS to test validation, reliability, and relationships between variables. The results show that organizational culture significantly affects work life balance, while the non-physical work environment has no significant effect on work life balance.*

Keywords: *organizational culture, non-physical work environment, work-life balance, generation Z.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap *work life balance* karyawan Generasi Z di Bekasi. Generasi Z yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 memiliki karakteristik unik dan kebutuhan khusus yang perlu dipahami oleh perusahaan dalam dunia kerja. Budaya organisasi yang integratif dan kolaboratif serta lingkungan kerja yang fleksibel, mudah beradaptasi, dan non fisik diyakini berperan penting dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner sebesar 50 responden, kemudian mengolahnya dengan menggunakan SmartPLS untuk menguji validasi, reliabilitas, serta hubungan antar variabel. Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi *work life balance*, sementara lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*.

Kata kunci: budaya organisasi, lingkungan kerja non fisik, *work life balance*, generasi Z.

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, dunia kerja menghadapi tantangan baru dengan masuknya generasi Z ke dalam angkatan kerja. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010, membawa karakteristik unik dan ekspektasi berbeda terhadap lingkungan kerja dibandingkan generasi sebelumnya. Kota Bekasi, sebagai salah satu kota satelit Jakarta yang berkembang pesat, menjadi tempat yang menarik untuk mengamati dinamika ini. Generasi Z merupakan salah satu Generasi yang didasarkan pada fakta bahwa mereka lahir dan besar ketika teknologi berkembang lebih cepat dibandingkan masa sebelumnya sehingga mereka tidak pernah merasakan hidup tanpa teknologi, misalnya koneksi internet (Edwina, 2024). Budaya organisasi memberikan gambaran kepada karyawan bahwa bagaimana organisasi berjalan dan menghadapi dan menyelesaikan tantangan hingga pada akhirnya mendorong ketertarikan dan tercapainya kinerja organisasi atau perusahaan (Safria,

2022). Generasi Z memiliki tingkat tantangan yang lebih besar dalam mempertahankan posisi kerja di perusahaan dibandingkan dengan generasi lain. Oleh karena itu mereka membutuhkan bimbingan dari atasan dan senior serta motivasi dalam kehidupan pribadi dimana tidak dapat memperoleh hal-hal tersebut di tempat kerja, sehingga mereka cenderung mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhan mereka terpenuhi (Panggabean and Satwika, 2024).

Generasi Z dikenal sebagai generasi yang sangat terkoneksi secara digital, memiliki pola pikir global, dan menghargai fleksibilitas serta keseimbangan kehidupan-kerja. Mereka juga cenderung mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, tidak hanya sekedar mencari penghasilan. Oleh karena itu, memahami bagaimana strategi manajemen SDM dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi *work life balance* mereka menjadi sangat penting bagi organisasi yang ingin menarik, mempertahankan, dan memaksimalkan potensi talenta muda ini.



Gambar 1. Pandangan generasi Z terhadap pekerjaan

Sumber: tirto.id

Berdasarkan hasil survei, kriteria utama mayoritas Generasi Z (sekitar 19,04% dari mereka survei) adalah *work life balance*, atau apakah ada keseimbangan antara bekerja atau bersantai. Loyalitas dapat dipengaruhi oleh keseimbangan kehidupan kerja dan keseimbangan tempat kerja, dan bagi banyak karyawan, hal ini merupakan faktor penting dalam pengembangan karier. Karena banyaknya tanggung jawab di tempat kerja, karyawan perlu lebih memperhatikan perbedaan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara strategi manajemen SDM, lingkungan kerja non fisik, dan etos kerja karyawan Generasi Z. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi para praktisi SDM, manajer, dan pembuat kebijakan dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan etos kerja dan produktivitas karyawan Generasi Z.

2. LITERATUR REVIEW

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah landasan, dasar, tradisi dan keyakinan yang diyakini organisasi secara konsisten dan diwariskan kepada anggota organisasi sehingga dapat digunakan menghadapi dan menyelesaikan tantangan yang diberikan perusahaan dengan tujuan mendorong ketertarikan dan tercapainya kinerja organisasi atau perusahaan. Terdapat 3 kekuatan untuk menjaga entitas budaya organisasi di antaranya: (1) praktik seleksi, hal ini dengan tujuan melakukan identifikasi serta memperkerjakan pada beberapa orang yang memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan dalam pekerjaan dalam organisasi. (2) manajemen puncak, aksinya dapat berpengaruh terhadap budaya organisasi dimana sikap mereka menjadi cerminan untuk para anggota organisasi. (3) sosialisasi, dilakukan kepada karyawan baru agar dapat melakukan penyesuaian dalam organisasi (Pratama, 2020).

