

## **Pengaruh Work Life Balance dan Penggunaan Media Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Di Era Digital: Peran Kesejahteraan Psikologis Sebagai Variabel Mediasi**

***The Influence Of Work-Life Balance And Social Media Use On Gen Z Employee Performance In The Digital Era: The Role Of Psychological Well-being As A Mediation Variable***

**Farah Mulia Putri<sup>a\*</sup>, Irmawati<sup>b</sup>**

Universitas Muhammadiyah Surakarta<sup>a,b</sup>

<sup>a</sup>b100220166@student.ums.ac.id\*, <sup>b</sup>irm254@ums.ac.id

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of work-life balance and social media usage on the performance of Generation Z employees in the digital era by considering the role of psychological well-being as a mediating variable. This research employed a quantitative method using SmartPLS analysis and involved 101 Generation Z respondents. The results indicate that social media usage has a positive and significant effect on employee performance, while work-life balance has a positive but not significant effect on employee performance. Furthermore, psychological well-being has a positive and significant effect on employee performance; however, it does not function as a mediating variable in the relationship between social media usage and work-life balance on employee performance since the indirect effects were found to be insignificant.*

**Keywords:** Capital structure, Operational costs, Profitability, Company growth.

### **Abstrak**

Studi ini diarahkan untuk menggali implikasi Work-Life Equilibrium serta interaksi digital melalui media sosial terhadap performansi eksekutif generasi Z di lanskap profesional kontemporer, dengan mempertimbangkan peran kesejahteraan psikologis sebagai variabel mediasi. Menggunakan metode kuantitatif dengan analisis SmartPLS, penelitian ini melibatkan 101 responden Generasi Z. Analisis memperlihatkan bahwa eksposur karyawan terhadap social media menimbulkan dampak positif yang signifikan terhadap performa kerja mereka. Sementara itu, keseimbangan kerja-hidup (Work-Life Balance) menstimulasi peningkatan kinerja secara positif, namun pengaruhnya tidak mencapai level signifikan. Lebih jauh, well-being psikologis menunjukkan kontribusi positif signifikan terhadap performa karyawan, tetapi tidak memfasilitasi peran mediasi dalam nexus antara penggunaan media sosial maupun Work-Life Balance dengan kinerja, karena efek indirect yang tercipta gagal menembus ambang signifikan.

**Kata Kunci:** Work-Life Balance, Penggunaan Media Sosial, Kinerja Karyawan, Kesejahteraan Psikologis, Generasi Z, SmartPLS.

## **1. Pendahuluan**

Generasi Z (lahir 1996–2012) menonjol sebagai cohort digital-native dengan kapabilitas teknologi canggih dan paparan informasi masif. Kehidupan mereka dibentuk oleh ekosistem internet dan social media Instagram, TikTok, Twitter yang simultan menyediakan aksesibilitas pengetahuan dan menimbulkan dilema dalam menjaga equilibrium antara professional engagement dan psikologis well-being (Silitonga, 2023). Gen Z sering menghadapi dilema antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan menjaga kesehatan mental, sehingga mereka cenderung menginginkan fleksibilitas, seperti kerja dari rumah atau jam kerja yang dapat disesuaikan, serta lingkungan yang mendukung kesehatan mental. Namun, era digital juga menghadirkan risiko, termasuk penyebaran informasi palsu dan dampak negatif media sosial yang berlebihan terhadap kesehatan mental. Penggunaan media sosial untuk komunikasi

pekerjaan dapat mengaburkan batas antara waktu kerja dan pribadi, memperpanjang jam kerja, mengurangi waktu istirahat, dan menurunkan produktivitas, sehingga kesejahteraan mental Gen Z terpengaruh secara signifikan (Anandita, 2025; Setyadi, 2023).

Kesejahteraan psikologis memegang peran penting dalam kemampuan individu, terutama Gen Z, untuk mengelola work-life balance dan dampak media sosial, karena mereka cenderung lebih sadar akan kesehatan mentalnya (Gunawan, 2023). Eksposur kontinu terhadap platform digital membentuk kondisi psychological flourishing, yang secara determinatif memfasilitasi kapasitas individu dalam orchestrating work-life boundaries. Partisipan yang menunjukkan well-being intrapsikis tinggi cenderung mengelola harmonisasi profesional dan personal secara lebih resilient, sementara mereka yang kurang sehat secara psikologis lebih rentan terhadap stres dan penurunan produktivitas akibat work-life imbalance dan penggunaan media sosial yang tidak sehat. Menggeliatnya perhatian terhadap kesejahteraan psikososial, perusahaan kini merumuskan strategi korporat yang memfasilitasi *work-life equilibrium*, khususnya bagi talenta Gen Z, untuk memitigasi disonansi antara tuntutan profesional dan kebutuhan personal, melalui jam kerja fleksibel, cuti tambahan, dan layanan konseling psikologis untuk membantu karyawan mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi secara optimal (Anhar, 2025).

Gen Z, sebagai cohort digital-native, dikaji karena mereka menghadapi dinamika eksklusif dalam menavigasi equilibrium antara tuntutan profesional dan ruang personal. Tingginya penggunaan media sosial pada kelompok ini tidak hanya memengaruhi interaksi sosial, tetapi juga pola kerja, tingkat stres, dan kesejahteraan psikologis. Perkembangan teknologi mendorong individu dan perusahaan untuk memanfaatkan informasi digital dalam aktivitas sehari-hari. Dalam konteks ini, kesejahteraan psikologis menjadi faktor penting, karena jika terjaga dengan baik, dapat mengurangi dampak negatif dari ketidakseimbangan kerja-hidup maupun penggunaan media sosial yang berlebihan.

Di era korporasi kontemporer, organisasi makin menyadari urgensi kebijakan yang menekankan *synergistic equilibrium* antara domain profesional dan personal, bersamaan dengan optimalisasi *psychological well-being*, khususnya bagi kohort Generasi Z (Sandini, 2024). Penelitian ini memetakan korelasi dan *mediational pathways* antara *work-life balance* serta intensitas interaksi media sosial terhadap kondisi psikologis karyawan, sekaligus menelaah kapasitas kesejahteraan mental sebagai mediator dalam dinamika tersebut. Hasilnya diharapkan men-generatif *strategic insight* bagi perusahaan untuk merumuskan *policy architecture* yang mampu memfasilitasi *work-life symbiosis*, memperkuat resiliency mental, dan memaksimalkan *performance outcomes* generasi Z di lanskap digital yang volatil dan hiperkompetitif.

