

Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Generasi Z di Kota Jakarta

Husnul Chotimah^{1*}, Aan Rahman²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

*Penulis Korespondensi: husnulchotimah.real@gmail.com, aan.rahman@bsi.ac.id

Abstract. *This study was motivated by the importance of work-life balance and work-related stress in influencing the job satisfaction of Generation Z employees, who are increasingly dominating the workforce, particularly in Jakarta. The purpose of this study is to analyze the effects of work-life balance and work-related stress on the job satisfaction of Generation Z employees in Jakarta, both individually and collectively. This study employs a quantitative method using an associative-causal approach. The study population consisted of Generation Z employees in Jakarta, with a sample of 96 respondents selected using purposive sampling. Data were collected through observation, a questionnaire using a Likert scale, and a document review. Data analysis was conducted using data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results of the study show that work-life balance has a positive and significant effect on job satisfaction, with a t-value of 6.771 and a p-value of 0.000. Meanwhile, work stress has a negative but insignificant effect on job satisfaction, with a t-value of -1.190 and a p-value of 0.237. Simultaneously, work-life balance and work stress have a positive and significant effect on job satisfaction, with an F-value of 26.749 and a p-value of 0.000. The adjusted R-squared value of 35.2% indicates that the two variables account for 35.2% of the variation in job satisfaction, while 64.8% is influenced by other factors. The results of the study show that work-life balance plays a more dominant role in increasing job satisfaction among Generation Z employees in Jakarta.*

Keywords: *Generation Z; job satisfaction; work stress; work-life balance; employees.*

Abstrak. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya *work-life balance* dan stres kerja dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan Generasi Z yang semakin mendominasi dunia kerja, khususnya di Kota Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Jakarta, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif-kausal. Populasi penelitian adalah karyawan Generasi Z di Kota Jakarta, dengan sampel sebanyak 96 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner dengan skala Likert, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji f, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t sebesar 6,771 dan signifikansi 0,000. Sementara itu, stres kerja berpengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t sebesar -1,190 dan signifikansi 0,237. Secara simultan, *work-life balance* dan stres kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F sebesar 26,749 dan signifikansi 0,000. Nilai *adjusted R square* sebesar 35,2% menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 35,2% variasi kepuasan kerja, sedangkan 64,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Jakarta.

Kata Kunci: Generasi Z; kepuasan kerja; stres kerja; *work-life balance*; karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Teknologi digital berkembang seiring dengan perubahan zaman, khususnya pada dunia kerja. Generasi Z yang lahir pada periode 1997 – 2012, kini mendominasi angkatan kerja global maupun nasional. Di Indonesia sendiri, Generasi Z diperkirakan

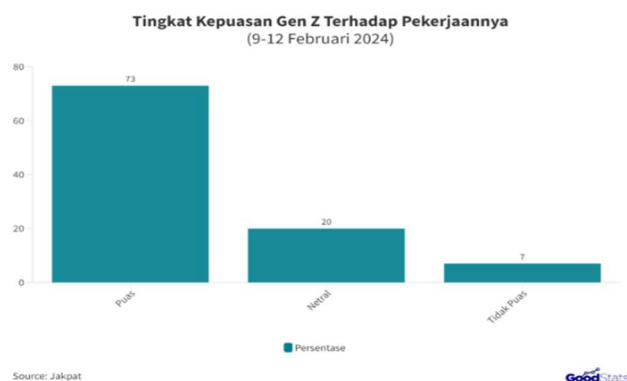
menyumbang sekitar 27% dari total angkatan kerja pada Tahun 2025, dengan sekitar 38% dari populasinya telah berstatus sebagai pekerja (Husein, 2025). Generasi ini tumbuh di tengah perkembangan teknologi yang pesat, sehingga lebih terbiasa menggunakan teknologi digital dalam bekerja, memiliki kemampuan adaptasi yang baik, serta lebih terbuka terhadap cara kerja yang fleksibel. Karakteristik tersebut mendorong organisasi untuk turut menyesuaikan lingkungan kerja dengan kebutuhan dan harapan generasi ini.

