

PENGARUH *WORK-LIFE CONFLICT* TERHADAP *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* KARYAWAN GENERASI Z

Riska Azza Amellia^{1*}, Erik Saut H. Hutahaean², Ferdy Muzzamil³

^{1, 2, 3}Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

202110515072@mhs.ubharajaya.ac.id

*riskaazza05@gmail.com

Abstract

Work-life conflict is a common issue among Generation Z employees who prioritize work-life balance and mental health. This study aims to examine the effect of work-life conflict on psychological well-being among Generation Z employees in Bekasi City. A quantitative approach with simple linear regression was used, involving 155 purposively selected respondents. The instruments included the Work-Life Conflict Scale (Carlson et al., 2000) and the Psychological Well-Being Scale (Ryff & Keyes, 1995). The results showed a significant negative effect of work-life conflict on psychological well-being ($p < 0.001$, $R^2 = 0.329$). This indicates that the higher the work-life conflict, the lower the psychological well-being experienced by employees. These findings highlight the importance of workload management and flexible work policies to support the well-being of Generation Z in the workplace.

Keyword: *work-life conflict, psychological well-being, generation Z, employee*

Abstrak

Work-life conflict merupakan isu umum di kalangan karyawan generasi Z yang mengutamakan keseimbangan hidup dan kesehatan mental. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life conflict* terhadap *psychological well-being* pada karyawan generasi Z di Kota Bekasi. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana terhadap 155 responden yang dipilih secara purposive. Instrumen penelitian menggunakan skala *Work-Life Conflict* (Carlson et al., 2000) dan skala *Psychological Well-Being* (Ryff & Keyes, 1995). Hasil menunjukkan bahwa *work-life conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap *psychological well-being* ($p < 0.001$, $R^2 = 0.329$). Artinya, semakin tinggi konflik kerja-kehidupan yang dirasakan, semakin rendah kesejahteraan psikologis karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja dan fleksibilitas sebagai upaya menjaga kesejahteraan generasi Z di tempat kerja.

Kata kunci: *work-life conflict, psychological well-being, generasi Z, karyawan*

Article History

Received: Juli 2025

Reviewed: Juii 2025

Published: Juli 2025

Plagirism Checker No 77

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musyteri.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed

under a [Creative](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Commons Attribution-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Tantangan dalam dunia kerja kini semakin kompleks, diantaranya yaitu kaburnya batasan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi para pekerja, tantangan ini didukung dengan berkembang pesatnya teknologi yang memungkinkan akses pekerjaan di luar jam kerja. Fenomena *work-life balance* semakin menonjol di kalangan pekerja generasi saat ini. Kelliher et al. (2019) menjelaskan bahwa *work-life balance* mengacu pada hubungan keseimbangan antara urusan pekerjaan dan bukan pekerjaan. Hal ini meliputi bagaimana individu dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan kegiatan pribadi seperti merawat keluarga, mengikuti pendidikan, menjalankan hobi dan olahraga serta berpartisipasi dalam kegiatan sosial.

Angkatan kerja pada tahun 2025 sebesar 27% akan didominasi oleh Generasi Z, yaitu generasi dengan rentang tahun lahir antara 1997 - 2012 (Sali, 2023). Karakteristik generasi Z dalam bekerja, mereka menyukai fleksibilitas sistem kerja dan keseimbangan waktu kerja (Anhar et al., 2025). Yang mana generasi ini juga lebih rentan mengalami permasalahan psikologis dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Cohen et al., 2021). Laporan dari survei Populix 2023 mendapatkan bahwa karyawan generasi Z di Indonesia 62% merasakan stres kerja, 54% mengalami kelelahan emosional dan 43% pernah mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan untuk kesehatan mental mereka (Dudija & Apriliansyah, 2024). Angka-angka tersebut mengindikasikan bahwa kesehatan mental karyawan generasi Z rentan lebih buruk dibandingkan generasi sebelumnya dan dapat berpengaruh terhadap tingkat *psychological well-being* mereka. Faktor stres utama bagi pekerja generasi Z di Indonesia adalah beban kerja, ketidakpastian ekonomi, keseimbangan antara kerja dan kehidupan yang buruk, tekanan dari sosial media dan kurangnya dukungan sosial (Dudija & Apriliansyah, 2024).