## 2. Tinjauan Literatur

### Work-Life Balance, Karakteristik Generasi Z, dan Kesejahteraan Psikologis

Interaksi simbiotik antara professional engagement dan personal domain membentuk kesejahteraan psikologis generasi Z, sehingga memfasilitasi kualitas hidup yang resilient dalam lanskap digital kontemporer, mulai dari gangguan pribadi terhadap kinerja (PLIW), kondisi positif pribadi yang meningkatkan performa kerja (PLEW), hingga pengaruh pekerjaan terhadap kehidupan pribadi (WEPL). Media sosial memperkuat interaksi ini dengan menyediakan informasi, komunikasi dua arah, dan peluang bisnis, melalui platform seperti jejaring sosial, blog, komunitas konten, dan

permainan virtual. Generasi Z, tumbuh dengan teknologi, menunjukkan sifat fleksibel, kolaboratif, ambisius, kreatif, percaya diri, kritis, dan berorientasi pada hasil serta pengakuan prestasi. Kesejahteraan psikologis melampaui ketiadaan gangguan mental, mencakup kemampuan individu berfungsi optimal, merasakan well-being, dan mempertahankan kesehatan fisik (Ryan & Deci, 2021; Huppert). Konsep ini diintegrasikan dari psikologi klinis, perkembangan, dan kesehatan mental, termasuk aktualisasi diri, kematangan, individuasi, fully functioning person, tahapan psikososial, dan kriteria kesehatan mental positif. Dimensi enam menurut Ryff self-acceptance, affiliative bonds, personal sovereignty, serta environmental mastery mengilustrasikan kapasitas individu dalam meresapi eksistensi diri secara integral, membangun hubungan hangat dan percaya, mengambil keputusan mandiri, serta mengatur dan memanfaatkan lingkungan, mendukung tercapainya fungsi optimal dan keseimbangan hidup.

### **Hipotesis Penelitian**

#### **Work Life Balance berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Gen Z**

Salah satu determinan krusial dalam augmentasi performa karyawan generasi Z terletak pada eksistensi equilibrated work-life schema. Generasi ini memprioritaskan life-quality index, sehingga institusi yang menyediakan adaptive and nurturing environment cenderung memperkuat sinergi antara ranah personal dan profesional. Optimalitas dalam keseimbangan ini merangsang intrinsic motivation, occupational loyalty, job-contentment, productivity flux, kreativitas, dan output performatif, sementara disbalansi dapat memicu psychological strain, burnout phenomena, dan decremented work efficacy. Evidence empiris menunjukkan korelasi positif yang substansial antara keseimbangan ini dengan performa dan produktivitas millennial workforce (Angin, 2021; Wahdiniawati, 2024).

#### **H1: Work Life Balance berkaitan positif terhadap Karyawan Gen Z.**

#### **Pemakaian Media Sosial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Gen Z.**

Di ranah digital kontemporer, media sosial telah melekat sebagai artefak esensial dalam rutinitas harian sekaligus ekosistem profesional, khususnya bagi generasi Z sebagai digital natives, yang memanfaatkan platform ini tidak sekadar untuk rekreasi, tetapi juga sebagai sarana eksplorasi kapasitas diri dan kapabilitas kognitif, komunikasi profesional, dan membangun jejaring. Penggunaan media sosial secara proporsional mendukung kolaborasi, efisiensi komunikasi, serta akses cepat terhadap informasi relevan, namun jika tidak terkontrol dapat menimbulkan distraksi dan menurunkan produktivitas. Penelitian Rasulong (2024) dan Ilmi (2024) menunjukkan bahwa pemanfaatan media sosial untuk tujuan profesional secara positif meningkatkan kinerja, kapabilitas, dan koneksi antaranggota tim.

#### **H2: Penggunaan Media Sosial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Gen Z.**

#### **Work Life Balance berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Gen Z.**

Kesejahteraan psikologis berfungsi sebagai mediator krusial yang menyalurkan efek Work-Life Balance terhadap performa profesional Gen Z. Individu yang mengalami state of contentment, tranquility, dan sense of purpose dalam aktivitas kerja cenderung memaksimalkan resonansi positif dari keseimbangan kerja-hidup terhadap produktivitas mereka. Nazla (2024) menegaskan bahwa kesejahteraan

psikologis memperkuat hubungan ini, namun beberapa penelitian, seperti Fadillah (2024), menunjukkan bahwa pengaruh moderasinya tidak selalu signifikan.

**H3: *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Psikologis.**

**Penggunaan Media Sosial berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Gen Z.**

Kesejahteraan psikologis dapat memperkuat pengaruh media sosial terhadap kinerja generasi Z, karena individu dengan kondisi mental yang sehat lebih mampu menggunakan media sosial secara bijak untuk mendukung produktivitas kerja. Nugraheni (2022) menemukan bahwa kesejahteraan psikologis meningkatkan efek positif media sosial terhadap kinerja Gen Z, namun Lestari & Hidayat (2023) melaporkan bahwa pengaruh moderasinya tidak signifikan.

**H4: Penggunaan Media Sosial berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Psikologis.**

**Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja Gen Z di era digital.**

Zafirah & Budiono (2023) mengindikasikan bahwa psychological well-being berimplikasi positif dan signifikan pada augmentation kinerja personal di konteks organisasi; individu dengan kesejahteraan psikologis tinggi cenderung lebih stabil secara emosional, fokus, dan mampu mengelola tekanan kerja, sehingga produktivitas, kualitas hasil kerja, dan keterlibatan dalam organisasi meningkat. Bagi generasi Z, yang adaptif terhadap teknologi namun rentan stres akibat tuntutan digital, kesejahteraan psikologis yang memadai menjadi kunci untuk mencapai kinerja optimal.

**H5: Kesejahteraan psikologis berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Gen Z di era digital**

**Menganalisis peran mediasi kesejahteraan psikologis dalam hubungan antara *Work Life Balance* dan kinerja karyawan Gen Z.**

Keseimbangan kerja-kehidupan pada Gen Z tidak bekerja secara linier, melainkan melalui internal psychological adjustment. Pengelolaan peran kerja dan non-kerja yang proporsional menciptakan stabilitas mental, menurunkan beban emosional, memperkuat motivational drive, serta berkontribusi pada efektivitas kinerja. Zarifah dan Budiono (2020) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memediasi hubungan faktor eksternal dengan perilaku kerja generasi muda, menekankan pentingnya keseimbangan emosional dan mental dalam membentuk perilaku serta pengambilan keputusan Gen Z.

