

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP *CAREER MOTIVATION* DENGAN EFEKTIVITAS KINERJA SEBAGAI MEDIASI PADA GEN Z YANG BEKERJA PADA INDUSTRI KREATIF

La'ali Ummu Fadhilla¹, Febrianty², Rahyono³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Malahayati Bandar Lampung

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karier terhadap *career motivation* dengan efektivitas kinerja sebagai variabel mediasi pada Gen Z di *coffee shop* Kota Bandar Lampung. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan semua variabel indikator memiliki nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60, sehingga dinyatakan reliabel. Deskripsi data menunjukkan bahwa *work-life balance* (X1) memiliki rata-rata 22,9098, pengembangan karier (X2) rata-rata 22,5940, efektivitas kinerja (Z) rata-rata 23,2105, dan *career motivation* (Y) rata-rata 23,8195. Semua variabel berdistribusi normal. Korelasi menunjukkan *work-life balance*, pengembangan karier, dan efektivitas kinerja memiliki hubungan signifikan dengan *career motivation* ($R = 0,849$). Regresi linear berganda menunjukkan *work-life balance* berpengaruh signifikan ($p = 0,251$), sedangkan pengembangan karier tidak signifikan ($p = 0,987$). Nilai R Square 0,735 menunjukkan pengaruh gabungan variabel terhadap *career motivation* adalah 73,5%. Efektivitas kinerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang signifikan. Temuan ini menyarankan perusahaan di industri kreatif untuk mendukung *work-life balance* dan pengembangan karier guna meningkatkan motivasi karier karyawan.

Kata Kunci: *Work-life balance*, pengembangan karier, motivasi karier (*career motivation*), efektivitas kinerja, generasi Z, industri kreatif.

ABSTRACT

This study analyzes the impact of *work-life balance* and career development on *career motivation*, with performance effectiveness serving as a mediating variable among Generation Z employees in coffee shops in Bandar Lampung. A quantitative research method was employed, utilizing data collected through questionnaires. Validity and reliability tests indicated that all indicator variables possess a Cronbach Alpha (α) value greater than 0.60, confirming their reliability. Descriptive statistics reveal that *work-life balance* (X1) has a mean of 22,9098, career development (X2) has a mean of 22,5940, performance effectiveness (Z) has a mean of 23,2105, and *career motivation* (Y) has a mean of 23,81953. All variables are normally distributed. Correlation analysis indicates that *work-life balance*, career development, and performance effectiveness significantly relate to *career motivation* ($R = 0.849$). Multiple linear regression shows that *work-life balance* has a significant effect ($p = 0.251$), whereas career development does not significantly affect *career motivation* ($p = 0.987$). The R Square value of 0.735 indicates that the combined influence of the variables on *career motivation* is 73,5%. Performance effectiveness serves as a significant mediating variable. These findings suggest that companies in the creative industry should support *work-life balance* and career development to enhance employee career motivation.

Keywords: *Work-life balance*, career development, career motivation, performance effectiveness, Generation Z, creative industry.

PENDAHULUAN

(Sawitri, 2021) generasi yang lahir pada tahun 1995-2012. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Gabrielova dan Buchko (2021), bahwa generasi Z lahir pada rentang tahun 1995-2012. Dalam buku *The New Generation Z in Asia: Dynamics, Differences, Digitalisation*, disebutkan bahwa generasi Z merupakan generasi yang lahir pada pertengahan 1990an sampai dengan akhir tahun 2000an. Sebagian besar Gen Z adalah anak-anak dari Generasi X atau Milenial yang lebih tua. Gen Z lahir pada awal Abad ke-21, dan Gen Z atau generasi internet bertumbuh dan berkembang dalam dunia digital di berbagai aspek. Gen Z ahli dalam mengoperasikan berbagai media teknologi (digital native) dan memiliki karakter multitasking yang membedakan dengan generasi sebelumnya.

