

KINERJA GENERASI Z DILIHAT DARI PERSPEKTIF EFIKASI DIRI, *WORK-LIFE BALANCE*, DAN *CAREER CHOICE*

Mei Ie^{1*}, Salsabilla Ayundha Martsha Buana²

¹Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: meii@fe.untar.ac.id

² Jurusan Manajemen, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: salsabilla.115210285@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk : 11-02-2025, revisi: 27-04-2025, diterima untuk diterbitkan : 30-04-2025

ABSTRAK

Generasi Z merupakan sosok yang mencari makna lebih dalam mengenai pekerjaan dan kehidupan mereka dengan memandang pentingnya *work life balance* mereka terhadap kehidupan pribadi mereka. Generasi Z juga memiliki potensi besar untuk menghadapi masa depan mereka lebih baik dengan meningkatkan efikasi diri dan cenderung merasa puas dengan peran pekerjaan mereka jika diberikan kesempatan untuk dapat memilih karir mereka berjalan sesuai dengan ekspektasi yang diharapkannya. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh efikasi diri, *work life balance*, *career choice* terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan penelitian kuantitatif dengan teknik *purposive sampling*. Responden adalah para karyawan yang berusia 12 hingga 27 tahun, dengan lokasi di Jakarta Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efikasi diri, *work-life balance* dan *career choice* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan jika efikasi diri meningkat disertai adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dan juga adanya pilihan karir yang sesuai harapan, maka kinerja Generasi Z dapat ditingkatkan. Implikasi praktisnya mencakup pentingnya kebijakan organisasi yang fleksibel dan pengembangan program pelatihan untuk meningkatkan efikasi diri serta mendukung keseimbangan kerja dan pilihan karir karyawan.

Kata Kunci: Efikasi Diri, *Work Life Balance*, *Career Choice*, Kinerja Karyawan, Generasi Z.

ABSTRACT

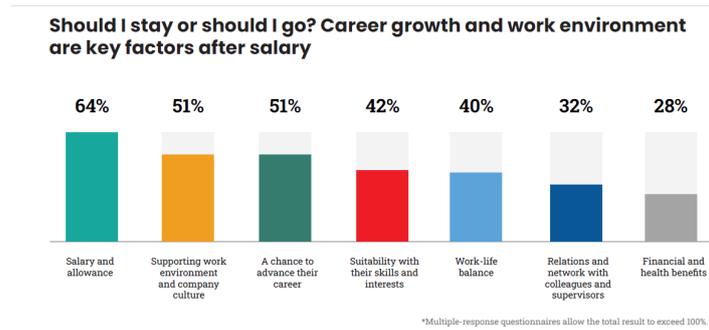
Generation Z is a figure who seeks deeper meaning about their work and life by considering the importance of their *work-life balance* to their personal lives. Generation Z also has great potential to face their future better by increasing self-efficacy and tends to feel satisfied with their job role if given the opportunity to be able to choose their career to run according to their expectations. The purpose of this study is to see the influence of self-efficacy, *work life balance*, and *career choice* on the performance of Generation Z employees. Respondents are employees aged 12 to 27 years, with locations in West Jakarta. The results of the study showed that the variables of self-efficacy, *work-life balance* and *career choice* had a positive and significant influence on performance. This shows that if self-efficacy increases accompanied by a balance between work and personal life and also the existence of career choices that meet expectations, then the performance of Generation Z can be improved. Practical implications include the importance of flexible organizational policies and the development of training programs to improve self-efficacy and support employees' *work-life balance* and *career choices*.

Keywords: *Self-Efficacy*, *Work-Life Balance*, *Career Choice*, *Employee Performance*, *Generation Z*.

