JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i2
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 17 Desember 2025 | **Revised:** 30 Desember 2025 | **Accepted:** 10 Januari 2026

Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gen Z Jakarta

Della Amirra[1], Didin Hikmah Perkasa[2]
[1]Universitas Andalas, Padang, Indonesia, della.amirra@students.paramadina.ac.id
[2]Universitas Andalas, Padang, Indonesia, didin.perkasa@paramadina.ac.id

Corresponding Author: della.amirra@students.paramadina.ac.id[1]

Abstract: *Gen Z employees have now become the dominant workforce group in the professional environment, with distinctive characteristics in managing the harmony between individual domains and occupational duties. This research seeks to analyze the effect of Work Life Balance and occupational pressure on employment outcomes satisfaction level of Generation Z employees operating in Jakarta. The research subjects include Genn Z employees working in the Jakarta area, with a population of 2,678,252 people. The approach this research applies a numerical-based approach, through the survey method. The sample consisting of 100 respondents was respondents were determined through purposive criteria, with data gathered through several instrument surveys and the Likert scale. statistical processing utilized SPSS version 25 as the primary analytical tool testing and analysis processes carried out, the research findings the findings demonstrate that Work Life Balance exerts a meaningful favorable effect influence on the job satisfaction of Generation Z employees in Jakarta. Likewise, the work stress variable has been proven to have a significant impact on that job satisfaction. Collectively, these two variables jointly influence the work-related fulfillment among Generation Z workers in Jakarta, as reflected in the R-square value test indicate that Work Life Balance and work stress contribute to job satisfaction by 43.6%, while the unexplained 56.4% is attributed to variables beyond the scope of this research.*

Keywords: *Work Life Balance, Job Stres, Job Satisfaction, Gen Z, Jakarta*

Abstrak: Gen Z kini menjadi kelompok tenaga kerja dominan di lingkungan profesional, dengan ciri khas tersendiri dalam mengelola keseimbangan di antara ranah personal dan tanggung jawab pekerjaan. Studi ini dirancang guna mengevaluasi dampak *Work Life Balance* serta stres kerja pada tingkat kepuasan kerja karyawan Gen Z yang beraktivitas di Jakarta. Subjek penelitian mencakup karyawan Geni Z yang bekerja di wilayah Jakarta, dengan populasi sebanyak 2.678.252 orang. Pendekatan pendekatan penelitian bersifat kuantitatif dengan teknik survei. Sampel yang terdiri dari 100 responden dipilih menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Teknik pengumpulan data meliputi survei dan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan perangkat lunak *SPSS* versi 25. Berdasarkan proses pengujian dan analisis yang dilakukan, temuan penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memberikan pengaruh positif dan bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan Gen Z di Jakarta. Demikian pula, variabel stres kerja secara empiris menunjukkan pengaruh nyata terhadap kepuasan kerja

tersebut. Secara bersama-sama, kedua variabel ini secara kolektif memengaruhi kepuasan kerja karyawan Gen Z di Jakarta. Hasil pengujian koefisien determinasi atau *R square* mengindikasikan bahwa *Work Life Balance* serta tekanan kerja menyumbang 43,6% terhadap kepuasan kerja, sementara variabel lain menjelaskan 56,4% sisanya.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Gen Z, Jakarta