(Glassdoor, 2023) melalui Survey Job Seeker Nation, untuk mengetahui preferensi dan harapan karyawan saat memilih perusahaan. Jumlah Penduduk Kota Bandar Lampung Tahun 2023 Alpha Gen Z Milenial Gen X Boomer 10% 20% 30% 40% 3 Menurut survey ini, beberapa faktor penting yang memengaruhi keputusan pencari kerja termasuk: Budaya Perusahaan, Kompensasi dan Manfaat, Kesempatan Berkembang, Work-life balance. Work-life balance merupakan suatu kondisi di mana individu mampu mengelola waktu dan energi antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini sangat penting, terutama bagi Gen Z, yang cenderung mencari lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan kualitas kerja. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki work-life balance yang baik cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan memilih tingkat stres yang lebih rendah. Di industri kreatif, dimana tekanan untuk berinovasi dan menciptakan karya berkualitas tinggi sering kali sangat besar, perusahaan yang memperhatikan keseimbangan ini dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

(Kamil, 2015) Industri kreatif didefinisikan sebagai industri yang berasal dari pemanfaatan kreativitas, keterampilan serta bakat individu untuk menciptakan kesejahteraan serta lapangan pekerjaan dengan menghasilkan dan memberdayakan daya kreasi dan daya cipta individu tersebut. Menurut Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf) berikut adalah 15 (lima belas) Sub-sektor Industri Kreatif berbasis kreativitas di Indonesia: Periklanan, Arsitektur, Pasar Barang Seni, Kerajinan, Desain, Fashion, Video, Film, Fotografi, Permainan Interaktif, Musik, Seni Pertunjukan, Penerbitan dan Percetakan, Layanan Komputer dan Piranti Lunak, Televisi dan Radio, Kuliner, Riset dan Pengembangan.

Menurut Kadakia (2019), dalam “The Remix: How to Lead and Succeed in the Multigenerational Workplace”, Kadakia menjelaskan bahwa Gen Z memiliki cara pandang yang berbeda terhadap karier dan kehidupan, dengan penekanan pada fleksibilitas dan work-life balance. Sementara, itu pengembangan karier menjadi faktor lain yang sangat penting bagi Gen Z. Generasi ini tidak hanya menginginkan pekerjaan yang memberikan imbalan finansial, tetapi juga nilai tambah dalam bentuk kesempatan untuk belajar dan berkembang. Mereka cenderung menghargai pengalaman yang memungkinkan mereka untuk mengasah keterampilan dan memperluas jaringan profesional. Di industri kreatif, di mana perubahan dan perkembangan teknologi sangat cepat, kemampuan untuk beradaptasi dan terus belajar menjadi keharusan. Penelitian menunjukkan bahwa akses terhadap pelatihan, mentoring, dan proyek yang menantang dapat meningkatkan motivasi karier dan kepuasan kerja bagi karyawan muda.

Bagi Gen Z, kemampuan untuk mencapai kinerja yang baik sangat dipengaruhi oleh bagaimana mereka menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Selain itu, pengembangan karier yang baik dapat meningkatkan kepercayaan diri dan keterampilan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana work-life balance dan pengembangan karier saling berinteraksi dan memengaruhi efektivitas kinerja, serta bagaimana hal ini berdampak pada motivasi karier Gen Z di Industri kreatif.

Salah satu dari banyaknya sub sektor industri kreatif, penulis mengambil subsektor di bagian kuliner, yakni beberapa Coffee Shop yang khususnya berada di Bandar Lampung meliputi, Beberapa perusahaan kini menerapkan model kerja hybrid dan fleksibel, yang memberikan peluang 5 bagi karyawan untuk mengatur waktu kerja mereka lebih baik. Hal ini juga telah meningkatkan kesadaran akan pentingnya kesehatan mental dan kesejahteraan di tempat kerja. Gen Z yang bekerja di industri kreatif cenderung

lebih memperhatikan spek-aspek ini dan mengharapkan perusahaan mereka untuk menyediakan lingkungan yang mendukung keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi. Berdasarkan hal yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik mengambil judul penelitian “Pengaruh Work-life Balance dan Pengembangan karier terhadap career motivation dengan efektivitas kinerja sebagai variabel mediasi pada Gen Z yang bekerja pada Industri Kreatif” (Studi Kasus pada Karyawan Gen Z di beberapa Coffee Shop di Bandar Lampung)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karier terhadap motivasi karier, serta efektivitas kinerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Gen Z di coffee shop Bandar Lampung. Sampel penelitian terdiri dari 200 responden yang dipilih secara acak. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert, yang mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS, termasuk uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, dan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap motivasi karier, dengan efektivitas kinerja sebagai mediator yang berperan penting dalam hubungan tersebut.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas angket pada variabel *Work-Life Balance*, Pengembangan Karir, Efektivitas Kinerja dan *Career Motivation* dinyatakan valid secara keseluruhan, hal ini karena nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60, sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa setiap variabel indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Reabilitas

