

**ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN
WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWATI
(STUDI PADA GENERASI Z DI KOTA MALANG)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :

Ely Dwi Lukireza

202110160311270

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN *WORK-LIFE*
BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWATI
(STUDI PADA GENERASI Z DI KOTA MALANG)**

Oleh:
Ely Dwi Lukireza
202110160311270

Malang, 20 SEPTEMBER 2025

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I,



(Dr. Uci Yuliati, M.M)

Pembimbing II,



(Dra. Siti Nurhasanah, M.Si)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN WORK-LIFE BALANCE
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWATI
(Studi pada Generasi Z di Kota Malang)**

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : **Ely Dwi Lukireza**

NIM : **202110160311270**

Jurusan : **Manajemen**

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal **18 Oktober 2025** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana

Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : **Dr. Uci Yuliaty, M.M.**

Pembimbing II : **Dra. Siti Nurhasanah, M.Si.**

Penguji I : **Dr. Aniek Rumijati, M.M.**

Penguji II : **Kenny Roz, S.Kom., M.M.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, **Ketua Program Studi,**

M. Sri Wahyudi S., S.E., M.E., Ph.D.

Dr. Nurul Asfiah, M.M.



1.

2.

3.

4.



PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Ely Dwi Lukireza
NIM : 202110160311270
Program studi : Manajemen
Surel : elydwiluki24@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 08 November 2025

Yang Membuat Pernyataan,


Ely Dwi Lukireza

MALANG

ANALYSIS OF THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK-LIFE BALANCE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION (A STUDY OF GENERATION Z IN MALANG CITY)

Ely Dwi Lukireza
Management Study Program, Muhammadiyah University of Malang
Email: elydwiluki24@gmail.com

ABSTRACT

Generation Z women are increasingly entering the workforce with characteristics that differ from previous generations. They tend to place greater emphasis on career development opportunities, flexibility, and the balance between work and personal life. These changing values and expectations create a new dynamic in the modern workplace, where job satisfaction is no longer measured solely by financial compensation, but also by psychological well-being and opportunities for growth. This condition encourages the need to understand the factors influencing the job satisfaction of female employees in Malang City. This study employed a quantitative approach with a survey method. The sample consisted of 98 female employees from various industrial sectors in Malang City, selected through proportional sampling techniques. The data were analyzed using multiple linear regression to examine the effects of career development and work-life balance on job satisfaction. The results showed that both career development and work-life balance have a positive and significant effect on job satisfaction. These findings highlight the importance of organizational strategies that support career growth and work-life balance to enhance the job satisfaction of Generation Z women.

Keywords: *career development, work-life balance, job satisfaction, female employees, generation Z*

**ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN
WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWATI
(STUDI PADA GENERASI Z DI KOTA MALANG)**

Ely Dwi Lukireza
Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang
E-mail : elydwiluki24@gmail.com

ABSTRAK

Perempuan Generasi Z semakin banyak memasuki dunia kerja dengan karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka cenderung menaruh perhatian lebih pada peluang pengembangan karir, fleksibilitas, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perubahan nilai dan ekspektasi ini menciptakan dinamika baru dalam lingkungan kerja modern, di mana kepuasan kerja tidak lagi diukur semata dari kompensasi finansial, melainkan juga dari kesejahteraan psikologis dan kesempatan untuk berkembang. Kondisi ini mendorong munculnya kebutuhan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di Kota Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian terdiri dari 98 karyawan dari berbagai sektor industri di Kota Malang yang dipilih melalui teknik sampling proporsional. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, begitu pula dengan *work-life balance* yang juga berpengaruh positif dan signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi organisasi dalam mendukung pengembangan karir dan keseimbangan hidup untuk meningkatkan kepuasan kerja perempuan Generasi Z.

Kata kunci: pengembangan karir, *work-life balance*, kepuasan kerja, karyawan, generasi Z

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawati (Studi Pada Generasi Z Di Kota Malang)” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi isi, sistematika penulisan, maupun cara penyampaian. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat, tidak hanya bagi penulis sebagai pengalaman akademik, tetapi juga bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan secara lebih luas.