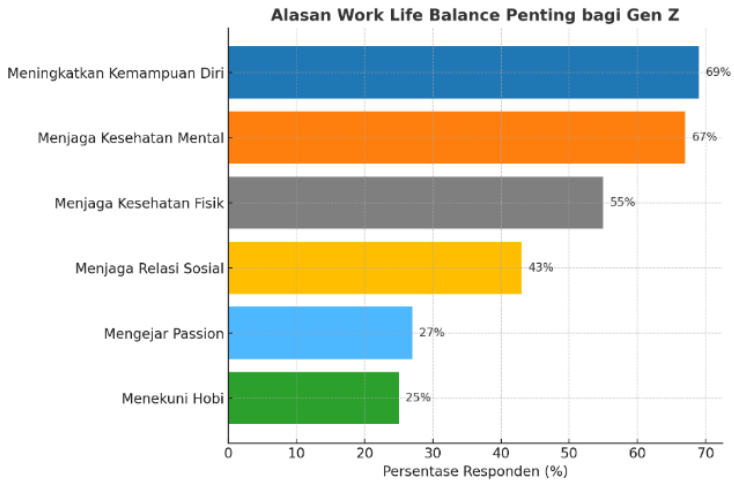
PENDAHULUAN

Transformasi digital memasuki revolusi industri 4.0 yang memiliki dampak besar di seluruh dunia, Termasuk di indonesia, dimana persaingan bisnis yang semakin ketat dan era transformasi serta dinamika sosial dan ekonomi yang terus berubah-ubah. Dalam situasi ini, tenaga kerja merupakan komponen strategis utama organisasi karena memiliki peran strategisnya dalam pencapaian tujuan perusahaan (Hardiani et al., 2022) Gen Z, individu dengan tahun kelahiran 1997–2012 kini memasuki fase usia produktif dan secara perlahan mulai mengambil peran dominan dalam dunia kerja. Sebagai kelompok yang tumbuh di era kemajuan teknologi digital, mereka memiliki ciri khas tersendiri, yakni terbiasa dengan kemudahan akses informasi, memiliki kemampuan beradaptasi tinggi terhadap perubahan, serta menunjukkan sifat inovatif dan ambisius dalam mengembangkan karier profesionalnya. Namun demikian, Tren kerja saat ini menghadirkan tantangan yang semakin kompleks bagi Gen Z. Budaya kerja yang menuntut karyawan untuk selalu aktif dan responsif sepanjang waktu, atau dikenal sebagai budaya kerja 24/7, Kini semakin diperkuat oleh kemajuan teknologi digital.

Berdasarkan informasi yang ditunjukan oleh Cigna International Health tahun 2023 dari sekitar 12.000 karyawan berbagai negara, ditemukan bahwa 91% pekerja berusia antara 18 - 24 melaporkan tekanan psikologis dalam lingkungan kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa Gen Z termasuk kelompok yang paling rentan mengalami tekanan atau stres di lingkungan kerja dan berupaya keras untuk mengelola tekanan tersebut (Detik.Com, 2023). Kondisi ini juga relevan dengan situasi di wilayah Jakarta yang serba cepat dan melelahkan mulai dari beban kerja yang tinggi hingga waktu tempuh perjalanan yang panjang setiap harinya. Selain itu, persaingan bertahan pada suatu pekerjaan yang semakin ketat membutuhkan upaya peningkatan skill sehingga memiliki produktivitas yang optimal. Menurut (Aliya & Lajira, 2021) sebanyak 45% dari Gen Z menginginkan kebebasan pengaturan kerja, sedangkan 69% cenderung menolak kerja terus-menerus dikantor. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang fleksibel menjadi hal penting dalam menudukung pengelolaan pekerjan, sehingga organisasi perlu memberikan perhatian terhadap aspek tersebut. Memahami determinan utama kepuasan dalam pekerjaan juga sangat krusial untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan serta keberhasilan organisasi.Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kebijakan *Work Life Balance* (Aliya & Saragih, 2020).

Work Life Balance menggambarkan keadaan di mana individu mampu mengelola tuntutan profesional dan ranah personal secara seimbang pribadinya serta dapat mengelola kedua aspek tersebut dengan baik (Sismawati & Lataruva, 2020). Hasil temuan sebelumnya oleh (Fardianto & Muzakki, 2021) menemukan bahwa *Work Life Balance* terbukti mendorong kepuasan kerja dengan memungkinkan integrasi peran personal dan profesional. Sebaliknya, stres kerja cenderung menurunkan kepuasan kerja karena menimbulkan tekanan yang mengganggu produktivitas kerja.

Fenomena ini juga ditemukan dalam survei yang dilakukan oleh (Jangkara Data Lab & Jakpat, 2024) terhadap 1.185 responden Gen Z berusia antara 16-29 tahun yang sudah bekerja. Hasil survei menunjukan bahwa 69% responden menilai keseimbangan antara pekerjaan dan aspek personal berperan dalam pertumbuhan kapasitas individu. Selain itu, 67% responden menyatakan bahwa *Work Life Balance* berperan penting dalam menjaga kesehatan mental, sedangkan 55% lainnya menilai hal tersebut penting untuk mempertahankan fisik.



Sumber: Jakpat x Jangkara (2024): Mengungkap Preferensi Karir Gen Z

Gambar 1. Alasan *Work Life Balance* Penting Bagi Gen Z

Pada Gambar 1. Diatas menunjukan bahwa Gen Z memiliki kesadaran tinggi akan pentingnya *Work Life Balance*. Meskipun perhatian Gen Z terhadap *Work Life Balance* sangat tinggi dan resiko stres kerja semakin nyata, kajian yang secara khusus menyoroti karyawan Gen Z di Jakarta masih terbatas. Sebagai kota metropolitan sekaligus pusat ekonomi nasional, Jakarta memiliki tantangan unik berupa mobilitas tinggi, persaingan kerja yang ketat, serta tekanan beban kerja yang intens. Hal ini diperkuat dengan perubahan pola kerja pasca pandemi yang semakin fleksibel, sehingga menambah urgensi untuk memahami bagaimana *Work Life Balance* dan stres kerja memengaruhi kepuasan kerja pada masa kini. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi tinggi dalam menyajikan temuan faktual terkait determinan kepuasan kerja pada Gen Z. Temuan studi ini diharapkan memperkaya kerangka teoretis MSDM, sekaligus menawarkan manfaat mudah diterapkan oleh perusahaan dalam menyusun kebijakan kerja yang lebih adaptif, sehat, dan berkelanjutan, guna meningkatkan kesejahteraan karyawan serta menjaga kinerja organisasi secara optimal.