Psychological well-being yang dimiliki karyawan dalam dunia kerja sangat penting karena dapat berdampak pada kinerja, produktivitas, dan kepuasan karyawan itu sendiri (Dudija & Apriliansyah, 2024). Karyawan generasi Z juga menunjukkan prioritas yang tinggi terhadap kesejahteraan mental dan fleksibilitas dalam karier mereka. Hal ini didukung oleh hasil survei ditemukan bahwa dalam bekerja, generasi Z cenderung memiliki preferensi terhadap fleksibilitas kerja sebesar 45%, serta sebanyak 69% dari mereka menganggap tidak harus selalu bekerja di kantor (Prayoga & Lajira, 2021). Hal ini, berbanding terbalik dengan kenyataan yang dialami oleh generasi Z dalam dunia pekerjaan. Banyak perusahaan di Indonesia yang belum menganggap bahwa kesehatan mental pekerja sebagai isu yang serius untuk diutamakan, padahal perubahan dunia industri, ekonomi, politik dan teknologi menyebabkan tuntutan pekerjaan semakin berat, bertambahnya beban dan target kerja serta pekerja dituntut untuk beradaptasi dengan cepat terhadap pola kerja yang baru (Wahyudi, 2024).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saraswati dan Lie (2020) menjelaskan bahwa *psychological well-being* dapat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan antara urusan kerja dan kehidupan pribadinya. Keseimbangan tersebut dipandang sebagai hal yang krusial untuk meraih kesejahteraan psikologis yang maksimal (Nazla & Yuliana, 2023). Ryff (dalam Nazla & Yuliana, 2023) menjelaskan bahwa *Psychological well-being* adalah bentuk manifestasi dari pencapaian potensi psikologis individu secara optimal. Individu yang memiliki tingkat keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja kerja yang optimal serta merasakan puas terhadap pekerjaan yang dijalani, sehingga kondisi tersebut turut mendukung pencapaian kesejahteraan psikologis secara lebih mudah (Tenggara et al., 2008).

Untuk mencapai *psychological well-being* yang optimal, kenyamanan karyawan ketika bekerja berperan penting, baik dari segi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan-rekan, gaya kepemimpinan, serta tuntutan pekerjaan dapat berdampak pada kualitas pekerjaan dan

kehidupan karyawan tersebut (Aziza et al., 2023). Namun, karyawan kerap dihadapkan dengan tuntutan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang melebihi kapasitas tugasnya dan sumber daya yang mereka miliki, seperti tenggat waktu yang ketat dan target pekerjaan yang tinggi. Ditambah lagi jika karyawan tersebut memiliki tuntutan peran dalam kehidupan pribadi, yang mana dapat menguras energi dan kondisi psikologis individu tersebut (Lestari & Nurendra, 2016). Tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang saling bertentangan, dapat mengakibatkan *work-life conflict* atau konflik pekerjaan dan kehidupan, yang dapat mempengaruhi penurunan *psychological well-being* pada karyawan. *Work-life conflict* yang dialami oleh karyawan akan menyebabkan penurunan kepuasan hidup, kesehatan fisik dan psikologis mereka (Rahim et al., 2019).