Budaya organisasi yang positif mendorong setiap individu untuk aktif berkontribusi, mengembangkan ide-ide kreatif, dan menghasilkan karya-karya berkualitas tinggi yang memberikan nilai tambah bagi organisasi. Praktik manajemen yang positif mencakup perencanaan strategis, organisasi yang sistematis, dan koordinasi yang terpadu untuk mencegah konflik dan memastikan semua aktivitas organisasi berjalan sesuai rencana. Sehingga seluruh kegiatan organisasi dapat diarahkan ke tujuan yang tepat dan menghindari pemborosan sumber daya (Hendra Wahyudin, 2022). Karyawan yang berkualitas adalah nyawa kehidupan sebuah organisasi. Tanpa mereka, organisasi tidak akan dapat berfungsi dengan baik dan berkembang. Budaya organisasi yang positif akan semakin memperkuat peran penting sumber daya manusia. Untuk mengelola konflik secara efektif, kita perlu memahami bagaimana budaya organisasi membentuk persepsi, perilaku, dan cara kita berinteraksi dalam menghadapi perbedaan pendapat. Selain itu, komunikasi terbuka dan pengertian antara anggota organisasi adalah elemen kunci dalam manajemen konflik yang sukses. Pentingnya komunikasi yang jujur dan pengertian dalam mengatasi konflik. Ini berarti memberikan ruang bagi anggota organisasi untuk menyampaikan pandangan mereka dengan aman dan memfasilitasi dialog yang mendukung solusi bersama. Manajemen konflik yang berfokus pada budaya organisasi memerlukan pemahaman yang mendalam tentang perbedaan budaya dan bagaimana perbedaan ini memengaruhi persepsi dan penyelesaian konflik (Komplain *et al.*, 2019).

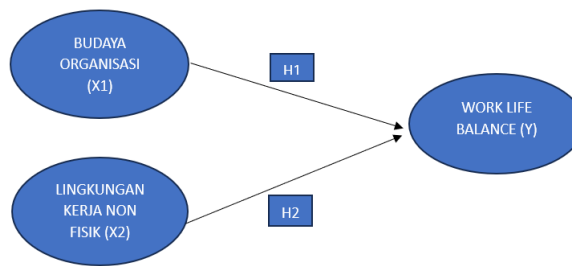
Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja Non Fisik merupakan kondisi dalam organisasi sehingga menyebabkan keterkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun bawahan yang dapat dirasakan karena pekerja melewati ikatan dengan rekan kerja atau atasan sehingga mempengaruhi efektivitas kinerja organisasi (Sari et al., 2020). Keadaan psikologis di tempat kerja, termasuk hubungan antar individu dan suasana umum, sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan Kerja Non Fisik yang kondusif, ditandai dengan komunikasi yang terbuka dan saling menghormati, dapat menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan motivasi kerja. Karena jika hubungan kerja terjalin dengan baik maka karyawan akan merasa dirinya menjadi bagian dari perusahaan tersebut (Fauziyyah and Rohyani, 2022). Lingkungan kerja non fisik meliputi segala keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik juga diartikan sebagai suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan dan komunikasi antara atasan dan bawahan (Wahyuningsih, Rezeki and Setyaningrum, 2024)