METODE

Penelitian ini menerapkan kuantitatif dengan tujuan menganalisis hubungan antara Work Life Balance (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Mengingat keterbatasan dalam memperoleh daftar populasi secara lengkap, proses pemilihan responden menggunakan pendekatan non-probabilistik metode Purposive Sampling. Populasi penelitian mencakup karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah Provinsi DKI Jakarta. merujuk pada laporan resmi BPS (BPS, 2024), populasi Gen Z di DKI Jakarta mencapai 2.678.252 orang. Ukuran sampel ditentukan penentuan sampel memakai formula Slovin dengan margin error 10% sehingga menghasilkan 100 responden melalui penyebaran kuesioner daring pengumpulan data dilakukan melalui Google Form dengan skala Likert 1–5. Data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan SPSS versi 25, Mencakup proses uji meliputi 1) Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Realibilitas.),2) Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas,Uji Linearitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastistisitas.) 3) Anlisis Regresi Linier Berganda, 4) Serta Uji Hipotesis melalui Uji-t (Parsial), Uji-f (simultan) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan kondisi psikologis individu mencirmankan perasaan puas atau tidak puas terhadap tugas-tugas pekerjaannya (Karabi & Foeh, 2024). Kondisi ini memiliki peranan penting karena karyawan yang merasa puas biasanya lebih termotivasi, disiplin, serta mengahsilkan kinerja yang optimal, khususnya dalam interaksi dengan atasannya.

Sebaliknya, rasa tidak puas dapat menurunkan kerja karyawan berperan penting dalam memperkuat produktivitas dan performa institusi

Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja juga memiliki beberapa indikator menurut (Widodo, 2015) dalam (Nurhandayani, 2022) antara lain: Gaji, sejauh mana gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan dan dianggap adil. Makna dan kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan itu sendiri yang sangat menentukan rasa puas dalam bekerja. Rekan kerja, menjadi aspek yang menudukung kenyamanan dalam beraktivitas sehari-hari Promosi, kesempatan untuk berkembang lewat kenaikan jabatan yang memengaruhi kepuasan. Lingkungan kerja, kondisi fisik maupun suasana psikologis di tempat seseorang bekerja

Work Life Balance

Menurut (Aura et al., 2025) Work Life Balance menggambarkan kemampuan seseroang dalam menata serta menyesuaikan tanggung jawab antara peran kerja dan non-kerja sehingga tercapai keharmonisan rasa puas dan sejahtera dalam diri individu. (Larassati & Maghfyra, 2024) menambahkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan upaya menjaga keselarasan antara urusan pribadi dan tuntutan pekerjaan. Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan ini umumnya merasa lebih bahagia, termotivasi, serta menunjukkan tingkat kehadiran dan konsistensi kerja yang lebih baik.

Indikator Work Life Balance

Beberapa ahli menjelaskan aspek penting dari Work Life Balance. Salah satunya dijelaskan (Fisher,2013) dalam (Puryana & Ramdani, 2020), menyebutkan bahwa terdapat empat indikator utama yaitu: Waktu, yaitu mengacu pada perbandingan antara durasi waktu yang dialokasikan untuk aktivitas kerja dengan waktu yang dimanfaatkan untuk kegiatan diluar pekerjaan. Perilaku, yaitu bagaimana individu berusaha mencapai tujuan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan keyakinan bahwa hal tersebut dapat terwujud. Ketegangan, yang meliputi perasaan cemas, tekanan, dan kesulitan dalam menjaga fokus akibat kehilangan waktu untuk hal-hal penting di luar pekerjaan. Energi, yaitu tenaga yang digunakan untuk mencapai tujuan; karena energi ini bersifat terbatas, kehabisan tenaga dapat menyebabkan peningkatan stress