**H6: Kesejahteraan psikologis memediasi hubungan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan Gen Z.**

**Kesejahteraan psikologis memediasi hubungan antara penggunaan media sosial dan kinerja karyawan Gen Z di era digital.**

Penggunaan media sosial dapat berdampak ganda terhadap kinerja: berlebihan dapat mengganggu fokus dan menurunkan produktivitas, namun dalam kondisi tertentu dapat memperluas jaringan dan mempermudah akses informasi, sehingga meningkatkan kinerja. Kesejahteraan psikologis berperan sebagai pemoderasi; individu dengan tingkat psikologis tinggi stabil secara emosional dan puas lebih mampu mengelola media sosial secara bijak. Bodhi et al. (2023) menunjukkan bahwa penggunaan media sosial terkait pekerjaan dapat meningkatkan kinerja inovatif, menekankan bahwa efeknya bergantung pada kondisi psikologis individu.

## H7: Kesejahteraan psikologis memediasi hubungan antara penggunaan media sosial dan kinerja karyawan Gen Z di era digital.

### 3. Metode

Riset ini ditempatkan dalam kerangka quantitative inquiry yang dirancang secara deliberatif dan berlapis, dengan pengujian proposisi teoritik dilakukan melalui statistical inferential procedures sebagai instrumen utama validasi empiris, dengan populasi mahasiswa Gen Z Universitas Muhammadiyah Surakarta dan sampel diambil menggunakan purposive sampling berdasarkan kriteria usia 17–30 tahun serta penggunaan media sosial, minimal 100 responden sesuai rumus Malhotra (2020) untuk memastikan data representatif (Amruddin dkk., 2022). Primary evidence dikonstruksi dari close-ended survey instrument berformat Likert 1–5, yang memfasilitasi pengukuran sikap evaluatif, persepsi kognitif, dan penilaian subjektif responden secara sistematis. Variabel penelitian meliputi independen, dependen, dan mediasi, yakni Work-Life Balance (WLB) dan Penggunaan Media Sosial (PMS) sebagai variabel independen, dengan indikator ketersediaan waktu, kepuasan pembagian waktu, pengelolaan stres, kualitas hubungan pribadi, serta frekuensi, durasi, tujuan, interaksi sosial, dan dampak emosional dari PMS (Hasibuan, 2020; Cemiloglu et al., 2025); Kinerja Gen Z sebagai variabel dependen, diukur melalui produktivitas, penyelesaian tugas, keterlibatan akademik atau pekerjaan, persepsi keseimbangan hidup, dampak PMS, tingkat stres, dan kemampuan pengambilan keputusan; serta Kesejahteraan Psikologis sebagai variabel mediasi, mencakup penerimaan diri, hubungan positif, otonomi, penguasaan lingkungan, dan tujuan hidup (Ryff). Analisis data dilakukan dengan PLS-SEM menggunakan SMARTPLS, mencakup evaluasi outer model untuk validitas (loading factor  $>0,70$ , Evaluasi model pengukuran dilakukan dengan menelusuri validitas diskriminan, yang ditunjukkan oleh dominasi cross loading indikator pada konstruk asal serta nilai  $\sqrt{AVE}$  yang melampaui korelasi antarkonstruk. Konsistensi internal dipastikan melalui Composite Reliability di atas ambang 0,7 dan Cronbach's Alpha pada rentang keberterimaan 0,6–0,7. Potensi kolinearitas laten dikendalikan menggunakan kriteria tolerance ( $>0,1$ ) dan VIF ( $<5$ ). Selanjutnya, kapabilitas model struktural dianalisis melalui koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan interpretasi daya jelaskan kuat (0,75), moderat (0,50), dan rendah (0,25,  $Q^2 >0$ , dan pengujian hipotesis dengan path coefficient ( $t$ -statistic  $\geq 1,96$ ;  $\alpha = 5\%$ ) untuk efek langsung, serta specific indirect effect ( $p$ -value  $<0,05$ ) untuk efek mediasi, sehingga model yang dihasilkan valid, reliabel, dan mampu mengevaluasi pengaruh langsung maupun tidak langsung secara menyeluruh.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

Bab ini mengelaborasi temuan empiris yang dihasilkan dari pengolahan data primer melalui tahapan metodologis yang telah dirumuskan sebelumnya. Fokus kajian diarahkan pada penelaahan relasi kausal antara *work-life balance* dan intensitas pemanfaatan media sosial terhadap performa kerja karyawan Generasi Z dalam lanskap digital kontemporer, dengan *psychological well-being* diposisikan sebagai konstruk intervening. Unit analisis mencakup 101 partisipan yang memenuhi kriteria penelitian. Seluruh prosedur estimasi dan pengujian model dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS.

## Deskripsi Responden

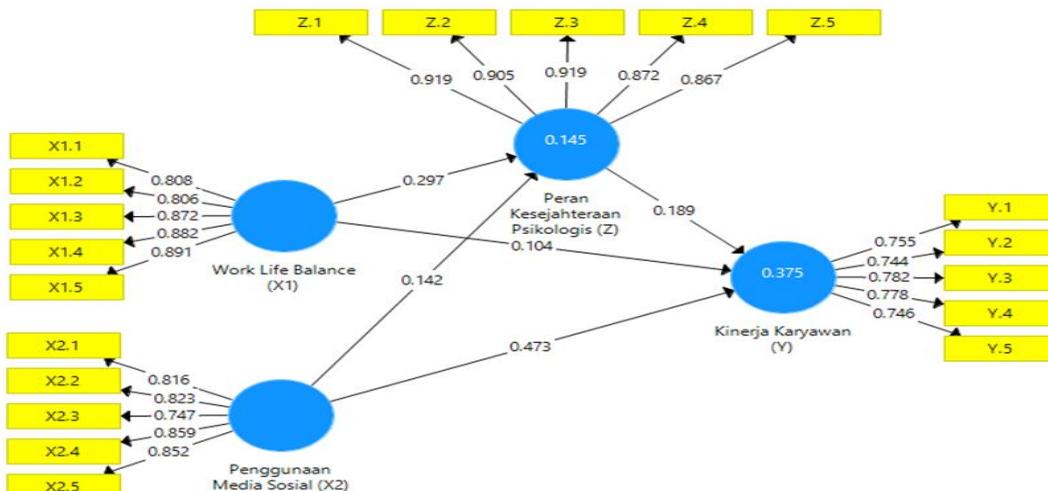
**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, dan Domisili**

