

Building Career Interest in Generation Z: The Role of Work Life Balance in the Relationship between Work Flexibility and Digital Literacy

[Membangun Minat Karir Generasi Z: Peran Work Life Balance dalam Hubungan Fleksibilitas Kerja dan Literasi Digital]

Evi Novia Velania¹⁾, Hasan Ubaidillah^{*2)}, Vera Firdaus³⁾, Kumara Adji Kusuma⁴⁾

^{1,2,3,4)}Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ubaid@umsida.ac.id

Abstract. *This research is based on the need to identify factors that play a role in shaping Generation Z's career interests, especially regarding work flexibility, digital literacy, and the contribution of work life balance as a mediating variable. This research uses a quantitative approach with the Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) method through purposive sampling techniques, questionnaires were distributed to 400 Generation Z respondents in Sidoarjo Regency. The analysis reveals that work flexibility has a significant positive influence on both career interest and work-life balance; meanwhile, digital literacy significantly affects work-life balance but does not directly influence career interest. Furthermore, work-life balance positively impacts career interest and acts as a mediating variable in the relationship between work flexibility, digital literacy, and career interest. These findings highlight work-life balance as a crucial factor in enhancing Generation Z's career interest and suggest that organizations should consider this when formulating work policies that are more flexible and responsive to the generation's needs.*

Keywords – Work Flexibility; Digital Literacy; Work-Life Balance; Career Interest; Generation Z

Abstrak. *Penelitian ini didasarkan pada kebutuhan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berperan dalam membentuk minat karir Generasi Z, terutama terkait fleksibilitas kerja, literasi digital, serta kontribusi work life balance sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui teknik purposive sampling, kuesioner disebarikan kepada 400 responden Generasi Z di Kabupaten Sidoarjo. Hasil analisis menunjukkan apabila fleksibilitas kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan pada minat karir maupun work life balance, sementara literasi digital terbukti berpengaruh signifikan terhadap work life balance, tetapi tidak memberikan pengaruh langsung terhadap minat karir. Selain itu, work life balance memiliki pengaruh yang positif pada minat karir dan memiliki peran sebagai variabel mediasi pada hubungan fleksibilitas kerja serta literasi digital terhadap minat karir. Temuan penelitian ini menjelaskan apabila keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi aspek yang penting untuk meningkatkan minat karir Generasi Z serta bisa dijadikan sebagai pertimbangan bagi organisasi untuk menyusun kebijakan kerja yang lebih fleksibel dan responsif terhadap kebutuhan generasi tersebut.*

Kata Kunci – Fleksibilitas Kerja; Literasi Digital; Work Life Balance; Minat Karir; Generasi Z

I. PENDAHULUAN

Transformasi pola kerja pascapandemi telah membentuk preferensi baru di kalangan Generasi Z, di mana pekerjaan remote dan hybrid semakin diminati karena menawarkan fleksibilitas kerja yang dianggap lebih sesuai dengan kebutuhan hidup dan orientasi karier generasi muda. Generasi Z yang lahir pada tahun 1997 hingga 2012 berpotensi untuk tidak memandang pekerjaan hanya sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sarana memperoleh fleksibilitas, kualitas hidup, serta lingkungan kerja yang selaras dengan nilai pribadi. Kondisi ini menyebabkan minat karier Generasi Z semakin selektif terhadap jenis pekerjaan yang dipilih.

Fenomena tersebut terlihat di Sidoarjo sebagai daerah yang berkembang melalui sektor industri, perdagangan, dan jasa modern. Meskipun memiliki aktivitas ekonomi yang terus tumbuh, kondisi ketenagakerjaan menunjukkan bahwa sebagian Generasi Z masih menghadapi kesulitan memasuki pasar kerja. Data Badan Pusat Statistik Kabupaten Sidoarjo menunjukkan bahwa tingkat pengangguran usia muda masih relatif tinggi dibanding kelompok usia dewasa, yang mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara peluang kerja yang tersedia dengan preferensi karier generasi muda. Kondisi ini menunjukkan bahwa persoalan ketenagakerjaan Generasi Z tidak hanya

berkaitan dengan jumlah lapangan kerja, tetapi juga dengan rendahnya minat terhadap pekerjaan yang dianggap kurang sesuai dengan harapan mereka.

Salah satu faktor yang memengaruhi minat karier Generasi Z adalah fleksibilitas kerja. Setelah pandemi COVID-19, pola kerja berkembang menuju sistem hybrid dan kerja jarak jauh. Data Microsoft melalui *Job Trends Index* menunjukkan bahwa pekerja muda menilai fleksibilitas kerja sebagai bentuk efisiensi sekaligus kenyamanan dalam bekerja. Fleksibilitas kerja juga bisa memberikan kebebasan dalam menentukan tempat, jam, dan bagaimana cara bekerja sehingga menjadi salah satu pertimbangan utama dalam menentukan pilihan karier Generasi Z. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja menjadi faktor dominan bagi preferensi kerja Gen Z.

Dalam studi [1] menemukan bahwa fleksibilitas kerja berdampak positif terhadap work life balance dan komitmen organisasi pada generasi Milenial dan Generasi Z, sementara [2] menunjukkan bahwa penerapan hybrid working di PT XYZ meningkatkan kepuasan kerja Generasi Z. Namun, terdapat inkonsistensi dari hasil penelitian. Menurut penelitian [3] mengatakan bahwa fleksibilitas kerja dan work-life balance memiliki positif pada produktivitas Generasi Z, sedangkan menurut [4] menemukan bahwa tidak ada dampak signifikan fleksibilitas kerja terhadap pilihan karir Generasi Z, sehingga hubungan ini masih memerlukan pengujian lebih lanjut.

Selain fleksibilitas kerja, literasi digital juga menjadi faktor penting dalam pembentukan minat karir para Generasi Z. Generasi ini mempunyai keterikatan yang tinggi pada teknologi karena pada dasarnya mereka tumbuh bersamaan di lingkungan teknologi dan pemakaian media digital dalam aktivitas sehari-hari, termasuk dalam proses pencarian kerja dan pengembangan karier. Literasi digital bukan hanya perolehan kemampuan terkait penggunaan teknologi, tetapi juga pemahaman terhadap etika digital, keamanan informasi, dan kemampuan beradaptasi dengan sistem kerja berbasis teknologi. Penelitian [6] menyatakan bahwa literasi digital mencakup keamanan informasi, pertimbangan etis, dan kemampuan memahami media digital dalam lingkungan kerja, sedangkan penelitian [7] menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh terhadap produktivitas generasi muda dalam menghadapi tuntutan kerja modern.

Literasi digital juga berkaitan dengan persepsi terhadap kualitas pekerjaan dan keseimbangan kehidupan individu. Pada aspek ini, work life balance dijadikan variabel penting yang menerangkan bagaimana fleksibilitas kerja dan literasi digital bisa memberi pengaruh pada minat karier Generasi Z. saat memilih pekerjaan, Generasi Z lebih condong menempatkan work life balance dan pekerjaan sebagai prioritas utama. Peneliti [1] mengatakan bahwa work life balance mempunyai peran sebagai mediator pada hubungan antara komitmen organisasi dan fleksibilitas kerja, sedangkan [5] menegaskan bahwa work life balance menjadi pertimbangan praktis dalam membentuk orientasi karier jangka panjang generasi muda.

Penelitian sebelumnya umumnya menguji fleksibilitas kerja dan literasi digital secara terpisah, sedangkan peran *work life balance* sebagai variabel mediasi terhadap minat karier Generasi Z masih terbatas. Selain itu, penelitian dengan pendekatan SEM-PLS pada konteks Generasi Z di Kabupaten Sidoarjo juga masih jarang dilakukan. Oleh sebab itu, penelitian ini memiliki tujuan guna menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan literasi digital pada minat karir Generasi Z dengan work life balance sebagai variabel mediasi. Penelitian ini nantinya diinginkan agar bisa memperbanyak literatur manajemen sumber daya manusia dengan menjelaskan tugas work life balance sebagai mekanisme yang mengkaitkan fleksibilitas kerja dengan literasi digital pada minat karir Generasi Z dalam konteks wilayah industri yang sedang berkembang.

Rumusan masalah:

1. Apakah fleksibilitas kerja memiliki pengaruh pada minat karir Generasi Z?
2. Apakah literasi digital memiliki pengaruh pada minat karir Generasi Z?
3. Apakah fleksibilitas kerja dan literasi digital memiliki pengaruh pada work life balance?
4. Apakah work life balance memiliki pengaruh pada minat karir Generasi Z?
5. Apakah work life balance memediasi pengaruh fleksibilitas kerja dan literasi digital terhadap minat karir Generasi Z?

