



Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z

(Studi Kasus: Usia 18-28 Tahun Yang Bekerja Di wilayah Kecamatan Periuk, Kota Tangerang)

Salsa Adelia Sukma^{1*}, Juwita Qadarsi², Ahmad³

¹Program Studi Manajemen, Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang, Indonesia

^{2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang, Indonesia

Alamat: Jl. Maulana Yusuf No.10, Babakan, Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Banten

Email: ¹salsaadeliasukma3101@gmail.com, ²juwitaqadarsi@unis.ac.id, ³ahmad@unis.ac.id

*Penulis Korepondensi: salsaadeliasukma3101@gmail.com

Abstract. *This study examines the influence of Work-Life Balance, job stress, and work motivation on the job satisfaction of Generation Z employees in Periuk District, Tangerang City. The research is motivated by the increasing importance of employee well-being, high job demands, and the distinctive characteristics of Generation Z, who place greater emphasis on Work-Life Balance and job satisfaction. This study aims to determine the individual and simultaneous effects of Work-Life Balance, job stress, and work motivation on job satisfaction. A quantitative approach was employed using a survey method, with data collected through questionnaires distributed to Generation Z employees aged 18–28 years. The data were analyzed using SPSS version 25 through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, and an F-test. The findings reveal that Work-Life Balance, job stress, and work motivation each have a positive and significant effect on job satisfaction. Furthermore, the three variables simultaneously have a significant influence on the job satisfaction of Generation Z employees. These findings highlight the importance of promoting a balanced work and personal life, managing job-related stress effectively, and strengthening employee motivation. The study provides practical implications for organizations in developing human resource policies that support the well-being, productivity, and loyalty of Generation Z employees.*

Keywords: *Generation Z; Job Satisfaction; Job Stress; Work Motivation; Work-Life Balance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z yang bekerja di Kecamatan Periuk, Kota Tangerang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya perhatian terhadap keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, tingginya tuntutan kerja, serta karakteristik karyawan Generasi Z yang lebih mengutamakan kesejahteraan dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Generasi Z berusia 18–28 tahun. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja, pengelolaan stres kerja secara efektif, serta penguatan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang mendukung kesejahteraan, produktivitas, dan loyalitas karyawan Generasi Z.

Kata Kunci: *Generasi Z; Kepuasan kerja; Motivasi kerja; Stres kerja; Work-Life Balance*

1. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam mengelola karyawan sebagai salah satu faktor utama keberhasilan organisasi. Perubahan dunia kerja yang semakin dinamis, didukung oleh perkembangan teknologi dan perubahan karakteristik tenaga kerja, mendorong organisasi untuk tidak hanya berfokus pada produktivitas, tetapi juga pada kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Salah satu kelompok tenaga kerja yang semakin mendominasi dunia kerja saat ini adalah Generasi Z, yaitu individu yang lahir pada periode 1997–2012. Generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya karena cenderung mengutamakan fleksibilitas, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, kesehatan mental, serta pekerjaan yang memberikan makna dan kepuasan.

Kepuasan kerja menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan produktivitas, kinerja, komitmen, dan keberlangsungan karyawan dalam organisasi. Rendahnya kepuasan kerja pada Generasi Z dapat mendorong keinginan untuk berpindah pekerjaan, terutama ketika harapan mereka terhadap pekerjaan tidak sesuai dengan kondisi yang dihadapi. Dalam konteks ini, *Work-Life Balance*, stres kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan. *Work-Life Balance* dapat membantu karyawan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sedangkan stres kerja dapat muncul akibat tingginya beban kerja, tekanan waktu, dan kurangnya komunikasi di lingkungan kerja. Selain itu, motivasi kerja berperan sebagai dorongan yang memengaruhi semangat dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil penelitian mengenai stres kerja masih menunjukkan perbedaan, karena terdapat penelitian yang menemukan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara langsung. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dengan mengintegrasikan *Work-Life Balance*, stres kerja, dan motivasi kerja secara bersamaan dalam menjelaskan kepuasan kerja.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus subjek dan konteks penelitian. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya dilakukan pada satu perusahaan, sektor tertentu, atau kelompok karyawan secara umum, penelitian ini secara khusus meneliti karyawan Generasi Z berusia 18–28 tahun yang bekerja di wilayah Kecamatan Periuk, Kota Tangerang. Pendekatan berbasis wilayah ini memberikan gambaran yang lebih luas mengenai kondisi karyawan Generasi Z dari berbagai jenis pekerjaan dan organisasi. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan tiga faktor, yaitu *Work-Life Balance*, stres kerja, dan motivasi kerja, dalam satu kerangka penelitian untuk menganalisis pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

