

Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Batam

Cut Putri Sakinah^{1*}, Asron Saputra²

Universitas Putera Batam, Indonesia

* E-mail Korespondensi: pb210910078@upbatam.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 15-07-2025

Revision: 20-09-2025

Published: 26-11-2025

DOI Article:

10.24905/mlt.v6i2.149

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri, pengembangan karir, dan *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Batam. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei, di mana instrumen berupa kuesioner disebarikan secara daring melalui *Google Form*. Sampel penelitian terdiri atas 398 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin, dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda melalui perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Variabel pengembangan karir (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel *Work-Life Balance* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Batam. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan efikasi diri, pengembangan karir, serta penerapan *Work-Life Balance* yang efektif merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja optimal karyawan pada generasi tersebut.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Pengembangan Karir, *Work-Life Balance*, Kinerja Karyawan, Generasi Z

A B S T R A C T

This study aims to analyze the influence of self-efficacy, career development, and Work-Life Balance on the performance of Generation Z employees in Batam City. The research employed a quantitative approach with a survey method, in which the research instrument was a questionnaire distributed online via Google Forms. The sample consisted of 398 respondents, determined using the Slovin formula and selected through purposive sampling techniques. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS version 27. The results indicate that the self-efficacy variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance. The career development variable (X2) also shows a positive and significant influence on performance. Likewise, the Work-Life Balance variable (X3) exerts a positive and significant effect on employee

Acknowledgment

performance. Simultaneously, these three independent variables positively and significantly affect the performance of Generation Z employees in Batam City. These findings suggest that enhancing self-efficacy, developing career paths, and implementing effective Work-Life Balance practices are essential factors in supporting optimal employee performance among this generational cohort.

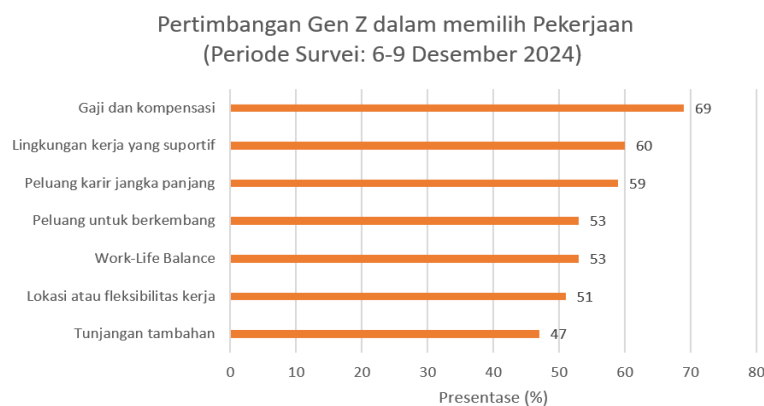
Key word: *Self-Efficacy, Career Development, Work-Life Balance, Employee Performance, Z Generation*

© 2025 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Perubahan dan transformasi dunia usaha dalam segi konsekuensi digital dan industri memberikan dampak terhadap kualitas sumber daya manusia. Oleh sebab itu, setiap generasi melahirkan karakter dan sifat unik yang akan selaras dengan zaman yang berkembang dan bertumbuh tersebut. Dalam lingkup bisnis yang semakin maju dan visioner. Hal tersebut mendorong perusahaan yang bergerak dalam berbagai bidang untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan mereka. Sehingga, perusahaan berkompetisi untuk menghasilkan keuntungan yang lebih besar dengan meminimalisir penggunaan sumber daya (Studi et al., 2024).

Dewasa ini, berjalan dengan perkembangan lini bisnis yang kian mengalami persaingan yang kompetitif, sehingga, karyawan yang dibutuhkan ialah angkatan kerja yang mengerti dalam perkembangan teknologi, fleksibel dan memiliki kesadaran atas keseimbangan atas kehidupan pribadi dan pekerjaan. Karyawan yang tergabung dalam perusahaan-perusahaan ini, mayoritas diisi oleh kelompok generasi Z dan milenial.