Tujuan Penelitian:

1. Untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap minat karir Generasi Z.
2. Untuk menganalisis pengaruh literasi digital terhadap minat karir Generasi Z.
3. Untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan literasi digital pada work life balance.
4. Untuk menganalisis pengaruh work life balance pada minat karir Generasi Z.
5. Untuk menganalisis peran work life balance sebagai variabel mediasi antara fleksibilitas kerja dan literasi digital terhadap minat karir Generasi Z.
6. Untuk mengetahui fleksibilitas kerja, work-life balance, literasi digital, berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan minat karir generasi Z di kota sidoarjo.

Kategori SDGs

Penelitian ini relevan SDGs 8: Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi. Penelitian tentang fleksibilitas kerja, work life balance, literasi digital, dan motivasi intrinsik berkaitan dengan upaya menciptakan pekerjaan yang layak dan meningkatkan partisipasi Genrasi Z di pasar tenaga kerja.

Studi ini juga mendukung SDGs 4: Pendidikan berkualitas. Yang menekankan peningkatan keterampilan teknis dan digital Generasi Z. Variabel literasi digital dalam penelitian ini mencerminkan pentingnya kompetensi digital dalam meningkatkan kn3Qesiapan kerja Generasi Z.

Oleh karena itu, penelitian ini berkontribusi pada pencapaian SDGs dengan menganalisis secara empiris faktor-faktor yang memengaruhi minat karir Generasi Z, sekaligus mendukung pengembangan program tenaga kerja dan pendidikan yang lebih sesuai dengan kebutuhan modern., sekaligus mendukung pengembangan rencana tenaga kerja dan pendidikan yang lebih selaras dengan kebutuhan modern.

II. LITERATUR REVIEW

Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja merupakan tingkat kebebasan yang dirasakan individu dalam mengatur waktu, lokasi, dan cara kerja sesuai kebutuhan pribadi dan tuntutan pekerjaan. Konsep ini menunjukkan sejauh mana organisasi memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam menentukan pengaturan kerja yang lebih adaptif. Menurut penelitian [9], fleksibilitas kerja menjadi bagian dari *Flexible Work Arrangements* yang memungkinkan penyesuaian sistem kerja terhadap perubahan lingkungan kerja modern. Fleksibilitas ini juga berkaitan dengan otonomi individu dalam menjalankan tugas secara mandiri [11]. Indikator fleksibilitas kerja meliputi:

1. Fleksibilitas waktu kerja: menunjukkan keleluasaan karyawan dalam menentukan waktu kerja [5].
2. Fleksibilitas lokasi kerja: merujuk pada kebebasan karyawan dalam menentukan tempat bekerja [6].
3. Fleksibilitas pengaturan jadwal kerja: menggambarkan kemampuan karyawan untuk menyesuaikan jadwal kerja sesuai kondisi tertentu [7].
4. Kebebasan dalam menentukan cara dan urutan penyelesaian tugas: berkaitan dengan otonomi karyawan dalam menentukan metode kerja dan prioritas tugas [8].
5. Kebijakan organisasi yang jelas mengenai fleksibilitas kerja: menekankan pentingnya aturan formal terkait fleksibilitas kerja agar pelaksanaannya terarah dan konsisten [9].

Penelitian [10] mengatakan apabila fleksibilitas kerja memiliki pengaruh yang positif pada kesejahteraan karyawan karena membantu menciptakan work life balance. Peneliti [12] juga mengatakan bahwa fleksibilitas kerja meningkatkan kepuasan kerja pada generasi muda. Namun, penelitian [4] menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap pilihan karier Generasi Z.

Literasi Digital

Literasi digital merujuk pada keahlian dalam penggunaan teknologi digital pada setiap individu secara efektif dan aman dalam mencari, memproses, mengevaluasi, serta mengomunikasikan informasi untuk mendukung aktivitas kerja. Literasi digital tidak sekedar terkait tentang keterampilan teknis, tetapi juga keahlian untuk berpikir kritis, etika digital, dan pemahaman terhadap keamanan informasi dalam lingkungan digital. Penelitian [6] menegaskan bahwa literasi digital Generasi Z mencakup aspek keamanan siber, etika penggunaan media digital, dan kemampuan menilai kredibilitas informasi daring. Dalam konteks kerja modern, literasi digital menjadi kompetensi penting karena banyak aktivitas kerja dilakukan melalui sistem berbasis teknologi. Indikator literasi digital dalam penelitian ini meliputi:

1. Kemampuan mencari informasi digital melalui internet: dengan memanfaatkan mesin pencari dan berbagai sumber digital [10].
2. Mengevaluasi informasi digital: menilai kualitas informasi digital, termasuk keakuratan, relevansi, dan kredibilitas sumber [11].
3. Menggunakan teknologi digital: dengan memanfaatkan perangkat dan media digital untuk mendukung aktivitas

4. Mengomunikasikan informasi melalui media digital: menyampaikan dan berbagi informasi melalui media digital seperti media sosial atau platform online lainnya [12].
5. Kemauan untuk mempelajari dan beradaptasi dengan teknologi digital baru: menunjukkan sikap individu yang memiliki rasa ingin tahu, motivasi, dan kesiapan [13].

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja dan produktivitas individu. Penelitian [16] menunjukkan bahwa peningkatan literasi digital melalui pemanfaatan teknologi informasi dalam pembelajaran dapat memperkuat kesiapan memasuki dunia kerja. Penelitian [7] juga menemukan bahwa literasi digital berpengaruh positif terhadap produktivitas Generasi Z. Namun, penelitian [15] menunjukkan bahwa rendahnya kemampuan evaluasi informasi digital masih menyebabkan sebagian Generasi Z rentan terhadap disinformasi, sehingga literasi digital belum selalu menghasilkan kesiapan karier yang optimal.

Work Life Balance

Work life balance ialah keadaan dimana tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terjadi secara seimbang, di mana seseorang mampu melakukan aktivitas kerja dan non-kerja secara optimal tanpa mengalami masalah peran yang berlebihan. Konsep ini bukan saja berkaitan dengan cara membagi waktu, tetapi juga kemampuan seseorang untuk mengelola keterlibatan dan tanggung jawab pada berbagai peran kehidupan secara seimbang. Penelitian [17] menunjukkan bahwa pada kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan Generasi Z dipengaruhi secara signifikan oleh work life balance. Dalam konteks kerja modern, keseimbangan ini menjadi faktor penting karena memengaruhi persepsi individu terhadap kualitas pekerjaan dan kesejahteraan hidup. Indikator work life balance dalam penelitian ini meliputi:

1. Keseimbangan pada jam: menunjukkan keahlian setiap individu pada saat membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi [14].
2. Keseimbangan keterlibatan setiap individu: secara psikologis dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi [15].
3. keseimbangan kepuasan: tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi [16].
4. Minimnya konflik pekerjaan dan kehidupan pribadi: menunjukkan individu dapat menjalankan kedua peran secara harmonis [17].
5. Dukungan organisasi terhadap work life balance: merujuk pada sejauh mana organisasi memberikan dukungan untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja [18].

Penelitian terdahulu mengatakan bahwa work life balance memiliki pengaruh positif pada kesejahteraan dan stabilitas emosional individu. Penelitian [18] menemukan bahwa kepuasan kerja pada Generasi Z dapat ditingkatkan oleh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui dukungan keluarga dan pengelolaan waktu yang baik. Sebaliknya, penelitian [19] menunjukkan bahwa work life balance yang rendah meningkatkan kecenderungan berpindah pekerjaan pada Generasi Z karena pekerjaan dianggap mengganggu kehidupan personal.

Minat Karir

Minat karier merupakan kecenderungan individu untuk menunjukkan ketertarikan, perhatian, dan keinginan terhadap pilihan pekerjaan tertentu yang dianggap sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan tujuan masa depan. Minat karier mencerminkan bagaimana individu menilai suatu pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik untuk dipilih dan dikembangkan dalam jangka panjang. Penelitian [21] menunjukkan bahwa minat karier pada Generasi Z dipengaruhi oleh persepsi terhadap fleksibilitas kerja, peluang pengembangan diri, dan kesesuaian nilai personal dengan lingkungan kerja.