1. PENDAHULUAN

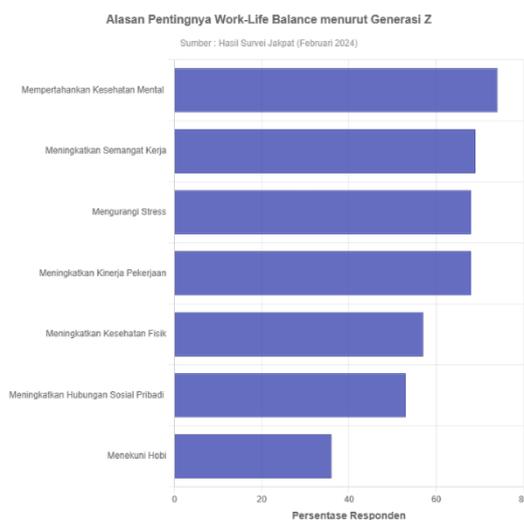
Latar Belakang

Saat ini hampir setengah dari Generasi Z mulai masuk pada usia produktif. Generasi Z merupakan individu yang memiliki daya juang dan harapan juga sama seperti generasi sebelumnya (IDN Media Report, 2024). Bersangkutan dengan Generasi Z, tren yang umum didengar adalah stereotip mereka sebagai pekerja yang malas dan menggunakan alasan kesehatan mental sebagai alasan menghindari tanggungjawab mereka.



Gambar 1. Faktor Pendukung Generasi Z Tetap atau Meninggalkan Pekerjaannya
Sumber: IDN Media Report (2024)

Generasi Z juga dianggap memiliki ekspektasi yang tinggi dalam dunia pekerjaan. Ekspektasi yang dimaksud adalah seperti adanya gaji atau tunjangan yang tinggi, lingkungan kerja yang mendukung dan positif, dan memiliki peluang karir yang terus naik. Berbagai aspek tersebut sangat penting untuk kepuasan dan kinerja profesional mereka. Disebutkan diatas bahwa *work life balance* memegang 40% dari faktor pendukung generasi Z dalam memikirkan apakah diri mereka harus tetap atau meninggalkan tempat kerja mereka. Hal tersebut terjadi karena kebanyakan dari mereka mencari makna lebih dalam mengenai bagaimana pekerjaan dan hidup mereka berjalan kedepannya dan tentunya akan mempengaruhi bagaimana mereka memandang keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional (Kumparan.com, 2023). Menurut Goodstats (2024), sesuai dengan hasil survei Jakpat membawakan hasil bahwa *work life balance* sudah menjadi moto hidup untuk mengurangi stres dan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan mereka.



Gambar 2. Alasan Pentingnya Work Life Balance menurut Generasi Z
Sumber: Goodstats (2024)

Generasi Z memiliki potensi besar untuk menghadapi masa depan mereka lebih baik, percaya diri, dan sukses daripada generasi sebelumnya dengan cara mengembangkan kompetensi unggul (BLK Purwakarta, 2023). Efikasi diri menjadi salah satu cara yang dapat diterapkan generasi Z saat ini. Efikasi diri merupakan seberapa kuat seseorang dapat percaya dengan kemampuannya sendiri dalam membantu menentukan seperti apa kinerja seseorang nantinya (Lyons & Bandura, 2019). Berbagai hal yang telah disebutkan diatas akan berkaitan dengan bagaimana jalan atau pilihan karir mereka kedepannya. Pernyataan tersebut didukung dengan pernyataan eCampuz (2022), dimana generasi Z akan merasa puas dengan peran pekerjaan mereka jikalau diberikan

kesempatan untuk membetuk budaya perusahaan dan memiliki dampak sosial sebagai bentuk pertimbangan apakah mereka bekerja di lingkungan kerja yang mereka ekspetasikan. Apabila ekspetasi tersebut tidak terwujudkan, mereka tidak segan untuk memikirkan atau bahkan mengajukan pengunduran diri dari pekerjaan tersebut karena dianggap tidak sejalan dengan pilihan karir mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri, *work life balance*, dan *career choices* terhadap kinerja karyawan generasi Z. Urgensi dalam penelitian ini adalah untuk menguji apa saja faktor-faktor yang mendorong dan mempengaruhi karyawan generasi Z dalam mempelajari seperti apa efikasi diri, *work life balance*, *career choices*. Dengan dianalisisnya faktor-faktor tersebut diharapkan dapat ditemukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen pada kehidupan nyata atau di lapangan. Selain itu, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat membantu para peneliti lainnya dalam melakukan penelitian yang serupa karena masih minimnya literatur dengan variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Telaah Kepustakaan Generasi Z

Generasi Z merupakan orang-orang yang lahir dari tahun 1997 sampai tahun 2012. Generasi Z seringkali dianggap lebih melek teknologi, kreatif dan inovatif, menerima perbedaan yang ada disekitarnya dengan lebih mudah, peduli terhadap masalah sosial yang terjadi di sekitarnya, serta lebih senang untuk berekspresi di dunia maya maupun realita (Nanda, 2023). Generasi Z di seluruh dunia menunjukkan karakteristik, sifat, nilai, gaya hidup, dan perilaku yang berbeda seiring dengan lingkungan yang terus berubah. Hal tersebutlah yang membedakan kelompok ini dengan generasi sebelumnya (Duffet & Maraule, 2024).