Gambar 1. Survei Mengenai Pertimbangan Gen Z dalam Memilih Pekerjaan.

Sumber: Jakpat diakses pada (16/04/2025)

Survei yang dilakukan oleh Jakpat pada tahun 2024 menggambarkan keinginan yang ingin didapat oleh generasi Z. Mengingat angkatan kerja di Indonesia, juga mulai didominasi oleh generasi Z.

Tabel 1. Angkatan Kerja yang Bekerja Berdasarkan Kelompok Usia bulan Agustus 2024 di Indonesia

Kelompok Umur (<i>Age Groups</i>)	Bekerja (<i>Working</i>) (Ribu)
15-19 tahun	4.977.578,00
20-24 tahun	13.781.148,00
Jumlah	18.758,726

Sumber: Badan Pusat Statistik Indonesia (BPSI)

Survei tersebut memperlihatkan pada tabel 1 bahwa generasi Z juga mengutamakan keseimbangan kehidupan-bekerja serta pengembangan karir dalam pekerjaan mereka. Kemudian, didukung dengan keinginan-keinginan lainnya. Salah satu kota industri di Indonesia yang berada dalam bagian Kepulauan Riau ialah Kota Batam yang memiliki jumlah penduduk mencapai 1.276,93 (Ribu) jiwa pada tahun 2024 menurut Badan Pusat Statistik Kota Batam.

Tabel 2. Angkatan Kerja yang Bekerja Berdasarkan Kelompok Usia tahun 2024 di Kota Batam

Kelompok Umur (<i>Age Groups</i>)	Bekerja (<i>Working</i>) (Ribu)
15-19 tahun	16. 273
20-24 tahun	76. 103
Jumlah	92. 376

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Batam (BPSS Kota Batam)

Berdasarkan tabel 2 dapat dipahami bahwa generasi Z yang bekerja berjumlah lebih banyak daripada generasi sebelumnya secara khusus di Kota Batam. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan perusahaan, maka dibutuhkannya penyelarasan antara karyawan generasi Z dengan sistem, lingkungan, budaya perusahaan, dan lain sebagainya. Agar perusahaan dapat secara bersama-sama dengan karyawan generasi Z untuk dapat mengoptimalkan kemampuan dan kinerja mereka.

Menurut Putri & Hadi, (2024) dijelaskan bahwa kinerja karyawan memiliki posisi krusial dalam mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya secara maksimal. Didalam penelitian Diri & Dan, (2024), dijelaskan bahwa kinerja ialah karyawan yang memiliki perilaku yang dapat membantu perusahaan dalam menggapai tujuannya, meskipun dalam lingkup positif atau negatif. Efikasi diri ialah bagian penting dari dalam diri sehingga dapat memberikan dampak terhadap keseharian seorang individu. Berbagai pengalaman, peningkatan kemampuan dan

perjalanan hidup dapat membantu perkembangan efikasi diri secara bertahap. Menurut Riawan & Wahyuni Amelia, (2024) dijelaskan bahwa efikasi diri merupakan aspek utama perilaku manusia, apa yang individu pikirkan, kepercayaan diri, dan hal yang individu rasakan dapat mempengaruhi bagaimana mereka bertindak (karyawan). Sehingga, jika seorang karyawan memiliki efikasi diri yang tinggi, menghasilkan kemampuan dan keyakinan bahwa mereka dapat menghadapi kesulitan dalam kehidupan pekerjaan. Sikap ini menggambarkan keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas tertentu dan tingkat kinerjanya didalam penelitian (Wicaksono & Ratnawati, 2022)

