

ANALISIS DAMPAK WORK-LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI Z DI DENPASAR

I Putu Rika Yasa Puta¹, Putu Ratna Juwita Sari²
Universitas Pendidikan Nasional Denpasar
puturikayasa437@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work-life balance and job stress on job satisfaction among Generation Z employees in Denpasar City. The research method used is a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to respondents categorized as Generation Z. Data analysis was conducted using multiple linear regression to determine the influence of independent variables on the dependent variable. The results show that work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction, while job stress has a negative and significant effect on job satisfaction. Simultaneously, work-life balance and job stress have a significant effect on job satisfaction among Generation Z employees in Denpasar City. In conclusion, better work-life balance leads to higher job satisfaction, while higher job stress tends to reduce job satisfaction. Therefore, organizations should pay attention to employees' work-life balance and manage job stress effectively to improve job satisfaction.

Keywords: *work-life balance, job stress, job satisfaction, Generation Z*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z di Kota Denpasar. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang termasuk dalam kategori generasi Z. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z di Kota Denpasar. Kesimpulannya, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, semakin tinggi tingkat stres kerja, maka kepuasan kerja cenderung menurun. Oleh karena itu, perusahaan perlu

memperhatikan keseimbangan kerja karyawan serta mengelola stres kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Kata kunci: work-life balance, stres kerja, kepuasan kerja, generasi Z

A. Pendahuluan

Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan faktor krusial yang menentukan keberlangsungan dan kinerja organisasi dalam jangka panjang. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan loyalitas, motivasi, dan komitmen yang tinggi, sementara tingkat kepuasan yang rendah dapat memicu peningkatan *turnover*, absensi, serta penurunan produktivitas. Dalam konteks tenaga kerja muda, khususnya Generasi Z, kepuasan kerja menjadi indikator utama bertahanannya mereka dalam suatu organisasi.

Generasi Z (lahir 1997-2012) memiliki karakteristik unik sebagai *digital native* yang sangat menghargai fleksibilitas, pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan keseimbangan hidup. Berdasarkan data Sensus BPS (2023), Generasi Z merupakan kelompok usia produktif terbesar di Indonesia dengan jumlah melebihi 75 juta jiwa, menjadikannya tulang punggung tenaga kerja masa depan.

Namun, Generasi Z juga dikenal rentan terhadap tekanan kerja, sehingga sering dijuluki sebagai "Generasi Strawberry" yang tampak kuat di luar namun rapuh di dalam. Laporan menunjukkan bahwa 91% Generasi Z menghadapi tantangan kesehatan mental dan rentan mengalami *burnout* serta *fatigue* di tempat kerja. Data dari Survei Databoks (2023) memperkuat fenomena ini, di mana 37,2% Generasi Z mengundurkan diri karena masalah keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan 56,9% karena stres kerja akibat jam kerja yang tidak teratur.

Di Kota Denpasar, sebagai pusat bisnis dan industri kreatif, tuntutan kerja yang tinggi sering kali tidak dibarengi dengan dukungan psikososial yang memadai. Penelitian terdahulu di wilayah ini menunjukkan bahwa stres kerja dan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan berkontribusi nyata terhadap ketidakpuasan kerja. Berdasarkan urgensi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk

menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Denpasar.

Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Denpasar?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Denpasar?
3. Apakah keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Denpasar?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Denpasar.

2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Denpasar.

3. Untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Denpasar.

Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

- **Kegunaan Teoritis:**
Menambah wawasan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.
- **Kegunaan Praktis:**
 - **Bagi Mahasiswa:**
Sebagai referensi akademik dalam memahami dinamika kerja Generasi Z.
 - **Bagi Universitas:**
Memperkaya sumber pustaka dan rujukan ilmiah di bidang manajemen.

- **Bagi Generasi Z di Kota Denpasar:**
Memberikan pemahaman pentingnya menjaga keseimbangan hidup dan pengelolaan stres guna mendorong pemilihan lingkungan kerja yang lebih sehat.

B. Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Denpasar, Provinsi Bali. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada posisi Kota Denpasar sebagai pusat aktivitas ekonomi, bisnis, dan pendidikan, yang menjadi magnet bagi tenaga kerja muda, khususnya Generasi Z, untuk bekerja di berbagai sektor industri kreatif dan jasa.

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), dan stres kerja. Subjek penelitian difokuskan pada karyawan yang tergolong dalam Generasi Z (kelahiran tahun 1997-2012) yang bekerja di wilayah Kota Denpasar.