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Percentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	40	39,6%
	Perempuan	61	60,4%
Umur	17 – 25	97	96%
	26 – 35	3	3%
	>45	1	1%
Domisili	Surakarta	74	73,3%
	Klaten	12	11,9%
	Karanganyar	8	7,9%
	Sukoharjo	3	3%
	Boyolali	2	2%
	Sragen	2	2%

**Sumber: data primer, diestimasi peneliti (2025)**

Komposisi responden memperlihatkan dominasi female participants sebesar 60,4%, dengan rentang usia yang terkonsentrasi pada early adulthood cohort (17–25 years) mencapai 96%, serta residential concentration di wilayah Surakarta sebesar 73,3%. Konstelasi ini mengindikasikan bahwa unit analisis penelitian secara empiris merepresentasikan kelompok young female undergraduates' yang berlokasi di kawasan urban Surakarta, sementara kategori lain seperti usia di atas 25 tahun dan domisili selain Surakarta memiliki proporsi yang relatif kecil.

## Skema Program PLS



**Gambar 1. Outer Model**

*Outer model* dipakai sebagai basis kalibrasi hubungan latent variables dengan observed indicators, mencakup assessment terhadap validity structure, reliability coherence, dan indikasi collinearity bias.

## Analisis Outer Model

### Validitas Konvergen dan Diskriminan

**Tabel 2. Nilai Outer Loading**

Variabel	item	Work Life Balance (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Penggunaan Media Sosial (X2)	Peran Kesejahteraan Psikologis (Z)
Work Life Balance (X.1)	X1.1	0.891			
	X1.2	0.806			
	X1.3	0.872			
	X1.4	0.882			
	X1.5	0.891			
Penggunaan Media Sosial (X2)	X2.1			0.816	
	X2.2			0.823	
	X2.3			0.747	
	X2.4			0.859	
	X2.5			0.852	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1		0.755		
	Y.2		0.744		
	Y.3		0.782		
	Y.4		0.778		
	Y.5		0.746		
Peran Kesejahteraan Psikologis (Z)	Z.1				0.919
	Z.2				0.905
	Z.3				0.919
	Z.4				0.872
	Z.5				0.867

Sumber: data primer, diestimasi peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, setiap indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai loading  $> 0,7$ , menunjukkan validitas konvergen yang baik dan layak digunakan karena mampu merepresentasikan konstruk secara memadai. Evaluasi validitas konvergen turut dilakukan dengan memanfaatkan indikator Average Variance Extracted (AVE), yang merepresentasikan tingkat kemampuan konstruk dalam mengabsorpsi variansi dari indikator-indikator pembentuknya. Konstruk dinyatakan memiliki kualitas konvergensi yang memadai ketika nilai AVE melampaui ambang 0,50, sebagaimana dirumuskan oleh Fornell dan Larcker (1981). Distribusi nilai AVE pada masing-masing variabel yang dianalisis ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. Nilai Average Variance Extracted**

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Keterangan
Work Life Balance	0.727	Valid
Penggunaan Media Sosial	0.673	Valid
Kesejahteraan Psikologis	0.804	Valid
Kinerja Karyawan	0.580	Valid

Sumber: data primer, diestimasi peneliti (2025)

Validitas diskriminan diuji melalui analisis Average Variance Extracted (AVE) dan perbandingan cross loading, di mana semua variabel menunjukkan nilai AVE di atas 0,50, menandakan mayoritas varian indikator dijelaskan oleh konstruk masing-masing. Selain itu, cross loading mengungkapkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi tertinggi dengan konstruknya sendiri dibandingkan konstruk lain, sehingga keseluruhan model penelitian ini memenuhi standar validitas diskriminan.

## Reliabilitas

**Tabel 4. Nilai Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Work Life Balance	0.930	Reliabel
Penggunaan Media Sosial	0.911	Reliabel
Kesejahteraan Psikologis	0.953	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.873	Reliabel

Sumber: data primer, diestimasi peneliti (2025)

Composite reliability difungsikan sebagai instrumen evaluatif atas koherensi internal antar-indikator dalam merepresentasikan latent construct, dengan ambang kelayakan operasional ditetapkan  $\geq 0,70$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa semua konstruk ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $Z$ , dan  $Y$ ) memiliki composite reliability tinggi, menandakan setiap indikator pada variabel-variabel tersebut mampu menggambarkan konstruk secara konsisten dan dapat diandalkan.

## Cronbach's Alpha

**Tabel 5. Nilai Cronbach's Alpha**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work Life Balance	0.906	Reliabel
Penggunaan Media Sosial	0.878	Reliabel
Kesejahteraan Psikologis	0.939	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.820	Reliabel

Sumber: data primer, diestimasi peneliti (2025)

Evaluasi reliabilitas turut dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha sebagai pelengkap composite reliability. Nilai koefisien yang seluruhnya melampaui cut-off 0,70 menegaskan adanya internal consistency yang solid antar item. Kondisi ini mengafirmasi bahwa instrumen pengukuran memiliki dependability yang cukup untuk mendukung analisis lanjutan.