Stres Kerja

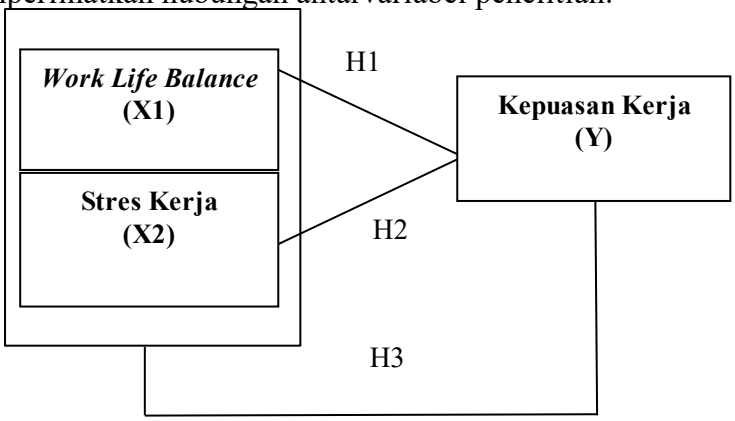
Stres kerja merujuk pada kondisi psikologis penuh tekanan oleh karyawan saat melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Alhuruk & Tirtayasa, 2020), Ketika tingkat stres seseorang terlalu tinggi, Hal tersebut bisa menggangu kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar. Akibatnya, pelaksanaan pekerjaan menjadi terhambat dan performa kinerja menjadi menurun. Stres ditempat kerja sering kali muncul akibat ketegangan yang terjadi antara individu dan lingkungan kerjanya. Selain itu tingginya beban kerja, memiliki target kerja yang tidak jelas menjadi faktor pemicu stres dalam bekerja di kantor (Alni, 2024)

Indikator Stres Kerja

Menurut (Septianini, 2024) merumuskan ukuran stres kerja sebagai berikut:
Tuntutan tugas, Terjadi saat karyawan mendapat pekerjaan atau tanggung jawab melebihi kapasitasnya Tuntutan Peran, Muncul ketika karyawan harus menangani banyak tugas atau masalah secara bersamaan. Tuntut Antar Pribadi, Timbul dari konflik, kurang dukungan, atau tekanan sosial di tempat kerja. Struktur Organisasi Tidak Jelas, Disebabkan oleh ketidakjelasan jabatan, tanggung jawab dan wewenang bagi karyawan. Gaya kepemimpinan, Gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang suportif dapat meningkatkan stress kerja

Kerangka Konseptual

Model konseptual penelitian dirancang sebagai pedoman yang menggambarkan keterkaitan Work Life Balance dan Stres Kerja dengan Kepuasan kerja pada karyawan Gen Z di Jakarta. Oleh karena itu, rancangan kerangka tersebut divisualisasikan dalam bentuk diagram alur pemikiran yang memperlihatkan hubungan antarvariabel penelitian:



Sumber: Data primer diolah. 2025

Gambar 2. Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian dari (Sukur & Susanty, 2022) bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif pada tingkat kepuasan kerja. Keseimbangan ini memungkinkan karyawan untuk mengatur pekerjaan sekaligus memenuhi tanggung jawab pribadi, seperti keluarga, hobi, kegiatan rekreasi, maupun pendidikan. Gen Z yang menghargai fleksibilitas akan merasakan tingkat kenyamanan dan kontrol yang lebih tinggi ketika *Work Life Balance* tercapai dalam situasi tersebut, tingkat kepuasan kerja meningkat karena karyawan merasakan penghargaan yang lebih besar serta memperoleh kesempatan untuk mengembangkan diri.

H1: *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Gen Z di Jakarta

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

H2: Stres Kerja Berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja Pada Genz di Jakarta

Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syeftian & Alfian, 2025) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* dan stres kerja bersamaan (simultan) menunjukkan dampak bermakna dan menguntungkan pada tingkat kepuasan kerja pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang. Karyawan yang berhasil mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja serta mampu mengendalikan stres dalam pekerjaan akan merasakan kondisi kerja yang lebih kondusif nyaman, dan produktif, yang pada tahap akhir meningkatkan kepuasan kerja.

H3: *Work Life Balance* dan Stres Kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pada GenZ di Jakarta.

Uji Deskriptif

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
Pria	42	42%
Wanita	58	58%
Total	100	100%

Usia		
19 – 21Tahun	23	23%
22 – 24 Tahun	46	46%
25 – 28 Tahun	31	31%
Total	100	100%
Lama Bekerja Di Tempat Bekerja		
<1 Tahun	30	30%
1 – 3 Tahun	61	61%
4 – 6 Tahun	8	8%
>6 Tahun	1	1%
Total	100	100%
Jenis Industri Di Tempat Bekerja		
Manufaktur/Pendidikan/Riset	28	28%
Perbankan/Keuangan/SDM	24	24%
Ritel/F&B/Hospitality	18	18%
Kreatif/Media/Design	13	13%
Teknologi/Startup/IT	10	10%
Lain-Lain	7	7%
Total	100	100%