Indikator minat karier dalam penelitian ini meliputi:

1. Ketertarikan terhadap pekerjaan: menunjukkan adanya ketertarikan individu terhadap bidang kerja tertentu [19].
2. Keinginan memilih pekerjaan tertentu: dorongan untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat dan nilai pribadi [19].
3. Kecenderungan merencanakan karier: merancang karier sesuai tujuan dan preferensi individu di masa depan [20].
4. Preferensi terhadap organisasi atau lingkungan kerja: kecenderungan memilih organisasi dengan kondisi kerja yang diinginkan [21].
5. Komitmen terhadap pengembangan karier: menjadikan pekerjaan sebagai pilihan utama dan mengembangkan karier secara berkelanjutan [22].

II. METODE

Pada studi ini metode penelitian yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif desain eksplanatori guna menguji pengaruh fleksibilitas kerja dan literasi digital terhadap minat karier Generasi Z, dengan work life balance sebagai variabel mediasi. Penelitian [23], mengatakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu dengan analisis data statistik dapat menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di Sidoarjo dengan responden Generasi Z berusia 18–27 tahun yang terdiri atas mahasiswa tingkat akhir, ataupun *fresh graduate* yang sedang mencari pekerjaan.

Sampel populasi yang diambil pada penelitian ini adalah Generasi Z usia 18–27 tahun yang berlokasi di Sidoarjo. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Sidoarjo, estimasi jumlah penduduk pada rentang usia tersebut mencapai ±313.000 jiwa. Sampel ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria responden sesuai tujuan penelitian [24]. Perhitungan total sampel memakai rumus Slovin dengan tingkat eror 5% sehingga diperoleh perhitungan sebagai berikut:

Jumlah populasi (N) = 313.000 jiwa

Rumus Slovin : $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$

Dengan Tingkat eror (e) = 0.05, sehingga diperoleh :

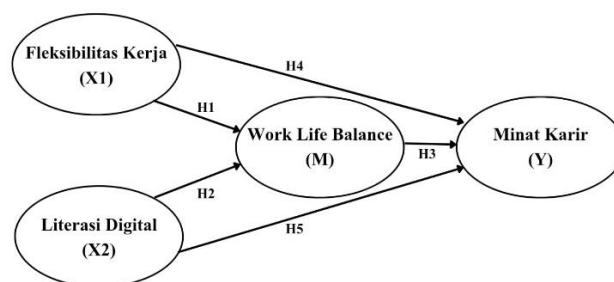
$$n = \frac{313.000}{1 + 313.000(0.05^2)} = \frac{313.000}{1 + 782.5} = \frac{313.000}{783.5} = 399,5$$

Dengan demikian, jumlah sampel minimum yang diperlukan adalah 400 responden.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur berbasis Google Forms, dengan menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur fleksibilitas kerja, literasi digital, work life balance, motivasi intrinsik, dan minat karier Generasi Z. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) dikarenakan dapat menguji hubungan simultan antarvariabel laten, mendukung model yang melibatkan mediasi dan moderasi, serta sesuai untuk data yang tidak sepenuhnya berdistribusi normal dan ukuran sampel menengah [25].

Evaluasi model dilakukan melalui outer model dan inner model. Evaluasi outer model mencakup validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas konstruk. Evaluasi inner model melibatkan pemeriksaan nilai R^2 , *effect size* (f^2), *predictive relevance* (Q^2), serta penggunaan bootstrapping untuk menguji signifikansi hubungan antarvariabel.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan

X = Variabel Bebas

M = Variabel Mediasi
 Y = Variabel Terikat
 → = Pengaruh

Hipotesis

Berdasarkan pada gambar kerangka konseptual diatas maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1 = Fleksibilitas kerja memiliki pengaruh pada minat karir Generasi Z

H2 = Literasi digital memiliki pengaruh pada minat karir Generasi Z

H3 = Fleksibilitas kerja mempunyai pengaruh yang positif pada work life balance

H4 = Literasi digital mempunyai pengaruh yang positif pada work life balance

H5 = Work life balance memediasi pengaruh fleksibilitas kerja dan literasi digital terhadap minat karir Generasi

Definisi Operasional

Fleksibilitas Kerja (X1)

Definisi operasional fleksibilitas kerja sebagai persepsi responden mengenai tingkat kebebasan dalam mengatur waktu, dan cara kerja sesuai kebutuhan pribadi serta tuntutan pekerjaan yang diberikan organisasi. Variabel ini diukur melalui lima indikator, yaitu:

1. Kebebasan dalam menentukan jam mulai dan selesai bekerja: keleluasaan karyawan dalam menentukan waktu mulai dan mengakhiri pekerjaan sesuai dengan kebutuhan pribadi maupun tuntutan pekerjaan [5].
2. Fleksibilitas lokasi kerja baik di kantor, rumah, maupun kombinasi keduanya: kebebasan individu dalam memilih lokasi kerja, baik di kantor, rumah, maupun secara hybrid [6].
3. Kemudahan melakukan penyesuaian jam kerja: kemampuan individu dalam menyesuaikan atau mengubah jadwal kerja ketika menghadapi kondisi tertentu [7].
4. Kebebasan dalam menentukan cara dan urutan penyelesaian tugas: merujuk pada tingkat otonomi yang diberikan kepada individu dalam menentukan metode kerja serta prioritas penyelesaian tugas. Dalam penguji ran operasional, indikator ini dilihat dari sejauh mana individu memiliki kendali terhadap cara bekerja tanpa intervensi yang berlebihan dari organisasi. Otonomi kerja ini berperan penting dalam meningkatkan kreativitas dan efektivitas kerja [26].
5. Adanya kebijakan organisasi yang jelas mengenai fleksibilitas kerja: menunjukkan sejauh mana organisasi memiliki aturan, pedoman, dan kebijakan formal yang mengatur fleksibilitas kerja [9].

Literasi Digital (X2)

Definisi operasional literasi digital sebagai kemampuan Generasi Z pada penggunaan teknologi digital secara efektif dan aman untuk mengakses, mengelola, mengevaluasi, dan menyebarluaskan informasi yang berkaitan dengan aktivitas kerja.

Variabel ini diukur melalui lima indikator, yaitu

1. Kemampuan penggunaan perangkat dan aplikasi digital dalam pekerjaan: kemampuan untuk mengoperasikan perangkat teknologi serta memanfaatkan mesin pencari dan berbagai sumber digital untuk menemukan informasi yang relevan [10].
2. Kemampuan mengevaluasi kredibilitas informasi digital: menilai kebenaran, keakuratan, dan keandalan informasi yang diperoleh dari media digital [11].
3. Pemahaman terhadap keamanan data dan risiko digital: mengenai perlindungan data pribadi serta potensi risiko dalam penggunaan teknologi digital [27].
4. Kemampuan menggunakan platform kolaborasi digital: dalam memanfaatkan teknologi digital untuk berkomunikasi dan bekerja sama secara online dalam menyelesaikan pekerjaan [28].
5. Kemauan untuk mempelajari dan beradaptasi dengan teknologi digital: sebagai kesiapan individu untuk terus belajar dan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi digital [13].

Work Life Balance (M)

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted..

Definisi operasional *work life balance* sebagai persepsi Generasi Z mengenai kemampuan untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga kedua hal itu bisa dijalankan secara optimal tanpa menciptakan masalah yang berlebihan.

Variabel ini diukur melalui lima indikator, yaitu:

1. Kemampuan menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi: mengatur waktu dan peran antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara seimbang [29].
2. Ketersediaan waktu untuk aktivitas non-kerja: adanya waktu yang cukup bagi individu untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan, seperti berkumpul dengan keluarga, menjalankan hobi, dan beristirahat [30].
3. Rendahnya gangguan pekerjaan terhadap waktu pribadi: tuntutan pekerjaan tidak mengganggu aktivitas maupun waktu pribadi individu [31].
4. Persepsi terhadap dukungan organisasi dalam menjaga batasan waktu kerja: pandangan individu terhadap dukungan organisasi dalam menciptakan *work life balance* [32].
5. Tingkat kepuasan terhadap *work life balance* sebagai tingkat kepuasan seseorang pada kondisi seimbang antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Secara operasional, indikator ini diukur dari tingkat kepuasan responden terhadap pembagian waktu, perhatian, dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi [33].

Minat Karir (Y)

Definisi operasional minat kerja sebagai tingkat ketertarikan responden terhadap pilihan pekerjaan atau jalur karier yang dianggap sesuai dengan nilai, kebutuhan, dan tujuan pribadi dalam kehidupan profesional.