Work-life conflict adalah bentuk konflik peran yang terjadi ketika tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak sejalan atau saling bertentangan, sehingga pemenuhan tuntutan pekerjaan menghambat kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan pribadinya (Huo & Jiang, 2023). *Work-life conflict* tidak terbatas pada konflik antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, tapi juga mencakup kehidupan pribadi lainnya, seperti hobi, pendidikan atau aktivitas sosial. *Work-life conflict* adalah permasalahan tuntutan pekerjaan yang umum dialami oleh karyawan dalam organisasi. Liao (dalam Huo & Jiang, 2023) menjelaskan bahwa konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan dapat menyebabkan individu berkurangnya banyak energi, waktu dan perhatian, baik di tempat kerja maupun di luar kerja. Karena ingin menjaga keseimbangan keduanya, individu seringkali mengorbankan daya pribadinya, seperti tenaga, waktu istirahat dan fokus. Akibatnya *work-life conflict* menjadi sumber stres yang signifikan dan menguras energi. Pada akhirnya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan kesejahteraan individu (Rahim et al., 2019).

Lebih lanjut, sejalan dengan kemajuan teknologi saat ini, mengakibatkan meningkatnya invasi perangkat digital ke dalam dunia industri dan organisasi yang membuat fleksibilitas waktu kerja karyawan, mereka merasa harus selalu terhubung dan segera menganggapi pesan atau email yang masuk terkait pekerjaan, bahkan di luar jam kerja, yang mana hal ini mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan personal sehingga berkontribusi untuk meningkatkan tekanan psikologis pada karyawan yang dibebankan (Maharani et al., 2023). Kondisi ini semakin mengkaburkan batasan antara waktu kerja dan waktu pribadi karyawan, yang mana dapat menciptakan budaya “selalu aktif” karena kemudahan akses terhadap pekerjaan. Akibatnya menyulitkan karyawan untuk benar-benar melepaskan diri dari beban pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya stres dan menurunnya *psychological well-being* mereka (Berg et al., 2023). Kemajuan teknologi digital memang memberikan fleksibilitas waktu kerja, namun fleksibilitas ini juga dapat menyebabkan kolonisasi waktu pribadi oleh tuntutan pekerjaan.

Maka, berdasarkan pemaparan di atas, terlihat bahwa *work-life conflict* cukup berpengaruh terhadap tingkat *psychological well-being* individu. Sehingga, peneliti memiliki ketertarikan untuk membahas lebih lanjut pada penelitian ini mengenai pengaruh *work-life conflict* terhadap *psychological well-being* karyawan, terutama pada karyawan generasi Z.

2. Tinjauan Pustaka

Ryff dan Keyes (1995) menjelaskan bahwa *psychological well-being* atau Kesejahteraan Psikologis adalah sebuah kondisi manifestasi dari pencapaian potensi psikologis individu secara optimal. Menurut Seligman (2011) *psychological well-being* merupakan satu keadaan dimana individu mampu merasakan kebahagiaan seutuhnya, menyadari potensi dirinya, merasa penuh pencapaian, serta menjalani hidup yang penuh bermakna. Kemudian menurut Huppert (2009)

psychological well-being adalah kondisi dimana individu memiliki kehidupan yang berjalan dengan baik, yang mana individu merasa bahagia dan dapat berfungsi secara efektif dalam kehidupan sehari-hari serta mampu mengelola emosi negatif atau menyakitkan yang dirasakan. Hardjo et al. (2020) menjelaskan *psychological well-being* sebagai keadaan di mana individu bisa meraih atau mewujudkan kebahagiaan yang disertai pemaknaan hidup. Makna dalam hidup memiliki peran penting dalam mempertahankan kesehatan mental yang positif dan mencapai *psychological well-being*. Aziza et al. (2023) mendefinisikan *psychological well-being* sebagai persepsi individu melihat bagaimana kesehatan psikologisnya berdasarkan pencapaian standar fungsi psikologis yang positif.

Berdasarkan pemaparan definisi dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* merupakan kondisi optimal ketika individu mampu menjalani hidup dengan makna, merasa bahagia, menyadari dan mewujudkan potensinya, serta mampu berfungsi secara positif dalam kehidupan sehari-hari, termasuk mengelola emosi dan tantangan psikologis dengan baik.