Berdasarkan analisis yang diolah menggunakan SPSS 23 dapat dijelaskan bahwa semua variabel independen yaitu *Work-life Balance*, Pengembangan Karier, Efektivitas Kinerja, serta variabel dependen *Career Motivation* memiliki nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60, sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa setiap variabel indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil Uji Normalitas K-S/ Kolmogorov Smirnov diketahui nilai Asymp. Sig (2-tailed) variabel *Work-life Balance* (X_1) 0,200 > 0,05. Variabel Pengembangan Karier (X_2) 0,200 > 0,5. Variabel Efektivitas Kinerja (Z) 0,200 > 0,05 dan Variabel *Career Motivation* (Y) 0,200 > 0,005. Maka dapat disimpulkan variabel X_1 , X_2 , Y dan Z berdistribusi Normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan menggunakan: VIF (Variance Inflation Factory) Nilai VIF > 10 biasanya menunjukkan adanya multikolinearitas yang tinggi antara variabel independent, Toleransi yang rendah (< 0,1) juga dapat menunjukkan adanya multikolinearitas, mengenai hasil dari Analisis Korelasi antar variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X_1	0,268	3,733
X_2	0,198	5,043
X_3	0,241	4,144

Sumber: SPSS 23, Tahun 2025

Berdasarkan hasil dari tabel koefisien Uji Multikolinearitas diatas diketahui bahwa dimana Variabel Work-life balance (X_1) memiliki Nilai Tolerance sebesar 0,268 dan VIF sebesar 3,733, lalu Variabel Pengembangan Karier (X_2) memiliki Nilai Tolerance sebesar 0,198 dan VIF sebesar 5,043, dan Variabel Efektivitas Kinerja (X_3) memiliki Nilai Tolerance sebesar 0,241 dan VIF sebesar 4,144, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak memiliki gejala multikolinearitas dikarenakan semua variabel memiliki Nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 .

Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk menguji hubungan antara Variabel Work-life balance, Pengembangan karier, dan Career motivation, serta Efektivitas kinerja sebagai Variabel Mediasi. Metode yang digunakan adalah korelasi Pearson, mengenai hasil dari Analisis Korelasi antar variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Uji Analisis Korelasi

		Work-life balance	Pengembangan Karier	Career Motivation	Efektivitas Kinerja
X_1	Pearson Correlation	1	0,841	0,652	0,802
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	133	133	133	133
X_2	Pearson Correlation	0,841	1	0,767	0,858
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	133	133	133	133
Y	Pearson Correlation	0,652	0,767	1	0,824
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	133	133	133	133
Z	Pearson Correlation	0,802	0,858	0,824	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	133	133	133	133

Sumber: SPSS23, Tahun 2025

Berdasarkan hasil Analisis Korelasi diatas diketahui Nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan Variabel Work-life Balance (X_1), Pengembangan Karier (X_2) dan Efektivitas Kinerja (Z) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Career Motivation (Y) dengan Nilai Pearson Correlation 0,61 s/d 1,00 maka bisa disimpulkan tingkat hubungan antara Work-life Balance (X_1), Pengembangan Karier (X_2), Efektivitas Kinerja (Z) terhadap Career Motivation (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat atau korelasi sempurna.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi digunakan untuk menguji pengaruh langsung work-life balance dan pengembangan karier terhadap career motivation. Rumus Persamaan Regresi:

- 1) $Y = a + b_1(x_1) + b_2(x_2)$
- 2) $Y = a + b_1(x_1) + b_2(x_2) + m(b_1(x_1)) + m(b_2(x_2))$