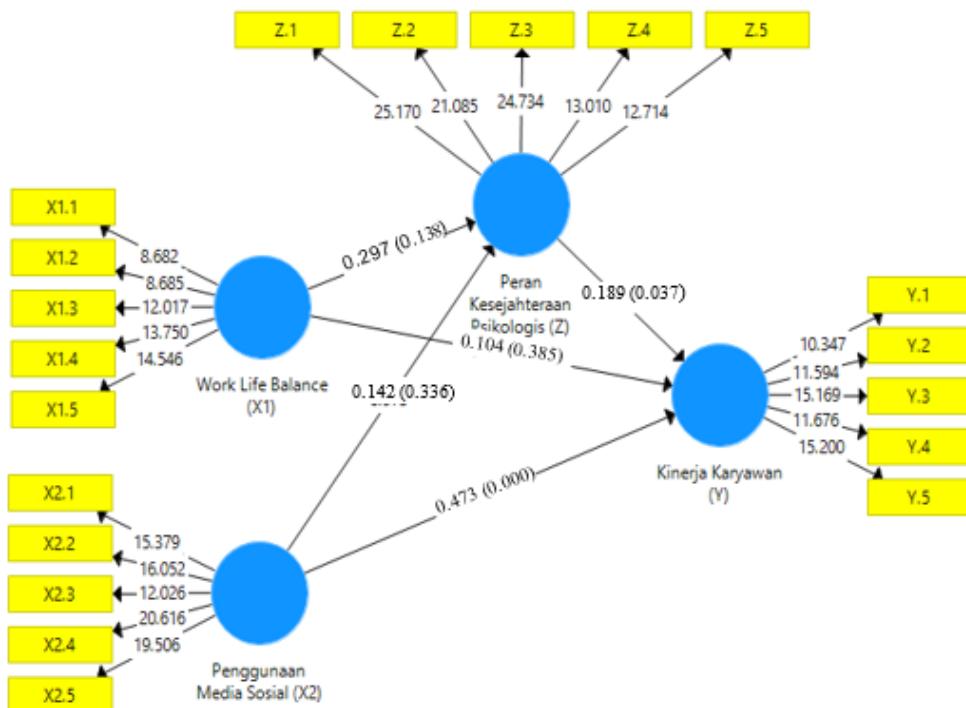
## Uji multikolinearitas

**Tabel 6. Nilai Collinearity Statistic (VIF)**

Variabel	VIF
Work Life Balance	1.334
Penggunaan Media Sosial	1.254
Kesejahteraan Psikologis	1.169
Kinerja Karyawan	-

Sumber : Data Analisis Primer, 2025

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan variabel independen dalam model tidak saling memengaruhi secara berlebihan, dinyatakan tidak mengalami multicollinearity issue apabila seluruh predictor menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang berada di bawah batas kritis 5.



### Analisis Inner Model

Uji Kebaikan Model (*Goodness of fit*)

Koefisien Determinasi (R-square)

Tabel 7. Nilai R-Square

Variabel	VIF
Kinerja Karyawan (Y)	0.375
Kesejahteraan Psikologis (Z)	0.145

Sumber : Data Analisis Primer, 2025

Dari hasil olah data, nilai  $R^2$  pada konstruk Z (variabel mediasi) sebesar 0,145 atau 14,5% dan Y (variabel dependen) sebesar 0,375 atau 37,5%. menunjukkan kategori moderat kuat, yang berarti variabel independen (X1 dan X2) cukup mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel Z dan Y.

### Q2 (Q-square)

Tabel 8. Nilai Q- Square

Variabel	Q- Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.191
Kesejahteraan Psikologis (Z)	0.092

Sumber: data primer, diestimasi peneliti (2025)

Positivitas koefisien  $Q^2$  merefleksikan kapabilitas model dalam melakukan proyeksi empiris atas variabel dependen secara fungsional.

## **Uji Hipotesis**

### **Uji Path Coefficient**

**Tabel 9. Path Coefisien (Direct Effect)**

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistic s	P Values	Keterangan
Penggunaan Media Sosial (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	H1	0.473	5.707	0.000	Positif dan signifikan
Penggunaan Media Sosial (X2) → Peran Kesejahteraan Psikologis (Z)	H2	0.142	0.953	0.336	Positif namun tidak signifikan
Peran Kesejahteraan Psikologis (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	H3	0.189	2.097	0.037	Positif dan signifikan
Work Life Balance (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	H4	0.104	0.859	0.385	Positif namun tidak signifikan
Work Life Balance (X1) → Peran Kesejahteraan Psikologis (Z)	H5	0.297	1.485	0.138	Positif namun tidak signifikan

Sumber: data primer, diestimasi peneliti (2025)

Hasil estimasi model struktural memperlihatkan bahwa eksposur terhadap media sosial memiliki daya dorong yang bermakna terhadap capaian kinerja individu kerja ( $\beta = 0,473$ ;  $t = 5,707$ ;  $p < 0,001$ ), sehingga proposisi awal (H1) memperoleh dukungan empiris. Sebaliknya, relasi antara penggunaan media sosial dan kesejahteraan psikologis tidak menunjukkan signifikansi statistik meskipun arahnya positif ( $\beta = 0,142$ ;  $t = 0,953$ ;  $p = 0,336$ ), yang menyebabkan H2 tidak terkonfirmasi.

Temuan lain mengindikasikan bahwa kondisi kesejahteraan psikologis berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan performa karyawan ( $\beta = 0,189$ ;  $t = 2,097$ ;  $p = 0,037$ ), sehingga H3 dinyatakan valid. Adapun keseimbangan kehidupan kerja tidak terbukti memiliki pengaruh yang substansial baik terhadap kinerja ( $\beta = 0,104$ ;  $t = 0,859$ ;  $p = 0,385$ ) maupun terhadap kesejahteraan psikologis ( $\beta = 0,297$ ;  $t = 1,485$ ;  $p = 0,138$ ), sehingga H4 dan H5 tidak mendapatkan dukungan data.

## **Uji Indirect Effect**

**Tabel 10. Uji Tidak Langsung (Indirect Effect)**

	Hipotesis	Original Sample	t-Statistic s	P Values	Keterangan
Penggunaan Media Sosial (X2) → Peran Kesejahteraan Psikologis (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	H1	0.027	0.741	0.459	Tidak signifikan
Work Life Balance (X1) → Peran Kesejahteraan Psikologis (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	H2	0.056	1.143	0.254	Tidak signifikan

Sumber: data primer, diestimasi peneliti (2025)

Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa H6 dan H7 tidak memperoleh dukungan empiris. Jalur indirect effect yang melibatkan Social Media Usage maupun Work-Life Balance menuju Employee Performance melalui Psychological Well-being menghasilkan koefisien yang sangat marginal dan tidak mencapai batas signifikansi statistik ( $H6: \beta = 0,027$ ;  $t = 0,741$ ;  $p = 0,459$ ;  $H7: \beta = 0,056$ ;  $t = 1,143$ ;  $p = 0,254$ ). Dengan t-value berada di bawah cut-off 1,96 serta p-value melampaui 0,05, dapat ditegaskan bahwa Psychological Well-being gagal berfungsi sebagai intervening construct pada kedua relasi tersebut, sehingga mekanisme mediasi yang dihipotesiskan tidak terkonfirmasi.