Tersusunnya skripsi ini tentu tidak terlepas dari bimbingan, arahan, doa dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan yang berbahagia ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Nazaruddin Maik, Se., M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah, yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas untuk menempuh pendidikan di lingkungan kampus tercinta ini.
2. Ibu Prof. Dr. Idah Zuhroh, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang, atas dukungan dan kebijakan yang telah memfasilitasi mahasiswa dalam proses pembelajaran.
3. Ibu Dr. Nurul Asfiah, M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang, atas arahan dan motivasi yang diberikan selama proses perkuliahan.
4. Ibu Dr. Uci Yuliati, M.M. dan Ibu Dra. Siti Nurhasanah, M.Si., selaku dosen pembimbing, atas segala bimbingan, masukan, serta kesabaran dalam mengarahkan penulis hingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Adi Lukito dan Ibu Li’ati selaku orang tua penulis, yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari menghadapi kerasnya dunia.

Yang tak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta, terima kasih selalu berjuang memberikan yang terbaik untuksaya, terima kasih untuk semua doa dan dukungan ibu bapak sehingga saya bisa berada pada titik ini. Hiduplah lebih lama lagi, ibu dan bapak harus selalu ada di setiap perjalanan dan pencapaian hidup saya.

6. Diky Lukiansah S.T dan Ayu Dian Mulia S.Pd. Gr selaku kakak penulis, yang selalu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan dalam setiap langkah penulis menyelesaikan studi.
7. Sahabat tercinta Julia Bin Rahimaela, sosok teman yang seperti saudara, terimakasih untuk tangan yang selalu diulurkan, telinga yang siap mendengar, pelukan yang siap menghangatkan dan ucapan manis yang menenangkan. Terima kasih selalu ada dan telah hadir dalam setiap prosesku.
8. Sahabat Indah Dwi Cahya Permata, yang selalu setia mendampingi penulis sejak awal perkuliahan hingga saat ini, serta tak henti memberikan semangat dan dukungan yang tulus.
9. Terakhir, terima kasih yang tulus penulis sampaikan kepada diri sendiri yang telah berjuang, bertahan, dan tidak menyerah hingga sampai pada titik ini. Terima kasih kepada hati yang tetap tegar, meski tidak semua hal berjalan sesuai harapan. Terima kasih kepada jiwa yang tetap kuat, meski berkali-kali hampir menyerah. Penulis bangga karena telah mampu melewati berbagai fase kehidupan ini. Semoga kedepannya, raga tetap kuat, hati tetap tegar, dan jiwa tetap lapang dalam menghadapi setiap fase kehidupan ini. Mari terus bekerja sama untuk tumbuh dan berkembang menjadi pribadi yang lebih baik kedepannya.

Malang, 24 September 2025

Ely Dwi Lukireza

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR PUSTAKA	xvi
SCAN SERTIFIKAT PLAGIASI	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Pengembangan Karir	11
2.1.1.1 Faktor-Faktor Pengembangan Karir	12
2.1.1.2 Indikator pengembangan karir	13
2.1.2 <i>Work-life balance</i>	13
2.1.2.1 Faktor-Faktor <i>work-life balance</i>	16
2.1.2.2 Indikator <i>work-life balance</i>	16
2.1.3 Kepuasan kerja	17
2.1.3.1 Teori Kepuasan kerja Perempuan	18
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja	19

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	21
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Berpikir atau Model Penelitian	25
2.4 Hipotesis	25
2.4.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan kerja	26
2.4.2 Pengaruh Kehidupan Pribadi (<i>Work-life balance</i>) Terhadap Kepuasan kerja.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Lokasi dan Objek Penelitian.....	27
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	27
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	29
3.4.1 Variabel Dependen	30
3.4.2 Variabel Independen.....	31
3.5 Pengembangan Instrumen Penelitian.....	34
3.6 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.7 Pengujian Instrumen.....	36
3.7.1 Uji Validitas.....	36
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.8 Teknik Analisis Data.....	36
3.8.1 Rentang Skala.....	36
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	37
3.8.3 Metode Analisis Data	39
3.8.4 Koefisien Determinasi R^2	40
3.8.5 Uji Hipotesis.....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Generasi Z di Kota Malang.....	42
4.2 Karakteristik Responden Penelitian.....	42
4.2.1 Usia	42
4.2.2 Bidang Pekerjaan	43
4.2.3 Pendidikan Terakhir	44