Efikasi Diri

Pada teori kognitif sosial, efikasi diri merupakan konsep inti dan faktor kunci (Schunk & DiBenedetto, 2020). Menurut Markowska & Wiklund (2020), efikasi diri juga berarti posisi dimana keyakinan seseorang dalam memiliki kompetensi dan kepercayaan diri untuk dapat berhasil melaksanakan tugas atau perilaku tertentu. Selain itu, efikasi diri pun dapat mewakili pandangan percaya diri tentang kemampuan seseorang untuk menghadapi stress dalam kehidupan (Baluszek *et al.*, 2022).

Work Life Balance

Schroth (2019) berpendapat bahwa *work life balance* merupakan suatu hal yang sangat diharapkan dapat diperoleh karyawan milenial dan generasi Z dari atasan mereka. Menurut Rahmawati & Gunawan (2020), *work life balance* merupakan kondisi yang mana karyawan tetap melaksanakan dan dapat menyeimbangkan berbagai tanggungjawab pekerjaan dan peranannya dalam kehidupan pribadinya dengan baik. Saat ini karyawan akan merasa sangat bahagia ketika dapat menyeimbangkan kedua sisi dalam hidupnya yaitu kewajiban dan kehidupan pribadi serta punya waktu dan kontribusi yang setara diantara keduanya (Sismawati & Lataruva, 2020).

Career Choices

Dalam *career choices* telah menjadi faktor perkembangan yang penting bagi para kalangan dewasa saat ini (Citarella, 2018). Dengan suatu individu dapat melakukan *career choices*, maka individu tersebut akan secara tidak langsung membangun identitas pada dirinya (Pradnyawati & Rustika, 2019). Menurut Maulany *et al.* (2022), pemilihan karir seseorang harus didasarkan pada keinginan mereka sendiri, bebas dari pengaruh dari kemampuan mereka, minat mereka, atau pengenalan karir yang diberikan oleh orang tua mereka dan lingkungan sosial mereka.

Kinerja Karyawan

Menurut Wolor *et al.* (2020), seorang karyawan perlu mengusahakan untuk dapat mempertahankan kinerja prima mereka demi kesuksesan perusahaan tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan berkaitan dengan produktifitas, sehingga kinerja karyawan dianggap sebagai sumber daya manusia atau aset penting perusahaan (Silaen *et al.*, 2021).

Efikasi Diri dan Kinerja Karyawan

Dengan adanya efikasi diri (pekerjaan), hal tersebut akan memberikan efek pada pengembangan karir dan kinerja (Newman *et al.*, 2019). Efikasi diri dianggap sebagai prediktor kinerja yang mana merupakan hasil dari proses persuasi diri yang kompleks (Machado *et al.*, 2019). Ahmad & Nasir (2021), efikasi diri juga dapat meningkatkan kemungkinan komitmen karyawan ataupun kinerja karyawan.

H1: Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Work Life Balance dan Kinerja Karyawan

Dalam mempertahankan kinerja karyawan, perusahaan sangat perlu untuk selalu konsisten dalam memperhatikan atau memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan sebagai bentuk dukungan kepada mereka supaya meningkatkan produktivitas dan memperoleh keuntungan perusahaan, contohnya seperti memberikan *work life balance* di budaya kantor (Larasati & Hasanati, 2019). Dengan adanya *work life balance* juga dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan (Badrianto & Ekhsan, 2021). Hipotesis ini sejalan dengan penelitian Lukmiati *et al.* (2020), yang dinyatakan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

H2: *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Career Choices dan Kinerja Karyawan

Menurut Rinadra *et al.* (2023), dalam *career choices*, kemajuan seseorang tercermin dari posisinya, yang sesuai dengan pengembangan karirnya. Oleh karena itu, atasan dapat mendorong karyawan mereka untuk mengejar karir yang akan meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan mereka. Karyawan yang tepat dalam memilih *career choices*nya cenderung akan lebih bersemangat dan termotivasi hingga menghasilkan kinerja yang lebih baik (Florida State University Career Center, 2024). Dalam melakukan *career choices* juga, seorang karyawan telah mengamati bagaimana kinerjanya di lapangan dan menilai kemampuan mereka (Achim *et al.*, 2019).