Selain membutuhkan efikasi diri di dalam diri individu yang sedang bekerja, dibutuhkan pengembangan karir untuk dapat membantu mendorong pengoptimalan kinerja karyawan. Didalam penelitian Pratama & Pasaribu, (2020), dinyatakan bahwa reputasi karir karyawan hal yang penting bagi seorang karyawan dan kesuksesan organisasi dalam menggapai tujuannya. Adapun dalam pengertian karir secara teoritis dan di dalam perundang-undangan ketenagakerjaan, setiap individu yang bekerja harus mendapatkan kesempatan yang sama dalam pengembangan karirnya. Jika kepercayaan didalam diri dibutuhkan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik, hal itu juga berlaku dengan pengembangan karir yang dipahami dalam penelitian Karneli et al., (2024) bahwa pengembangan karir ialah petualangan yang penting karena dukungan perusahaan untuk membantu pengembangan karir pekerja, sehingga para pekerja dapat menduduki posisi yang tepat selaras dengan kemampuan dan kualitas diri mereka. Sehingga, pengembangan karir menjadi salah satu jalan bagi karyawan untuk mengembangkan kompetensi mereka dan dapat menghasilkan kinerja yang lebih bagus lagi untuk perusahaan.. Namun, menilik kembali terhadap survey Jakpat tentang pertimbangan generasi Z atas pekerjaan mereka ialah kemampuan mereka untuk dapat produktif tanpa harus mengorbankan waktu pribadi. Sehingga, pekerjaan tetap optimal tanpa individu harus kehilangan kualitas kehidupannya.

Menurut Putra & Cahyani, (2024), ditegaskan bahwa kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dapat diseimbangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menjaga kestabilan emosi dan kesehatan fisik mereka. Dalam penelitian lain, menurut Balance & Dan, (2024), dipaparkan perspektif *Work-Life Balance* melalui sudut pandang seorang karyawan sebagai bentuk tantangan individu tersebut dalam menggapai keseimbangan dengan peran tanggung jawab berbeda, seperti: tanggung jawab terhadap diri sendiri, keluarga dan peran mereka di dalam kehidupan sosial. Adapun perbedaan dengan perspektif karyawan, organisasi mema-

hami jika *Work-Life Balance* ialah tantangan untuk menghadirkan situasi lingkungan dunia profesional yang terkelola efisien dan responsif, menjadikan para pekerja dapat berfokus dalam pencapaian mereka di pekerjaan

METODE

Kajian ini memakai analisis deskriptif dengan pendekatan metode kuantitatif. Karakteristik temuan ini adalah penyempurnaan riset dari penelitian terdahulu yang pernah dianalisis dengan menambahkan indikator baru kedalam studi yang telah diteliti. Metode penelitian yang dipakai untuk penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Fokus analisis studi ini ialah karyawan generasi Z di Kota Batam, Kepulauan Riau. Penggunaan populasi yang difungsikan didalam penelitian ini berdasarkan data yang didapatkan melalui Badan Pusat Statistik Kota Batam (BPSS Kota Batam) berjumlah 76. 103 jiwa dengan rentang usia 19 tahun – 24 tahun kategori bekerja. Sehingga, merujuk kepada data yang telah diketahui populasi yang diambil untuk penelitian ini ialah karyawan generasi Z yang berada di Kota Batam, sampel menggunakan *purposive sampling* dihitung dengan menggunakan formula *slovin* serta berdasarkan perhitungan dari jumlah populasi 76.103 ribu orang dengan margin of error 5% adalah berjumlah 397,87 responden. Namun, untuk dapat meningkatkan representivitas data dan mempertimbangkan potensi ketidaksesuaian di lapangan, peneliti memutuskan untuk menyesuaikan jumlah sampel menjadi 398 responden. Analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda

Hipotesis

- H₁: Efikasi Diri diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Batam.
- H₂: Pengembangan Karir diduga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Batam.
- H₃: *Work-Life Balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Batam.
- H₄: Efikasi Diri, Pengembangan Karir, *Work-Life Balance* diduga berpengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Batam.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda****Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.062	2.164		-.029	.977
	Efikasi Diri	.360	.040	.366	9.090	<.001
	Pengembangan Karir	.350	.038	.371	9.231	<.001
	<i>Work-Life Balance</i>	.328	.045	.293	7.287	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 3 diatas menampilkan persamaan regresi linear berganda yang dapat diperhitungkan sebagai berikut: $Y = -0.062 + 0.360X_1 + 0.350X_2 + 0.328X_3$. Sehingga, dapat dipaparkan sebagai berikut ini:

1. Koefisien regresi untuk konstanta yang sebesar -.0062, menunjukkan nilai rata-rata kinerja karyawan ketika semua variabel independent (efikasi diri, pengembangan karir, *Work-Life Balance*) bernilai nol. Namun, karena nilai sig sebesar 0.0977 lebih besar dari 0,05, konstanta tersebut tidak signifikansi secara statistik, sehingga tidak dapat diinterpretasikan sebagai titik awal yang berarti secara substansial.
2. Koefisien regresi untuk variabel Efikasi Diri (X_1) dengan angka 0.360, menggambarkan bahwa setiap kenaikan sebesar 1% dalam efikasi diri dapat mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.360%. koefisien yang bersifat positif ini menjabarkan hubungan positif antara efikasi diri dan kinerja karyawan. hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri, semakin tinggi juga kinerja karyawan. Nilai sig yang <0.001 menunjukkan pengaruh yang sig secara statistik.
3. Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir (X_2) dengan angka 0.350, menggambarkan bahwa setiap kenaikan sebesar 1% dalam upaya pengembangan karir akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.350%. Koefisien yang positif ini juga menunjukkan hubungan positif antara Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan, menandakan bahwa semakin baik pengembangan karir, semakin tinggi juga kinerja karyawan. Nilai signifikansinya yang <0.001 menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik.
4. Koefisien regresi untuk *Work-Life Balance* (X_3) sejumlah 0.328, menggambarkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1% dalam *Work-Life Balance* akan menyebabkan

peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.328%. Koefisien positif ini menunjukkan hubungan positif antara *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, semakin tinggi kinerja karyawan. Nilai signifikansinya yang <0.001 menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.363	.358	6.349

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Pengembangan Karir, *Work-Life Balance*

Sumber: Pengolahan Data SPSS 27, 2025

Dari data tabel 9 diatas, bahwa model yang melibatkan variabel independen (Efikasi Diri, Pengembangan Karir, dan *Work-Life Balance*) secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Pada tabel Adjusted R Square mencapai 0,358. Dalam bentuk persentase, nilai ini menampilkan secara kolektif menjelaskan 36,3% varians dalam variabel dependen, menunjukkan dampak yang signifikan.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.062	2.164		-.029	.977
Efikasi Diri	.360	.040	.366	9.090	<.001
1 Pengembangan Karir	.350	.038	.371	9.231	<.001
<i>Work-Life Balance</i>	.328	.045	.293	7.287	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data SPSS 27, 2025

Hasil pengkajian terhadap pengaruh variabel efikasi diri, pengembangan karir *Work-Life Balance* terhadap kinerja karyawan dapat dilampirkan di tabel 10 diatas sebagai berikut:

1. Hasil uji t untuk variabel Efikasi Diri menunjukkan nilai t hitung sebesar 9.090. nilai ini jauh melampaui nilai t tabel 1,966, dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Oleh

karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Efikasi Diri memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri seorang karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan.

2. Hasil uji t untuk variabel Pengembangan Karir menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,321. Nilai t hitung jauh melampaui nilai t tabel 1,966. Tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa peluang dan dukungan untuk pengembangan karir dapat secara signifikan meningkatkan kinerja.
3. Hasil uji t untuk variabel *Work-Life Balance* menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,287 lebih besar dari nilai t tabel 1,966. Nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *Work-Life Balance* juga memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwa keseimbangan yang baik antara kehidupan kerja dan pribadi berkontribusi positif pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9046.079	3	3015.360	74.801	<.001 ^b
Residual	15882.838	349	40.312		
Total	24928.917	397			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Pengembangan Karir, *Work-Life Balance*