Identifikasi Variabel

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel:

1. Variabel Bebas (Independen):

- Keseimbangan Kehidupan Kerja (\$X_1\$)
- Stres Kerja (\$X_2\$)

2. Variabel Terikat (Dependen):

- Kepuasan Kerja (\$Y\$)

Definisi Operasional Variabel

• Kepuasan Kerja (\$Y\$):

Perasaan positif atau emosi yang menyenangkan dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang diukur melalui indikator seperti kepuasan dengan gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, serta rekan kerja.

• Keseimbangan Kehidupan Kerja (\$X_1\$):

Kemampuan individu untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, diukur melalui indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.

• Stres Kerja (\$X_2\$):

Suatu kondisi ketegangan yang dialami karyawan akibat beban kerja berlebih atau lingkungan kerja yang tidak mendukung,

diukur melalui indikator beban kerja, tekanan waktu, serta konflik peran.

Populasi, Sampel, dan Penentuan Sampel

- **Populasi:** Seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di Kota Denpasar.
- **Sampel:** Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Lemeshow (karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti), sehingga diperoleh jumlah minimal **100 responden**.
- **Teknik Sampling:** Menggunakan *Non-Probability Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu (Generasi Z dan bekerja di Denpasar).

Jenis dan Sumber Data

- **Jenis Data:** Data kuantitatif (hasil skor kuesioner) dan data kualitatif (gambaran umum lokasi penelitian).
- **Sumber Data:**
 - **Data Primer:** Diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner.

- **Data Sekunder:** Diperoleh dari literatur, jurnal, buku, dan data Badan Pusat Statistik (BPS).

Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui:

1. **Kuesioner:** Menggunakan skala Likert (1-5) untuk mengukur pendapat responden terhadap variabel-variabel penelitian.
2. **Studi Kepustakaan:** Mempelajari teori-teori terkait dari buku dan penelitian terdahulu.

Teknik Analisis Data

Data diolah menggunakan perangkat lunak statistik (SPSS) dengan tahapan:

1. **Uji Instrumen:** Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.
2. **Uji Asumsi Klasik:** Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.
3. **Analisis Regresi Linear Berganda:** Untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

4. **Uji Hipotesis:** Uji t (parsial), Uji F (simultan), dan Analisis Koefisien Determinasi (R^2).

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil

Uji Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Menurut Sugiyono (2023), suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

No	Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Keseimbangan kehidupan kerja (X_1)	X1.1	0,742	0,192	Valid
		X1.2	0,772	0,192	Valid
		X1.3	0,854	0,192	Valid
2	Stres kerja (X_2)	X2.1	0,700	0,192	Valid
		X2.2	0,712	0,192	Valid
		X2.3	0,804	0,192	Valid
		X2.4	0,500	0,192	Valid
3	Kepuasan kerja (Y)	Y.1	0,726	0,192	Valid
		Y.2	0,508	0,192	Valid
		Y.3	0,451	0,192	Valid
		Y.4	0,585	0,192	Valid
		Y.5	0,534	0,192	Valid
		Y.6	0,743	0,192	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan seluruh item pada variabel keseimbangan kehidupan kerja (X_1), stress kerja (X_2) dan

kepuasan kerja (Y) memiliki nilai r-hitung > r-tabel 0,192. Hal ini mengartikan bahwa seluruh item pada variabel penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Sugiyono (2023), suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Taraf Uji	Keterangan
1	Keseimbangan Kehidupan Kerja (X_1)	0,700	0,60	Reliabel
2	Stres Kerja (X_2)	0,622	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,630	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan seluruh item pada variabel keseimbangan kehidupan kerja (X_1), stres kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60. Hal ini mengartikan bahwa seluruh item pada variabel penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil Analisis Data

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dianalisis dengan metode analisis regresi linear berganda. Sebelum melakukan regresi linear berganda, dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Uji asumsi klasik terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak sebagai prasyarat dalam penggunaan analisis statistik parametrik. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Menurut Sugiyono (2023), data penelitian dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (*Asymp. Sig.*) lebih besar dari 0,05. Berikut hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 4 dibawah ini.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.83993802
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.075
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.153 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig.*) sebesar $0,153 > 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Menurut Sugiyono (2023), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas, yang ditunjukkan dengan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini:

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.990	1.010
	Stres Kerja	.990	1.010

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,990 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,010 < 10$. Variabel stres kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,990 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,010 < 10$. Hal ini mengartikan bahwa model regresi pada penelitian ini terhindar dari adanya multikolinearitas.