Sumber: Data primer diolah. 2025

Berdasarkan analisis data demografi dalam penelitian ini, mayoritas responden adalah wanita sebesar 58%, sedangkan responden laki-laki sebesar 42%, dengan total seluruh responden sebanyak 100 orang. ditinjau dari umur, mayoritas responden berusia 22–24 tahun dengan jumlah 46%, diikuti oleh usia 25–28 tahun sebanyak 31%, dan usia 19–21 tahun sebanyak 23%. Dari segi lama bekerja di tempat kerja saat ini, mayoritas responden tergolong baru, yaitu 30% bekerja kurang dari 1 tahun dan 61% telah bekerja selama 1–3 tahun. Hanya 8% responden yang telah bekerja selama 4–6 tahun dan 1% yang bekerja lebih dari 6 tahun. Dari segi industri, sebagian besar responden bekerja di bidang manufaktur/pendidikan/riset sebanyak 28%, disusul bidang perbankan/keuangan/SDM sebesar 24%, serta Ritel/F&B/hospitality sebesar 18%. Responden lainnya berasal dari sektor kreatif/media/desain 13%, teknologi/startup/IT 10%, dan sisanya 7% di sektor lain-lain

Hasil Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

NO	Butir Pernyataan	T tabel (df = n-2)	Pearson Correlation	Keterangan
1	X1.1	0,1966	0,631	Valid
2	X1.2	0,1966	0,559	Valid
3	X1.3	0,1966	0,471	Valid
4	X1.4	0,1966	0,676	Valid
5	X1.5	0,1966	0,682	Valid
6	X1.6	0,1966	0,620	Valid
7	X1.7	0,1966	0,313	Valid
8	X2.1	0,1966	0,785	Valid
9	X2.2	0,1966	0,624	Valid
10	X2.3	0,1966	0,797	Valid
11	X2.4	0,1966	0,790	Valid
12	X2.5	0,1966	0,802	Valid
13	X2.6	0,1966	0,677	Valid
14	X2.7	0,1966	0,727	Valid
15	X2.8	0,1966	0,784	Valid
16	Y1	0,1966	0,465	Valid
17	Y2	0,1966	0,504	Valid
18	Y3	0,1966	0,412	Valid
19	Y4	0,1966	0,573	Valid
20	Y5	0,1966	0,408	Valid
21	Y6	0,1966	0,547	Valid
22	Y7	0,1966	0,342	Valid
23	Y8	0,1966	0,487	Valid
24	Y9	0,1966	0,449	Valid
25	Y10	0,1966	0,454	Valid
26	Y11	0,1966	0,403	Valid
27	Y12	0,1966	0,309	Valid

Sumber: Data primer diolah. 2025

Suatu instrumen dinyatakan sah apabila nilai r hitung melebihi r tabel. Berdasarkan hasil analisis data dengan jumlah Penelitian ini melibatkan 100 partisipan, kemudian dilakukan penyesuaian melalui perhitungan r tabel yang menggunakan derajat kebebasan df sebesar N−2 sehingga diperoleh df = 98 dan nilai r tabel sebesar 0,1966. Pengujian validitas menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance*,Stres Kerja dan korelasi kepuasan kerja tercatat lebih tinggi dibandingkan r tabel. Dengan demikian, setiap butir pertanyaan dalam Ketiga konstruk tersebut memenuhi kriteria kelayakan sehingga dapat dimanfaatkan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Kriteria	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	12	0,6	0,636	Reliabel
Work Life Balance	7	0,6	0,621	Reliabel
Stres Kerja	8	0,6	0,887	Reliabel

Sumber: Data primer diolah. 2025

Mengacu pada data yang disajikan dalam Tabel 3, alat ukur dinyatakan stabil serta memenuhi syarat analisis lanjutan 0,636 atau 63,6%, yang berarti instrumen ini tergolong reliabel. Selanjutnya, variabel *Work Life Balance* memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,621 atau 62,1%, yang juga memenuhi kriteria reliabilitas. Adapun Instrumen stres kerja menunjukkan koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,887 atau 88,7%, menandakan tingkat konsistensi yang sangat tinggi. Dengan demikian, Seluruh konstruk penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha melebihi ambang 0,6, sehingga pengujian prasyarat model regresi.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.78804952
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.054
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah, 2025

Merujuk pada temuan pengujian normalitas yang ditampilkan, dapat dilihat bahwa Nilai Asymp Sig. (2-tailed) tercatat sebesar 0,200 dan melampaui batas signifikansi 0,05 Hal ini menandakan Kondisi tersebut menunjukkan residual tersebar normal sehingga persyaratan normalitas regresi terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