Riset yang dilakukan pada 200 pekerja Generasi Z di 25 provinsi menemukan adanya tren penurunan kestabilan emosi yang cukup tajam pada generasi ini, sekitar 25% lebih rendah dibandingkan generasi X, sehingga generasi Z lebih rentan mengalami kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) saat bekerja (Nurhasanah et al., 2023). Kondisi ini membuat Generasi Z kerap dinilai lebih *sensitive* dan mudah terpengaruh secara emosional oleh tekanan di tempat kerja dibanding generasi sebelumnya. Karakteristik ini lah yang membuat isu keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja menjadi semakin relevan untuk dikaji secara khusus pada generasi ini.

Perkembangan globalisasi turut membuat persaingan di dunia kerja semakin meningkat, mendorong organisasi untuk menyeimbangkan pencapaian tujuan perusahaan dengan kesejahteraan pekerja (Hadi et al., 2024). Kebijakan kerja fleksibel seperti WFH (*Work From Home*) dan *Hybrid Work* memang memberi kemudahan mengatur waktu, namun di sisi lain menghadirkan tuntutan baru untuk selalu siap dan *responsive* terhadap pekerjaan, sehingga batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin tidak jelas. Kondisi ini tercermin dari data yang menunjukkan bahwa *work-life balance* menjadi pertimbangan utama Generasi Z saat memilih pekerjaan, terutama karena kaitannya dengan kesehatan mental (Rasyid, 2025). Ketika keseimbangan tersebut tidak tercapai, situasi *imbalance* ini berpotensi memicu munculnya stres kerja, yang terlihat dari menurunnya efektivitas kerja, berkurangnya kualitas hidup dan menurunnya kedisiplinan dalam bekerja.

Stres di tempat kerja sudah menjadi kondisi yang umum dialami karyawan Generasi Z, terutama akibat jam kerja yang panjang dan minimnya apresiasi dari atasan, dua faktor tersebut yang menurut data *survey* menjadi penyebab utama stres kerja pada generasi ini (Ayuningtyas, 2025). Studi juga menunjukkan adanya korelasi negatif antara stres kerja dan kepuasan kerja. Peningkatan stres kerja umumnya diikuti oleh menurunnya kepuasan di tempat kerja (Feno, 2024). Pada tahun 2024 bahkan tercatat bahwa hingga 40% dari

22.800 karyawan di 44 negara sering mengalami stres kerja akibat jam kerja panjang dan kurangnya pengakuan dari atasan. Apabila kondisi ini tidak ditangani secara optimal, kinerja karyawan berpotensi menurun dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*) akan meningkat.



Sumber: (GoodStats, 2024)

Gambar 1 Distribusi Tingkat Kepuasan Kerja pada Generasi Z

Gambar 1 menunjukkan bahwa sebanyak 73% Generasi Z merasa puas dengan pekerjaannya, yang tercermin dari tingkat loyalitas mereka, 31% responden telah bekerja selama satu hingga dua tahun dan 24% lainnya lebih dari dua tahun di perusahaan yang sama. Meski angka ini terlihat cukup tinggi, tingkat kepuasan tersebut ternyata tidak semata-mata ditentukan oleh lamanya masa kerja, melainkan juga oleh faktor lingkungan kerja yang nyaman, fleksibilitas dan kompensasi yang adil. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja Generasi Z bersifat *multifactor* dan tetap rentan terganggu apabila aspek *work-life balance* dan stres kerja tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu mengenai keterkaitan antarvariabel ini pun masih menunjukkan temuan yang belum konsisten. Amirra & Perkasa (2025) serta Fikti et al. (2026) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan *work-life balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Jakarta. Sementara itu, Grace & Setiawan (2024) dan Putri (2026) justru menemukan pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Selain inkonsistensi tersebut, penelitian yang secara khusus berfokus pada karyawan Generasi Z di Jakarta juga masih sangat terbatas.

Berdasarkan kesenjangan (*gap*) tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan mengambil judul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Generasi Z di Kota Jakarta”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai pengaruh *work-*

life balance dan stres kerja terhadap kepuasan kerja, sekaligus menjadi sumber daya bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan Generasi Z.