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan *Work-life conflict* sebagai salah satu bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan peran dari ranah pekerjaan dan kehidupan pribadi saling tidak sesuai dalam beberapa aspek. Menurut Carlson et al. (2000) *work-life conflict* adalah kondisi konflik antar peran dalam pekerjaan dan kehidupan yang terjadi apabila pemenuhan salah satu peran dapat mengganggu pemenuhan peran yang lainnya, baik peran saat di pekerjaan maupun di kehidupan pribadi individu. Reynolds (2005) juga menjelaskan bahwa *work-life conflict* adalah bentuk konflik yang terjadi ketika aktivitas kerja mengganggu aktivitas pribadi atau keluarga, dan sebaliknya, dimana konflik ini juga bisa berasal dari rumah atau lingkungan pekerjaan. Kossek et al. (2012) menjelaskan bahwa *work-life conflict* adalah suatu bentuk konflik peran yang terjadi ketika tuntutan dari peran pekerjaan dan peran kehidupan pribadi atau keluarga saling bertentangan, sehingga sulit untuk dijalankan secara bersamaan. Kemudian, menurut Allen et al. (2013) *work-life conflict* merupakan konflik peran yang muncul akibat adanya tekanan dan tuntutan yang bersaing antara peran kerja dan peran dalam kehidupan pribadi, sehingga membuat individu sulit untuk memenuhi keduanya secara optimal. Berdasarkan pemaparan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life conflict* adalah bentuk konflik peran yang terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan pribadi saling bertentangan, sehingga pemenuhan salah satu peran mengganggu pemenuhan peran lainnya, dan menyebabkan individu kesulitan untuk menjalankan keduanya secara seimbang dan optimal.

3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang mana pendekatan metode kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerik atau angka yang diolah dengan metode statistika. Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Pendekatan ini diterapkan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Tujuan utama dari metode ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tipe penelitian uji regresi linier sederhana yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara *work-life conflict* sebagai variabel bebas terhadap *psychological well-being* sebagai variabel terikat.

Populasi menurut Sugiyono (2021) adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan dan dipelajari oleh peneliti untuk ditarik kesimpulan dari kualitas dan karakteristik tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z yang bekerja di wilayah Kota Bekasi.

Dilansir dari Databooks (2024) jumlah penduduk rentang usia 15 - 28 tahun kurang lebih mencapai 580,34 jiwa. Populasi yang akan digunakan oleh penelitian ini adalah individu generasi Z dengan rentang usia 18 - 28 tahun yang sedang bekerja dan mengalami konflik peran dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Sampel adalah sebagian kuantitas dan karakteristik dari suatu populasi tersebut (Sugiyono, 2021). Yang mana sampel ini diambil menggunakan teknik tertentu yang dianggap mewakili karakteristik dari populasi agar penelitian menjadi lebih efisien. Apabila populasinya besar, tidak mungkin peneliti mempelajari seluruh populasi secara menyeluruh. Pada penelitian ini, jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, sehingga penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan *GPower*, Dimana tingkat margin kesalahan yang dipilih untuk digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah 5%. Kemudian didapatkan jumlah sampel untuk uji regresi menggunakan *Gpower* adalah minimal 150 sampel atau responden.