Tabel 1.3 Hasil Persamaan Regresi 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,938	1,226		4,029	0,000
Work-life Balance	0,526	0,102	0,526	5,151	0,000
Pengembangan Karier	0,303	0,099	0,312	3,057	0,003

Sumber: SPSS23, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Work-life balance sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka berkesimpulan bahwa variabel Work-life balance berpengaruh signifikan terhadap variabel Career motivation, dan nilai signifikansi variabel Pengembangan karier sebesar 0,003 ($< 0,05$), maka berkesimpulan bahwa variabel Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap variabel Career Motivation

Tabel 1.4 Hasil R Square 1

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	0,811	0,658	0,652	3,16703

Sumber: SPSS 2023, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,658, maka memiliki arti bahwa pengaruh Work-life balance (X_1) dan Pengembangan karier (X_2) terhadap Career motivation (Y) sebesar 65,2%.

Tabel 1.5 Hasil Persamaan Regresi 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5288	3,662		-1,444	0,151
Work-life Balance	0,808	0,405	0,809	1,996	0,048
Pengembangan Karier	0,046	0,436	0,048	0,106	0,916
Efektivitas Kinerja	0,910	0,181	0,923	5,021	0,000
X_1M	-0,021	0,018	-0,869	-1,154	0,251
X_2M	0,000	0,018	0,012	0,016	0,987

Sumber: SPSS 2023, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui variabel antara Work-life balance dan Efektivitas kinerja sebesar 0,251 ($> 0,05$), maka dapat di simpulkan bahwa variabel Efektivitas kinerja (M) tidak mampu memoderasi pengaruh variabel Work-life balance (X_1) terhadap Career motivation (Y) dan nilai signifikan variabel Pengembangan karier dan Efektivitas kinerja sebesar 0,987 ($> 0,05$), maka dapat di simpulkan bahwa variabel Efektivitas kinerja (M) tidak mampu memoderasi pengaruh variabel Pengembangan karier (X_2) terhadap variabel Career motivation (Y).

Tabel 1.6 Hasil R Square 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,857	0,735	0,724	2,821

Sumber: SPSS 2023, Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,735, maka memiliki arti bahwa pengaruh *Work-Life Balance* (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap *Career Motivation* (Y) setelah adanya variabel moderasi Efektivitas Kinerja (M) sebesar 73,5%

Uji Mediasi

Menggunakan metode Baron dan Kenny atau Sobel Test untuk menguji apakah efektivitas kinerja memediasi hubungan antara work-life balance dan pengembangan karier dengan career motivation. Tabel berikut akan menyajikan data tentang hasil uji mediasi 1 dan 2 melalui SPSS, sebagai berikut:

Tabel 1.7 Hasil Uji Mediasi 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,832	1,033		2,742	0,007
Work-life Balance	0,333	0,086	0,328	3,871	0,000
Pengembangan Karier	0,564	0,083	0,574	6,770	0,000

Sumber: SPSS 23, Tahun 2025

Tabel 1.8 Hasil Uji Mediasi 2

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,493	1,143		3,057	0,003
Work-life balance	0,356	0,098	0,356	3,643	0,000
Pengembangan karier	0,015	0,104	0,015	0,140	0,889
Career motivation	0,510	0,094	0,517	5,406	0,000

Sumber: SPSS 23, Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas koefisien A menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan pada *work-life balance*, efektivitas kinerja meningkat sebesar 0,333. *Std. Error* A 0,086 yang rendah menunjukkan bahwa estimasi efek ini cukup stabil, koefisien B yang kecil 0,015 menunjukkan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap mediator tidak signifikan. Koefisien A menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam pengembangan karier berhubungan dengan peningkatan efektivitas kinerja sebesar 0,564. *Std. Error* A 0,083 menunjukkan bahwa cukup stabil, koefisien B 0,510 menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap mediator pada peningkatan efektivitas kinerja, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier berfungsi sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara variabel terkait dengan efektivitas kinerja. *Work-life balance* tidak menunjukkan efek mediasi yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas kinerja, pengembangan karier menunjukkan efek mediasi yang kuat dan signifikan, yang menunjukkan pentingnya pengembangan karier dalam meningkatkan efektivitas kinerja.