2. KAJIAN TEORITIS

A. *Work-Life Balance* (WLB)

Parkes dan Langfors (2008) didalam Firdiani et al. (2025) mendefinisikan “*Work-life balance* adalah kemampuan seseorang untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta berpartisipasi dalam kegiatan di luar pekerjaan”. Putra et al (2020) didalam Manurung et al (2025) juga mendefinisikan “*Work-life balance* merupakan suatu konsep yang komprehensif yang mencerminkan kemampuan individu dalam menetapkan prioritas secara proporsional antara aspek pekerjaan yang mencakup karier dan ambisi profesional dengan aspek kehidupan pribadi, seperti kebahagiaan, waktu luang, dan hubungan keluarga”. Selain itu, Hardiyanti dan Purnomo (2022) didalam Aura & Hutahaeen (2025) juga menjelaskan bahwa “*Work-life balance* adalah suatu kondisi di mana individu dapat mengatur waktu antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga mencapai kepuasan pada kedua aspek tersebut”.

B. Stres Kerja

Vanchapo and MKes didalam Manurung et al (2025) menerangkan bahwa “Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu dalam mengelola atau merespons tekanan tersebut secara efektif”. Colligan dan Higgins (2006) mendefinisikan stres kerja didalam Azhari & Mulyani (2025) yakni “Stres di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai perubahan kondisi fisik atau mental seseorang sebagai respons terhadap tempat kerja yang memberikan tantangan atau risiko bagi karyawan tersebut”. Selain itu, menurut Mirza et al. (2020) didalam Adinata & Turangan, (2023) “Stres kerja adalah perilaku tertekan yang dapat dialami oleh karyawan atau orang lain dalam menghadapi pekerjaannya”.

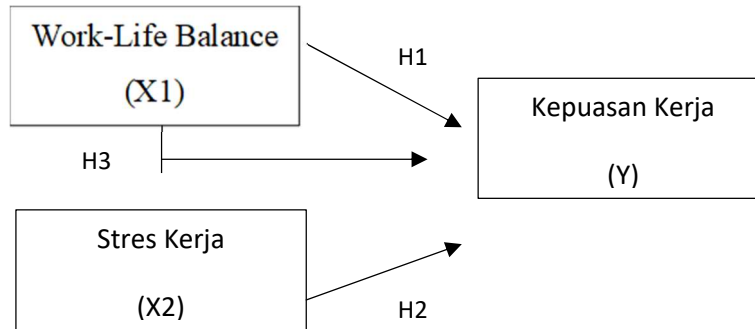
C. Kepuasan Kerja

Nabella et al (2021) didalam Aura & Hutahaeen (2025) menjelaskan bahwa “Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang tumbuh berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja”. “Kepuasan kerja adalah kondisi

emosional individu terhadap lingkungan sekitar yang memunculkan perasaan positif maupun negatif” (Suryani & Kadek, 2022). “Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal” (Hadi et al., 2024).

D. Kerangka Berpikir

Berikut adalah gambaran kerangka berpikir pada penelitian ini:



Sumber: Diolah penulis, 2026

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan pendekatan asosiatif-kausal. Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z di Kota Jakarta dengan kriteria individu kelahiran 1997–2012 yang telah bekerja di berbagai sektor pekerjaan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *puspositive sampling*, yang kemudian didapatkan sampel sebanyak 96 responden. Metodologi pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Penelitian ini memanfaatkan skala Likert sebagai alat ukur untuk memperoleh tanggapan responden. Teknik analisis data dilakukan melalui tahapan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, uji signifikansi parsial (uji t), uji signifikansi simultan (uji F), uji koefisien determinasi, dan uji koefisien regresi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	30	31,3%
	Perempuan	66	68,8%

Total:	96	100%
--------	----	------

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan mayoritas responden adalah perempuan dengan persentase sebesar 68,8% atau sebanyak 66 orang. Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 30 orang dengan persentase 31,3%. Oleh karena itu, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perempuan.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Jumlah	Persentase (%)
Usia	17-21	10	10,4%
	22-26	77	80,2%
	27-29	9	9,4%
Total:		96	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 22–26 tahun, yaitu sebanyak 77 orang atau 80,2% dari total responden. Sementara itu, responden berusia 17–21 tahun berjumlah 10 orang (10,4%) dan responden berusia 27–29 tahun sebanyak 9 orang (9,4%). Disimpulkan mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada kelompok usia 22–26 tahun.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik		Jumlah	Persentase (%)
Pendidikan Terakhir	SMP/SMA/Sederajat	55	57,3%
	Diploma 3	2	2,1%
	S1	37	38,5%
	S2	2	2,1%
Total:		96	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel di atas, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMP/SMA/ sederajat sebanyak 55 orang atau 57,3%. Selanjutnya, responden dengan pendidikan S1 berjumlah 37 orang (38,5%), sedangkan responden dengan pendidikan Diploma 3 dan S2 masing-masing sebanyak 2 orang (2,1%). Dengan ini disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan SMP/SMA/ sederajat.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Karakteristik		Jumlah	Persentase (%)
Jenis Pekerjaan	Wiraswasta	7	7,3%
	Pekerja Negeri/Swasta	46	47,9%