Menurut Sugiyono (2021) teknik pengambilan sampel adalah suatu cara atau strategi yang digunakan untuk mengidentifikasi sebagian anggota populasi sebagai subjek penelitian, untuk dapat peneliti menarik Kesimpulan tentang keseluruhan populasi melalui sampel tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability purposive sampling*. *Purposive sampling* menurut Sugiyono (2021) adalah teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan atau karakteristik tertentu, yaitu dengan memilih subjek atau responden yang dianggap sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan skala *Ryff's Scales of Psychological Well-Being (PWB Scales)* dengan memodifikasi skala yang telah disusun oleh Panggabean (2022) berdasarkan teori yang telah dikemukakan oleh Ryff dan Keyes (1995) yang mana skala ini terdiri dari 6 dimensi yaitu *self-acceptance, positive relations with others, autonomy, environmental mastery, purpose in life dan personal growth*. Penelitian ini juga skala *Work-Life Conflict Scale* yang telah dimodifikasi oleh Maisarah (2021) berdasarkan teori yang telah dikemukakan oleh Carlson et al. (2000), yang mana skala ini terdiri dari 6 dimensi yaitu *Time Based WIL, Time Based LIW, Strain Based WIL, Strain Based LIW, Behavior Based WIL, Behavior Based LIW*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian regresi linear sederhana.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji asumsi, didapatkan hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar <0.001 , yang berarti data dalam penelitian ini tidak terdistribusi normal karena nilai p (Sig.) <0.05 . Oleh karena itu, asumsi normalitas tidak terpenuhi. Kemudian pada hasil uji linearitas dengan nilai signifikansi <0.001 mengindikasikan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel independen dan dependen karena nilai p (Sig.) <0.05 , sehingga asumsi linearitas terpenuhi.

Selanjutnya peneliti melakukan analisis data untuk menguji hipotesis awal penelitian ini. Menurut Hutahaean dan Perdini (2023) analisis data atau pengolahan data adalah bagian dari keseluruhan proses penelitian yang mana melibatkan penilaian terhadap jawaban yang diberikan oleh subjek penelitian dan memprosesnya dengan metode statistik. Hasilnya adalah kumpulan data atau kategori data tertentu yang dapat digunakan sebagai informasi atau dasar untuk menggambarkan keadaan dari variabel yang sedang diteliti. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian regresi linear sederhana dengan bantuan software JASP. Sebelum dilakukannya uji regresi perlu dilakukannya uji korelasi terlebih dahulu. Analisis korelasi non-parametrik menggunakan *Spearman's rho* dan *Kendall's Tau-B*, mengingat hasil uji normalitas sebelumnya menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.

Tabel 1. Uji Korelasi

<i>Variable</i>	<i>Work-Life Conflict</i>	<i>Psychological Well-Being</i>
1. TOTAL X		
Spearman's rho	—	
p-value	—	
Kendall's Tau B	—	
p-value	—	
2. TOTAL Y		
Spearman's rho	-0.256	**
p-value	0.001	—
Kendall's Tau B	-0.216	***
p-value	< .001	—

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Berdasarkan hasil uji korelasi pada tabel diatas didapatkan hasil korelasi *Spearman's rho* sebesar -0.256 dan hasil uji *Kendall's Tau-B* yang sebesar -0.216 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work-life conflict* dengan *psychological well-being* pada karyawan Generasi Z Kota Bekasi.

Setelah melakukan uji korelasi, tahap selanjutnya peneliti melakukan uji regresi non-parametrik. Jika asumsi kenormalan tidak terpenuhi, maka salah satu alternatif analisis yang dapat digunakan adalah regresi nonparametrik (Sarti, 2013). Sehingga pada penelitian ini dilakukan uji regresi non-parametrik dengan metode *Generalized Linear Model* (GLM) dan model uji *ordinal logistic regression* untuk menjawab hipotesis yang telah diusulkan pada penelitian ini. Yaitu untuk menguji pengaruh *work-life conflict* terhadap *psychological well-being*. Berikut disajikan tabel hasil uji Regresi Non-parametrik.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Non-Parametrik

Model	Deviance	AIC	BIC	df	X ²	p
H ₀	1031.624	1103.624	1213.188	5544		
H ₁	955.107	1091.107	1298.060	5512	76.517	< .001

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa model H₁ (yang memasukkan variabel *work-life conflict* untuk memprediksi *psychological well-being*) menunjukkan hasil yang lebih baik dibandingkan model H₀ (yang tidak mempertimbangkan variabel tersebut). Hal ini dibuktikan dari nilai *Chi-Square* (X²) sebesar 76.517 dengan signifikansi $p < 0.001$, yang artinya model H₁ signifikan secara statistik. Dengan kata lain, *work-life conflict* memiliki pengaruh nyata terhadap *psychological well-being* karyawan generasi Z. Maka hipotesis nol (H₀) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Selanjutnya dilakukan analisis uji R untuk melihat seberapa besar pengaruh yang dihasilkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut tabel hasil uji R.