1. Pengaruh Work-life Balance terhadap Career Motivation pada Gen Z yang bekerja pada Industri Kreatif

Variabel *Work-life Balance* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Variabel Independen *Work-life Balance* (X1) terhadap Variabel Dependen *Career Motivation* (Y). Hasil olahan dari kuesioner variabel X1 *Work-life Balance* dalam 6 butir pertanyaan dirangkum dalam persentase, angka kuesioner dengan nilai tertinggi 5 dan terendah 1 mendapat jawaban terbanyak responden adalah nilai 4 yaitu 30,5% sedangkan

tanggapan paling sedikit dari responden adalah 1,3%. *Work-life balance* merujuk pada kemampuan individu untuk mengatur waktu dan energi antara berbagai tuntutan kerja dan kehidupan pribadi. Pada penelitian yang dilakukan ini indikator-indikator variabel *Work-life Balance* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Career Motivation. Sesuai dengan Teori Job Demands-Resources (JD-R Model), Bakler & Dermerouti (2017), menegaskan bahwa kesejahteraan dan produktivitas dipengaruhi oleh keseimbangan antara sumber daya yang tersedia dan kebutuhan pekerjaan. *Work-life balance* merujuk pada kemampuan individu untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Keseimbangan ini penting untuk mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi motivasi karier. Hasil analisis menunjukkan bahwa partisipan yang melaporkan tingkat *work-life balance* yang baik juga menunjukkan tingkat motivasi karier yang lebih tinggi. Dalam penelitian ini, responden yang memiliki fleksibilitas dalam jam kerja dan dukungan untuk kegiatan di luar pekerjaan, seperti hobi atau pendidikan, melaporkan tingkat motivasi yang lebih tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan yang mengimplementasikan kebijakan *work-life balance* yang baik dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan Gen Z, yang sangat berpengaruh pada efektivitas kerja.

2. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Career Motivation pada Gen Z yang berkerja pada industri kreatif

Variabel Pengembangan Karier memiliki nilai signifikansi variabel Pengembangan karier sebesar 0,000 ($> 0,05$), maka berkesmpulan bahwa variabel Pengembangan karier (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel *Career Motivation* (Y). Hasil olahan dari kuesioner variabel X_2 Pengembangan Karier dalam 6 butir pertanyaan dirangkumkan dalam 54 persentase, angka kuesioner dengan nilai tertinggi 5 dan terendah 1 mendapat jawaban terbanyak responden adalah nilai 5 yaitu 50,20% sedangkan tanggapan paling sedikit dari responden adalah 0,66%. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Variabel Independen Pengembangan Karier (X_2) terhadap Variabel Dependen *Career Motivation* (Y). Pada penelitian yang dilakukan ini indikator-indikator variabel Pengembangan Karier dapat tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel *Career Motivation*. Dalam konteks industri kreatif, di mana inovasi dan kreativitas sangat diutamakan, kesempatan untuk berkembang secara profesional menjadi krusial. Responden yang melaporkan terdapat program pengembangan karier yang solid di tempat kerja mereka cenderung menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Gen Z lebih termotivasi ketika mereka melihat adanya jalan untuk maju dan berkembang dalam karier. Hasil analisis menunjukkan bahwa partisipan yang memiliki akses ke program pelatihan dan pengembangan keterampilan secara teratur melaporkan tingkat motivasi karier yang lebih tinggi.

3. Pengaruh Work-life Balance dan Pengembangan Karier berpengaruh secara simultan terhadap Career Motivation pada Gen Z yang bekerja di Industri Kreatif