	Pelajar/Mahasiswa	36	37,5%
	Lainnya	7	7,3%
Total:		96	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh kelompok pekerja negeri/swasta dengan persentase sebesar 47,9%. Di sisi lain, responden yang berstatus pelajar/mahasiswa mencapai 37,5%, sementara wiraswasta dan kategori pekerjaan lainnya masing-masing memiliki proporsi sebesar 7,3%. Disimpulkan mayoritas responden yang terlibat dalam penelitian ini berasal dari kalangan pekerja negeri/swasta.

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik		Jumlah	Persentase (%)
Lama Bekerja	< 1 Tahun	38	39,6%
	1-3 Tahun	36	37,5%
	3-6 Tahun	18	18,8%
	6-10 Tahun	4	4,2%
Total:		96	100%

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki lama bekerja kurang dari 1 tahun, yaitu sebanyak 38 orang atau 39,6% dari total responden. Selanjutnya, responden dengan lama bekerja 1–3 tahun berjumlah 36 orang (37,5%), diikuti oleh responden dengan lama bekerja 3–6 tahun sebanyak 18 orang (18,8%). Sementara itu, responden dengan lama bekerja 6–10 tahun merupakan kelompok paling sedikit, yaitu sebanyak 4 orang (4,2%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 tahun.

B. Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Pernyataan	R Hitung	R Tabel (df = 96-2)	Keterangan	Keputusan
<i>Work-life balance</i> (X ₁)	X1.1	0,798	0,2006	≥	Valid
	X1.2	0,709	0,2006	≥	Valid
	X1.3	0,693	0,2006	≥	Valid
	X1.4	0,767	0,2006	≥	Valid
	X1.5	0,684	0,2006	≥	Valid
	X1.6	0,561	0,2006	≥	Valid
	X1.7	0,777	0,2006	≥	Valid
	X1.8	0,578	0,2006	≥	Valid

Stres Kerja (X ₂)	X2.1	0,732	0,2006	≥	Valid
	X2.2	0,761	0,2006	≥	Valid
	X2.3	0,723	0,2006	≥	Valid
	X2.4	0,786	0,2006	≥	Valid
	X2.5	0,749	0,2006	≥	Valid
	X2.6	0,818	0,2006	≥	Valid
	X2.7	0,759	0,2006	≥	Valid
	X2.8	0,823	0,2006	≥	Valid
	X2.9	0,872	0,2006	≥	Valid
	X2.10	0,754	0,2006	≥	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,706	0,2006	≥	Valid
	Y2	0,708	0,2006	≥	Valid
	Y3	0,747	0,2006	≥	Valid
	Y4	0,718	0,2006	≥	Valid
	Y5	0,488	0,2006	≥	Valid
	Y6	0,585	0,2006	≥	Valid
	Y7	0,777	0,2006	≥	Valid
	Y8	0,759	0,2006	≥	Valid
	Y9	0,841	0,2006	≥	Valid
	Y10	0,785	0,2006	≥	Valid
	Y11	0,772	0,2006	≥	Valid
	Y12	0,752	0,2006	≥	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel penelitian memiliki nilai *r* hitung yang melebihi nilai *r* tabel. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dinyatakan VALID dan dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

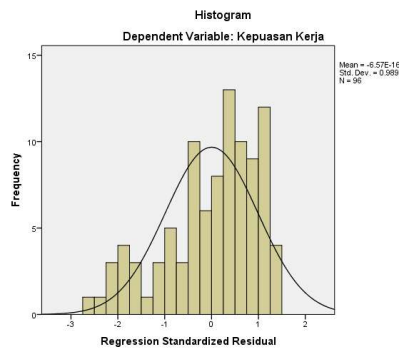
Variabel	Cronbach's Alpha	Tingkat Error	Keterangan	Keputusan
<i>Work-life balance</i>	0,848	0,60	≥	Reliabel
Stres Kerja	0,927	0,60	≥	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,916	0,60	≥	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,060. Berdasarkan nilai tersebut, maka data penelitian dinyatakan RELIABEL.