Work Life Balance

Work life balance digambarkan sebagai proses karyawan berusaha untuk menggabungkan pekerjaan mereka dengan tanggung jawab lainnya namun tetap mencapai keseimbangan setiap individu. Dapat dikatakan bahwa bekerja untuk mencapai keseimbangan dimana karyawan harus berjuang dengan berbagai tekanan dan tegangan seperti harapan dari peran mereka, persyaratan pekerjaan dan peraturan yang ada di organisasi. *Work life balance* dapat disimpulkan bahwa kondisi dimana karyawan menciptakan keseimbangan kehidupan di dunia kerja dan di dunia luar kerja yang menghasilkan dampak positif baik untuk kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadi karyawan (Mauludi and Kustini, 2022). Dalam era dinamika bisnis yang cepat dan kompleks, keseimbangan ini menjadi inti dari kesejahteraan karyawan. Seiring dengan perkembangan teknologi dan globalisasi, tuntutan terhadap produktivitas terhadap karyawan semakin meningkat, sering kali mengabaikan pentingnya keberlanjutan manajemen Sumber Daya Manusia (Mustika, 2024). Penerapan *work-life balance* yang sukses ditandai dengan kemampuan seseorang untuk menjalankan berbagai peran dalam hidupnya tanpa mengalami tekanan yang berlebihan. Rasa puas dan bahagia menjadi konsekuensi alami dari keseimbangan ini. Kehidupan pribadi dan profesional yang seimbang, dengan konflik yang minimal, merupakan fondasi yang kuat bagi pertumbuhan pribadi dan keberlanjutan bisnis (Rahmadina and Setyaningrum, 2023).

Kerangka Berfikir



Gambar 2

Hipotesis

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap permasalahan yang ada di penelitian, sehingga data dan bukti yang terkumpul diuji secara empiris. Berdasarkan kerangka penelitian tersebut maka peneliti merumuskan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara sebagai berikut:

a. Pengaruh budaya organisasi terhadap *work life balance*

Budaya organisasi dinyatakan memiliki pengaruh positif terhadap *work life balance*. Hipotesis ini didukung oleh (Gröner, 2018) yang secara konsisten menyimpulkan bahwa budaya organisasi berhubungan positif dan signifikan dengan *work life balance*.

H1: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Work Life Balance*

b. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *work life balance*

Lingkungan kerja non fisik dinyatakan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *work life balance*. Hipotesis ini didukung oleh (Chresstela Prasidya Norianggono, Hamid and Ruhana, 2014), (Fauziyyah and Rohyani, 2022) yang secara konsisten menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*.

H2: diduga lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap *Work Life Balance*

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menerjemahkan data-data kompleksitas dunia nyata ke dalam angka-angka yang diolah, sehingga dapat mengembangkan pengetahuan dan pemecah masalah (Hardani *et al.*, 2020).

a. Populasi dan sample

Populasi dalam penelitian ini merupakan populasi pada Generasi z yang sudah bekerja dan berdomisili kabupaten Bekasi. Sample penelitian yang diambil sebanyak 50 responden yang telah memenuhi syarat, seperti karyawan tersebut masih aktif dalam suatu perusahaan, memiliki pengalaman yang relevan mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja non fisik, dan *work life balance* untuk memastikan data yang diperoleh representatif dan sesuai dengan tujuan penelitian.

b. Jenis data

Penelitian menggunakan dua jenis data:

1) Data primer: data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada karyawan generasi Z di kabupaten Bekasi sebanyak 50 responden. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap budaya organisasi, lingkungan kerja non fisik, dan *work life balance*.

2) Data sekunder: data yang berasal dari data-data terpercaya seperti jurnal akademik, dan literatur lainnya yang relevan dengan topik penelitian.

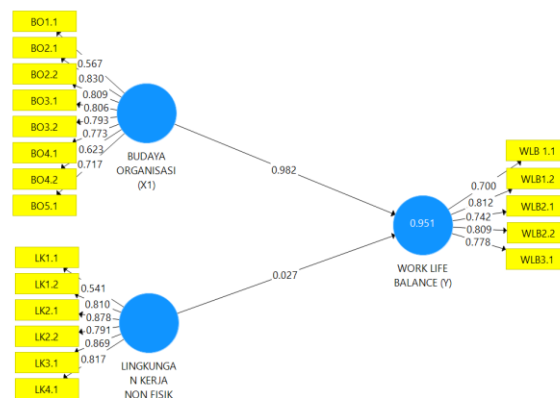
c. Analisis data

Teknis yang digunakan dalam menganalisis data analisis yaitu melalui pengujian validitas, reliabilitas, dan model struktural dengan menggunakan pendekatan *partial least squares* (PLS) pada software SmartPLS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa outer model atau measurement model

Terdapat tiga kriteria evaluasi model eksternal dengan menggunakan teknik analisis data SmartPLS, yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.