Berdasarkan hasil Analisis Korelasi diketahui nilai Sig. F Change sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka bisa disimpulkan bahwa Variabel *Work-life Balance* (X_1), Pengembangan Karier (X_2) dan Efektivitas Kinerja (Z) memiliki hubungan yang signifikan terhadap *Career Motivation* (Y) secara Simultan. Nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,857 maka bisa disimpulkan tingkat hubungan antara *Work-life Balance* (X_1), Pengembangan Karier (X_2), Efektivitas Kinerja (Z) terhadap *Career Motivation* (Y) secara Simultan memiliki hubungan yang sangat kuat. Hasil olahan dari kuesioner variabel Z Pengembangan Karier dalam 6 butir pertanyaan dirangkumkan dalam persentase, angka kuesioner dengan nilai tertinggi 5 dan terendah 1 mendapat jawaban terbanyak responden adalah nilai 5 yaitu 56,50% sedangkan tanggapan paling sedikit dari responden adalah 1,12%. Berdasarkan hasil Analisis Korelasi diatas diketahui Nilai Sig. F Change sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka bisa disimpulkan bahwa Variabel *Work-life Balance* (X_1), Pengembangan Karier (X_2) dan Efektivitas Kinerja (Z) memiliki hubungan yang signifikan terhadap *Career Motivation* (Y) secara Simultan. Nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,838 maka bisa disimpulkan tingkat hubungan antara *Work-life Balance* (X_1), Pengembangan Karier (X_2), Efektivitas Kinerja (Z) terhadap *Career Motivation* (Y) secara Simultan memiliki hubungan yang sangat kuat.

4. Efektivitas Kinerja memediasi pengaruh *Work-life Balance* dan terhadap *Career Motivation* pada Gen Z di Industri Kreatif

Efektivitas kinerja merujuk pada sejauh mana seorang karyawan dapat mencapai hasil yang diinginkan dalam tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam konteks Gen Z, yang cenderung sangat menghargai prestasi dan pengakuan, efektivitas kinerja dapat menjadi faktor penting yang menentukan bagaimana *work-life balance* berdampak pada motivasi karier. Karyawan yang memiliki efektivitas kinerja tinggi mungkin lebih mampu memanfaatkan *work-life balance* dengan baik, sehingga meningkatkan motivasi mereka. Berdasarkan Analisis Moderasi Regresi Linear Berganda diketahui variabel antara *Work-life balance* dan Efektivitas kinerja sebesar 0,251 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Efektivitas kinerja (M) tidak mampu memoderasi pengaruh variabel *Work-life balance* (X1) terhadap *Career motivation* (Y) dan nilai signifikan variabel Pengembangan karier dan Efektivitas kinerja sebesar 0,987 ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Efektivitas kinerja (M) tidak mampu memoderasi pengaruh variabel Pengembangan karier (X2) terhadap variabel *Career motivation* (Y).

5. Efektivitas Kinerja memediasi pengaruh Pengembangan Karier terhadap *Career Motivation* pada Gen Z di Industri Kreatif

Penelitian ini menyatakan bahwa efektivitas kinerja berperan sebagai variabel moderasi yang mempengaruhi hubungan antara pengembangan karier dan *career motivation* pada Gen Z yang bekerja di industri kreatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa efektivitas kinerja dapat mempengaruhi kekuatan hubungan antara kedua variabel. Efektivitas kinerja adalah ukuran sejauh mana karyawan dapat mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan dari pekerjaan mereka. Dalam konteks Gen Z, yang dikenal dengan ambisi tinggi dan keinginan untuk mendapatkan pengakuan, efektivitas kinerja berfungsi sebagai indikator keberhasilan yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka merespons kesempatan pengembangan karier. Karyawan yang merasa efektif dalam pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk mengambil manfaat dari program pengembangan yang ditawarkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini, telah dianalisis pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karier terhadap *career motivation*, dengan efektivitas kinerja sebagai variabel mediasi di kalangan karyawan Gen Z yang bekerja di beberapa *coffee shop* di Bandar Lampung. Berdasarkan data yang diperoleh dan dianalisis, kesimpulan berikut dapat disampaikan:

1. Penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *career motivation* karyawan Gen Z. Karyawan yang merasakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung lebih termotivasi dalam meraih tujuan karier mereka. Hal ini menunjukkan pentingnya peran keseimbangan dalam memelihara motivasi kerja, terutama di industri kreatif yang sering kali menuntut kreativitas dan inovasi.
2. Hasil penelitian juga menemukan bahwa pengembangan karier berkontribusi secara signifikan terhadap *career motivation*. Karyawan Gen Z yang merasa mendapatkan kesempatan untuk berkembang dan belajar dalam karier mereka menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi. Program pelatihan, mentoring, dan kesempatan promosi yang jelas menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi karier mereka.
3. Efektivitas kinerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan antara *work-life balance* dan pengembangan karier terhadap *career motivation*. Karyawan yang memiliki efektivitas kinerja yang tinggi cenderung lebih mampu memanfaatkan *work-life balance* dan program pengembangan karier yang ada, sehingga meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai tujuan karier.
4. Temuan ini memberi implikasi penting bagi manajemen di industri kreatif, khususnya *coffee shop*, untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja serta menyediakan program pengembangan karier yang efektif. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas dan inovasi di tempat kerja.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, berikut adalah beberapa saran praktis yang dapat diterapkan sebagai berikut: Diharapkan Pemimpin Faste Coffee dapat memberikan dukungan yang cukup kepada karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

1. Bagi Peneliti: Disarankan agar penelitian selanjutnya melibatkan lebih banyak responden dari berbagai sektor industri kreatif untuk mendapatkan hasil yang lebih *generalizable*. Menggunakan metode penelitian campuran (kualitatif dan kuantitatif) dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *career motivation*. Penelitian longitudinal dapat membantu dalam memahami bagaimana *work-life balance* dan pengembangan karier berpengaruh seiring berjalannya waktu.
2. Bagi Akademisi atau Universitas, Universitas disarankan untuk mengintegrasikan pelatihan mengenai *work-life balance* dan pengembangan karier dalam kurikulum, agar mahasiswa Gen Z lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja. Mendorong kolaborasi antara institusi pendidikan dan industri kreatif untuk memberikan mahasiswa kesempatan magang yang relevan.
3. Bagi Perusahaan, Perusahaan diharapkan untuk menawarkan kebijakan *work-life balance* yang lebih fleksibel untuk menarik dan mempertahankan talenta Gen Z. Menyediakan jalur karier yang transparan dan program pengembangan yang menarik dapat meningkatkan motivasi karier dan efektivitas kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan.
4. Bagi Penelitian Selanjutnya, Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor lain yang mungkin mempengaruhi *career motivation*, seperti lingkungan sosial, kesehatan mental, dan teknologi. Meneliti perbedaan pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karier berdasarkan latar belakang budaya yang berbeda di Indonesia. Melakukan studi komparatif antara industri kreatif dan sektor lainnya untuk memahami perbedaan dalam pengaruh faktor-faktor tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Balance, P. W., & Dan, P. K. (2024). *Variabel Intervening Pada Pt Surya Mandiri Jaya Sakti Skripsi Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S1 Program Studi Manajemen Disusun Oleh: Dyah Astutik Yulia Putri Cahyaningsih Universitas Islam Sultan Agung*.

Glassdoor. (2023). *Survey Job Seeker Nation*. Suurvey Job Seeker Nation. Handayani. (2020). Bab III Metode Penelitian. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253*.

Kamil, A. (2015). Industri Kreatif Indonesia: Pendekatan Analisis Kinerja Industri. *Media Trend, 10(2), 207–225*.

Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). *The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. Budapest International Research and Critics Institute (Birci-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(2), 2385–2393*. <https://doi.org/10.33258/Birci.V4i2.1940>

Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi, 12(3), 771–785*. <https://doi.org/10.33373/Dms.V12i3.5730>

Nurmasari. (2019). Peranan Penting Perencanaan Dan Pengembangan Karier. *Publika, 1(2), 268–281*.

Putri, W. (2019). Nomor 2-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen, 7*.

Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik, 11(1), 432–439*. <https://doi.org/10.31959/Js.V11i1.615>

Sanger, H., Tinangon, J., & Sabijono, H. (2015). Analisis Informasi Laporan Arus Kas Sebagai Alat Ukur Efektivitas Kinerja Keuangan Pada Pt. Gudang Garam Tbk. Sebagai Salah Satu Perusahaan Industri Rokok Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Berkala*

Ilmiah Efisiensi, 15(05),

Sawitri, D. R. (2021). Perkembangan Karier Generasi Z: Tantangan Dan Strategi Dalam Meujudkan Sdm Indonesia Yang Unggul. *Angewandte Chemie International Edition*, 3(1), 10-27.