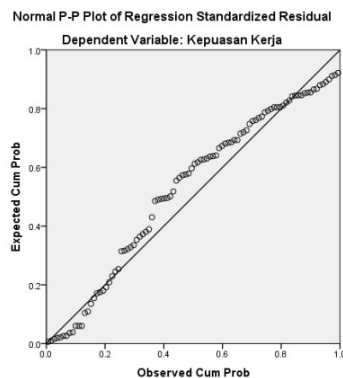
C. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber: Data diolah, 2026

Gambar 2 Histogram Uji Normalitas



Sumber: Data diolah, 2026

Gambar 3 Normal P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode grafik, gambar histogram diatas menunjukkan pola distribusi yang menyerupai kurva lonceng sempurna dan tidak memiliki kemencengan yang ekstrem. Selain itu, pada grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan hasil kedua grafik tersebut, dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 8 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

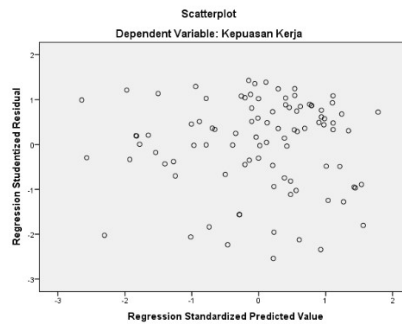
		Standardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.98941769
	Absolute	.121
	Positive	.076
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.184

Asymp. Sig. (2-tailed)	.121
-------------------------------	-------------

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S), diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,121. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah, 2026

Gambar 4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian bersifat homogen dan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Variabel Penelitian	Tingkat Error	Nilai Signifikan	Keputusan
<i>Work-life balance</i>	0,05	0,081	Homoskedastisitas
Stres Kerja	0,05	0,068	Homoskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas, diketahui bahwa variabel X_1 memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,081 dan variabel X_2 memiliki nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,068. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga *varians residual* bersifat konstan (homoskedastisitas).

Uji Multikolinieritas

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	Collinearity Statistics		Keterangan	Keputusan
	Tolerance	VIF		

<i>Work-life balance</i>	0,951	1.052	$\geq 0,01$	Tidak terjadi gejala Multikolinieritas
Stres Kerja	0,951	1.052	≤ 10	Tidak terjadi gejala Multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa nilai *Tolerance work-life balance* sebesar 0,951 dan stres kerja sebesar 0,951 yang berarti bahwa keduanya memiliki nilai yang lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor (VIF) work-life balance* sebesar 1,052 dan stres kerja sebesar 1,052, yang keduanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengalami gejala multikolinearitas, yakni tidak terdapat hubungan antara variabel independent dan variabel dependen pada penelitian ini.

D. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang masih perlu dibuktikan melalui pengujian empiris dengan menggunakan data penelitian. Uji hipotesis pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Jakarta. Pengujian dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Sebelum pengujian statistik dilakukan, hipotesis penelitian terlebih dahulu dirumuskan ke dalam bentuk hipotesis statistik yang terdiri atas Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a).

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 11 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.763	5.744		2.918	.004
Work-Life Balance	.990	.146	.574	6.771	.000
Stres Kerja	-.095	.079	-.101	-1.190	.237

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel di atas menunjukkan hasil uji t dengan keputusan pengambilannya sebagai berikut:

- a) *Work-life balance* (X_1) memiliki nilai t hitung yang lebih besar ($>$) dari t tabel, yakni 6,771 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_a diterima yang

menunjukkan bahwa secara parsial *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

- b) Stres kerja (X_2) memiliki nilai t hitung yang lebih kecil ($<$) dari t tabel, yakni -1,190 dengan nilai signifikansi $0,237 > 0,05$. Dengan demikian, H_0 diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12 Hasil Uji Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2494.244	2	1247.122	26.749	.000 ^b
	Residual	4335.912	93	46.623		
	Total	6830.156	95			

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel di atas menunjukkan nilai F sebesar $26.749 > 3.09$ dengan nilai sig. $0.000 < 0,05$. Maka diambil keputusan bahwa H_a diterima, yang berarti secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan Generasi Z di Kota Jakarta.