H3: *Career choices* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan bentuk penelitian kuantitatif dan memfokuskan pada pengukuran variabel yang terkait dengan fenomena yang dibahas pada penelitian serta bertujuan akhir untuk mengembangkan dan menguji hipotesis yang ada. Untuk metode pengambilan sampel, peneliti menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data ini menggunakan kriteria responden para karyawan yang merupakan Generasi Z di beberapa perusahaan swasta yang berlokasi di Jakarta Barat. Penentuan lokasi penelitian di Jakarta Barat juga mempertimbangkan kemudahan akses peneliti dalam mengumpulkan data, baik melalui perusahaan, komunitas pekerja muda, maupun jejaring profesional.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 100 responden dengan menggunakan instrumen kuesioner. Hal tersebut didasarkan pada pendapat Roscoe dalam Amin *et al.* (2023), yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian berkisar antara 30 hingga 500.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Efikasi Diri

Variabel	Pernyataan	Kode	Skala
Efikasi Diri	Saya menerapkan beragam strategi dalam menyelesaikan pekerjaan	ED1	Interval
	Saya mampu memahami dengan baik setiap pekerjaan yang harus saya lakukan	ED2	
	Saya mampu menentukan langkah menyelesaikan pekerjaan	ED3	
	Saya dapat mengatasi berbagai masalah saat bekerja	ED4	
	Saya memiliki keinginan untuk terus maju dalam berkarir	ED5	
	Saya dapat menerima semua konsekuensi dalam berkarir	ED6	

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel *Work Life Balance*

Variabel	Pernyataan	Kode	Skala
<i>Work Life Balance</i>	Saya bahagia dengan <i>work life balance</i> saya saat ini	WLB1	Interval
	Saya dapat melakukan manajemen waktu dengan baik	WLB2	
	<i>Work life balance</i> memiliki efek positif pada diri saya	WLB3	
	Saya merasa lebih termotivasi dalam bekerja semenjak menerapkan <i>work life balance</i>	WLB4	

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel *Career Choice*

Variabel	Pernyataan	Kode	Skala
<i>Career Choice</i>	Saya melihat seperti apa prospek keuangannya.	CC1	Interval
	Saya melihat kefleksibelan dalam jam kerjanya	CC2	
	Saya memilih karir berdasarkan pengalaman sebelumnya	CC3	
	Saya selalu mementingkan respon keluarga dalam menentukan jejak karir saya	CC4	
	Saya melihat peluang untuk meningkatkan status sosial di setiap menentukan jejak karir saya	CC5	
	Saya melihat peluang untuk mendapatkan pendidikan lebih tinggi sesuai dengan spesialisasi yang saya miliki	CC6	

Tabel 4. Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	Kode	Skala
Kinerja Karyawan	Saya dapat saling kerjasama untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan	KK1	Interval
	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	KK2	
	Saya semangat menyelesaikan tugas sampai selesai	KK3	
	Saya selalu mengecek ulang pekerjaannya untuk menghindari kesalahan	KK4	
	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan	KK5	

kerjanya agar dapat mengikuti kebutuhan
Saya datang dan pulang kantor tepat waktu

KK6

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut merupakan hasil dari pengujian model struktural (*inner model*) yang telah diolah melalui *software* SmartPLS versi 3.

Coefficient of Determination (R-Square/R²)

Pada tabel 1 dipaparkan hasil dari pengujian R² yang bernilai 0,874 atau 87,4%. Yang dapat diartikan bahwa sebesar 87,4% variabel dependen (kinerja karyawan) dipengaruhi dan dapat dijelaskan oleh variabel independen (efikasi diri, *work life balance*, dan *career choices*).

Tabel 5. Hasil Pengujian *Coefficient of Determination (R²)*
Sumber: Hasil olah data pada *software* SmartPLS 3 (2024)

Variabel	R ²	R ² Adjusted
Kinerja Karyawan	0.874	0.879

Effect Size (f²)

Pada tabel 2 dipaparkan hasil dari pengujian f² pada setiap variabel independen bahwa *career choices* merupakan prediktor yang memberikan efek paling besar terhadap kinerja karyawan, sedangkan efikasi diri merupakan prediktor yang memberikan efek paling kecil terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Pengujian *Effect Size (F²)*
Sumber: Hasil olah data pada *software* SmartPLS 3 (2024)

Kinerja Karyawan	
Efikasi Diri	0,284
<i>Work Life Balance</i>	0,321
<i>Career Choices</i>	0,383

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai *t-statistics* dan *p-values*. Namun, dalam proses pengujian perlu untuk dilakukan *bootstrapping* untuk mengetahui nilai dari *t-statistics* dan *p-values*. Sehingga hasil dari pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 3 yang memaparkan hasil dari pengujian *t-statistics* dan *p-values*.