Urgensi penelitian ini semakin meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah Generasi Z yang memasuki dunia kerja. Generasi ini menghadapi berbagai tantangan, seperti tingginya tuntutan pekerjaan, tekanan waktu, kebutuhan akan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, serta keinginan untuk memperoleh lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan keberlanjutan karier mereka. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja Generasi Z menjadi penting bagi organisasi dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang sesuai dengan karakteristik tenaga kerja muda.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance*, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kecamatan Periuk, Kota Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan, motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan Generasi Z.

2. KAJIAN TEORITIS

1) *Work-Life Balance*

Work-Life Balance merupakan kondisi di mana karyawan mampu mencapai keseimbangan yang harmonis secara proporsional antara tanggung jawab atau prioritas pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi dan keluarga mereka (Pitoyo & Handayani, 2022; Fitri et al., 2022; Gaol et al., 2023; Rahayu et al.,

2024). Dalam perspektif Teori Dua Faktor Herzberg (Ghozali, 2020), *Work-Life Balance* dikategorikan sebagai faktor hygiene, di mana ketidakseimbangannya dapat memicu stres dan ketidakpuasan kerja. Pencapaian *Work-Life Balance* dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan (beban kerja, fleksibilitas, dukungan organisasi), karakteristik pribadi (gaya hidup, tujuan, kepribadian), serta faktor lingkungan (dukungan keluarga, jaringan sosial, kebijakan tempat kerja) (Saputra & Masdupi, 2025). Indikator pengukurannya meliputi keseimbangan waktu (*time balance*), keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*), dan keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*) (Gaol et al., 2023).

2) Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi emosional dan tekanan fisik maupun psikologis yang timbul akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan beban pekerjaan yang diterima individu dengan kapasitas atau kemampuannya untuk menghadapi tuntutan tersebut (Kaswan, 2017; Astuti et al., 2022; Yuridha, 2022; Adinata & Turangan, 2023). Berdasarkan pandangan Herzberg (Ghozali, 2020), stres kerja juga berakar pada faktor hygiene seperti kondisi lingkungan kerja yang buruk dan hubungan interpersonal yang tidak sehat. Indikator utama stres kerja mencakup beban kerja, sikap pimpinan, jam kerja, konflik, serta kualitas komunikasi di dalam organisasi (Hasibuan, 2014 dalam Yuridha, 2022).

3) Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan baik dari dalam (internal/intrinsik) maupun luar (eksternal/ekstrinsik) diri individu yang mampu membangkitkan semangat, mengarahkan, serta menggerakkan perilaku untuk menyelesaikan tugas secara sungguh-sungguh guna mencapai produktivitas dan tujuan organisasi (Khairani et al., 2023; Lawren & Ekawati, 2023; Adinata & Turangan, 2023; Rulianti & Nurpribadi, 2023). Mengacu pada Teori Herzberg (Ghozali, 2020), motivasi bersumber dari faktor intrinsik (motivator) seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab yang berperan penting dalam meningkatkan kepuasan. Indikator motivasi kerja diadaptasi dari hierarki kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan dasar, rasa aman, interaksi sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Lawren & Ekawati, 2023).

4) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap, pandangan, atau perasaan positif individu terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari hasil evaluasi terhadap berbagai karakteristik pekerjaan serta kesesuaian antara penghargaan yang diharapkan dengan yang diterima (Robbins & Judge, 2015 dalam Yuliantini & Santoso, 2021; Indra & Rialmi, 2022; Wibowo, 2010 dalam Rulianti & Nurpribadi, 2023). Indikator untuk mengukur kepuasan kerja meliputi pekerjaan itu sendiri (tanggung jawab dan peluang belajar), gaji/upah, kesempatan promosi, kualitas pimpinan, serta dukungan dari rekan kerja (Robbins & Judge, 2015 dalam Yuliantini & Santoso, 2021).

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang dirancang dalam bentuk desain penelitian kausal (sebab-akibat). Pendekatan ini dipilih untuk menguji, menganalisis, dan menjelaskan hubungan sebab-akibat serta pengaruh dari variabel independen, yaitu *Work-Life Balance* (X1), Stres Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3), terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel dependen (Sugiyono, 2023).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z (kelahiran 1997-2012) yang bekerja atau berdomisili di wilayah Kecamatan Periuk, Kota Tangerang. Mengingat jumlah populasi yang bersifat tak terhingga (tidak diketahui secara pasti), penentuan ukuran sampel dilakukan menggunakan rumus yang direkomendasikan oleh Hair et al. (2022), yaitu dengan mengalikan jumlah indikator (18 indikator) dengan koefisien pengali 7. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh sampel minimum sebanyak 126 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling (non-probability sampling), yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring (online) menggunakan platform Google Form kepada responden yang memenuhi kriteria.