Uji Koefisien Determinasi (Berganda & Parsial)

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.365	.352	6.828

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai koefisien determinasi berganda (R^2_{adj}) = $0.352 = 35,2\%$. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh *work-life balance* dan stres Kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $35,2\%$, sedangkan $64,8\%$ sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Hasil uji koefisien determinasi parsial dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	16.763	5.744		2.918	.004			
Work-Life Balance	.990	.146	.574	6.771	.000	.596	.575	.559

Stres Kerja	-.095	.079	-.101	-1.190	.237	-.228	-.122	-.098
-------------	-------	------	-------	--------	------	-------	--------------	-------

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji diatas, diperoleh nilai dari koefisien determinasi parsial

$$R^2_{\text{parsial}} = (R^2_{\text{parsial}})^2$$

1. Pengaruh *work-life balance* (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y):

$$R^2_{\text{parsial}} = (0.575)^2 = 0,330625 = 33,06\%$$

2. Pengaruh stres kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan:

$$R^2_{\text{parsial}} = (-0.122)^2 = 0,014884 = 1,49\%$$

Uji Koefisien Regresi

Tabel 15 Hasil Uji Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.763	5.744		2.918	.004
Work-Life Balance	.990	.146	.574	6.771	.000
Stres Kerja	-.095	.079	-.101	-1.190	.237

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + (\beta_1 \cdot X_1) + (\beta_2 \cdot X_2)$$

$$Y = 16.763 + 0,990 X_1 + -0,095 X_2$$

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien regresi, maka diperoleh nilai $a = 16.763$; $b = 0.990$ dan $b = -0.095$. Berikut adalah penjelasannya.

- a) Konstanta $a = 16.763$ menyatakan tanpa ada *work-life balance* ($X_1 = 0$) dan stres kerja ($X_2 = 0$), maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan sebesar 16.763.
- b) Koefisien regresi $b_1 = 0.990$ menyatakan jika *work-life balance* (X_1) bertambah satu satuan, sedangkan stres kerja (X_2) tetap, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.990.
- c) Koefisien $b_2 = -0.095$ menyatakan jika stres kerja (X_2) bertambah satu satuan, sedangkan *work-life balance* (X_1) tetap, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar -0.095.
- d) Karena $b_1 > 0$, maka dapat diguga terdapat pengaruh positif *work-life balance* (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

- e) Karena $b_2 < 0$, maka dapat diduga tidak terdapat pengaruh positif stres kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Work-life balance (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan sebesar 33,06% terhadap kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di Kota Jakarta. Ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Bagi Generasi Z, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi salah satu hal yang penting dalam bekerja. Generasi ini tidak hanya berorientasi pada pekerjaan, tetapi juga memperhatikan waktu untuk keluarga, teman, maupun kegiatan pribadi. Ketika karyawan merasa memiliki waktu yang cukup untuk menjalani kehidupan di luar pekerjaan tanpa mengabaikan tanggung jawab kerjanya, maka mereka cenderung merasa lebih nyaman dan puas terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Parkes dan Langfors (2008) didalam penelitian Firdiani et al. (2025) serta pendapat Hardiyanti dan Purnomo (2022) didalam penelitian Aura & Hutahaean (2025) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z.

Pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan sebesar 1,49% terhadap kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di Kota Jakarta. Temuan menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dirasakan responden belum tentu memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Kondisi ini dapat terjadi karena responden penelitian masih mampu mengelola tekanan kerja yang mereka hadapi. Meskipun terdapat tuntutan pekerjaan, target, maupun beban kerja tertentu, hal tersebut belum cukup kuat untuk menurunkan kepuasan kerja mereka. Selain itu, adanya dukungan dari lingkungan kerja serta kemampuan beradaptasi yang dimiliki Generasi Z juga dapat menjadi alasan mengapa stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Grace & Setiawan (2024) yang menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Putri (2026) yang menemukan adanya pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil tersebut kemungkinan disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, kondisi lingkungan kerja, maupun lokasi penelitian