Variabel ini diukur melalui lima indikator, yaitu:

1. ketertarikan terhadap jenis pekerjaan atau bidang kerja tertentu sebagai adanya rasa tertarik individu terhadap suatu pekerjaan atau bidang karier tertentu sesuai minat dan preferensinya. Secara operasional, indikator ini diukur dari tingkat ketertarikan responden terhadap bidang pekerjaan yang ingin ditekuni [34].
2. Keinginan memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat dan nilai pribadi sebagai dorongan individu untuk memilih pekerjaan yang sejalan dengan minat, prinsip, dan tujuan pribadinya. Secara operasional, indikator ini diukur dari kecenderungan responden dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan minat dan nilai yang dimiliki [35].
3. Minat melamar pekerjaan pada organisasi yang menawarkan kondisi kerja yang diinginkan sebagai ketertarikan individu untuk bekerja pada organisasi yang memiliki lingkungan dan kondisi kerja sesuai harapan. Secara operasional, indikator ini diukur dari keinginan responden untuk melamar pekerjaan pada organisasi dengan kondisi kerja yang dianggap mendukung kebutuhan pribadi dan profesional [36].
4. Kesiapan menjadikan pekerjaan tersebut sebagai pilihan karier utama sebagai kesiapan individu untuk menjadikan suatu pekerjaan sebagai fokus karier jangka panjang. Secara operasional, indikator ini diukur dari tingkat keyakinan responden dalam memilih pekerjaan tertentu sebagai karier utama [37].
5. Keinginan mengembangkan karier secara berkelanjutan pada pekerjaan yang diminati sebagai dorongan individu untuk terus meningkatkan kemampuan dan jenjang karier pada bidang pekerjaan yang disukai. Secara operasional, indikator ini diukur dari keinginan responden untuk mengembangkan kompetensi dan mempertahankan karier pada pekerjaan yang diminati [38].

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Model

Uji Validitas

Pengujian ini guna mengetahui apakah setiap indikator bisa menjelaskan setiap konstruk penelitian secara akurat, diuji melalui outer loading dengan ketentuan apabila indikator dinyatakan valid apabila mempunyai nilai $> 0,70$. Selain itu, Average Variance Extracted (AVE) juga menjadi penilaian apabila suatu konstruk dikatakan telah valid jika nilai yang dihasilkan $> 0,50$, sehingga bisa dikatakan bahwa konstruk tersebut bisa menjelaskan sebagian besar indikator yang membentuknya.

Tabel 1. Outer Loadings [1]

	Fleksibilitas kerja (X1)	Literasi Digital (X2)	Work Life Balance (M)	Minat Karir (Y)
FK1	0.725			
FK4	0.747			
FK6	0.728			
FK8	0.714			
FK10	0.740			
LD2		0.702		
LD3		0.722		
LD4		0.736		
LD5		0.715		
LD6		0.727		
LD7		0.712		
LD9		0.722		
LD10		0.744		
WLB1			0.772	
WLB2			0.767	
WLB3			0.788	
WLB4			0.774	
WLB5			0.785	
WLB6			0.752	
WLB7			0.781	
WLB8			0.806	
WLB9			0.786	
WLB10			0.757	
MK1				0.728
MK2				0.772
MK3				0.735
MK4				0.796

MK5	0.747
MK6	0.751
MK7	0.752
MK8	0.752
MK9	0.735
MK10	0.720

Berdasarkan data pada Tabel 1, semua indikator yang dipakai untuk mengukur variabel Fleksibilitas Kerja (X1), Literasi Digital (X2), Work Life Balance (M), dan Minat Karir (Y) memiliki nilai outer loading yang melebihi batas kriteria sebesar 0,70, yaitu berada pada kisaran 0,702–0,806. Hasil ini menunjukkan bahwa semua indikator dapat menjelaskan konstruk dengan baik, sehingga telah memenuhi kriteria validitas. Maka dari itu, semua indikator dianggap valid dan dapat diterapkan pada tahap analisis selanjutnya.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE) [2]

	AVE
Fleksibilitas Kerja (X1)	0.535
Literasi Digital (X2)	0.528
Minat Karir (Y)	0.556
Work Life Balance (M)	0.603

Berdasarkan data yang ada pada Tabel 2, Seluruh konstruk memiliki nilai di atas kriteria $>0,50$, hasil tersebut mengindikasikan bahwa setiap variabel bisa menjelaskan lebih dari setengah variasi indikator yang mempresentasikannya. Oleh karena itu, seluruh variable dinyatakan sudah sesuai persyaratan validitas konvergen sehingga dapat diterapkan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Validitas Diskriminan

Pengujian ini bertujuan guna menilai sejauh apa konstruk-konstruk pada model penelitian dapat dibedakan satu sama lain. Kriteria Foenell-Larcker untuk mengevaluasi validitas diskriminan dengan membuat perbandingan akar kuadrat dari AVE pada setiap konstruk terhadap koefisien korelasi antar-konstruk. Apabila nilai $\sqrt{AVE}$ suatu konstruk lebih tinggi daripada koefisien korelasinya dengan konstruk lain, maka konstruk tersebut dianggap memenuhi persyaratan validitas diskriminan, artinya konstruk tersebut menunjukkan tingkat perbedaan yang memadai. .

Tabel 3. Fornell-Larcker [3]

	Fleksibilitas Kerja (X1)	Literasi Digital (X2)	Minat Karir (Y)	Work Life Balance (M)
Fleksibilitas Kerja (X1)	0.731			
Literasi Digital (X2)	0.022	0.727		
Minat Karir (Y)	0.176	0.169	0.746	
Work Life Balance (M)	0.218	0.396	0.730	0.777

Berdasarkan hasil pada Tabel 3, nilai $\sqrt{AVE}$ untuk variabel Fleksibilitas Kerja 0,731, Literasi Digital 0,727, Minat Karir 0,746, dan Work Life Balance 0,777. Semua nilai $\sqrt{AVE}$ lebih tinggi daripada nilai korelasi antarkonstruk, Hasil ini menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian dapat dibedakan secara efektif satu sama lain. Dengan

demikian, seluruh variabel telah memenuhi persyaratan validitas diskriminan, dianggap merepresentasikan konsep yang diukur secara akurat, serta tidak menunjukkan adanya tumpang tindih antar-konstruk.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas ini memiliki tujuan guna menentukan konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur berbagai konstruk secara andal. Penilaian reliabilitas didasarkan pada nilai Cronbach's Alpha, Rho_A, dan Composite Reliability. Ambang batas minimum sebesar 0,70 ditetapkan untuk pengujian ini. Oleh karena itu, suatu konstruk dianggap memiliki tingkat realibilitas yang baik jika nilainya melampaui ambang batas tersebut

Tabel 4. Realibilitas [4]

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composit Realibility
Fleksibilitas Kerja (X1)	0.784	0.791	0.852
Literasi Digital (X2)	0.872	0.875	0.899
Minat Karir (Y)	0.911	0.913	0.926
Work Life Balance (M)	0.927	0.928	0.938

Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4, hasil uji reliabilitas mengindikasikan bahwa semua variabel penelitian sudah memenuhi standar yang ditetapkan. Nilai Cronbach's Alpha, rho_A, dan Composite Reliability untuk setiap konstruk >0,70. Hasil ini mengindikasikan bahwa semua konstruk mempunyai tingkat reliabilitas yang sesuai, maka dari itu instrumen penelitian menghasilkan pengukuran yang konsisten dan bisa digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

Hasil Uji Inner Model

R Square

R² digunakan untuk mengevaluasi kemampuan model penelitian dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen. Nilai R² yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan model yang lebih kuat dalam menjelaskan hubungan antarvariabel. Secara umum, nilai R² sebesar 0,75 dianggap kuat, nilai 0,50 menunjukkan daya penjas yang moderat, sedangkan nilai 0,25 mengindikasikan kemampuan daya penjas yang relatif rendah.

Tabel 5. R Square [5]

	R Square	R Square Adjusted
Minat Karir (Y)	0.148	0.141
Work Life Balance (M)	0.201	0.197

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 5, variabel Minat Karir (Y) memiliki nilai R Square 0,148 dan R Square Adjusted 0,141. Hasil tersebut menjelaskan jika Fleksibilitas Kerja, Literasi Digital, dan Work Life Balance secara simultan mampu menjelaskan 14,8% variasi pada Minat Karir, sedangkan 85,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian. Sementara itu, variabel Work Life Balance (M) memiliki nilai R-Square 0,201 dengan R-Square Adjusted 0,197. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa Fleksibilitas Kerja dan Literasi Digital mampu menjelaskan 20,1% variasi pada Work Life Balance, sedangkan 79,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Dengan demikian, nilai R Square pada kedua variabel dependen menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi konstruk masih berada pada kategori rendah.