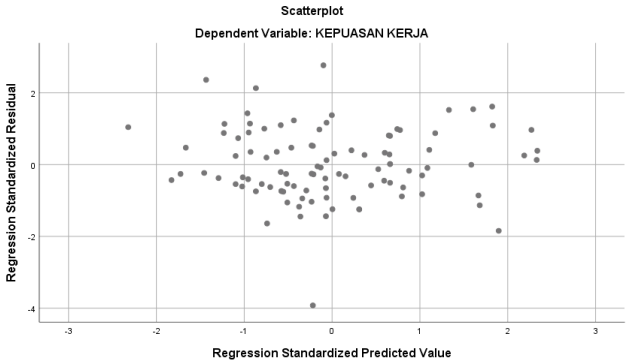
Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	16.334	2.986		5.470	.000		
	WLB	.720	.108	.518	6.678	.000	.966	1.036
	STRESS KERJA	.248	.059	.324	4.181	.000	.966	1.036

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil dari tabel tersebut terlihat dua variabel bebas memiliki nilai Tolerance 0,966 serta nilai VIF (sebesar 1,036. Nilai tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel berada jauh di bawah ambang 10 dan memiliki *Tolerance* yang melebihi batas minimal 0,10 (10%) Kondisi ini menandakan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi saling ketergantungan yang kuat. Dengan demikian, oleh karena itu, model regresi penelitian dapat dinyatakan tidak mengalami indikasi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah. 2025

Gambar 3. Heteroskedastisitas

Dalam grafik scatterplot, Plot residual memperlihatkan sebaran acak tanpa pola khusus baik pada bagian atas maupun bawah garis nol, sehingga tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Jika nilai F hitung lebih kecil dibandingkan F tabel atau tingkat signifikansi F melebihi 0,005, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Yang artinya X1 dan X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Apabila F hitung melampaui F tabel atau signifikansi F berada di bawah 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang menunjukkan pengaruh signifikan X1 dan X2 terhadap Y

Tabel 6. Heteroskedastisitas

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1098.657	2	549.329	37.509	.000[b]
	Residual	1420.583	97	14.645		
	Total	2519.240	99			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, WLB

Sumber: Data primer diolah, 2025

Melalui tabel diatas Nilai Probabilitas F hitung (sig) nya ialah 0,000 artinya lebih kecil dari (<) tingkat signifikansi 0,05 dan nilai f-hitung 37,509 lebih besar dari > 3,09 nilai f-tabel. Dari hasil tersebut menunjukan bahwa secara simultan variabel *Work Life Balance* (X1) dan stres kerja (X2) memberikan pengaruh yang bermakna pada Kepuasan kerja (Y) dan sejalan dengan hipotesis peneliti.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y, sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	16.334	2.986		5.470	.000		
	WLB	.720	.108	.518	6.678	.000	.966	1.036
	STRESS KERJA	.248	.059	.324	4.181	.000	.966	1.036

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data primer diolah, 2025

Pada variabel *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja menunjukan nilai t-hitung 6,678 > T tabel 1,661 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut menunjukan bahwa variabel *Work Life Balance* menunjukkan adanya pengaruh yang bermakna terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, hasil pengujian stres kerja terhadap kepuasan kerja menunjukan nila t-hitung 4,181 > T tabel 1,661 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah dari 0,05, hasil ini menegaskan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Analisi Regresi Linier Berganda

Mengigat Studi ini mencakup sejumlah variable, digunakan analisi regresi linier berganda untuk mengetahui Pengaruh variable independent terhadap dependen.

Tabel 8. Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.334	2.986		5.470	.000
	WLB	.720	.108	.518	6.678	.000
	STRESS KERJA	.248	.059	.324	4.181	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data primer diolah, 2025

Mengacu pada tabel tersebut, persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah dikumpulkan: Y = 16.334 + 0.720X1 + 0.248X2 + e

Interpretasi dari koefisien regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut:
Nilai konstanta sebesar 16.334 menunjukkan bahwa apabila *Work Life Balance* dan Stres Kerja berada pada kondisi nol atau tidak memberikan pengaruh, maka tingkat Kepuasan Kerja berada pada nilai 16.334. Nilai ini merepresentasikan tingkat dasar kepuasan kerja sebelum variabel bebas lainnya berkontribusi.

Koefisien *Work Life Balance* (X_1) sebesar 0.720 memiliki nilai signifikansi 0.000, yang nilainya lebih kecil dari ambang signifikansi 0,05, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan kata lain, peningkatan pada *Work Life Balance* akan diikuti oleh peningkatan Kepuasan Kerja karyawan.