## Pembahasan

### Keterkaitan Penggunaan Media Sosial dengan Kinerja Karyawan

Temuan riset mengonfirmasi bahwa pemanfaatan social media memiliki korelasi konstruktif terhadap job performance pekerja Generasi Z dalam konteks digitalisasi, di mana platform tersebut berfungsi bukan semata leisure-oriented, melainkan turut mengoptimalkan work output melalui peningkatan efektivitas dan operasional efficiency. Media sosial yang digunakan secara terarah mempercepat komunikasi antar tim, memperkuat kolaborasi, dan memudahkan berbagi informasi sehingga penyelesaian tugas menjadi lebih cepat dan fleksibel (Rahman & Widodo, 2024; Sari & Putra, 2023; Nguyen & Tran, 2022). Selain itu, platform seperti TikTok, Instagram, dan LinkedIn mendorong budaya knowledge sharing, di mana karyawan aktif menyebarkan ilmu, tips pekerjaan, dan referensi yang dapat memberikan perspektif baru serta solusi alternatif dalam menyelesaikan tugas, sehingga keterampilan dan kualitas hasil kerja meningkat (Kartika & Herlambang, 2023). Media sosial juga berperan dalam aspek psikologis, karena apresiasi dan engagement atas pencapaian yang diposting dapat menumbuhkan rasa percaya diri, kebanggaan, dan motivasi kerja, sekaligus menciptakan perasaan pencapaian dan keterikatan terhadap pekerjaan (Lee & Choi, 2022). Dengan demikian, pemanfaatan media sosial secara bijak berkontribusi langsung pada peningkatan prestasi dan kinerja optimal karyawan Gen Z.

### Keterkaitan Penggunaan Media Sosial dengan Kesejahteraan Psikologis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan media sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan psikologis karyawan Gen Z, sejalan dengan temuan Nguyen dan Le (2023) yang menyebutkan bahwa hubungan antara intensitas media sosial dan well-being bersifat kompleks; penggunaan berlebihan dapat menimbulkan kecemasan, tekanan sosial digital, dan ketergantungan pada umpan balik daring, sementara penggunaan moderat untuk koneksi positif atau dukungan kerja justru dapat memperluas jejaring sosial dan meningkatkan rasa keterhubungan (Smith & Anderson, 2023). Fitriani, Rahmadani, dan Sari (2023) menambahkan bahwa kesejahteraan psikologis dipengaruhi kemampuan individu mengatur waktu dan perilaku bermedia sosial; Gen Z yang mengendalikan penggunaan digital dapat membatasi konten tidak relevan serta memanfaatkannya untuk belajar dan kerja sama profesional, sedangkan penggunaan tidak terarah dapat mengganggu fokus, meningkatkan stres, dan menurunkan kepuasan kerja. Temuan ini juga menegaskan bahwa media sosial bukanlah faktor utama, karena faktor internal seperti kepribadian, regulasi emosi, dan kemampuan mengelola stres lebih

menentukan kesejahteraan, sesuai dengan Pratama dan Wulandari (2024) yang menyatakan bahwa individu dengan ketahanan psikologis tinggi tetap merasa sejahtera meski terpapar tekanan digital, sementara individu rentan lebih mudah terpengaruh perbandingan sosial dan tuntutan validasi. Dengan demikian, media sosial hanya berperan sebagai variabel tambahan yang dampaknya tergantung cara penggunaan, dan peningkatan well-being karyawan perlu didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, kesehatan mental, serta kemampuan individu mengelola kehidupan digital.

### **Kesejahteraan Psikologis terhadap Kinerja Karyawan**

Performa kerja Gen Z tereskali secara signifikan ketika psychological well-being berada pada kondisi adaptif, dengan afeksi positif, meaningful work perception, dan social embeddedness bertindak sebagai mekanisme penguat produktivitas. Studi oleh Rahman, Dewi, dan Putri (2023) menegaskan bahwa kesehatan mental penting dalam mempertahankan motivasi, partisipasi, dan komitmen pekerja, sejalan dengan temuan Supriadi dan Handayani (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan keseimbangan emosional memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan performa individu. Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis, tetapi juga pada stabilitas psikologis yang memengaruhi motivasi dan konsistensi kerja. Temuan ini juga menyiratkan implikasi praktis bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek mental karyawan melalui lingkungan kerja suportif, komunikasi terbuka, fasilitas konseling, dan penghargaan atas pencapaian, sehingga tidak hanya mempertahankan produktivitas, tetapi juga membangun atmosfer kerja yang positif dan berkelanjutan, menjadikan kesejahteraan mental sebagai investasi jangka panjang bagi kualitas kinerja organisasi.

### **Keterkaitan *Work-life balance* dengan Kinerja Karyawan**

Hasil analisis memperlihatkan bahwa *work-life balance* tidak menjadi determinan signifikan bagi performa kerja karyawan Gen Z, walaupun harmoni ranah profesional-personal tetap memiliki nilai konseptual. Temuan ini beririsan dengan Luqman et al. (2024) yang menegaskan bahwa kontribusi *work-life balance* terhadap produktivitas cenderung bersifat latent, beroperasi melalui *intervening constructs* seperti *job satisfaction* dan *employee engagement*. Fitriani et al. (2023) menambahkan bahwa kinerja meningkat ketika keseimbangan hidup diiringi motivasi dan komitmen tinggi, karena generasi Z lebih memandang keseimbangan hidup sebagai kebutuhan dasar, bukan pendorong utama performa. Faktor seperti apresiasi dari atasan, kesempatan berkembang, dan lingkungan kerja digital yang mendukung terbukti lebih efektif meningkatkan hasil kerja mereka. Temuan Wijaya dan Gunawan (2024) menegaskan bahwa hubungan *work-life balance* dengan kinerja bersifat kontekstual; di organisasi dengan tekanan tinggi atau sistem penghargaan kompetitif, keseimbangan hidup bukan prediktor langsung kinerja. Integrasi skema *work-life equilibrium* ke dalam arsitektur motivasional organisasi menjadi kebutuhan strategis, pengembangan karier, dan sistem penghargaan agar berdampak nyata pada kinerja generasi Z, menjadikan keseimbangan hidup sebagai elemen pendukung stabilitas pribadi dan emosional yang selaras dengan faktor-faktor lain yang lebih menentukan performa di era kerja digital.