Toolkit, Z., Donoghue, J., Nir, Y., Tononi, G., Media, G., Pair, T., Cable, C., Cable, C., Pair, T., Cable, F. O., Cables, T. P., Luis, F., Moncayo, G., & Adobe. (2010). Title. *Trends In Cognitive Sciences*, 14(2), 88–100.

Wibowo, R. A., & Kurniawan, A. A. (2020). Analisis Korelasi Dalam Penentuan Arah Antar Faktor Pada Pelayanan Angkutan Umum Di Kota Magelang. *Theta Omega: Journal of Electrical Engineering, Computer and Information Technology*, 1(2), 45–50.

Widhiarso, W. (2000). *Spss Untuk Psikologi*. 1–34.

Yuniarti, D., & Memi Nor Hayati, Dan. (2015). Analisis Regresi Variabel Mediasi Dengan Metode Kausal Step (Studi Kasus: Produk Domestik Regional Bruto (Pdrb) Perkapita Di Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2011- 2013) Mediation Regression Analysis With Causal Step Method (Case Study:Product Domestic Regi. *Jurnal Eksponensial*, 6(2), 193–199.

Ahmaddany, H. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat. *Doctoral Dissertation, Uniersitas Andalas*.

Alfin, M. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Barista Kopi Kenangan .

Cahyaningsih, D. A. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance*, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Surya Mandiri Jaya Sakti. . *Diss. Universitas Islam Sultan Agung Semarang*.

Darmawan, N. A. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pengembangan Karier, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina Lubricants Production Unit Gresik. *Doctoral Dissertation, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya*.

Friska, A. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Milenial Di Bandar Lampung). *Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung*.

Kumagaya, Y. P. (T.Thn) Uji Model Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Duma Motor Way Halim Bandar Lampung. *Gema: Journal Of Gentiaras Management and Accounting*, 5(1), 13-24.

Manalu, M. H. (2021). Kompensasi, Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Katamata). *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 31-45.

Muliawati, T. A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 8(3), 606-619.

Nadzifah, L. A. (2024). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karieri, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Narkotika Nasional, Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 13(8).

Nisa Auliya, T. (2024). Pengaruh Efektivitas Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Perusahaan Listrik Negara (Pln) Ulp Sawangan Kota Depok. *Doctoral Dissertation, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*.

Nuqamar, I. F. (2022). The Intention of Generation Z To Apply for Job. *Jbmi (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*. 18(3), 218-247.

Nurma, A. H. (2022). "Effect Of Work-Life Balance (Wlb) And Workload On Employee Performance With Motivation As A Moderation Variable (Study On Employees Of Pt. Bukit Asam (Persero), Tbk Tarahan Harbor Unit).'. *Jurnal Tafkirul Iqtishodiyah* 2(2), 238-272.

Nurmalitasari, S. D. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karier, Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Bpr Restu Artha Makmur Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 10(4).

- Pramaesti, N. M. (2024). Analisis Work Life Balance (Wlb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bintang Bali Resort. *Doctoral Dissertation, Politeknik Negeri Bali*.
- Purnamasari, D. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kwhidupan-Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. *Master's Thesis, Fajultas Psikologi Uin Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Septiyana, B. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Bachelor's Thesis, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Uin Jakarta*.
- Sisca Elizabeth Irawan, S. A. (2024). Pengaruh Pelatihn Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di Pt Pal Indonesia. *Doctoral Dissertation, Stia Manajemen Dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya*.
- Sukra Hayati, D. S. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Lingkup Dinas Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. *Doctoral Dissertation, Universitas Putra Indonesia Yptk*.
- Waworuntu, E. C. (2022). Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Di Antara Karyawan Milenial Dan Gen Z : Tinjauan Sistematis.
- Zen, J. F. (2024). Pengaruh Work-Life Balance, Quality Of Work Life Dan Employee Engagment Terhadap Job Perfprmance (Survey Pada Pegawai Asn Puskesmas Di Kabupaten Tasikmaaya) . *Dictoral Dissertation, Universitas Siliwangi*