

## ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan kelelahan kerja dan dukungan organisasi sebagai variabel intervening untuk menyelidiki bagaimana keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di kalangan Generasi Z di Bandung. Salah satu sumber daya yang paling penting dan berharga di setiap organisasi atau perusahaan adalah tenaga kerja, yang melakukan tugas-tugas yang diperlukan untuk mengoperasikan perusahaan dalam segala hal. Dan Gen Z diperkirakan akan menjadi populasi terbesar dalam angkatan kerja.

Pendekatan kuantitatif digunakan dengan data yang dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan mendapatkan 131 tanggapan. Kuesioner dibuat dengan skala pengukuran dan mengikuti desain cross-sectional dan satu titik waktu. Purposive sampling digunakan untuk memastikan bahwa responden yang dipilih berasal dari Generasi Z Bandung.

PLS-SEM (Partial Least Squares - Structural Equation Modeling) digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data. Validitas dan reliabilitas dari setiap variabel serta hubungan antar variabel diuji dalam penelitian ini dengan menggunakan inner dan outer model. Pengalaman responden dengan setiap variabel di tempat kerja mereka disusun menggunakan statistik deskriptif.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dukungan organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kelelahan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara kinerja karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja tidak dipengaruhi oleh dukungan organisasi sebagai variabel mediasi. Sebagai faktor mediasi, kejenuhan kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Dengan menekankan nilai keseimbangan kehidupan kerja bagi Generasi Z di Bandung, penelitian ini memajukan manajemen sumber daya manusia.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, penelitian ini menekankan betapa pentingnya bagi perusahaan untuk membangun dukungan organisasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan langkah-langkah untuk mengurangi kejenuhan kerja. Wawasan ini memberikan nilai penting bagi manajemen sumber daya manusia dan penelitian di masa depan tentang dinamika tenaga kerja generasi.

Kata kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dukungan Organisasi, Kejenuhan Kerja, Kinerja Karyawan, Generasi Z