3.Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Menurut Sugiyono (2023), model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas, yaitu ketika varians residual bersifat konstan. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji Glejser, dengan ketentuan bahwa apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 6.dibawah ini

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1					
(Constant)	.635	.053		12.079	.000
Keseimbangan Kehidupan Kerja	-.117	.060	-.190	-1.942	.055
Stres Kerja	-.028	.055	-.049	-.499	.619

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

menunjukkan variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,055 > 0,05$. Variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,619 > 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa model regresi pada penelitian ini terhindar dari adanya heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Menurut Sugiyono (2023), regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi perubahan variabel dependen berdasarkan dua atau lebih variabel independen. Hasil analisis menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki koefisien regresi yang berbeda, sehingga model regresi linear berganda ini dapat digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis penelitian. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini:

Hasil Analisis regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standard Error	Beta		
1					
(Constant)	22,720	,564		40,304	,000
Keseimbangan Kehidupan Kerja	,219	,050	,297	4,347	,000
Stres Kerja	-,505	,044	-,779	-11,424	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Berdasarkan hasil tabel 4.10 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 22,720 + 0,219 X_1 - 0,505 X_2$$

Berdasarkan Persamaan regresi linear berganda di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta sebesar 22,720, mengartikan bahwa jika variabel keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel kepuasan kerja sebesar 22,720.
2. Variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,219, mengartikan bahwa jika terjadi kenaikan nilai variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 1% maka nilai variabel kepuasan kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya yaitu 0,219, dengan

asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

3. Variabel stres kerja memiliki nilai koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0,505, mengartikan bahwa jika terjadi kenaikan nilai variabel stres kerja sebesar 1% maka nilai variabel kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar variabel pengalinya yaitu -0,505, dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

2.1.1 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui kelayakan model regresi linear berganda sebagai alat analisis yang menguji pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Menurut Sugiyono (2023), uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel dan melihat nilai uji signifikan 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih

kecil dari 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini:

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	152.636	2	76.318	65.988
	Residual	116.811	101	1.157	
	Total	269.447	103		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja
 Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

menunjukkan nilai F-hitung sebesar $65,988 > F\text{-tabel } 3,09$, serta memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini mengartikan keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H_3 pada penelitian ini diterima.

2.1.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2023), uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan

membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel dan melihat nilai uji signifikan 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 9 dibawah ini:

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.720	.564		.000
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.219	.050	.297	.000
	Stres Kerja	-.505	.044	-.779	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

1. Variabel keseimbangan kehidupan kerja, memiliki nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,219, memiliki nilai t-hitung sebesar $4,347 > t\text{-tabel } 1,660$, serta memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini mengartikan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H_1 pada penelitian ini diterima.

Variabel stres kerja, memiliki nilai koefisien regresi bernilai negatif sebesar -0,505, memiliki nilai t-hitung sebesar -11,424, secara absolut nilai t-hitung $> t\text{-tabel } 1,660$, serta memiliki

nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini mengartikan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H_2 pada penelitian ini diterima

2.1.3 Hasil Uji Koefisien

Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2023), nilai koefisien determinasi menunjukkan proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu atau interval antara 0 sampai 1. Jika angka koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 10 dibawah ini:

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.566	.558	1.07543

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja
Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

menunjukkan nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dengan - *R-square* sebesar 0,566, mengartikan bahwa kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variasi variabel keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja sebesar 56,6%, sedangkan sisanya sebesar 43,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mampu meningkatkan kesejahteraan dan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya.

Sebaliknya, stres kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan, maka kepuasan kerja akan semakin menurun. Kondisi ini disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan yang dapat menguras energi fisik dan mental, sehingga menurunkan kenyamanan serta perasaan positif terhadap pekerjaan. Secara simultan, keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini dapat dijelaskan melalui Job Demands-Resources Model (JD-R), di mana keseimbangan kehidupan kerja berperan sebagai sumber daya kerja (job resources) dan stres kerja sebagai tuntutan kerja (job demands). Kepuasan kerja akan meningkat apabila tuntutan kerja dapat dikelola dengan baik melalui ketersediaan sumber daya kerja yang memadai.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dibuktikan dengan nilai koefisien

regresi sebesar 0,219, nilai t-hitung sebesar 4,347, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar -0,505, nilai t-hitung sebesar -11,424, dan nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka kepuasan kerja akan semakin menurun. Selain itu, secara simultan keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 65,988 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa kombinasi keseimbangan kehidupan kerja yang baik dan tingkat stres kerja yang rendah akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

(BPS), B. P. S. (2023). *Sensus BPS: Saat Ini Indonesia Didominasi Oleh Gen Z*. GoodStats Data.