4.2.4 Lama Kerja.....	45
4.2.5 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	46
4.2.6 Pengembangan Karir.....	46
4.2.7 <i>Work-life balance</i>	47
4.2.8 Kepuasan Kerja	49
4.3 Uji Instrumen Penelitian.....	50
4.3.1 Uji Validitas.....	50
4.3.2 Uji Reliabilitas	51
4.4 Analisis Statistik Variabel Penelitian.....	51
4.4.1 Uji Asumsi Klasik	51
4.4.2 Regresi Linier Berganda	54
4.4.3 Koefisien Determinasi.....	55
4.4.4 Uji Hipotesis.....	56
4.5 Pembahasan	57
4.5.1 Pengaruh Pengembangan Karir, <i>Work-Life Balance</i> , dan Kepuasan Kerja terhadap Karyawan Generasi Z di Kota Malang.....	57
4.5.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja	58
4.5.3 Pengaruh <i>Work-life balance</i> terhadap Kepuasan Kerja.....	60
BAB V PENUTUP	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Implikasi Penelitian	63
5.2.1 Implikasi Teoritis.....	63
5.2.2 Implikasi Praktis.....	64
5.3 Keterbatasan Penelitian	64
5.4 Rekomendasi bagi Penelitian Selanjutnya.....	65
LAMPIRAN.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Penduduk Usia Kerja Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Kota Malang.....	3
Tabel 2.1	Pemetaan Hasil Penelitian Terdahulu Pemetaan Hasil Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	30
Tabel 3.2	Skala Linkert.....	33
Tabel 3.3	Kriteria Interpretasi Rata-Rata Berdasarkan Metode Rentang Interval.....	34
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	41
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	43
Tabel 4.5	Kriteria Interpretasi Skor Rata-rata Berdasarkan Metode Rentang Interval.....	44
Tabel 4.6	Deskriptif Variabel Pengembangan Karir.....	45
Tabel 4.7	Deskriptif Variabel WorkLife Balance.....	46
Tabel 4.8	Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	48
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas	49
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas	51
Tabel 4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas	52
Tabel 4.14	Regresi Linier Berganda	53
Tabel 4.15	Koefien Determinasi	54
Tabel 4.16	Uji Hipotesis	55

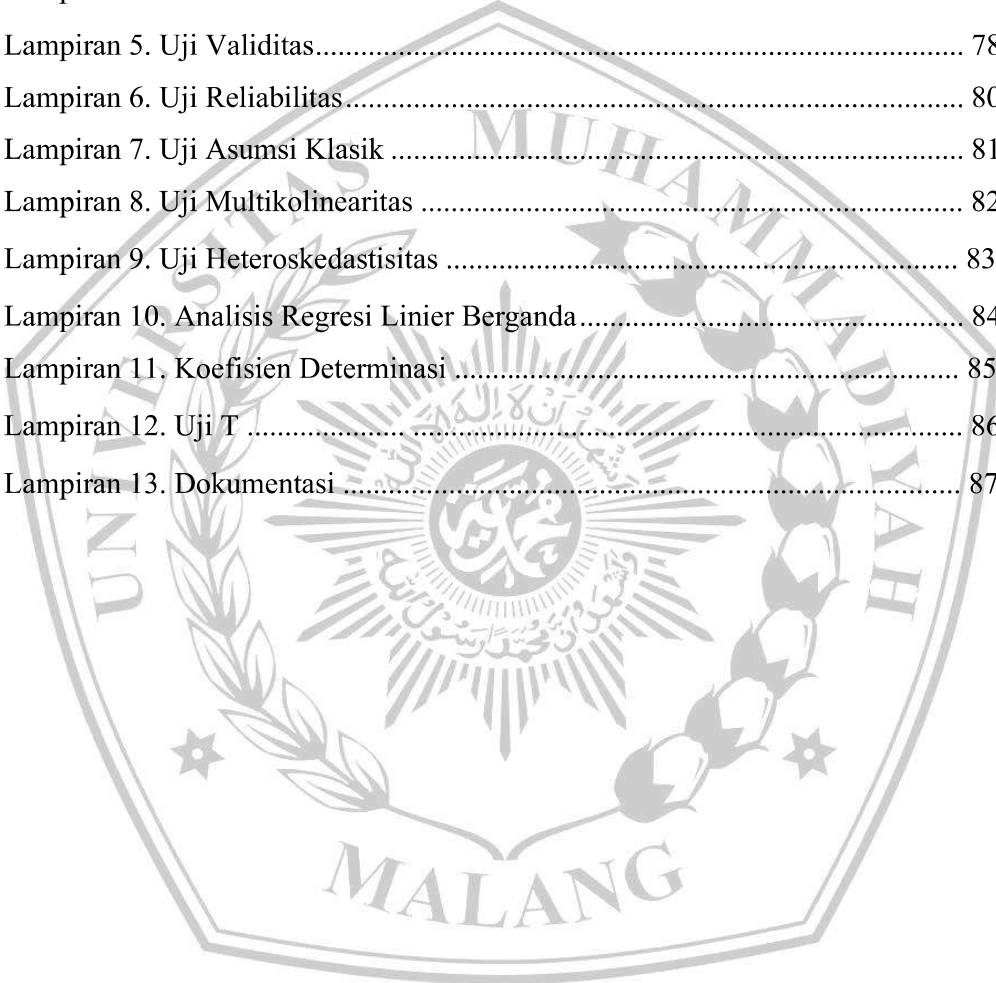
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Kepuasan Kerja berdasarkan Generasi	2
Gambar 1.2 Grafik Faktor utama pemilihan pekerjaan oleh Gen Z.....	3
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	23