Pengaruh Work-life balance (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif & signifikan sebesar 35,2% terhadap kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di Kota Jakarta. Hal ini berarti bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran dalam menjelaskan tingkat kepuasan kerja karyawan. Meskipun secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan, ketika dianalisis bersama dengan *work-life balance*, kedua variabel tetap memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai kondisi yang dialami karyawan dalam pekerjaannya. Selain itu, nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa *work-life balance* dan stres kerja mampu menjelaskan sebagian variasi kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di Kota Jakarta, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap terciptanya keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan agar kepuasan kerja dapat terus meningkat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Work-life balance (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan sebesar 33,06% terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan Generasi Z di Kota Jakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Sedangkan, stres kerja (X_2) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan sebesar 1,49% terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan Generasi Z di Kota Jakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami karyawan belum terbukti memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Selanjutnya, *work-life balance* (X_1) dan stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan sebesar 35,2% terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan Generasi Z di Kota Jakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Jakarta. Hasil penelitian juga

menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja apabila dibandingkan dengan stres kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>
- Amirra, D., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gen Z Jakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, vol 7(2), 1853–1865. <https://doi.org/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Aura, R. R., & Hutahaean, E. S. H. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. *Sharia Economics Scholar*, vol 2(4), 98–107. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.14679709>
- Ayuningtyas, A. D. (2025). *Gen Z dan Milenial: Jam Kerja Panjang Picu Stres Saat Kerja*. GoodStats.
- Azhari, F., & Mulyani, I. (2025). Peran Stres Kerja dalam Menjelaskan Kualitas Tidur Karyawan Gen Z. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol.8(3)(3257–3262), 3257–3262.
- Feno, M. Y. (2024). *Studi Meta Analisis: Stres Kerja dan Kinerja Gen Z*. vol 1(2), 13–21.
- Fikri, Z. A., Nuryadi, A. F., Saputri, N. L. L., Iman, K. M., Paryanti, A. B., & Sangapan, L. H. (2026). *Pengaruh Keuangan, Stres Kerja dan Work -Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gen-Z*. vol 4(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.63607/jcmb.v14i1>
- Firdiani, C. A., Olivia, E., & Fahlevi, R. (2025). Peranan Work-Life Balance Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Early Career di Kalangan Generasi Z. *Psimawa*, vol 8(1), 172–180.
- Grace, T. D., & Setiawan, R. (2024). Work-Life Balance dan Stres Kerjas ebagai Determinan Kepuasan Kerja. *Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol 2(4), 148–160. <https://doi.org/https://doi.org/10.59422/lmsdm.v2i04.600>
- Hadi, N., Ramadhan, F., Safirussalim, Imari, S., Mukhra, U. H., Amala, K., & Andi, M. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Tinjauan Literatur. *Jurnal Saudagar Indonesia*, vol 3(2), 473–491.
- Husein, A. N. (2025). *Status Sosial Gen Z di Indonesia 6 Bulan Terakhir*. GoodStats.
- Manurung, J. H., Azazi1, A., Marumpe, D. P., Daud, I., & Irdhayanti, E. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Compensation, dan Workload Terhadap Employee Performance Generasi Z Dimediasi oleh Job Stress. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, vol 3(6), 278–291. <https://doi.org/https://doi.org/10.60126/jim.v3i6.967>
- Nurhasanah, Ratu, M., Utami, S., & Aprianti, K. (2023). Mengulik Peran Job Insecurityyang Mempengaruhi Emotional Exhaustionalpada Gen Z Di Dunia Kerjayang Dimediasi Oleh Determinan Role Ambiguity. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 66–81. <https://doi.org/https://doi.org/10.25170/jm.v20i2.4796>
- Putri, M. A. (2026). Pengaruh Work Life Balancedan Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Kota Semarang. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, vol 5(1), 5140–5147. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6874>
- Rasyid, N. A. (2025). *Alasan Pentingnya Work-Life Balance menurut Generasi Z*. GoodStats.
- Salsabilla, W. A. (2024). *Lebih Dari Setengah Gen Z Puas dengan Pekerjaannya*. GoodStats.
- Suryani, & Kadek, N. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi (Tinjauan Teoritis dan Empiris). *Jurnal Imagine*, vol 2(2), 71–77.