

Pengaruh Stres Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Z Di Serpong Utara Kota Tangerang Selatan

Lala Fadhlika^{1*}, Lidya Pricilla²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: lala.fadhlika@gmail.com, dosen02478@unpam.ac.id

Abstract. This study aims to examine the effect of job stress and work-life balance on employee performance among Generation Z employees in North Serpong, South Tangerang City, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach. The population of this study consisted of Generation Z employees. The sampling technique used was non-probability sampling with a purposive sampling method, and the sample size was determined using the Lemeshow formula, resulting in 100 respondents. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results showed that job stress has an effect on employee performance with the regression equation ($Y = 12.397 + 0.673X_1$), a correlation coefficient of 0.597, a coefficient of determination of 0.357 or 35.7%, and hypothesis testing indicating that the calculated t-value was greater than the t-table value ($7.372 > 1.984$). Work-life balance was found to have an effect on employee performance with the regression equation ($Y = 19.055 + 0.529X_2$), a correlation coefficient of 0.699, a coefficient of determination of 0.488 or 48.8%, and hypothesis testing showing that the calculated t-value was greater than the t-table value ($9.669 > 1.984$). Furthermore, job stress and work-life balance simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation ($Y = 10.127 + 0.344X_1 + 0.402X_2$), a correlation coefficient of 0.744, a coefficient of determination of 0.553 or 55.3%, and hypothesis testing indicating that the calculated F-value was greater than the F-table value ($60.102 > 3.090$). Therefore, it can be concluded that H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that job stress and work-life balance significantly influence employee performance.

Keywords: Job Stress, Work-Life Balance, Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan work-life balance terhadap kinerja karyawan pada generasi z di serpong utara kota tangerang selatan, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan gen z. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik non-probability pada metode purposive sampling serta menggunakan rumus lemeshow dengan sampel 100 responden. Teknik analisis data yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji instrumen klasik, uji regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,397 + 0,673 (X_1)$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,597, nilai determinasi sebesar 0,357 atau 35,7%, dan uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,372 > 1,984$). Work-Life Balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $19,055 + 0,529 (X_2)$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,699, nilai determinasi sebesar 0,488 atau 48,8%, dan uji hipotesis diperoleh ($9,669 > 1,984$). Stres kerja dan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 10,127 + 0,344 (X_1) + 0,402 (X_2)$, nilai koefisien korelasi diperoleh 0,744, nilai koefisien determinasi sebesar 0,553 atau 55,3% dan uji hipotesis diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel atau ($60,102 > 3,090$). Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh Stres Kerja (X_1) dan Work-life Balance (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Stres Kerja, Work-life Balance, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai aset utama (SDM) yang terdiri dari individu-individu dan berperan aktif dalam berbagai kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian tujuan ditentukan oleh kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas operasional guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja sebagai hasil kerja seseorang yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit keseluruhan disebut dengan kinerja karyawan (Silaen, 2021).

Berdasarkan data dari survey intelligent (Nanda, 2024) tentang ketidakpuasan perusahaan terhadap kinerja generasi z secara global, menunjukkan sebagian besar perusahaan (75%) merasa kurang puas dengan kinerja gen z. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dalam beberapa tahun terakhir mengenai kinerja generasi z melalui indikator utama kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan inisiatif.

Kualitas kerja generasi z belum optimal karena mereka masih kesulitan dalam menyelesaikan tugas secara akurat dan sesuai standar (Wanasiri & Arianto, 2025), sementara kuantitas kerja mengukur jumlah pekerjaan yang diselesaikan juga relatif rendah. Kedua indikator tersebut cenderung meningkat ketika generasi ini mendapatkan tugas yang jelas dan umpan balik yang cukup (Santosa & Safuan, 2025). Pelaksanaan tugas menunjukkan kemampuan untuk menjalankan tanggung jawab sesuai prosedur, masih belum berjalan sesuai prosedur akibat tingginya tingkat stres kerja tinggi. Tanggung jawab yang belum menunjukkan komitmen dalam menyelesaikan kewajiban pekerjaan secara konsisten meningkat dalam lingkungan kerja yang kurang mendukung dan manajemen yang kurang baik dan inisiatif adalah kemampuan untuk proaktif dan menyelesaikan masalah secara mandiri tergolong rendah yang dipengaruhi oleh buruknya pengelolaan stres dan keseimbangan hidup-kerja (Putra dkk, 2024). Dinyatakan bahwa kinerja generasi z masih menghadapi tantangan pada setiap indikator utama, dan menjadi dasar pentingnya penelitian yang menilai kinerja karyawan generasi z.