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	67
Lampiran 2. Hasil Jawaban Kuisisioner	71
Lampiran 3. Perhitungan Karakteristik Responden	74
Lampiran 4. Hasil Tabulasi Data	75
Lampiran 5. Uji Validitas.....	78
Lampiran 6. Uji Reliabilitas.....	80
Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik	81
Lampiran 8. Uji Multikolinearitas	82
Lampiran 9. Uji Heteroskedastisitas	83
Lampiran 10. Analisis Regresi Linier Berganda.....	84
Lampiran 11. Koefisien Determinasi	85
Lampiran 12. Uji T	86
Lampiran 13. Dokumentasi	87



DAFTAR PUSTAKA

1. Milloy J, Benea CB, Askins K, Lin W, Wilson A, Mitra R, et al. NATIONALISM, GEOPOLITICS, AND NAVAL EXPANSIONISM: From the Nineteenth Century to the Rise of China. *Geopolitics*. 2022;23(1).
2. Cindy A, Anisyah AP, Nadya D, Amalia I, Devi O, Agustini VD, et al. Development Career Generation Z In Human Resource Management Perspective In The Digital Era. 2024;2(2):2119–25.
3. Aura RR, Hutahaean ESH. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. 2025;2(4):98–107.
4. Fitri MA, Meilanda GR, Mdk H. Pengaruh Pengembangan Karir dan Work Life Balanced Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tunas Daihatsu Kota Bengkulu. *Ekombis Rev J Ilm Ekon dan Bisnis*. 2023;11(2):1405–16.
5. 1 in 4 Gen Z employees are unhappy at work and 20% are considering quitting their jobs, study finds | Euronews [Internet]. [cited 2025 Nov 3]. Available from: <https://www.euronews.com.translate.google/next/2023/04/14/1-in-4-gen-z-employees-are-unhappy-at-work-and-20-are-considering-quitting-their-jobs-stud>
6. JakPat. Preference in the Workplace. 2024;1–19.
7. Penduduk Usia Kerja yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin di Kota Malang - Tabel Statistik - Badan Pusat Statistik Kota Malang [Internet]. [cited 2025 Nov 1]. Available from: <https://malangkota.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjQxIzI=/penduduk-usia-kerja-yang-bekerja-seminggu-lalu-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin-di-kota-malang.html>
8. Asepta UY, Maruno SHP. Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Telkomsel, Tbk Branch Malang. *J Ilm Bisnis dan Ekon Asia*. 2018;11(2):77–85.
9. 28 Ribu Warga Kota Malang Jadi Pengangguran [Internet]. [cited 2025 Oct 30]. Available from: <https://www.detik.com/jatim/berita/d-7675296/28-ribu-warga-kota-malang-jadi-pengangguran>
10. The Deloitte Global. Striving For Balance, Advocating For Change. *Deloitte Glob 2022 Gen-Z Millenn Surv*. 2022;1–40.
11. Prayoga RA, Lajira T. PROSIDING SEMINAR NASIONAL MANAJEMEN Volume: 1 No: 1 Februari 2022. 2022;37–40.
12. Koev SR, Moroz I, Mushynska N, Kovic'ko O, Kovalchuk S. Features of building a managerial career based on entrepreneurship education. *J Entrep Educ* [Internet]. 2019;22. Available from:

<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85064469420&partnerID=40&md5=e8a62f2a7f53004b1da1e1831d5dc02f>

13. Indeks Ketimpangan Gender 2024 - Badan Pusat Statistik Indonesia [Internet]. [cited 2025 Nov 1]. Available from: <https://www.bps.go.id/id/publication/2025/07/31/83ae68c36720895d3895ec58/indeks-ketimpangan-gender-2024>
14. Sari wt all. Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Real Link Technology. Skripsi Fak Ekon Dan Bisnis Univ 2020;
15. An alternative approach to leadership success: How women in Oman manage work and family responsibilities. *Dev Learn Organ* [Internet]. 2021;35(1):29–31. Available from: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85083574119&doi=10.1108%2FDLO-01-2020-0010&partnerID=40&md5=dcd76b829e923a7c2fcf11e12d45d3da>
16. Fauzi A, Rizki Utami A, Rahmaviani L, Bonita R, Pangestu S, Robbiatul Adawiah S, et al. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir: Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kinerja). *J Ilmu Multidisplin*. 2022;1(3):717–32.
17. Basuki A, Kurniawan R. The Effectiveness of Career Information Services with CEV Media on Elementary School Students [Internet]. *Jurnal Prima Edukasia*. scholar.archive.org; 2022. Available from: https://scholar.archive.org/work/5cemofy3hfctdg4mlixpod4k3m/access/wa_yback/https://journal.uny.ac.id/index.php/jpe/article/download/49963/pdf_1
18. Asepta U, Maruno S. ANALISIS PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.TELKOMSEL, TBK BRANCH MALANG. *J Ilm Bisnis dan Ekon Asia*. 2018 Sep;11:77–85.
19. Ashari N. Pengaruh Tingkat Partisipasi Perempuan Dalam Berwirausaha Terhadap Tingkat Sosial Ekonomi Keluarga Di Desa Donomulyo. *EDUNOMIA J Ilm Pendidik Ekon*. 2023;3(2):133–42.
20. Esterina M, Silvi MS, Rahmawati D. The Effect of Perceived Career Development and Work-Life Balance on Psychological Well-Being of Lecturers. *J Psikol MALAYSIA* [Internet]. 2020; Available from: <http://spaj.ukm.my/ppppm/jpm/article/view/472>
21. Rumijati A, Novianti KR, Arifiani RS, Wuriyanto AB, Fadhilah N. Work flexibility and work-life balance: Exploring the moderating role of resilience in Generation Z and Millennial. *J Fokus Manaj Bisnis*. 2025;15(2):184–98.
22. Daewoong K. The Effect of Organizational Justice, Career Development and Work-life Balance on Turnover Intention and Job Satisfaction of Z

Generation Employees in the Banking Industry. RepositoryIpmiAcId. 2023;1029–38.

23. Arai, Soichi. Toshiko O et al. Jurnal 4.Pdf. Vol. 65, Fuctional Food Science. 2021. p. 1–13.
24. Permata ratu indria. Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Bogor Periode 2018-2019. 2021;
25. Prof. Dr. Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&DMetode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952. 2019. 147 p.
26. Siti Annisa Wahdiniawati¹ Fatimah Malini Lubis² Dila Erlianti³ Vina Budiarti Mustika Sari⁴ Sabalius Uhai⁵ Wenny Desty Febrian. 24683-Article Text-79298-1-10-20240118. Keseimbangan Kehidup Kerja Mewujudkan Kesejaht Karyawan Melalui Manaj Sdm Yang Berkelanjutan. 2023;7:1–11.
27. Rachmawati A, Susanto AH. Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement. J Manaj dan Bisnis Madani. 2021;x(x).



SCAN SERTIFIKAT PLAGIASI



Lembaga Informasi dan Publikasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 1/10/2025

Kode : 2767620090
Nama : Ely Dwi Lukireza
NIM : 202110160311270
Prodi : Manajemen
Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawati (Studi Pada Generasi Z Di Kota Malang)
Persentase Plagiasi : 3%
Keterangan : LULUS

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M