Path Cefficient

Uji ini dilakukan guna mengetahui tingkat pengaruh antarvariabel yang terdapat dalam model penelitian serta menguji tingkat signifikansi hubungan yang terbentuk. Sebagai dasar pengambilan keputusan, pengujian ini mengacu

pada nilai T-Statistics dan P-Values. Suatu hubungan antarvariabel dikatakan signifikan jika memiliki nilai T-Statistics di atas 1,96, nilai P-Values di bawah 0,05 pada tingkat signifikansi 5%.

Tabel 6. Path Coefficient [6]

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Fleksibilitas Kerja (X1) -> Minat Karir (Y)	0.102	0.103	0.051	2.016	0.044
Fleksibilitas Kerja (X1) -> Work Life Balance (M)	0.209	0.215	0.046	4.592	0.000
Literasi Digital (X2) -> Minat Karir (Y)	0.034	0.035	0.056	0.612	0.541
Literasi Digital -> Work Life Balance (M)	0.392	0.396	0.043	9.058	0.000
Work Life Balance (M) -> Minat Karir (Y)	0.335	0.341	0.057	5.895	0.000

Berdasarkan Tabel 6, hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja (X1) memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Minat Karir (Y) maupun Work Life Balance (M). Sementara itu, Literasi Digital (X2) tidak memiliki dampak signifikan terhadap Minat Karir (Y), namun memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Work Life Balance (M). lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa Work Life Balance (M) memiliki dampak positif yang signifikan terhadap minat karir (Y). Secara menyeluruh, hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa dalam model penelitian ini, Sebagian besar hubungan antarvariabel memiliki pengaruh yang signifikan. Adapun satu hubungan yang tidak memperoleh dukungan adalah pengaruh Literasi Digital terhadap Minat Karir, karena nilai P-values yang diperoleh melebihi batas Tingkat signifikansi yang telah ditetapkan.

Specific Indirect Effects

Pengujian pengaruh tidak langsung guna untuk mengevaluasi peran mediator dalam menghubungkan variabel independen dan variabel dependen. Uji ini dapat diketahui apakah variabel mediator mampu menyalurkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Efek tidak langsung dianggap signifikan jika, pada tingkat signifikansi 5%, nilai T-Statistics melebihi 1,96 dan nilai P-Values kurang dari 0,05.

Tabel 7. Specific Indirect Effects [7]

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Fleksibilitas Kerja (X1) -> Work Life Balance (M) -> Minat Karir (Y)	0.070	0.075	0.022	3.214	0.001
Literasi Digital (X2) -> Work Life Balance (M) -> Minat Karir (Y)	0.131	0.134	0.026	4.962	0.000

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7, hubungan tidak langsung antara Fleksibilitas Kerja (X1) terhadap Minat Karir (Y) melalui Work Life Balance (M) memperoleh nilai koefisien 0,070, nilai T-Statistics 3,214, serta P-Values 0,001. Hasil ini menjelaskan bahwa Work Life Balance mempunyai peran sebagai variabel mediasi yang positif dan signifikan dalam pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Minat Karir. Selanjutnya, pengaruh tidak langsung Literasi Digital (X2) terhadap Minat Karir (Y) melalui Work Life Balance (M) menghasilkan nilai koefisien 0,131, T-Statistics 4,962, dan P-Values 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Work Life Balance juga mampu memediasi hubungan antara Literasi Digital dan Minat Karir secara signifikan. Secara keseluruhan, hasil analisis menyatakan bahwa Work Life

Balance berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Fleksibilitas Kerja serta Literasi Digital terhadap Minat Karir. Hal tersebut dibuktikan melalui seluruh jalur pengaruh tidak langsung yang menunjukkan arah hubungan positif dan telah memenuhi kriteria signifikansi yang ditetapkan.

Predictic Relevant

Uji Q^2 ini dilakukan guna mengetahui sejauh mana kemampuan suatu model penelitian untuk memprediksi variabel dependen. Nilai Q^2 diperoleh melalui metode blindfolding yaitu prosedur evaluasi dalam analisis PLS-SEM. Nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif terhadap konstruk yang diuji, maka suatu model tersebut dikatakan memiliki kemampuan prediksi yang baik.

Tabel 8. Tabel Predicted Relevant [8]

	SSO	SSE	$Q^2 (+1-SSE/SSO)$
Fleksibilitas Kerja (X1)	2000.000	2000.000	
Literasi Digital (X2)	3200.000	3200.000	
Minat Karir (Y)	4000.000	3685.522	0.079
Work Life Balance (M)	4000.000	3527.054	0.118

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 8, variabel Minat Karir (Y) memperoleh nilai Q-Square (Q^2) sebesar 0,079, sedangkan variabel Work Life Balance (M) memiliki nilai Q^2 0,118. semua nilai tersebut lebih dari 0, yang mengindikasikan apabila model memiliki kemampuan dalam memprediksi variabel endogen. Meskipun demikian, besarnya nilai Q^2 yang diperoleh masih tergolong rendah, sehingga kemampuan model dalam memprediksi variasi pada Minat Karir dan Work Life Balance belum optimal. Namun demikian, secara keseluruhan model tetap memenuhi kriteria relevansi prediktif karena seluruh nilai Q^2 berada di atas batas minimum yang dipersyaratkan.

Model Fit

Uji ini dilakukan guna mengetahui tingkat kesesuaian secara menyeluruh pada setiap model penelitian (goodness of fit) antara model yang dibangun dengan data empiris yang diperoleh. Suatu model yang memiliki nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) berada di bawah 0,08 serta nilai Normed Fit Index (NFI) menunjukkan nilai yang mendekati 1 dapat dikatakan memiliki tingkat kecocokan yang baik. Selain kedua indikator tersebut, nilai d_ULS, d_G, dan Chi-Square juga digunakan sebagai ukuran pendukung dalam mengevaluasi tingkat kesesuaian model berdasarkan perbedaan antara model teoritis dan model yang terbentuk dari data penelitian.

Tabel 9. Tabel Model Fit [9]

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.043	0.043
d_ULS	1.054	1.054
d_G	0.270	0.270
Chi-Square	605.484	605.484
NFI	0.905	0.905

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 9, diperoleh nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) 0,043 pada model penelitian. Karena nilai masih berada di bawah batas 0,08 maka telah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan, sehingga menyatakan bahwa tingkat kesesuaian model tergolong baik. Selain itu, nilai Normed Fit Index (NFI) yang mencapai 0,905 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesamaan yang memadai karena mendekati

nilai 1. Dikarenakan kedua indikator tersebut sudah terpenuhi, dapat dinyatakan bahwa model penelitian telah memenuhi kriteria goodness of fit dan bisa digunakan untuk melanjutkan proses analisis pada tahap berikutnya.

Pembahasan

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Minat Karir Generasi Z

Berdasarkan hasil dari analisis, diketahui apabila fleksibilitas kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan pada minat karir Generasi Z. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kebebasan Generasi Z dalam menentukan waktu dan cara bekerja dapat meningkatkan ketertarikan dalam menentukan pilihan karir. Secara empiris menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa sistem kerja *hybrid* atau *work from home* merupakan bentuk fleksibilitas kerja yang paling menarik bagi Generasi Z. Temuan tersebut mencerminkan adanya perubahan preferensi terhadap pola kerja yang tidak lagi mengharuskan pekerja untuk selalu hadir secara fisik di tempat kerja. Perkembangan teknologi digital memungkinkan berbagai aktivitas kerja dilakukan secara efektif dari berbagai lokasi, sehingga responden memandang fleksibilitas lokasi kerja sebagai bentuk otonomi yang memberikan manfaat nyata. Selain meningkatkan efisiensi waktu dan mengurangi mobilitas, sistem kerja *hybrid* maupun *work from home* juga memberikan kesempatan bagi setiap orang untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara lebih optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa daya tarik fleksibilitas kerja bagi Generasi Z bukan hanya terletak pada kemudahan bekerja, melainkan juga kemampuannya memberikan pengalaman kerja yang lebih adaptif terhadap kebutuhan individu. Temuan empiris tersebut memperkuat temuan dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan minat karir Generasi Z.