Gambar 3. Outer loading

Sumber: output SmartPLS 3.0

Uji validitas

Convergent Validity model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan korelasi antara skor item/skor komponen yang diestimasi menggunakan software PLS. Suatu ukuran refleksi individu dianggap tinggi jika mempunyai korelasi sebesar 0,70 atau lebih tinggi dari yang diukur, namun menurut (Ghozali dalam Wardoyo and Laksono, 2019) nilai loading antara 0,5 saja sudah cukup untuk melakukan penelitian pada tahap awal pengembangan skala tersebut.

Tabel 1. *Outer loadings*

Variabel	Indikator	Outer loading	Validitas
Budaya Organisasi	BO1.1	0.567	Valid
	BO2.1	0.830	Valid
	BO2.2	0.809	Valid
	BO3.1	0.806	Valid
	BO3.2	0.793	Valid
	BO4.1	0.773	Valid
	BO4.2	0.623	Valid
	BO5.1	0.717	Valid
Lingkungan kerja non fisik	LK1.1	0.541	Valid
	LK1.2	0.810	Valid
	LK2.1	0.878	valid
	LK2.2	0.791	Valid
	LK3.1	0.869	Valid
	LK4.1	0.817	Valid
<i>Work life balance</i>	WLB1.1	0.700	Valid
	WLB1.2	0.812	Valid
	WLB2.1	0.742	Valid
	WLB2.2	0.809	Valid
	WLB3.1	0.778	valid

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* setiap indikator memiliki nilai *outer loading* >0.5 sehingga dapat dinyatakan valid dalam penelitian dan analisa lebih lanjut.

Discriminant Validity

Nilai *Diskriminant validity* dapat dilihat pada nilai *Adverage variance extracted (AVE)*. *Adverage variance extracted (EVA)* yaitu menggambarkan besaran yang mampu menjelaskan dari item-item yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standar AVE apabila nilai >0,5 maka dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik.

Tabel 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Budaya organisasi	0.556
Lingkungan kerja non fisik	0.628
<i>Work life balance</i>	0.592

Sumber: data SEM-PLS.3

Adverage variance extracted (AVE) dijelaskan gambar di atas pada tabel rata-rata varians diekstrak (AVE). Kesimpulan pengujian *average variance extracted (AVE)* sebagai berikut:

- a. Variabel budaya organisasi adalah reliabel, karena nilai dari AVE untuk budaya organisasi sebesar $0,556 > 0,5$.
- b. Variabel lingkungan kerja non fisik adalah reliabel, karena nilai dari AVE untuk lingkungan kerja non fisik sebesar $0,628 > 0,5$.
- c. Variabel *work life balance* adalah reliabel, karena nilai dari AVE untuk *work life balance* sebesar $0,592 > 0,5$.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reability* dan *Cronbachs's reliability*. Masing-masing variabel dapat dikatakan laten apabila mempunyai reliabilitas yang sesuai yakni nilai *composite reability* sebesar >0.7 dan *Cronbachs's reliability*. Sebesar >0.6 (Wardoyo and Laksono, 2019).

Tabel 3. *Composite reliability dan Cronbachs's reliability*

variabel	<i>Composite reliability</i>	<i>Cronbachs's reliability</i>	Keterangan
Budaya organisasi	0.908	0.883	Reliabel
Lingkungan kerja non fisik	0.908	0.878	Reliabel
<i>Work life balance</i>	0.878	0.827	Reliabel

Sumber: data SEM-PLS.3

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *composite reliability* menunjukkan memenuhi kriteria *composite reliability* yakni $>0,7$ dan nilai *Cronbachs's reliability* menunjukkan memenuhi kriteria *Cronbachs's reliability* yakni $>0,6$ sebagaimana yang direkomendasikan dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan terhadap nilai koefisien setiap arah pengaruh berupa pengaruh langsung, tidak langsung, dan total. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t yang membandingkan nilai probabilitas (sig t) dengan tingkat uji coba penelitian ($\alpha=0.05$).

Tabel 4

variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standart deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya organisasi > work life balance	0.982	0.981	0.014	68.951	0.000
Lingkungan kerja non fisik > work life balance	0.027	0.023	0.038	0.710	0.478

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang terdapat di atas, berikut penjelasan hubungan antar variabel yaitu:

- Pengaruh budaya organisasi terhadap *work life balance* menunjukkan nilai T statistics sebesar 68.951 dengan P Values 0.000. Artinya, budaya organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap *work life balance*.
- Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *work life balance* menunjukkan nilai T Statistics sebesar 0.710 dengan P Values 0.478 yang berarti hubungan ini tidak signifikan, karena nilai T kurang dari 1.98 dan P Values lebih besar dari 0.05. Dengan hal ini, lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh yang signifikan terhadap *work life balance*.