Koefisien Stres Kerja (X_2) sebesar 0,248 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa Stres Kerja terbukti memberi dampak nyata terhadap Kepuasan Kerja. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan, maka semakin meningkat juga kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan perubahan pada variabel terikat. Nilai ini dinyatakan melalui *R Square*, yang menunjukkan proporsi kontribusi variabel independen dalam menjelaskan dinamika variabel dependen.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660[a]	.436	.424	3.82690

a. Predictors: (Constant), STRESS KERJA, WLB

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan dari pengolahan data pada tabel tersebut diperoleh nilai R Square 0,436. Hal ini mengindikasikan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh

variable *Work Life Balance* (X_1) dan stres kerja (X_2) sebesar 43,6%. adapun 56,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja

Temuan analisis memperlihatkan bahwa *Work Life Balance* memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Gen Z di Jakarta, yang dibuktikan oleh p-value uji t sebesar 0,000 < 0,05 dan t-statistik 6,678 > 1,661, sehingga hipotesis diterima dan peningkatan Work Life Balance berbanding lurus dengan kepuasan kerja. Kondisi *Work Life Balance* yang baik membuat karyawan memiliki kesempatan untuk mengatur waktu secara lebih fleksibel, menyelesaikan pekerjaan tanpa mengorbankan kebutuhan pribadi, serta memberikan ruang bagi kesehatan psikologis. Gen Z sangat menghargai keselarasan antara aspek personal dan aktivitas profesional, sehingga terciptanya *Work Life Balance* yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, rasa puas, dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian (Sukur & Susanty, 2022) yang menyebutkan bahwa *Work Life Balance* dapat meningkatkan kepuasan kerja karena memberikan kenyamanan, mengurangi tekanan berlebih, dan pengembangan kondisi kerja yang mendorong kesejahteraan tenaga kerja. oleh sebab itu, studi ini memperkuat temuan empiris bahwa Work Life Balance berperan krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja, khususnya bagi generasi muda yang menuntut keseimbangan hidup di era kerja modern.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Temuan analisis statistik memperlihatkan bahwa nilai probabilitas uji t berada di bawah batas signifikansi 0,05 dengan t-hitung melampaui nilai kritis, sehingga stres kerja terbukti memberikan dampak yang bermakna dan searah terhadap kepuasan kerja pada Gen Z di Jakarta, sehingga hipotesis yang menyatakan pengaruh negatif dinyatakan ditolak. Penelitian ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang dialami responden bukan merupakan stres yang bersifat mengganggu, melainkan lebih kepada stres yang menantang yang justru meningkatkan motivasi, fokus, serta rasa pencapaian. Gen Z cenderung memaknai tekanan kerja sebagai tantangan yang membuat pekerjaan lebih dinamis dan tidak monoton, sehingga tekanan tersebut dapat mendorong kepuasan kerja. Selain itu, lingkungan kerja modern yang fleksibel dan suportif juga membantu mereka mengelola stres dengan baik. Stres yang tidak pengelolaan yang tidak tepat berpotensi menurunkan kapasitas individu dalam membangun hubungan konstruktif, baik secara profesional maupun sosial pekerjaan (Winoto & Perkasa, 2024). Hasil temuan ini konsisten dengan hasil kajian sebelumnya (Syeftian & Alfian, 2025), yang menemukan bahwa stres kerja memberikan pengaruh memberikan pengaruh yang bermakna serta searah terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai Bank Nagari Cabang Utama Padang. Dampak positif tersebut muncul karena karyawan yang mampu mengelola tekanan kerja cenderung merasa lebih puas, sebab mereka merasakan adanya pencapaian setelah berhasil menghadapi tantangan pekerjaan. Keberhasilan dalam mengatasi stres juga sering diikuti dengan apresiasi dari atasan maupun rekan kerja, sehingga karyawan merasa dihargai atas usaha yang telah mereka berikan, yang pada tahap akhir mendorong peningkatan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil utama kajian ini yang telah dilaksanakan, merujuk pada hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* dan Stres Kerja memberikan pengaruh yang memiliki pengaruh yang bermakna terhadap tingkat kepuasan Kerja karyawan Gen Z di Jakarta. *Work Life Balance* menunjukkan dampak positif yang lebih kuat, karena keseimbangan antara tugas profesional dan kehidupan personal dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, serta kepuasan dalam menjalankan pekerjaan. Di sisi lain, Stres Kerja yang dikelola secara efektif

turut berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, sebab karyawan yang merasa mampu menangani tuntutan dan tekanan kerja yang menantang akan mengalami peningkatan motivasi, rasa pencapaian, dan akhirnya merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Secara umum, kedua faktor ini berfungsi sebagai faktor penentu dalam membentuk suasana kerja yang lebih kondusif bagi tenaga kerja Gen Z, yang cenderung memprioritaskan fleksibilitas, kesehatan mental, dan kualitas hidup dalam konteks pekerjaan..