Hasil ini sejalan dengan penelitian [39], [40] yang mengatakan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh yang positif pada minat individu dalam memilih pekerjaan karena memberikan keleluasaan dalam mengatur aktivitas kerja sesuai kebutuhan pribadi. Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa sistem kerja yang fleksibel mampu meningkatkan persepsi positif terhadap organisasi karena memberikan kepercayaan dan otonomi kepada karyawan. Hasil dari penelitian ini mendukung temuan tersebut dengan membuktikan bahwa pada Generasi Z, bentuk fleksibilitas yang paling diapresiasi adalah penerapan sistem kerja *hybrid* atau *work from home*. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa fleksibilitas tempat kerja sudah dijadikan salah satu karakteristik pekerjaan yang diinginkan oleh Generasi Z dalam membentuk minat karir, meskipun keputusan karier tetap dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor yang lain di luar fleksibilitas kerja.

Pengaruh Literasi Digital terhadap Minat Karir Generasi Z

Hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa literasi digital tidak mempunyai pengaruh yang signifikan pada minat karir Generasi Z. Hal ini mengindikasikan apabila memiliki keahlian untuk memakai teknologi digital belum menjadi faktor yang secara langsung menentukan ketertarikan Generasi Z terhadap suatu pekerjaan. Secara empiris menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa mampu menyesuaikan penggunaan teknologi digital sesuai dengan perkembangan teknologi yang ada. Temuan ini mencerminkan tingginya kemampuan adaptasi Generasi Z terhadap perubahan teknologi sebagai konsekuensi dari kedekatan mereka dengan lingkungan digital sejak usia dini. Kemampuan tersebut memungkinkan responden mempelajari aplikasi, perangkat, maupun sistem digital baru dengan relatif mudah sehingga penggunaan teknologi telah menjadi bagian dari kegiatan sehari-hari, baik dalam aktivitas pembelajaran maupun pelaksanaan pekerjaan. Namun, tingginya kemampuan adaptasi tersebut tidak serta-merta meningkatkan minat terhadap pekerjaan tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa literasi digital lebih dipersepsikan sebagai kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap pencari kerja, bukan sebagai faktor yang membuat suatu pekerjaan menjadi lebih menarik. Temuan empiris tersebut menjelaskan mengapa literasi digital tidak memberikan pengaruh langsung terhadap minat karier Generasi Z.

Hasil dari penelitian ini mendukung pendapat [41] yang menyatakan bahwa Generasi Z merupakan *digital natives* yang sejak awal kehidupannya telah terbiasa menggunakan teknologi digital. Kondisi tersebut menyebabkan literasi digital menjadi kompetensi yang bersifat umum sehingga pengaruhnya terhadap minat karier cenderung semakin kecil. Berbeda dengan hasil penelitian [42] yang mengatakan bahwa literasi digital memiliki pengaruh terhadap minat karir. Perbedaan kedua hasil itu kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik responden dan konteks penelitian yang berbeda. Pada penelitian ini, responden berasal dari kelompok Generasi Z yang memiliki kemampuan literasi digital relatif homogen sehingga kemampuan tersebut sudah tidak menjadi faktor pembeda untuk menentukan preferensi karier. Dengan demikian, penelitian ini memberikan perspektif bahwa pada Generasi Z, literasi digital lebih

berperan sebagai prasyarat untuk memasuki dunia kerja daripada sebagai faktor yang secara langsung membentuk minat karier.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Work Life Balance

Hasil dari analisis ini menunjukkan fleksibilitas kerja memiliki dampak positif yang signifikan pada work life balance. Temuan ini mengindikasikan bahwa fleksibilitas kerja memberikan kesempatan bagi individu untuk mengatur waktu, lokasi, maupun cara bekerja sesuai dengan kebutuhan dan kondisi pribadi. Keleluasaan tersebut membantu individu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan secara lebih efektif sehingga potensi terjadinya konflik antara keduanya dapat diminimalkan. Bagi Generasi Z, fleksibilitas kerja bukan sekedar dipandang sebagai bentuk kebebasan dalam bekerja, tetapi juga sebagai mekanisme yang memungkinkan terciptanya keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi.

Secara empiris menunjukkan kebanyakan responden merasa bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan individu menjadi aspek yang paling berpengaruh terhadap kepuasan mereka dalam bekerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesuksesan untuk mencapai work life balance tidak sekedar memberikan dalam menjalankan berbagai peran, tetapi juga meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dimiliki. Fleksibilitas kerja memberikan kesempatan bagi individu untuk mengatur waktu, lokasi, dan cara bekerja sesuai dengan kebutuhan, sehingga mereka dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif karena individu merasa mampu memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus mempertahankan kualitas kehidupan di luar pekerjaan. Dengan demikian, fleksibilitas kerja tidak hanya berkontribusi terhadap terciptanya work life balance, tetapi juga mendorong munculnya kepuasan kerja sebagai konsekuensi dari keseimbangan yang berhasil dicapai. Temuan empiris ini memperkuat hasil pengujian hipotesis bahwa fleksibilitas kerja berperan dalam meningkatkan work life balance pada Generasi Z.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian [43] yang mengatakan bahwa fleksibilitas kerja membantu individu mengintegrasikan komitmen pekerjaan dan kehidupan individu dengan lebih efektif sehingga dapat meningkatkan work life balance. Selain itu, penelitian oleh [40] juga menemukan bahwa pengaturan kerja yang fleksibel dapat mengurangi permasalahan antara pekerjaan dan kehidupan individu serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa pada Generasi Z, manfaat fleksibilitas kerja tidak hanya tercermin dari adanya kebebasan dalam mengatur pekerjaan, tetapi juga dari tersedianya waktu yang cukup untuk beristirahat sebagai bagian dari upaya menjaga keseimbangan kehidupan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa organisasi tidak cukup hanya menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel, tetapi juga perlu memastikan bahwa fleksibilitas tersebut benar-benar memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memulihkan kondisi fisik dan mental sehingga work life balance dapat tercapai secara optimal.

Pengaruh Literasi Digital terhadap Work Life Balance

Hasil dari penelitian mengatakan literasi digital memiliki dampak positif yang signifikan pada work life balance. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan memanfaatkan teknologi digital membantu Generasi Z mengelola pekerjaan secara lebih efektif sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih mudah tercapai. Individu yang mempunyai literasi digital yang baik lebih condong untuk memanfaatkan berbagai perangkat dan aplikasi digital untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien, mengakses informasi dengan cepat, serta beradaptasi terhadap perubahan teknologi di lingkungan kerja. Efisiensi tersebut mengurangi hambatan dalam penyelesaian pekerjaan sehingga individu memiliki kesempatan yang lebih besar untuk menjalankan aktivitas di luar pekerjaan dan mempertahankan keseimbangan kehidupan.

Secara empiris menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih work life balance menjadi salah satu hal yang memengaruhi rasa puas mereka terhadap pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa bagi Generasi Z, kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kompensasi yang diperoleh, tapi juga karena kemampuan untuk menjaga work life balance. Literasi digital juga mendukung terciptanya kondisi tersebut karena memungkinkan individu memanfaatkan teknologi secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Penguasaan teknologi yang baik membantu proses kerja menjadi lebih cepat, sistematis, dan efisien. Dengan demikian, beban kerja dapat dikelola secara efektif sehingga individu memiliki kesempatan yang lebih besar untuk meluangkan waktu bagi kehidupan pribadi tanpa harus merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan. Situasi ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan individu terhadap pekerjaannya. Temuan empiris ini menjelaskan mengapa literasi digital memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan work life balance pada Generasi Z.

Temuan ini didukung oleh penelitian [42] yang menyatakan bahwa kompetensi digital berkontribusi terhadap efektivitas kerja, kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi, serta pengelolaan tugas yang lebih efisien. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa setiap individu yang mempunyai literasi digital yang baik cenderung dapat

mengoptimalkan penggunaan teknologi untuk menunjang produktivitas sekaligus mengurangi tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa pada Generasi Z, literasi digital bukan hanya berperan sebagai kompetensi teknis, tetapi juga menjadi sumber daya yang membantu individu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan terhadap pekerjaan.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Minat Karir Generasi Z

Hasil dari penelitian ini mengatakan work life balance memiliki dampak positif yang signifikan pada minat karir Generasi Z. Hasil ini memperlihatkan bahwa Generasi Z memperhatikan work life balance sebagai pertimbangan dalam menentukan pilihan karir. Bagi kelompok ini, pekerjaan bukan hanya dilihat sebagai sumber pendapatan, tetapi juga sebagai bagian dari kehidupan yang diharapkan mampu menunjang kesejahteraan serta kualitas hidup secara keseluruhan. Oleh sebab itu, peluang karir yang memungkinkan terciptanya work life balance cenderung lebih menarik dibandingkan pekerjaan yang berpotensi mengurangi waktu maupun kualitas kehidupan pribadi.