### **Keterkaitan *Work Life Balance* dengan Peran Kesejahteraan Psikologis**

Secara statistik, kesejahteraan psikologis Gen Z tidak mengalami penguatan bermakna dari work-life balance, walaupun kecenderungan efeknya bersifat suportif. Kondisi ini menegaskan bahwa keselarasan domain kerja dan non-kerja belum berfungsi sebagai determinan utama stabilitas mental. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yulita dan Fathoni (2022) yang menyatakan bahwa keseimbangan hidup dapat menciptakan rasa nyaman dan kontrol diri, namun dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis tidak selalu terlihat langsung. Fitriani dan Rachmawati (2023) menambahkan bahwa kesejahteraan psikologis juga dipengaruhi faktor internal seperti motivasi, self-esteem, dan kemampuan coping terhadap stres, sehingga bagi generasi Z, work-life balance lebih dianggap sebagai kebutuhan dasar untuk menghindari burnout daripada penentu utama kondisi psikologis. Selain itu, Rahman dan Putri (2024) menegaskan bahwa efektivitas work-life balance bergantung pada lingkungan kerja dan budaya organisasi; di tempat kerja dengan tuntutan digital tinggi dan batasan antara kerja serta pribadi yang kabur, karyawan tetap dapat merasa tertekan meskipun keseimbangan formal tercapai. Dengan demikian, work-life balance dapat mendukung kesejahteraan psikologis, tetapi untuk mencapai kondisi psikologis optimal, perlu didukung faktor tambahan seperti hubungan kerja yang suportif, beban kerja wajar, penghargaan terhadap karyawan, serta lingkungan kerja yang memungkinkan regulasi stres dan kenyamanan emosional, sehingga program keseimbangan kerja-hidup harus dijalankan bersamaan dengan strategi kesehatan mental agar dampaknya lebih signifikan.

### **Peran Kesejahteraan Psikologis pada Hubungan Penggunaan Media Sosial terhadap Kinerja Karyawan**

Temuan empiris mengindikasikan absennya fungsi *psychological well-being* sebagai *intervening construct* dalam relasi antara intensitas *social media usage* dan performativitas karyawan. Meskipun media sosial mendukung komunikasi, keterhubungan sosial, dan dukungan emosional, dampaknya tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja melalui jalur psikologis, sejalan dengan temuan Prasetyo & Handayani (2023). Faktor psikologis positif seperti rasa dihargai, motivasi intrinsik, dan kontrol emosi memang dapat terbentuk melalui interaksi digital, namun peningkatannya cenderung temporer dan tidak konsisten (Nguyen & Le, 2022). Paparan media sosial berlebihan bahkan berpotensi menurunkan kesejahteraan psikologis melalui perbandingan sosial dan kelelahan digital, mengakibatkan stres, penurunan fokus, dan mood swing yang menghambat kinerja (Smith & Anderson, 2023). Dengan demikian, meskipun media sosial memberikan kontribusi sosial dan emosional, kesejahteraan psikologis belum menjadi faktor kunci dalam peningkatan kinerja; faktor utama lebih dipengaruhi oleh engagement kerja, peluang pengembangan diri, dan budaya kerja apresiatif (Rahman & Putri, 2024). Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya tidak hanya memanfaatkan media sosial, tetapi juga memperkuat faktor internal organisasi untuk membangun kesejahteraan psikologis yang berdampak nyata pada kinerja.

### **Peran Mediasi Kesejahteraan Psikologis pada Hubungan *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan**

Temuan empiris mengindikasikan bahwa *psychological well-being* berkontribusi secara positif namun tidak mencapai signifikansi statistik dalam memediasi relasi

antara *work-life balance* dan performa kerja. Keberadaan keseimbangan peran kerja-personal tidak serta-merta beresonansi pada output kinerja apabila tidak disertai *intrinsic drive*, kepuasan afektif terhadap pekerjaan, kejelasan ekspektasi, serta ekosistem kerja yang suportif. Pada kohort Gen Z, kondisi psikologis lebih sensitif terhadap kualitas ruang kerja berbasis digital, fleksibilitas temporal, dan legitimasi apresiasi dari atasan; akibatnya, *work-life balance* diposisikan sebagai prasyarat normatif alih-alih stimulus performatif. Temuan ini menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis berfungsi lebih sebagai faktor pendukung daripada penggerak utama kinerja, dan peningkatan performa memerlukan kombinasi dukungan psikologis, keterlibatan digital, motivasi profesional, serta peluang pengembangan karier (Hakim & Sari, 2025). Oleh karena itu, agar *work-life balance* berdampak nyata terhadap kinerja, organisasi perlu menyelaraskannya dengan program dukungan psikologis, ruang aktualisasi diri, dan sistem manajemen kinerja yang efektif.

## 5. Simpulan

Hasil analisis mengindikasikan bahwa penggunaan media sosial berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, namun tidak menunjukkan signifikansi pada kesejahteraan psikologis maupun pada jalur mediasi kesejahteraan psikologis terhadap kinerja. Sebaliknya, psychological well-being berperan sebagai prediktor kuat bagi performa kerja, sementara *work-life balance* hanya memperlihatkan kecenderungan positif tanpa dukungan signifikansi statistik, baik secara langsung maupun tidak langsung. Keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan responden yang terfokus pada Generasi Z di wilayah tertentu, eksklusi variabel kontekstual dan personal lain, potensi bias dari instrumen self-report, serta desain cross-sectional yang membatasi pemahaman dinamika hubungan antarvariabel, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas populasi, mengadopsi desain longitudinal, dan memasukkan konstruk tambahan seperti job stress atau job satisfaction, menggunakan desain longitudinal untuk menangkap perubahan dari waktu ke waktu, serta mengkombinasikan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif, misalnya wawancara mendalam, agar hasil lebih komprehensif dan objektif.

## 6. Daftar Pustaka

- Aini, N. (2023). Pemanfaatan Media Dakwah Platform Digital di Era Generasi Z. CBJIS: Cross-Border Journal of Islamic Studies, 5(2), 109-116.
- Amruddin, dkk. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Universitas Muhammadiyah Buton Press.
- Anandita, A., Ginting, E., & Nurprameswari, S. (2025). Pola Komunikasi keluarga Dengan Work Life Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia. ANALOGI Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 3(1), 10-22.
- Angin, I. I. P., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan generasi X dan Y di Jakarta. Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies, 1(1), 48-57.
- Anhar, R. A., Suryaningsih, A., & Fadillah, R. N. P. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Work Life Balance terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z. JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI, 3(1), 233-243.