5. KESIMPULAN

Setelah melalui berbagai jenis pengujian dan analisis data, peneliti mencoba memberikan penjelasan terhadap perdebatan tersebut dengan menghubungkan teori, penelitian terdahulu, dan hasil penelitian yang dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai perdebatan ilmiah penelitian tersebut, dan kami mendapatkan kesimpulan berikut:

- Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *work life balance* (y) pada karyawan generasi Z di Bekasi, nilai sig yang diketahui sebesar $0.000 < 0.05$.

- b. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X2) tidak berpengaruh terhadap *work life balance* (Y) pada karyawan generasi Z di Bekasi, dikarenakan nilai sig yang diketahui sebesar $0.478 > 0.05$.

Berdasarkan hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *work life balance*, sementara lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap *work life balance* pada karyawan generasi Z di Bekasi. Disarankan bagi penelitian selanjutnya sebaiknya memperbanyak jumlah responden dan sebarakan survei dengan cakupan yang lebih luas agar temuan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Chresstela Prasidya Norianggono, Y., Hamid, D. And Ruhana, I. (2014) 'Pengaruh Ligkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Pt. Telkomsel Area Iii Jawa-Bali Nusra Di Surabaya)', *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 8(2).
- Edwina, S. (2024) 'Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Mindfulness Terhadap Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Z', *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(9), Pp. 750–769. Available At: <https://doi.org/10.59141/Japendi.V5i9.3302>.
- Fauziyyah, K. And Rohyani, I. (2022) 'Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Semestanustra Distrindo Depo Kebumen', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 4(3), Pp. 330–343. Available At: <https://doi.org/10.32639/Jimmba.V4i3.112>.
- Groner, E.S. (2018) 'The Effect Of Organizational Culture On Work Life Balance', *The Cupola (Scholarship At Gettysburg College)*, P. 643. Available At: https://cupola.gettysburg.edu/student_scholarship/643/.
- Hardani Et Al. (2020) *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*, Yogyakarta: Cv. Pustaka Ilmu.
- Hendra Wahyudin (2022) 'Budaya Organisasi', *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3). Available At: <https://doi.org/10.57251/Multiverse.V1i3.716>.
- Komplain, Perilaku Et Al. (2019) 'Jurnal Bisnis Dan Manajemen Abstract', 6(2), Pp. 127–133.
- Mauludi, M.F. And Kustini, K. (2022) 'Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Generasi Milenial', *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), P. 472. Available At: <https://doi.org/10.33087/Jmas.V7i2.414>.
- Mustika, V.B. (2024) 'Kehidupan Kerja : Mewujudkan', 7, Pp. 728–738.
- Panggabean, T.F. And Satwika, P.A. (2024) 'Memahami Keterkaitan Antara Lingkungan Kerja

Non Fisik Dan Loyalitas Kerja Pada Generasi Z', *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 22(1), Pp. 1–7.

Rahmadina, A.R. And Setyaningrum, R.P. (2023) 'Pengaruh Work Life Balance, Trust Employee Terhadap Commitment Organization Dimediasi Job Satisfaction Pada Pt. Xyz Di Cikarang', *Jambura*, 6(1), Pp. 377–385.

Safria, D. (2022) 'Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Transformasional, Dan Budaya Organ-Isasi Terhadap Employee Engagement Dalam Membentuk Kinerja Pada Karyawan Generasi Y', *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal Of Economics, Management And Banking)*, 8(2), P. 53. Available At: <https://doi.org/10.35384/Jemp.V8i2.269>.

Wahyuningsih, S., Rezeki, F. And Setyaningrum, R.P. (2024) 'The Effect Of Non-Physical Work Environment And Workload On Job Satisfaction Mediated By Reward At Pt Module Intracs Yasatama Cikarang', *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), Pp. 2499–2510. Available At: <https://doi.org/10.37676/Ekombis.V12i3.5773>.

Wardoyo, P. And Laksono, B.F.W. (2019) 'Pengaruh Work-Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang', *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), Pp. 17–39.