Secara empiris, hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa kesesuaian antara pekerjaan dengan minat individu menjadi pertimbangan penting dalam proses pemilihan karir. Hal tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z lebih menyukai pekerjaan yang tidak hanya dimiliki, tetapi juga sejalan dengan minat dan preferensi pribadi. Kesesuaian tersebut dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, membuat individu lebih menikmati setiap proses pekerjaan, serta dapat meringankan tekanan kerja sehingga keseimbangan antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi dapat terjaga dengan lebih baik. Ketika pekerjaan sesuai dengan minat yang dimiliki, individu cenderung lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, memiliki motivasi yang lebih tinggi, dan mampu mempertahankan keseimbangan dalam menjalankan berbagai peran. Kondisi tersebut menjelaskan bahwa work life balance tidak hanya meningkatkan kualitas kehidupan kerja, tetapi juga mendorong Generasi Z untuk memilih karir yang sesuai dengan minat pribadinya. Temuan empiris ini memperkuat hasil pengujian hipotesis bahwa work life balance berkontribusi dalam meningkatkan minat karir Generasi Z.

Temuan ini didukung oleh penelitian [44] yang mengatakan apabila work life balance punya pengaruh yang positif pada kepuasan kerja dan komitmen individu pada pekerjaan. Sejalan dengan itu, [42] menemukan bahwa individu yang dapat menjaga work life balance lebih sering dapat menjaga tingkat stres, mempunyai motivasi kerja yang tinggi, serta orientasi karir yang lebih positif. Penelitian ini memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa pada Generasi Z, work life balance tidak hanya menciptakan kenyamanan dalam bekerja, tetapi juga memengaruhi cara individu menentukan pilihan karier, yaitu dengan lebih mengutamakan pekerjaan yang sesuai dengan minat pribadinya. Temuan ini memberikan gambaran bahwa keseimbangan kehidupan kerja telah menjadi salah satu pertimbangan penting dalam membentuk preferensi karier Generasi Z.

Peran Work Life Balance sebagai Variabel Mediasi dalam Hubungan Fleksibilitas Kerja dan Literasi Digital terhadap Minat Karir Generasi Z

Hasil penelitian mengatakan work life balance mampu melakukan mediasi hubungan antara fleksibilitas kerja dan minat karir Generasi Z secara signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa work life balance berperan sebagai partial mediation, sehingga fleksibilitas kerja tidak hanya meningkatkan minat karier secara langsung, tetapi juga melalui kemampuannya menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa fleksibilitas kerja akan memberikan manfaat yang lebih besar apabila dapat menolong individu agar bisa mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang.

Selanjutnya, hasil ini juga memperlihatkan bahwa work life balance dapat melakukan mediasi hubungan antara literasi digital dan minat karir Generasi Z secara signifikan. Berbeda dengan fleksibilitas kerja, work life balance berperan sebagai full mediation, yang berarti literasi digital tidak berpengaruh langsung terhadap minat karir, tetapi terlebih dahulu meningkatkan work life balance. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan digital akan memberikan dampak terhadap minat karir apabila mampu membantu individu bekerja secara lebih efektif, mengelola waktu dengan lebih efisien, dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan individu. Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian [42] yang menunjukkan apabila literasi digital berkontribusi terhadap efektivitas kerja dan mendukung terciptanya work life balance, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap preferensi karir individu.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work life balance merupakan mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana fleksibilitas kerja dan literasi digital memengaruhi minat karier Generasi Z. Temuan ini menunjukkan bahwa Generasi Z tidak hanya mempertimbangkan adanya fleksibilitas kerja maupun kemampuan digital dalam memilih pekerjaan, tetapi juga menilai sejauh mana kedua aspek tersebut mampu menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan kebijakan kerja yang fleksibel dengan pemanfaatan teknologi digital secara efektif agar tercipta work life balance yang dapat meningkatkan minat karier Generasi Z.

VII. SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa minat karir Generasi Z cenderung terbentuk pada pekerjaan yang mampu memberikan fleksibilitas sekaligus mendukung work life balance. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja, literasi digital, dan work life balance mampu menjelaskan 14,8% variasi minat karir, dengan work life balance sebagai faktor yang memiliki pengaruh langsung terbesar. Literasi digital tidak berpengaruh langsung terhadap minat karir, tetapi berperan melalui work life balance. Penelitian ini terbatas pada responden Generasi Z di Kabupaten Sidoarjo dan kemampuan model yang masih rendah, sehingga penelitian selanjutnya dapat memperluas wilayah dan menambahkan variabel lain yang relevan dengan minat Generasi Z.

REFERENSI

- [1] A. Triyanto, H. Abduh, and V. Firdaus, "Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Keseimbangan Hidup Dan Komitmen Generasi Milenial Serta Gen Z," *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, vol. 8, no. 3, pp. 3049–3056, Dec. 2024.
- [2] N. R. Ramadhan and Siti Rahmawati, "Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hybrid Working Generasi Z dan Milenial pada PT XYZ," *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, vol. 15, no. 3, pp. 336–347, Sep. 2024, doi: 10.29244/jmo.v15i3.59303.
- [3] R. A. Anhar, A. Suryaningsih, and R. N. P. Fadillah, "Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Work Life Balance terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, vol. 3, no. 1, pp. 233–243, Dec. 2025, doi: 10.54066/jmbe-itb.v3i1.2760.
- [4] Wijiati and U. Chasanah, "Pengaruh Gaya Hidup Generasi Z (fleksibilitas Kerja Dan Kompensasi) Terhadap Pemilihan Pekerjaan," *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, vol. 4, no. 2, pp. 485–499, Jun. 2024.
- [5] E. Saputro, B. Besar, P. Peternakan Batu, and K. Pertanian, "Sistem Kerja Fleksibel: Tempat Kerja Dan/Atau Waktu Kerja Yang Fleksibel (Tinjauan Naratif)," *Cendikia Niaga Journal of Trade Development and Studies*, vol. 7, pp. 97–108, 2023.
- [6] V. K. Kurniawan, "Determinan Work From Home dan Flexible Work Arrangements Terhadap Employee Performance PT CTI," *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, vol. 7, pp. 421–430, Mar. 2023.
- [7] I. I. Azza and W. Hendriani, "Pengaturan Kerja Fleksibel (FWA) dan Implikasinya: Tinjauan Literatur Sistematis," *Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, vol. 10, no. 2, pp. 280–295, Sep. 2023, doi: 10.35891/jip.v10i2.
- [8] M. Habibie and P. Nauli, "Work Flexibility, Work-Life Balance, and Job Outcomes among Generation Z Auditors in Indonesian," *Journal of Accounting Science*, pp. 184–203, Jan. 2026, doi: 10.21070/jas.v10i1.2037.
- [9] M. Malemi, "Analisis Efektivitas Organisasi Model Fleksibilitas Kerja bagi ASN di Indonesia Analysis of Organizational Effectiveness of Work Flexibility Models for ASN in Indonesia," *Spirit Publik*, vol. 18, no. 1, pp. 35–50, 2023, doi: 10.20961/sp.v18i1.64938.
- [10] N. Fauziah Amri, C. Rosalyn Anwar, and M. Monoarfa, "Analisis Literasi Digital Dalam Pembelajaran Mahasiswa Angkatan 2021 Prodi Teknologi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar," *Jurnal Teknologi Pendidikan JTekpend*, vol. 4, no. 2, 2024.
- [11] P. Andiyansari and P. A. Juwono, "Kecakapan Literasi Digital ParaPenyintas Online Gender Based Violence," *Jurnal Komunikasi*, vol. 18, no. 2, pp. 207–228, Apr. 2024, doi: 10.20885/komunikasi.vol18.iss2.art6.
- [12] E. W. Astuti, "Literasi Digital Calon Pekerja Indonesia dan Self-control dalam Berbagi Konten Digital," *JURNAL IPTEKKOM Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Informasi*, vol. 25, no. 1, pp. 1–16, Jun. 2023, doi: 10.17933/iptekkom.25.1.2023.1-16.
- [13] R. Rini, N. Suryadinata, and U. Efendi, "Literasi Digital Mahasiswa dan Faktor-Faktor yang Berpengaruh," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, vol. 10, no. 2, pp. 171–179, Sep. 2022, doi: 10.21831/jamp.v10i2.48774.
- [14] T. Magdalena and N. Pangestuti, "Work-Life Balance Work-Life Balance for Employees of Class 1 Tangerang Penitentiary," *Socia: Jurnal Ilmu Sosial*, vol. 20, no. 1, pp. 90–96, Jun. 2023.
- [15] B. N. Syahbana, S. Hadi, and K. C. Kirana, "Exploring the Impact of Quality of Work Life, Job Involvement, and Organizational Climate on Work-Life Balance: A Mediated Analysis Through Job Satisfaction," *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi*, vol. 15, no. 3, pp. 306–319, Dec. 2024, doi: 10.18196/jbti.v15i3.24614.