Tabel 3. Hasil Uji R

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₀	0.000	0.000	0.000	12.698
H ₁	0.626	0.392	0.232	11.125

Berdasarkan hasil uji besarnya regresi didapatkan nilai R sebesar 0,626. Nilai ini menunjukkan seberapa kuat hubungan antara variabel *work-life conflict* dengan *psychological well-being*, yang mana bisa dikatakan bahwa hubungan antara kedua variabel ini cukup kuat. Kemudian, nilai R² (R Square) sebesar 0,392 artinya sebanyak 39,2% perubahan atau variasi dalam *psychological well-being* dapat dijelaskan oleh *work-life conflict*. Dengan kata lain, *work-life conflict* menyumbang pengaruh sebesar 39,2% terhadap *psychological well-being*. Sisanya, yaitu 60,8%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model ini, misalnya beban kerja, dukungan sosial, atau faktor pribadi lainnya

5. Simpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, ditemukan adanya hubungan negatif antara *work-life conflict* dengan *psychological well-being* Karyawan generasi Z Kota Bekasi. Kemudian hasil uji regresi non-parametrik juga menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara *work-life conflict* terhadap *psychological well-being* pada karyawan Generasi Z. Semakin tinggi tingkat *work-life conflict* yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah tingkat *psychological well-being* mereka. Hasil uji regresi juga menunjukkan bahwa sebesar 39,2% *work-life conflict* menyumbang pengaruh terhadap *psychological well-being* dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat dikatakan hipotesis penelitian diterima, yaitu adanya pengaruh *work-life conflict* terhadap *psychological well-being* karyawan generasi Z.

Daftar Referensi

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345-376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Anhar, R. A., Suryaningsih, A., & Naya Putri Fadillah, R. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Work Life Balance terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 3(1), 233-243. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v3i1.2760>
- Aziza, M., Nuriyyatiningrum, N. A. H., & Zikrinawati, K. (2023). Gambaran Psychological Well-Being Pada Pegawai Di Bidang Pendidikan Diniyyah Dan Pondok Pesantren Di Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 8(1), 32-42. <https://doi.org/10.36805/psychopedia.v8i1.5540>
- Berg, J., Green, F., Nurski, L., & Spencer, D. A. (2023). Risks to Job Quality From Digital Technologies: Are Industrial Relations in Europe Ready for the Challenge? *European Journal of Industrial Relations*, 29(4), 347-365. <https://doi.org/10.1177/09596801231178904>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Cohen, K. A., Stiles-Shields, C., Winqvist, N., & Lattie, E. G. (2021). Traditional and