- <https://data.goodstats.id/statistic/sensus-bps-saat-ini-indonesia-didominasi-oleh-gen-z-n9kqv>
- Amalia, R., Norisanti, N., & Mulia Z, F. (2025). The Relationship of Job Demands to Burnout with Social Support as a Mediating Variable. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JP Manper)*, 10(January), 15–36.
- Ardansyah, & Rachman, M. F. (2025). Analisis Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z Di Kota Bandar Lampung. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(2). <https://doi.org/10.30606/xs0yy812>
- Aura, R. R., & Hutahaeen, E. S. H. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Sharia Economics Scholar*, 2(2), 98–105. <https://doi.org/10.58471/jecoa.v2i2.4017>
- Darmawan, R. jasmine. (2025). Pengaruh Budaya Kerja dan Work life balance Terhadap Retensi Karyawan di Perusahaan Startup. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(4), 6891–6900.
- <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i4.8394>
- Databoks. (2023). *Ini Faktor yang Membuat Gen Z Resign dari Tempat Kerja*. Katadata / Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/b3f1ebd2ecb9163/ini-faktor-yang-membuat-gen-z-resign-dari-tempat-kerja>
- Dinda P, A. (2024). Job Satisfaction in the Workplace Systematic Literature Review (SLR). *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 5(6), 2014–2021. <https://doi.org/10.59141/jist.v5i6.1135>
- Firdaus, E., & Natama, H. F. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. *Journal of Economics Management Business and Accounting*, 4(1), 77–87. <https://doi.org/10.34010/jemba.v4i1.13078>
- Firdaus, R. Y., Wiharno, H., & Fitriani, L. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(4), 1334–1352.

- <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i4.1117>
- Gustina, A. (2022). Work Life Balance di Era Pandemi: Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja. *UPY Business and Management Journal (UMBJ)*, 1(2), 43–49. <https://doi.org/10.31316/ubmj.v1i2.3094>
- Halim, J. B., & Yusianto, Y. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05, 151–158. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.213>
- Hasibuan, A. S., Sahputra, M., & Hasibuan, A. (2024). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). *Journal of Educational Innovation and Public Health*, 2(2), 95–100. <https://doi.org/10.55606/innovation.v2i2.2871>
- Hendratmoko, & Mutiarawati, E. V. (2024). The Significant Impact of Workplace Environment on Gen Z Performance in Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 13(1), 28–41. <https://doi.org/10.46806/jm.v13i1.1096>
- Hossain, S., & Sampa, P. (2025). A Key to Employee Job Satisfaction and Engagement in Balancing Work and Personal Life. 22(22), 216–226.
- Ilmiyah, Z. F., & Anshori, M. I. (2025). Analisis Hubungan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Studi Kasus: Saka Indonesia Pangkah Limited (SIPL). *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), 1502–1511.
- Indonesia, M. (2025). *Gen Z Indonesia Berisiko Burnout karena Stres Kerja, Ada Bukti Penelitiannya*. file:///mnt/data/PROPOSAL SKRIPSI.docx
- Irfani, A. D., & Triyuliasari, A. (2025). Supporting Factors the Achievement of Work-Life Balance in Employees: aSystematic Review. *Ournal of Multidisciplinary Research and Development*, 1–8.
- Katily, A. R., Ilmi, Z., & Amalia, S. (2021). Job satisfaction and employee performance – Determination by discipline, organization culture, and competence. *Journal of Scientific Papers “Social Development and Security,”* 11(1), 41–51. <https://doi.org/10.33445/sds.2021.11.1.5>
- Lim, G. (2022). 68% of Indonesia’s employees willing to forgo higher salaries or job promotions for work-life balance: Michael Page. In *Michael Page Indonesia*. Michael Page Indonesia. <https://www.michaelpage.co.id/>