Instrumen penelitian diukur menggunakan Skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Kisi-kisi instrumen dikembangkan dari definisi operasional masing-masing variabel, yang terdiri dari 3 item untuk *Work-Life Balance*, 5 item untuk Stres Kerja, 5 item untuk Motivasi Kerja, dan 5 item untuk Kepuasan Kerja. Sebelum digunakan untuk pengujian hipotesis, instrumen penelitian telah melalui pengujian validitas (Pearson Correlation) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid (nilai Sig. < 0,05) dan reliabel (Cronbach's Alpha > 0,60), sehingga instrumen layak digunakan untuk pengumpulan data.

Alat dan Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis secara kuantitatif menggunakan perangkat lunak statistik SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Teknik analisis data meliputi statistik deskriptif dan statistik inferensial. Sebelum melakukan analisis regresi, data diuji terlebih dahulu menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov), Uji Multikolinearitas (Tolerance dan VIF), serta Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot).

Untuk menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan model Analisis Regresi Linier Berganda. Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana Y melambangkan Kepuasan Kerja (Variabel Dependen), a adalah konstanta, b_1 , b_2 , dan b_3 adalah koefisien regresi masing-masing variabel independen, X_1 adalah *Work-Life Balance*, X_2 adalah Stres Kerja, X_3 adalah Motivasi Kerja, dan e mewakili kesalahan regresi (*error term*).

Pengujian hipotesis dilakukan melalui dua tahap, yaitu pengujian parsial dan pengujian simultan. Pengujian parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) secara individu terhadap variabel dependen (Y). Sementara itu, pengujian simultan (Uji-F) digunakan untuk menganalisis pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Objek, Rentang Waktu, dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Kecamatan Periuk, yang merupakan bagian administratif utara dari Kota Tangerang, Provinsi Banten. Kecamatan ini mencakup beberapa kelurahan, di antaranya Periuk, Periuk Jaya, Gebang Raya, Gembor, Sangiang Jaya, dan Total Persada. Kawasan ini dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki karakteristik unik yang memadukan kawasan permukiman padat dengan kawasan industri dan perdagangan. Pertumbuhan jumlah penduduk di wilayah ini secara signifikan didorong oleh pekerja sektor industri, khususnya dari kalangan usia produktif atau Generasi Z (rentang usia 18-28 tahun) (Pemerintah Kota Tangerang, 2024). Pengumpulan data kuesioner dan pengamatan dilaksanakan dalam rentang waktu bulan Januari hingga Juli 2026.

Tabel 1. Karakteristik Responden Karyawan Generasi Z

Karakteristik	Kategori	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	62,7%
	Laki-laki	37,3%
Usia	18-20 Tahun	11,9%
	21-23 Tahun	65,9%
	24-26 Tahun	19,0%
	27-28 Tahun	3,2%
Status Pekerjaan	Karyawan Tetap	28,6%
	Freelance	26,2%
	Karyawan Kontrak	26,2%
	Lainnya	19,0%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	42,9%
	1-3 Tahun	35,7%
	> 3 Tahun	21,4%

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden adalah perempuan (62,7%) dengan rentang usia terbanyak berada pada usia produktif 21-23 tahun (65,9%). Selain itu, profil

dominan dari segi masa kerja adalah mereka yang baru bekerja kurang dari 1 tahun (42,9%) dengan status sebagai karyawan tetap (28,6%). Karakteristik ini sangat representatif untuk memotret kondisi Generasi Z yang berada pada tahap awal karier mereka.

Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan butir pernyataan dalam kuesioner dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed). Berdasarkan hasil pengujian SPSS terhadap 3 item *Work-Life Balance* (X1), 5 item Stres Kerja (X2), 5 item Motivasi Kerja (X3), dan 5 item Kepuasan Kerja (Y), seluruh indikator memperoleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig. (2-tailed)	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	X1_1	0,000	Valid
	X1_2	0,000	Valid
	X1_3	0,000	Valid
Stres Kerja (X2)	X2_1	0,000	Valid
	X2_2	0,000	Valid
	X2_3	0,000	Valid
	X2_4	0,000	Valid
	X2_5	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3_1	0,000	Valid
	X3_2	0,000	Valid
	X3_3	0,000	Valid
	X3_4	0,000	Valid
	X3_5	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y_1	0,000	Valid
	Y_2	0,000	Valid
	Y_3	0,000	Valid
	Y_4	0,000	Valid
	Y_5	0,000	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi instrumen penelitian menggunakan batas nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Hasil uji menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk *Work-Life Balance* (0,907), Stres Kerja (0,944), Motivasi Kerja (0,941), dan Kepuasan

Kerja (0,956). Keseluruhan nilai lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan sangat reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0,907	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,944	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,941	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,956	Reliabel

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai probabilitas $0,200 > 0,05$, maka data residual dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi syarat asumsi regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan memastikan tidak adanya korelasi antar variabel independen yang terlalu tinggi. Berdasarkan Tabel 2, semua variabel bebas memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	0,806	1,241
Stres Kerja (X2)	0,799	1,252
Motivasi Kerja (X3)	0,739	1,354

Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model penelitian ini.

Hasil Analisis Data

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan pengolahan data, diperoleh nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,641. Angka ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja. Adapun nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,411 (41,1%), yang berarti 41,1% variasi Kepuasan Kerja mampu dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya (58,9%) dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.641 ^a	.411	.396	5.104	.411	28.337	3	122	.000
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Work Life Balance, Stress Kerja									
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja									

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen. Hasil uji menghasilkan persamaan regresi: $Y = 2,281 + 0,521X_1 + 0,306X_2 + 0,230X_3$. Konstanta 2,281 mengindikasikan bahwa jika variabel bebas bernilai nol, kepuasan kerja adalah 2,281. Koefisien yang positif pada semua variabel bebas menunjukkan arah pengaruh yang selaras.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.281	1.462		1.560	.121		
	Work Life Balance	.521	.130	.311	4.022	.000	.806	1.241
	Stress Kerja	.306	.079	.300	3.853	.000	.799	1.252
	Motivasi Kerja	.230	.083	.225	2.781	.006	.739	1.354

Uji t (Parsial)

Pengujian parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel (1,657) serta nilai signifikansinya. Hasil Uji-t ditunjukkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)

Variabel Independen	t-hitung	Sig.	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	4,022	0,000	Hipotesis Diterima (Signifikan)
Stres Kerja (X2)	3,853	0,000	Hipotesis Diterima (Signifikan)
Motivasi Kerja (X3)	2,781	0,006	Hipotesis Diterima (Signifikan)

Ketiga variabel independen menunjukkan nilai t-hitung > 1,657 dan Sig. < 0,05, sehingga *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja secara parsial.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara simultan. Hasil analisis varians (ANOVA) menunjukkan nilai F-hitung sebesar 28,337, yang jauh lebih

besar dari F-tabel (2,68) dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) memengaruhi Kepuasan Kerja secara signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data, pengujian hipotesis, dan pembahasan mengenai pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Generasi Z di wilayah Kecamatan Periuk, Kota Tangerang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z. Semakin baik keseimbangan waktu dan keterlibatan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.
- 2) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z. Dalam konteks penelitian ini, stres kerja yang ada berada pada tingkat eustress (stres yang memotivasi) yang dianggap sebagai tantangan kompetensi yang memacu adrenalin, sehingga pencapaian penyelesaian tugas justru meningkatkan kepuasan kerja.
- 3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z. Adanya dorongan pemenuhan kebutuhan, pengakuan, dan kesempatan aktualisasi diri berkontribusi nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka.

DAFTAR REFERENSI

- Adinata, C. M., & Turangan, A. J. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201.
- Arlen, V. M., & Hamsal. (2024). Pengaruh stres kerja dan job insecurity terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perguruan tinggi swasta (studi karyawan generasi Z di kota Pekanbaru). *Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 330–348.
- Asriyah, M. (2026). Pengaruh *Work-Life Balance* dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sentratek Adi Mitra Jakarta Utara. *EBisnis Manajemen*, 4(1), 60–68.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Sepytarini, E. (2022). Pengaruh beban kerja, stress kerja,

- dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: Studi kasus pada PT Wika-Wg Kso proyek pembangunan gedung Sglc & Eric. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119–1136. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i4.1065>
- Deloitte. (2023). *2023 Gen Z and millennial survey*. Deloitte Touche Tohmatsu Limited. Retrieved from <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genzmillennialsurvey.html>
- Fitri, M. A., Riduan, Y. O., & Herwan. (2022). Pengaruh work life balance & reward system terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom Akses Kota Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 98–105. <https://doi.org/10.58471/jecoa.v2i2.4017>
- Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023a). Analisis work life balance pada karyawan generasi milenial di Bandung. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7, 30–37.
- Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023b). Analisis work life balance pada karyawan generasi milenial di Bandung. *Inobis: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 873–881. <https://doi.org/10.60036/jbm.552>
- Garaika. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. Retrieved from <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/4181>
- Gaspar, T., Guedes, B. F., Cerqueira, A., Baban, A., Rus, C., & Matos, G. M. (2025). Burnout as a multidimensional phenomenon: How can workplaces be healthy environments? *Journal of Public Health*, 33(12), 2591–2604. <https://doi.org/10.1007/s10389-024-02223-0>
- Ghozali, I. (2020). *25 grand theory: 25 teori besar ilmu manajemen, akuntansi dan bisnis (untuk landasan teori skripsi, tesis dan disertasi)*. Semarang: Yoga Pratama.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publishing.
- Hamisi, Y. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Bitung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Terapan (JESIT)*, 2(2), 159–172. <https://doi.org/10.47178/jesit.v2i2.1430>
- Haniyah Siregar, R., & Albina, M. (2025). Menjelaskan cara menganalisis data dalam penelitian pendidikan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(6), 3031–5220.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024a). Analisis data kuantitatif. *eJurnal Al Musthafa*, 3(3). <https://doi.org/10.62552/ejam.v3i3.64>
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024b). Analisis data kuantitatif uji instrumen, uji klasik, korelasi dan regresi linier berganda. *eJurnal Al Musthafa*, 3(3). <https://doi.org/10.62552/ejam.v3i3.64>
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh *Work-Life Balance*, burnout, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT Meka

- Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Isyandi, B., Taufiq, A., Saputra, T., & Prihati. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Mata Pbec. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 19(2), 172–179.
- Khairani, N., Wulandari, A. S., Triutami, D., Hadita, H., Gustiani, I. R., Jumawan, J., ... Nursafitri, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta (JKMT)*, 3(1), 19–32. <https://doi.org/10.55606/mri.v3i1.3434>
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 94–107. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v6i01.2726>
- Lestari, T. W., & Gani, N. A. (2026). Pengaruh *Work-Life Balance*, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tiara Perkasa Mobil. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(4), 14324–14331.
- Meilani, R., Tarigan, B., Marbun, S. N. B., & Napitupulu, J. (2025). Pengaruh work life balance, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Pegadaian Cabang Pasar Merah Medan. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(2), 2853–2861.
- Metris, D., Sulaeman, M., & Priyanto, R. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Murtiningrum, W. (2025). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja serta work life balance terhadap kepuasan kerja. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 205–213. <https://doi.org/10.46975/yxjc6536>
- Pasaribu, R., Lestari, T. D. Y. L., Rangkuti, N. A., Azyura, R., & Wadi, M. A. (2025). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap kepuasan kerja pada generasi Z. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 60–72. <https://doi.org/10.57176/jfine.v3i1.34>
- Pitoyo, D. J., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 152–159. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i2.17794>
- Prastowo, S. L. (2021). *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan teknik pengolahan data program SPSS*.
- Rahayu, N. M. F., Darmita, M. Y., & Oktaviani, L. (2024). Pengaruh work life balance, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Journal Research of Management (JARMA)*, 6(1), 167–186.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 166–174. <https://doi.org/10.59061/masip.v2i3.771>
- Saputra, A. F., & Masdupi, E. (2025). *Work-Life Balance di dunia kerja*.
- Seto, A. A., Febrian, D. W., Donal, D. M., Fauzie, S., Kusumawardhani, Z. N., Rusman, I. R., ... Arifin. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV. EUREKA.

- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM)*.
- Sugiyono. (2023a). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.).
- Tarigan, E. F., Nilmarito, S., Islamiyah, K., Darmana, A., & Suyanti, R. D. (2022). Analisis instrumen tes menggunakan Rasch model dan software SPSS 22.0. *Jurnal Inovasi Pendidikan Kimia*, 16(2), 92–96.
- Wangidjaja, F., & Edalmen. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(2), 333–342.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.
- 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. *Journal of Universal Studies*, 5(6), 6525–6536.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 29–44.
- Yuridha, R. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan job crafting terhadap kepuasan kerja karyawan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781–1792.
<https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>