- Nontraditional Mental Healthcare Services: Usage and Preferences Among Adolescents and Younger Adults. *Journal of Behavioral Health Services and Research*, 48(4), 537-553. <https://doi.org/10.1007/s11414-020-09746-w>
- Databooks. (2024). *Jumlah Penduduk Kota Bekasi 2,53 Juta Jiwa Data per 2024*. Databoks.Katadata.co.id. <https://databoks.katadata.co.id/demografi/statistik/9a41d45898d2487/jumlah-penduduk-kota-bekasi-2-53-juta-jiwa-data-per-2024#:~:text=Jumlah penduduk di Kota Bekasi,juta jiwa data per 2024.>
- Dudija, N., & Apriliansyah, M. D. (2024). Psychological Well-Being among Generation Z employees: A Literature Review. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 12(08), 79-87. <https://doi.org/10.18535/ijprm/v12i08.gp01>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/258214>
- Hardjo, S., Aisyah, S., & Mayasari, S. I. (2020). Bagaimana Psychological well being Pada Remaja? Sebuah Analisis Berkaitan Dengan Faktor Meaning In Life. *Jurnal Diversita*, 6(1), 63-76. <https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.2894>
- Huo, M. L., & Jiang, Z. (2023). Work-life conflict and job performance: The mediating role of employee wellbeing and the moderating role of trait extraversion. *Personality and Individual Differences*, 205(February), 112109. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112109>
- Huppert, F. A. (2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences†. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137-164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- Hutahaean, E. S. H., & Perdini, T. A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Pena Persada Kerta Utama Redaksi.
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97-112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Kosseck, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work-Nonwork Boundary Management Profiles: A Person-Centered Approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112-128. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003>
- Lestari, A. A., & Nurendra, A. M. (2016). *Hubungan Antara Tuntutan Kerja dan Sumberdaya Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan*.
- Maharani, A., Zeifuddin, A., Ayu Safitri, D., Rosada, H. S., & Anshori, M. I. (2023). Kesejahteraan Mental Karyawan dalam Era Digital: Dampak Teknologi pada Kesejahteraan Mental Karyawan dan Upaya untuk Mengatasi Stres Digital. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 2(4), 113-130. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i4.1385>
- Maisarah, A. (2021). *Hubungan Work Family Conflict Dengan Stres kerja pada Guru Perempuan di Sekolah Kecamatan Johan Pahlawan*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Nazla, T., & Yuliana, Y. V. (2023). Hubungan Antara Psychological Well Being Dengan Work Life Balance Pada Dewasa Awal Yang Bekerja Di Kecamatan Babelan. *General Multidisciplinary Research Journal*, 1(2), 96-108. <https://doi.org/10.69693/general.v1i2.12>
- Panggabean, N. H. (2022). *Pengaruh Psychological Well-Being dan Kepuasan Kerja Terhadap Stres Kerja Anggota Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI)*. Universitas Medan Area.
- Prayoga, R. A., & Lajira, T. (2021). Strategi Pengembangan Kualitas SDM “Generasi Milenial & Generasi Z” Dalam Menghadapi Persaingan Global Era 5.0. *Prosiding Seminar Manajemen S1*, 1, 37-40. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>
- Rahim, N. B., Osman, I., & Arumugam, P. V. (2019). Evaluating work-life balance and

individual well-being with the moderating role of organisational climate. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 27(4), 2731-2752.

Reynolds, J. (2005). In the face of conflict: Work-life conflict and desired work hour adjustments. *Journal of Marriage and Family*, 67(5), 1313-1331.

<https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00219.x>

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.

<https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.69.4.719>

Sali, A. H. P. (2023). Indonesian Gen Z Work Values, Preference between Startups and Corporations, and Intention to Apply. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science*, 1(03), 236-245. <https://doi.org/10.58812/jekws.v1i03.518>

Saraswati, K. D. H., & Lie, D. (2020). Psychological Well-Being: The Impact of Work-Life Balance and Work Pressure. *Proceedings of the 2nd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2020)*, 478, 580-587.

<https://doi.org/10.2991/assehr.k.201209.089>

Sarti, A. (2013). Regresi Linier Nonparametrik Dengan Metode Theil. *Jurnal Matematika UNAND*, 2(3), 167. <https://doi.org/10.25077/jmu.2.3.167-174.2013>

Seligman, M. E. . (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. Free Press.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Tenggara, H., Zamralita, & Suyasa, P. T. Y. S. (2008). Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri Dan Organisasi*, 10(1), 96-115.

Wahyudi, M. Z. (2024, October 10). Saatnya Memprioritaskan Kesehatan Mental di Tempat Kerja. *Kompas.id*. <https://www.kompas.id/baca/humaniora/2024/10/10/saatnya-memprioritaskan-kesehatan-mental-di-tempat-kerja>