Generasi z merupakan generasi lahir pada tahun 1997 sampai dengan tahun 2012. Generasi z tumbuh dalam perkembangan era digital dengan akses teknologi dan informasi secara cepat. Kondisi ini membentuk karakter generasi z yang beradaptasi terhadap teknologi serta memiliki kesadaran sosial yang cukup tinggi. Karakteristik tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab serta inisiatif termasuk dalam cara menyelesaikan pekerjaan dan beradaptasi dengan tuntutan kerja yang dinamis. Generasi ini terbagi menjadi dua kelompok utama: mereka yang masih menjalani pendidikan disekolah dan mereka yang telah memasuki dunia kerja. Individu yang termasuk dalam kategori usia kerja umumnya adalah berusia 15 tahun ke atas. Generasi z yang memasuki dunia kerja menjadi sangat relevan dengan dinamika wilayah Kecamatan Serpong Utara, Kota Tangerang Selatan. Wilayah Serpong Utara bukan hanya kawasan pemukiman, melainkan sudah berkembang pesat menjadi pusat ekonomi dan bisnis yang strategis.

Berdasarkan data kependudukan Badan Pusat Statistik (Bps, 2024) menurut jenis kelamin di wilayah kecamatan Serpong Utara tahun 2024, wilayah ini secara administratif terbagi menjadi tujuh kelurahan, yaitu Lengkong Karya, Jelupang, Pondok Jagung, Pondok Jagung Timur, Pakulonan, Paku Alam, dan Paku Jaya. Penelitian ini akan difokuskan secara spesifik pada salah satu wilayah yaitu wilayah Paku Alam. Dengan banyaknya jumlah penduduk di wilayah Paku Alam serta keterlibatan diberbagai sektor

pekerjaan, dihadapkan dengan beban kerja yang tinggi, tuntutan pekerjaan, membuat karyawan generasi z rentan menghadapi berbagai tekanan kerja yang menyebabkan stres kerja dan berdampak pada kinerja. suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi psikis seseorang (Handoko, 2018).

Stres kerja dapat menjadi tantangan yang meberikan energi positif apabila dikelola dengan baik, namun dapat berdampak negatif apabila individu tidak mampu mengelolanya secara efektif. Peneliti menemukan fenomena stres pada generasi z yang dialami dapat lebih meningkat ketika individu menghadapi kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan dan dinamika perusahaan yang terus berubah. Perubahan kebijakan di perusahaan, target kerja yang semakin tinggi, serta ekspetasi kinerja yang menuntut kemampuan adaptasi, namun tidak semua individu mampu menyesuaikan diri dengan adaptasi yang tidak berjalan optimal, tekanan yang dirasakan dapat berkembang menjadi beban psikologis. Kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang nyaman, semakin berpotensi munculnya kelelahan mental dan emosional yang dapat memicu stres. Ketidakmampuan untuk beradaptasi secara optimal terhadap tekanan tersebut dapat menimbulkan beban secara psikologis yang berkepanjangan. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, tetapi juga memengaruhi sikap dan perilaku kerja, seperti menurunnya motivasi, komitmen dan keterlibatan dalam pekerjaan serta banyak kemungkinan karyawan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka serta mencari peluang lain yang lebih mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan atau *work-life balance*.

Work-life balance ketika berdiri dengan kedua tangan terlentang di kedua sisi, kehidupan kerja di satu sisi seimbang dengan kehidupan pribadi di sisi yang lain atau serangkaian skala dengan karir di satu sisi dan pribadi di sisi yang lain dan bisa membuat keduanya saling seimbang (Loehr , 2019). Fenomena *work-life balance* pada generasi z menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi belum sepenuhnya tercapai. Masih banyak yang merasa kesulitan dalam membagi waktu antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi. Jam kerja yang padat serta tanggung jawab yang berkelanjutan membuat waktu untuk keluarga, beristirahat, dan aktivitas pribadi menjadi terbatas.

Dan fenomena tingkat stres kerja yang tinggi dan kurangnya *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) menunjukkan adanya permasalahan nyata yang dihadapi karyawan, khususnya generasi z di wilayah Paku Alam, Kecamatan Serpong Utara. Karyawan di wilayah ini menghadapi beban kerja yang berlebihan, target pekerjaan yang tinggi, tanggung jawab yang besar, hingga tekanan dari atasan atau rekan kerja. Kondisi tidak hanya dapat mempengaruhi kesehatan fisik karyawan termasuk munculnya rasa cemas, depresi hingga kelelahan emosional yang berkepanjangan. Dan rendahnya *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) menunjukkan bahwa karyawan kesulitan mengatur waktu mereka dengan baik antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi maupun keluarga. Hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa menurunnya kepuasan hidup secara keseluruhan. Dalam jangka panjang, antara stres kerja dan *work-life balance* yang kurang optimal dapat menurunkan motivasi, kreativitas serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian mengenai stres kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja sebagian besar penelitian yang telah dilakukan pada karyawan secara umum tanpa memfokuskan pada generasi z yang memiliki karakteristik, ekspetasi kerja, serta cara mengelola stres kerja dan *work-life balance* yang berbeda. Penelitian dengan objek generasi z di wilayah serpong utara kota tangerang selatan masih terbatas.