Tabel 7. Hasil Pengujian *t-statistics* dan *p-values*
Sumber: Hasil olah data pada *software* SmartPLS 3 (2024)

Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>t-statistics</i>	<i>p-values</i>	Keterangan
Efikasi Diri → Kinerja Karyawan	0,117	4,843	0,000	Hipotesis diterima
<i>Work Life Balance</i> → Kinerja Karyawan	0,194	9,120	0,000	Hipotesis diterima
<i>Career Choices</i> → Kinerja Karyawan	0,115	5,901	0,000	Hipotesis diterima

Hasil pada pengujian H1 menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki arah positif terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai *original sample* (0,117). Selain itu, dilihat dari hasil *t-statistic* (4,843) sehingga hipotesis memiliki hasil signifikan karena memiliki nilai >1.96 . Kemudian, pada hipotesis ini dihasilkan nilai *p-values* (0,000) sehingga hipotesis diterima karena memiliki nilai <0.05 .

Hasil pada pengujian H2 menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki arah positif terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai *original sample* (0,194). Selain itu, dilihat dari hasil *t-statistic* (9,120) sehingga hipotesis memiliki hasil signifikan karena memiliki nilai >1.96 . Kemudian, pada hipotesis ini dihasilkan nilai *p-values* (0,000) sehingga hipotesis diterima karena memiliki nilai <0.05 .

Hasil pada pengujian H3 menunjukkan bahwa *career choices* memiliki arah positif terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai *original sample* (0,115). Selain itu, dilihat dari hasil *t-statistic* (5,901) sehingga hipotesis memiliki hasil signifikan karena memiliki nilai >1.96 . Kemudian, pada hipotesis ini dihasilkan nilai *p-values* (0,000) sehingga hipotesis diterima karena memiliki nilai <0.05 .

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini membahas pengaruh efikasi diri, keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*), dan pilihan karir terhadap kinerja karyawan Generasi Z. Penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup serta karir yang sesuai dengan minat dan kompetensi mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan pilihan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara efikasi diri memberikan kontribusi yang lebih kecil. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan yang ingin memaksimalkan potensi karyawan generasi Z perlu menciptakan budaya kerja yang memperhatikan keseimbangan hidup, mendukung pengembangan karir, dan mendorong keyakinan diri mereka. Implikasi praktisnya mencakup pentingnya kebijakan organisasi yang fleksibel dan pengembangan program pelatihan untuk meningkatkan efikasi diri serta mendukung keseimbangan kerja dan pilihan karir karyawan.

Saran dari penelitian ini adalah dalam rangka lebih meningkatkan kinerjanya, maka para karyawan Generasi Z perlu lebih aktif dalam mencari peluang pengembangan karir yang sesuai kompetensinya serta membangun efikasi diri melalui pengalaman kerja, belajar dari atasan atau seniornya dan memperluas jejaring profesional.

REFERENSI

- Achim, Achim, N., Badrolhisam, N., I., & Zulkipli, N. (2019). Employee career decision making: the influence of salary and benefits, work environment and job security . *Journal of Academia*, 7(1), 41-50.
- Ahmad, B. & Nasir, N. (2021). Positive career shocks and career optimism: testing the mediating role of career decision-making self-efficacy. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 30(2), 105–125. <https://doi.org/10.1108/jabes-07-2021-0110>
- Amin, N. F., Sabaruddin Garancang, & Kamaluddin Abunawas. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *PILAR*, 14(1), 15–31. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/view/10624>

- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan yang di mediasi komitmen organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951-962. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Baluszek, J. B., Brønnick, K. K., & Wiig, S. (2023). The relations between resilience and self-efficacy among healthcare practitioners in context of the COVID-19 pandemic – a rapid review. *International Journal of Health Governance*, 28(2), 152–164. <https://doi.org/10.1108/ijhg-11-2022-0098>
- BLK Purwakarta (2023, November 22). Kompetensi Unggul untuk Generasi Z: Menyongsong Masa Depan yang Penuh Tantangan – BLK Purwakarta. <https://blk.purwakartakab.go.id/kompetensi-unggul-untuk-generasi-z-menyongsong-masa-depan-yang-penuh-tantangan/>
- Citarella, A. (2018). Economic crisis and adolescents' educational outcomes: a case study in southern Europe. *The International Journal of Interdisciplinary Educational Studies*, 13(4), 1-16, 10.18848/2327-011X/CGP/v13i04/1-16
- Duffett, R.G. & Maraule, M. (2024). Customer engagement and intention to purchase attitudes of generation Z consumers toward emojis in digital marketing communications. *Young Consumers: Insight and Ideas for Responsible Marketers*, 25(5). 607–624. <https://doi.org/10.1108/YC-08-2023-1817>
- eCampuz. (2022, December 23). 10+ pilihan karir impian anak Generasi Z - blog eCampuz. *Blog eCampuz*. <https://blog.ecampuz.com/ini-dia-pilihan-karir-impian-baru-generasi-gen-z/>
- Florida State University Career Center. (2024, Jan 20). Career Decision Making. *The Career Center*. <https://career.fsu.edu/students/undergraduate-students/plan-your-career/career-decision-making>
- Goodstats. (2024, March 19). Kata Generasi Z tentang pentingnya Work-Life Balance. GoodStats Data. <https://data.goodstats.id/statistic/kata-gen-z-tentang-pentingnya-work-life-balance-nxCE9>
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah. (2019). The effects of work-life balance towards employee engagement in millennial generation. *Proceedings of the 4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018)*. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Lyons, P., & Bandura, R. (2019). Self-efficacy: core of employee success. *Development and Learning in Organizations*, 33(3), 9–12. <https://doi.org/10.1108/dlo-04-2018-0045>
- Machado, T. D. A., Balaguer, I., Paes, M. J., Fernandes, G. J., & Stefanello, J. M. F. (2018). Self-efficacy in volleyball: What has been evaluated? A systematic review. *Cuadernos De Psicología Del Deporte*, 19(1), 76–94. <https://doi.org/10.6018/cpd.329401>
- Markowska, M., & Wiklund, J. (2020). Entrepreneurial learning under uncertainty: exploring the role of self-efficacy and perceived complexity. *Entrepreneurship and Regional Development/Entrepreneurship & Regional Development*, 32(7–8), 606–628. <https://doi.org/10.1080/08985626.2020.1713222>
- Maulany, L. E., Firman, F., & Netrawati, N. (2022). Hubungan dukungan orang tua dengan pemantapan arah pilihan karir siswa dan implikasinya dalam bimbingan dan konseling. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 12396-12401.

- Nanda, S. (2023, December 18). Mengenal Generasi Z, Generasi yang Dianggap Manja. *Portal Belajar & Latihan Soal Terlengkap | Blog Brain Academy* -. <https://www.brainacademy.id/blog/gen-z>
- Newman, A., Obschonka, M., Schwarz, S., Cohen, M., & Nielsen, I. (2019). Entrepreneurial self-efficacy: A systematic review of the literature on its theoretical foundations, measurement, antecedents, and outcomes, and an agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 403-419.
- Pradnyawati, N. K. S. W., & Rustika, I. M. (2019). Peran konsep diri dan persepsi anak mengenai harapan orangtua terhadap kematangan pemilihan karir pada siswa sma di Kota Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 174-182.
- Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2019). Hubungan job-related factors terhadap worklife balance dan kepuasan kerja pada pekerja generasi milenial. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 8(2), 2337-3520. <https://doi.org/10.12962/j23373520.v8i2.47782>
- Rinadra, M. A., Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Satria, M. A. H., & Darmawan, I. (2023). Analisis manajemen talenta, pengembangan karir, dan pengembangan talenta terhadap kinerja karyawan (Tinjauan literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 753-767. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6>
- Schroth, H. (2019). Are you ready for Generasi Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5-18. <https://doi.org/10.1177/000812561984100>
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60, 101832. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung
- Sismawati, W., & Lataruva, E. (2021). Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karier terhadap turnover intention karyawan generasi y dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2), 1-11. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/30336>
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in indonesia. (2020). *Journal of Critical Reviews*, 7(9). <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>