- [16] S. D. Ningrum, F. Utami, S. Sembiring, H. Angela Br Keliat, and D. F. Pulungan, "Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja: Mediasi oleh Stres Kerja," *Humanitas (Monterey. N. L.)*, vol. 10, no. 1, pp. 59–80, Apr. 2026.
- [17] M. Suhardiman and S. Saragih, "Technostress dan Work Life Balance Pada Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *INOBI: Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, vol. 6, pp. 30–45, Dec. 2022.
- [18] M. Wijaya *et al.*, "Work Life Balance Psychometric: A New WLB Scale for ASN Employees," *Journal of Islamic Psychology and Behavioral Sciences*, vol. 4, no. 2, pp. 151–173, 2026, [Online]. Available: <http://jurnal.dokicti.org/index.php/JIPBS/index>
- [19] A. Rachmawati, M. Wulan, and A. M. Saraswati, "Pengaruh Pelatihan Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Berkarir Menjadi Akuntan Publik," *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, vol. 21, no. 2, pp. 40–49, 2023.
- [20] V. Anastasia, R. Kurniawan, and Muhsin, "Determinan Minat Karir Mahasiswa Akuntansi Dengan Penghargaan Finansial Sebagai Moderasi," *Akuntansi dan Teknologi Informasi*, vol. 18, no. 2, pp. 133–147, Sep. 2025, doi: 10.24123/jati.v18i2.7497.
- [21] L. T. Hamsan, D. Lannai, and M. Kamidin, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Berkarir di Bidang Perpajakan pada Mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia," *Center of Economic Students Journal*, vol. 8, no. 1, pp. 487–499, Jan. 2025, doi: 10.56750/csej.v5i3.454.
- [22] M. Nurani and G. D. Prayogi, "Menyelami Minat Karir Mahasiswa Akuntansi, Gender, Peran Motivasi Pembelajaran Perpajakan, Terhadap Peluang Kerja Di Bidang Perpajakan (Studi Kasus Universitas Perguruan Tinggi Di Surabaya)," *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, vol. 7, no. 2, pp. 324–335, Oct. 2024, doi: 10.57093/metansi.v7i2.319.
- [23] Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA, cv, 2019.
- [24] Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA, cv, 2020.
- [25] J. F. Hair Jr., G. T. M. Hult, C. M. Ringle, M. Sarstedt, N. P. Danks, and S. Ray, *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Classroom Companion : business, 2021. [Online]. Available: <http://www>.
- [26] I. D. P. Dewi and A. Salendu, "New Ways of Working: Differences Between Autonomy Support and Flexible Work Arrangements and Relations to Employee Stress," *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, vol. 25, no. 2, pp. 43–55, Aug. 2023, doi: 10.26486/psikologi.v25i2.3297.
- [27] Sarry Shafina Saraswati and Rita Gani, "Efektivitas Penerapan Konsep Keamanan Digital oleh Mahasiswa," *Jurnal Riset Jurnalistik dan Media Digital*, vol. 4, no. 1, pp. 55–60, Jul. 2024, doi: 10.29313/jrjmd.v4i1.3840.
- [28] Y. Yeyendra, I. Hajar, D. Darmanto, and E. Junaidi, "Profil Keterampilan Literasi Digital Siswa SMA di Era Teknologi Digital," *Biology And Education Journal*, vol. 4, no. 2, pp. 111–119, Nov. 2024.
- [29] L. Jurnal, S. Windika Putri, and A. Frianto, "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 11, no. 2, 2023.
- [30] O. P. Mulyana, U. Anugerah Izzati, N. S. Puspitadewi, and M. Santi Budiani, "Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Work Life Balance pada Karyawan The Relationship between Organizational Climate with Work Life Balance in Employees," *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, vol. 14, no. 1, pp. 14–26, 2022.
- [31] D. Mustikasari and A. Frianto, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work-Life Balance Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 12, no. 2, 2024.
- [32] E. Oktavia Marsyanda and K. Rozaq, "Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 12, no. 3, 2024.
- [33] D. A. I. Wati and Budiono, "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Performance Melalui Psychological Well-Being," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 12, no. 4, pp. 915–928, 2024.
- [34] P. R. Faradina and N. Trisna Herawati, "Determinasi Minat Berkarier Mahasiswa Sebagai Akuntan (Studi Empiris Pada Mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha)," *Jurnal Akuntansi Profesi*, vol. 13, no. 2, pp. 477–489, 2022, doi: 10.23887/jippg.v3i2.
- [35] B. A. Ketaren and P. Wijayanto, "Pengaruh Kemandirian dan Self Efficacy Terhadap Minat Berwirausaha Pada Mahasiswa Feb Uksw," *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*, vol. 8, no. 1, pp. 67–78, 2021, doi: 10.26740/jepk.v9n1.p67-78.
- [36] M. L. Jaisyurrahman, S. Priyanto, and S. Malkhamah, "Analisis Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Menggunakan Trans Jogja sebagai Moda Transportasi Publik di Yogyakarta," *Jurnal Media Publikasi Terapan Transportasi*, vol. 3, no. 2, pp. 156–165, Aug. 2025.

- [37] W. D. Safitri and C. Srimindarti, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Terhadap Profesi Akuntan Publik," *JIMAT Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, vol. 13, no. 3, pp. 901–909, 2022.
- [38] A. Usman and Syamsuddin, "Hasrat Berwirausaha Untuk Menjadi Pendiri Usaha dan Minat Berwirausaha Online: Peranan Norma Subjektif Sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Ekonomi Pendidikan dan Kewirausahaan*, vol. 11, no. 1, pp. 103–114, 2023, doi: 10.26740/jepk.v11n1.p103-114.
- [39] F. W. Ermawati and M. H. Maimun, "The Influence of Flexible Work Arrangements and Work-Life Balance on Generation Z Career Development Mediated by Job Satisfaction," *JER Jurnal Economic Resources*, vol. 9, no. 1, pp. 1373–1389, 2026.
- [40] D. N. Solekha and R. B. Esthi, "The Role of Work-Life Balance, Work Flexibility, and Career Development in Increasing Job Satisfaction of Generation z Employees," *International Journal of Economics and Management Research*, vol. 4, no. 3, pp. 181–193, 2025, doi: 10.55606/ijemr.v4i3.510.
- [41] A. Alruthaya, T.-T. Nguyen, and S. Lokuge, "The Application of Digital Technology and the Learning Characteristics of Generation Z in Higher Education," Sydney, 2021.
- [42] K. Rattanaburi, P. Ketwan, and A. C. Hernandez, "Generation Z's work-life balance, mental welfare, and career ambitions: The impact of digital workspaces, psychological resilience, and social media influence," *Social Sciences and Humanities Open*, vol. 13, Jun. 2026, doi: 10.1016/j.ssaho.2026.102791.
- [43] A. Rumijati, K. R. Novianti, R. S. Arifiani, A. B. Wuriyanto, and N. Fadhillah, "Work flexibility and work-life balance: Exploring the moderating role of resilience in Generation Z and Millennial," *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, vol. 15, no. 2, pp. 184–198, Sep. 2025, doi: 10.12928/fokus.v15i2.13021.
- [44] I. Nuratikah and D. Pranitasari, "Work environment, career development, and work-life balance: The mediating role of motivation in Generation Z," *Jurnal Manajemen STEI*, vol. 11, no. 2, pp. 155–166, Dec. 2025, doi: 10.36406/jmstei.v11i2.103.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.