- ARNAWA, I. P. A. E. (2024). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN SERVANT LEADERSHIP TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN EMPLOYEE RESILIENCE SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Badung) (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaswati Denpasar).
- Bayhaq, M. R., Siregar, D. A., & Yusuf, A. (2024). Psychological well-being and employee performance in the digital era: The mediating role of work-life balance. *Journal of Behavioral Management and Work Psychology*, 9(2), 115–127.
- Cemiloglu (2025). Contrasting and predicting social media's role in addictive use and well-being.
- Chiusaroli, R., Maier, A., Knight, M. C., Byrne, M., Calvi, L. M., Baron, R., ... & Schipani, E. (2003). Collagenase cleavage of type I collagen is essential for both basal and parathyroid hormone (PTH)/PTH-related peptide receptor-induced osteoclast activation and has differential effects on discrete bone compartments. *Endocrinology*, 144(9), 4106-4116.
- Elizabeth T. Santosa, Raising Children in Digital Era, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2015), hlm. 20.
- Elphiana, E. G., Diah, Y. M., & Zen, M. K. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. pertamina ep asset 2 prabumulih. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, 3(2), 105.
- Fadillah, A., Puspa, T., & Survia, D. (2024). Job Satisfaction dipengaruhi oleh psychological well-being dan dimoderasi oleh work-life balance pada karyawan PT X. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 4(2), 33-40.
- Fadillah, Z. I. (2024). Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. *JBK Jurnal Bimbingan Konseling*, 2(2), 38–45.
- Fitriani, R., Rahmadani, L., & Sari, N. (2023). Social media use, self-regulation, and psychological well-being among millennial and Gen Z employees. *Indonesian Journal of Psychology and Technology*, 4(3), 200–213.
- Gunawan, S. A., Yulianti, N. D., Gika, E. N. N., & Prawira, I. F. A. (2023). Studi Literatur: Analisis Work Life Balance Dan Human Resource Management di Platform Digital Era Gig Economy. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(5), 5111-5125.
- Hellen Chou Pratama, Cyber Smart Parenting, (Bandung: PT. Visi Anugerah Indonesia, 2012), hlm. 35.
- Ilmi, A. R. M., Junaidi, A., Yusnanto, T., Kase, E. B., Safar, M., & Sari, M. N. (2024). Belajar di Era Digital: Memahami Teknologi Pendidikan dan Sumber Belajar Online. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 782-789.
- Jos3 Journals. (2022). Psychological well-being as a stress buffer in modern work environments. *Journal of Social and Psychological Research*, 8(4), 221–234.
- Knight, B. G., & Durbin, K. (2015). Aging and the effects of emotion on cognition: Implications for psychological interventions for depression and anxiety. *PsyCh Journal*, 4(1), 11-19.
- Listyandita Putra, V. A., & Irmawati. (2024). Pengaruh Penggunaan Media Sosial dan Kualitas Pelayanan terhadap Minat Pembelian Ulang pada UMKM di Surakarta dengan Kepuasan Konsumen sebagai Variabel Mediasi. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 2–20.

- Li, X., & Wang, J. (2023). Work-life balance, psychological well-being, and job performance: The mediating mechanism of emotional satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 14, 118–132.
- Malik, A., & Farhan, M. (2022). Digital work demands and the struggle for work-life balance among millennials and Gen Z employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(4), 55–70.
- Naibesi, A., Fanggidae, R. P., Aman, D. K., & Nursiani, N. P. (2024). Analisis kebijakan jam kerja lembur (overtime) dan keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) karyawan pada CV. Sukses Jaya Abadi, Kabupaten Madiun, Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(6), 1167–1174.
- Nazla, T., & Yuliana, Y. V. (2024). Hubungan Antara Psychological Well Being Dengan Work Life Balance Pada Dewasa Awal Yang Bekerja Di Kecamatan Babelan. *General Multidisciplinary Research Journal*, 1(2), 96-108.
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277-295.
- Nurlatun, R., Nayoan, H., & Pangemanan, F. (2021). Upaya Pemerintah Dalam Mengatasi Penyebaran Berita Palsu (Hoax) di Media Sosial (Studi Kasus Dinas Kominfo Kota Manado). *Governance*, 1(2).
- Park, J., & Kim, H. (2023). The influence of psychological well-being on job satisfaction and performance: Evidence from digital-age employees. *Sustainability*, 15(2), 1005
- Pohan, M., & Rialdy, N. (2024). Analisis faktor yang mempengaruhi perilaku Gen Z dalam menentukan bisnis yang diminati sebagai usaha kecil. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(6), 295-302.
- Rasulong, I., Salam, R., Yusuf, M., & Abdullah, I. (2024). Implikasi Kepribadian Gen Z Bagi Daya Saing Organisasi: Suatu Kajian Systematic Literature Review. *Liquidity Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 13-20.
- Rilantiana, R., Pradana, B. Y., & Ilmawan, M. D. (2022). Memahami Mental Kerja Karyawan Melalui Analisa Worklife Balance Pada Turnover Intention Di Perguruan Tinggi Swasta Di Bawah BUMN Gresik. *Jurnal Manajerial*, 9(02), 168-185.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.
- Sandini, D., Mubarok, A., Mulyanti, D., Drajat, D. Y., & Faturochman, E. (2024). PENGARUH MENTAL HEALTH DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN GEN Z DI KOTA BANDUNG. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(2), 58-64.
- Silitonga, P. (2023). Pengaruh Positif Dan Negatif Media Sosial Terhadap Perkembangan Sosial, Psikologis, Dan Perilaku Remaja Yang Tidak Terbiasa Dengan Teknologi Sosial Media Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 2(4), 13077-13089.
- Sugiyono, S., & Budiyono, A. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta.
- Thea Rahmani, Penggunaan Media Sosial Sebagai Penguasaan Dasar-Dasar Fotografi Ponsel, (Yogyakarta: Publik, 2016), hlm. 22.

Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlanti, D., Sari, V. B. M., Uhui, S., & Febrian, W. D. (2024). Keseimbangan kehidupan kerja: Mewujudkan kesejahteraan karyawan melalui manajemen SDM yang berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 728-738.