- about-us/media-releases/68-indonesias-employees-willing-forgo-higher-salaries-work-life-balance
- Muchtar, S. H. K. (2023). *Mengapa Generasi Z Dijuluki Generasi Strawberry?* file:///mnt/data/PROPOSAL SKRIPSI.docx
- Muhammad Fadillah, Aulia Nurbalqis, & Lia Agustina. (2022). Pengaruh Konten Digital Terhadap Generasi Z Dalam Pemanfaatan Media Sosial Dan Digital Native Di Kota Tanjungpinang. *Al Yazidiy Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 4(2), 01–11. <https://doi.org/10.55606/ay.v4i2.29>
- Najmi, L., & Darmayanti, N. (2023). Literatur Review: Pengaruh Faktor Psikososial Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(02), 204–213. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v7i02.4452>
- Nurhasan, A., & Poltak Sinambela, L. (2025). The Effect of Work-Life Balance On Job Satisfaction and Productivity in The General and Financial Bureau of The Indonesian Quarantine Agency. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 5(1), 39–45. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v5i1.3622>
- Nurlaili, A., Wardani, K., Yuwono, S., Pringsewu, U. M., Mental, K., & Karyawan, K. (2025). *Dampak Work-Life Balance Dan Kesehatan Mental Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z Di*. 48–58.
- Paramata, M. R., Yakop, Abdullah, J., & Runtutahu, R. O. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. Cabang Gorontalo. *DIMENSI*, 13, 443–452.
- Prastuti, M. P., Pardiman, & Rachmadi, K. R. (2024). Pengaruh Motivasi, Model Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Gen Z Café Sarijan di Kota Malang). *Jurnal Riset Manajemen*, 13(2), 209–218. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm>
- Pratiwi, S. (2020). *Analisis Manajemen Stres Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik (Studi Pada Upt Pelayanan Pajak Daerah Tanjungpinang)*.
- Putra, E. M., & Asnur, L. (2020). Analysis of Employee Satisfaction Towards Salary, Position, Position Promotion, and Supervision. *International Journal of Social Science and Business*, 4(4), 569.

- <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i4.30411>
- Putri, N. P., Sudiyani, N. N., & Widya Goca, I. G. P. A. (2025). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Stres Kerja Freelancer di Kota Denpasar (Studi Kasus: Gen Z). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(9), 439–449.
- Ramadhina, S. D., & Frianto, A. (2023). Analisis kepuasan kerja terhadap kompetensi melalui motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2019), 715–724.
- Ramdhani, D. Y., & Rasto, D. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1), 98–106. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>
- Rukhayati, S., & Prihatin, T. (2023). Work Stress and Influencing Factors. *Solo International Collaboration and Publication of Social Sciences and Humanities*, 1(01), 44–51. <https://doi.org/10.61455/sicopus.v1i01.30>
- Setianingrum, R., Wahono, B., & Hardaningtyas, R. T. (2024). Pengaruh Work-life balance dan Work Environment Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gen-Z di PT. Jhonlin Agro Raya Tbk. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 14(01), 627–638.
- Soleha, N., & Wulandaru, D. R. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Genrasi Z. *Journal Of Finance Business And Economy*, 26.
- Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik Generasi Z Dan Dampak Produktivitas Kerja Pada Dunia Kerja Di Indonesia. *Sains Dan Teknologi*, 7(3), 37–43.
- Syeftian, I., & Alfian, A. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang. *Journal of Business Economics and Management*, 01(03), 777–787.
- Tanoto, S. R., & Go Tami, E. (2024). Understanding Generation Z: Work-Life Balance and Job Embeddedness in Retention Dynamics. *Binus Business Review*, 15(3), 225–238. <https://doi.org/10.21512/bbr.v15i3.11277>
- Triyanto, A., Abduh, H., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Keseimbangan Hidup Dan Komitmen Generasi Milenial Serta Gen Z. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen*,

- Ekonomi, Dan Akuntansi*), 8(3), 3049–3056.
- Tsalitsa, H. S., & Arum, E. (2021). Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta gaya kerja baru, bagaimana dampaknya terhadap stres kerja? *Psycho Idea*, 19, 1–12.
- ValidNews. (2023). *Riset: Karyawan Gen Z PalingTY - NEWS TI - Gen Z Indonesia Berisiko Burnout karena Stres Kerja, Ada Bukti Penelitiannya AU - Media Indonesia (redaksi) PY - 2025 PB - Media Indonesia UR - /mnt/data/PROPOSAL SKRIPSI.docx N1 - Original URL: https://mediaindo. file:///mnt/data/PROPOSAL SKRIPSI.docx*
- Vallasamy, S. K., Muhadi, S. U., & Vijaya Retnam, S. K. (2023). Underlying Factors that Contributed to Job Stress in an Organisation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(5), 1239–1250. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i5/16906>
- Wahyuningrum, E., & Khan, R. B. fasih. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di DKI Jakarta. *Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis*, 7(1), 486–499.
- Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>
- Yudhany, S. I., & Parwati, K. Y. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Retention Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(2), 600–614. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.2.14>
- Yulianti, E., & Sary, F. P. (2025). The Influence of Work Motivation and Work-Life Balance on Job Satisfaction Among Generation Z Employees in DKI Jakarta. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 5(6), 6525–6536. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v5i6.50266>