Sumber: Pengolahan Data SPSS 27, 2025

Hasil analisis uji F dalam studi ini menjelaskan bahwa variabel bebas secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Tabel 4.18 diatas menunjukkan bahwa hasil analisis uji F dengan nilai F hitung sebesar 74.801 melebihi nilai f tabel sebesar 2,62 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari nilai 0,05 ($F. Sig. 0,001 < \alpha 0,005$). Penelitian ini membuktikan bahwa setiap variabel bebas (efikasi diri, pengembangan karir, *Work-Life Balance*) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, model regresi yang dibangun dianggap cocok atau signifikan secara statistik dalam menjelaskan varians kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini membuktikan adanya hubungan yang signifikan secara positif antara Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Batam. Hal ini tergambar dalam nilai t hitung (9.090) $>$ t tabel ($1,966$) beserta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil temuan ini menyatakan bahwa efikasi diri memiliki peran yang sangat penting dalam kinerja karyawan, karena karyawan terutama generasi z dengan tingkat efikasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Wicaksono & Ratnawati, (2022) dan Rokmah et al., (2024) bahwa efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa individu memiliki efikasi terhadap dirinya tinggi atau kepercayaan yang ia miliki terhadap kemampuan dirinya untuk meraih tujuan serta menyelesaikan tugas, memperlihatkan kinerja yang lebih bagus.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini membuktikan adanya hubungan yang signifikan secara positif antara Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Batam. Hal ini tergambar dalam nilai t hitung (9.231) $>$ t tabel ($1,966$) beserta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengembangan karir memberikan peran yang begitu penting dalam kualitas kinerja karyawan generasi z. Penelitian ini sesuai dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh Pratama & Pasaribu, (2020) dan Fatmawati et al., (2023) bahwa pengembangan karir merupakan proses yang panjang, sehingga merupakan tanggung jawab perusahaan untuk menyediakan peluang untuk setiap karyawannya dalam pengembangan karir. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini membuktikan adanya hubungan yang signifikan secara positif antara *Work-Life Balance* dan Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Batam. Hal ini tergambar dalam nilai t hitung (7.287) $>$ t tabel ($1,966$) beserta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Work-Life Balance* sangat krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh Putra & Cahyani, (2024) dan Eldon et al., (2024) juga menyatakan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, *Work-Life Balance* dapat meminimalisir konflik antara kehidupan pribadi individu dengan pekerjaan sehingga karyawan lebih efektif dalam melaksanakan tanggung jawabnya,

Pengaruh Efikasi Diri, Pengembangan Karir, *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi Diri, Pengembangan Karir dan *Work-Life Balance* secara bersama-sama membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi z di Kota Batam. Hal ini dibuktikan dengan nilai $f_{hitung} (74.801) > f_{tabel} (2,62)$ dan nilai signifikasinya sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari nilai 0,05 ($F. Sig\ 0,001 < \alpha\ 0,005$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan efikasi diri, pengembangan karir, dan *Work-Life Balance* dapat meningkatkan kinerja karyawan generasi z, sehingga perusahaan mendapatkan potensi dan hasil yang maksimal dari para karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan, penulis mengambil beberapa simpulan yaitu efikasi diri (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Batam. Pengembangan Karir (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Batam. *Work-Life Balance* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Batam. Efikasi Diri (X1), Pengembangan Karir (X2), *Work-Life Balance* (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Batam

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. A. N., & Khilmi, T. A. (2023). Pengaruh Likuiditas, Leverage, dan Growth Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 1–17. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.2>
- Aryono, M. D., & Arya Wiguna, I. N. . (2025). Analisis Implementasi Pemindahbukuan pada Layanan e-PBK terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di Instansi Pengelola Pajak . *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(2), 77–88. <https://doi.org/10.62421/jibema.v3i2.147>
- Chalim, A. K., & Rosento. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(4), 338–350. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.41>
- Diri, P. E., & Dan, K. K. (2024). Pengaruh efikasi diri, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru sdit. 10(1), 1433–1442.
- Eldon, D., Nugroho, J. L. E., & Widjaja, M. E. L. K. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Jiwa Manulife Indonesia Di Surabaya. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 44–59. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.53375>