Saran

Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan dianjurkan untuk memperkuat inisiatif dan strategi yang mendorong *Work Life Balance*, termasuk penyediaan fleksibilitas waktu kerja, penyesuaian beban tugas yang seimbang, serta menciptakan kesempatan bagi karyawan guna mempertahankan keseimbangan yang selaras antara tuntutan profesional dan ranah personal Di samping itu, perusahaan sebaiknya meningkatkan bantuan dalam mengelola stres melalui program pelatihan penanganan stres, layanan konseling, atau kegiatan yang mendukung kesejahteraan mental. Langkah-langkah ini diharapkan dapat membangun suasana kerja yang lebih kondusif dan efisien, sehingga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan, terutama Gen Z. Untuk kajian mendatang, disarankan untuk memasukkan variabel tambahan atau memperluas ruang lingkup penelitian guna menyajikan pemahaman komprehensif mengenai faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja.

REFERENSI

Alni, R. A. S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja: Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Syntax Admiration*, *5*(11), 4494–4506. https://doi.org/10.46799/jsa.v5i11.1533

Aura, R. R., Saut, E., & Hutahaean, H. (2025). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. *JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar*, *2*(4), 98–107. https://doi.org/10.5281/zenodo.14679709

Bhastary, M. D. (2020). *(Teori Kepuasan Kerja-02) Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *3*(2). https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287

BPS. (2024). *Jumlah Penduduk Hasil Sensus Penduduk 2020 menurut Generasi dan Kabupaten/Kota di Provinsi DKI Jakarta (Jiwa), 2020*. 18 April 2024. https://jakarta.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTA1NyMy/jumlah-penduduk-hasil-sensus-penduduk-2020-menurut-generasi-dan-kabupaten-kota-di-provinsi-dki-jakarta.html

Chika Nikita Cendani Rezki Winoto, S., & Hikmah Perkasa, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue : Lentera Bisnis Manajemen*, *2*(1), 1. https://lenteranusa.id/

Fardianto, N. A., & Muzakki, M. (2021). Support at work and home as a predictor of *Work Life Balance. JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, *6*(2), 144–153. https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i2.3311

Hendrawan Karabi, A., & Foeh, J. E. H. J. (2024). *(Teori kepuasan kerja-01) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Intelkam Polda NTT (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *5*(2). https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i2

Jangkara Data Lab, & Jakpat. (n.d.). *Report-Jakpat-x-Jangkara-Mengungkap-Preferensi-Karir-Gen-Z*.

Larassati, D. A., & Maghfyra, Y. (2024). (TEORI WLB-01) Membangun Budaya Kerja Sehat dan Berkinerja Tinggi: Mengintegrasikan Work-life balance dalam Manajemen Kantor melalui Penerapan Ergonomi dan K3. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, *1*(2), 15. https://doi.org/10.47134/par.v1i2.2440

Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). *(TEORI STRESS-01) MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. *3*(2). https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040

Nurhandayani, A. (2022). *(Teori indikator Kepuasan Kerja-03) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja*. https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil

Prayoga, R. A., & Lajira, T. (2021). *PROSIDING SEMINAR MANAJEMEN S1 Volume: 1 No: 2 November 2021*. http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index

Pulze Pulung Puryana, & Teguh Aji Ramdani. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera Pulze Pulung Puryana Teguh Aji Ramdani*.

Rizky septianini. (2024). (indikator stres) Pengaruh Work-life Balance dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, *4*. https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3260

Rodhiyatu Aliya, G., & Saragih, R. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat*. *4*(3).

Sismawati, W., & Lataruva, E. (2020). KARYAWAN GENERASI Y DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, *9*(3), 1–11. http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr

Sukur, M. I. S., & Susanty, A. I. (2022). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen) - Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja*.

Syeftian, I., & Alfian, A. (2025). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang - Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Journal of Business Economics and Management*, *01*(03), 777–787.

Wenefrida Ardhian Ayu Hardiani, Aurillia Triani Aryaningtyas, & Dika Vivi Widyanti. (2022). *Work Life Balance* Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pekerja Pabrik Tekstil Wanita Di Kabupaten Semarang). *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, *6*(1), 47–55. https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i1.871

Zulfikar, F. (2023, February). *Dari Gaji hingga Tekanan Atasan, Gen Z Jadi Kaum Paling Stres di Tempat Kerja? (cigna internasional)*. Https://Www.Detik.Com/Edu/Detikpedia/d-6575433/Dari-Gaji-Hingga-Tekanan-Atasan-Gen-z-Jadi-Kaum-Paling-Stres-Di-Tempat-Kerja.