- Farhan, R., Agustiawan, & Ahyaruddin, M. . . (2025). Evaluasi Kinerja Pelayanan Publik. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 3(2), 118–153. <https://doi.org/10.62421/jibema.v3i2.166>
- Fatmawati, E., Oktarika, D., Santoso, D., Puspitasari, H., Nurcahyo, R. W., & Sari, M. I. (2023). Kesiapan Kerja Siswa Ditinjau dari Harga Diri (Self-Esteem) dan Efikasi Diri (Self-Efficacy). Edukasi: Jurnal Pendidikan, 21(1), 1–14. <https://doi.org/10.31571/edukasi.v21i1.5462>
- Haliza, Z. N., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(4), 286–300. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.40>
- Hidayat, F. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Peningkatan Mutu Terhadap Kinerja. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 2(1), 22–34. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.29>
- Irfandi, M. ., Ihza, S. P. ., Putri, E. ., Anggun, A. ., & Chairunnisa, A. . (2025). Efek Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 2(3), 171–178. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.98>
- Karneli, O., Nurpeni, N., Astuti, W., & Ruzikna, R. (2024). JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia) The effect of career development and placement on job satisfaction which impacts the company's employee performance-NC-SA license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>) Corresponding Author. 10(1), 515–520.
- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.5>
- Melinda Wanda. (2024). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN MANAJEMEN WAKTU (TIME MANAGEMENT) TERHADAP PRESTASI AKADEMIK.
- Nadas, L., Indriyani, F., & Astuti, D. (2024). Pengukuran Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Human Resource Scorecard (HRSC). JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(4), 301–315. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i4.39>
- Naurisydah Hana Yunia Putri, & Hafid Kholidi Hadi. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada tenaga kesehatan. Jurnal Ilmu Manajemen, 12(2), 339–349.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 259–272.
- Putra, A. W. G., & Cahyani, R. P. (2024). Linking talent management, knowledge management and work-life balance to employee performance: The role of job satisfaction. Jurnal

- Manajemen Dan Pemasaran Jasa, 17(2), 323–340. <https://doi.org/10.25105/v17i2.19998>
- Rahmah, I. N. (2024). Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 13–21. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.30>
- Riawan, S., & Wahyuni Amelia, R. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Quality Control Pada Pt Dellifood Sentosa Corpindo Kota Tangerang. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 342–351.
- Rokmah, S., Khojin, N., Harini, D., Yulianto, A., Manajemen, S., & Setiabudi, U. M. (2024). Pengaruh Kompetensi Karyawan , Efikasi Diri dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes). 2(3), 67–83.
- Saputra, I., Rahmadiyanti, Fingkania, A., Devi, S., & Devi, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 187–194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>
- Septianti. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(2), 140–151. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i2.13>
- Studi, K., Pt, K., Indokarya, B., Adetiyas, R., Sucipto, H., Yulianto, A., & Setiabudi, U. M. (2024). Pengaruh Work-life Balance , Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja. 4, 5756–5768.
- Syاهدina, A. ., Arulia, I. I., Priyanta, N. ., Khairina, N. R. ., Amelia, R. ., Khairunnissa, S. ., & Aji, Z. S. S. . (2025). Faktor-Faktor Dalam Performa Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 3(1), 54–62. <https://doi.org/10.62421/jibema.v3i1.137>
- Syاهدina, A. ., Nurdewi, S. ., Irfandi, M. ., & Aini, P. Z. (2025). Efek Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 179–186. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.100>
- Wicaksono, I., & Ratnawati, I. (2022). The importance of having self-efficacy, self-esteem, job satisfaction on employee performance during the pandemic in state-owned companies. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(1), 177. <https://doi.org/10.29210/020221305>