2. KAJIAN TEORITIS

Stres Kerja

Menurut Lazarus & Folkman (2019:4) Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk menghadapinya. Menurut Robbins & Judge (2022:641) Stres adalah suatu kondisi dimana seseorang menghadapi sesuatu (peluang, tuntutan, kendala) yang di pandang menjadi tidak pasti tetapi penting. Menurut Gibson dalam Widyawati dkk (2023:172) Stres kerja adalah respon fisik dan emosional ketika konflik antara tuntutan pekerjaan melebihi kontrol yang dimiliki karyawan.

Work-life Balance

Menurut Clark dalam Masrul (2023:615) *work-life balance* adalah perkembangan dari keseimbangan yang sempurna antara panggilan pribadi di samping kehidupan pribadi mereka dengan pekerjaan di perusahaan. Menurut McDonald & Bradley dalam Suhartini (2021:123) *Work-life Balance* merupakan tingkatan kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang yang dikaitkan dengan keseimbangan atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2021:14) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Khaeruman (2021:8) Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai / karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan teori yang telah diuraikan, maka desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16-17) menjelaskan metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu stres kerja dan *work-life balance* terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Populasi yang diambil karyawan Gen Z di Serpong Utara yang berkerja dengan usia 19-27 tahun dan sampel sebanyak 100 responden berdasarkan rumus *lemeshow*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Stres Kerja (X1)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
X1. 1	0,446	0,196	VALID
X1. 2	0,653	0,196	VALID
X1. 3	0,694	0,196	VALID
X1. 4	0,649	0,196	VALID
X1. 5	0,683	0,196	VALID
X1. 6	0,682	0,196	VALID
X1. 7	0,771	0,196	VALID
X1. 8	0,597	0,196	VALID
X1. 9	0,636	0,196	VALID
X1. 10	0,599	0,196	VALID

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel stres kerja (X1) mempunyai kriteria valid untuk keseluruhan item pernyataan dengan nilai r hitung $>$ r tabel yang mana r tabel sebesar 0,196. Hal ini menunjukkan bahwa 10 (sepuluh) butir pernyataan yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel *Work-Life Balance* (X2)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
X2. 1	0,755	0,196	VALID
X2. 2	0,723	0,196	VALID
X2. 3	0,748	0,196	VALID
X2. 4	0,816	0,196	VALID
X2. 5	0,752	0,196	VALID
X2. 6	0,824	0,196	VALID
X2. 7	0,533	0,196	VALID
X2. 8	0,655	0,196	VALID
X2. 9	0,703	0,196	VALID
X2. 10	0,483	0,196	VALID

Sumber: Data diolah SPSS versi 27

Berdasarkan data pada tabel di atas, *Work-life balance* (X2) mempunyai kriteria valid untuk keseluruhan item pernyataan dengan nilai r hitung $>$ r tabel yang mana r tabel sebesar 0,196. Hal ini menunjukkan bahwa 10 (sepuluh) butir pernyataan yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
Y1	0,654	0,196	VALID
Y2	0,561	0,196	VALID
Y3	0,495	0,196	VALID
Y4	0,661	0,196	VALID
Y5	0,675	0,196	VALID
Y6	0,592	0,196	VALID
Y7	0,670	0,196	VALID
Y8	0,661	0,196	VALID
Y9	0,545	0,196	VALID
Y10	0,526	0,196	VALID

Sumber: Data diolah SPSS versi 27

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan mempunyai kriteria valid untuk keseluruhan item pernyataan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, yang mana r tabel sebesar 0,196. Hal ini menunjukkan bahwa 10 (sepuluh) butir pernyataan yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Bebas dan Terikat

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Stres Kerja (X1)	0,840	0,600	Reliabel
<i>Work-life Balance</i> (X2)	0,887	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,808	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS versi 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,840, *work-life balance* (X2) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,887 dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach alpha*

sebesar 0,808, maka dapat disimpulkan nilai dari variabel (X1), (X2), dan (Y) dinyatakan reliabel, hal ini dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbatch Alpha* > 0,600.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.04406632	
Most Extreme Differences	Absolute	.042	
	Positive	.039	
	Negative	-.042	
Test Statistic		.042	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.942	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.936
		Upper Bound	.948

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
 - e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.
- Sumber: Data diolah SPSS versi 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Asymp. Sig* (2- tailed) adalah sebesar $0.200 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

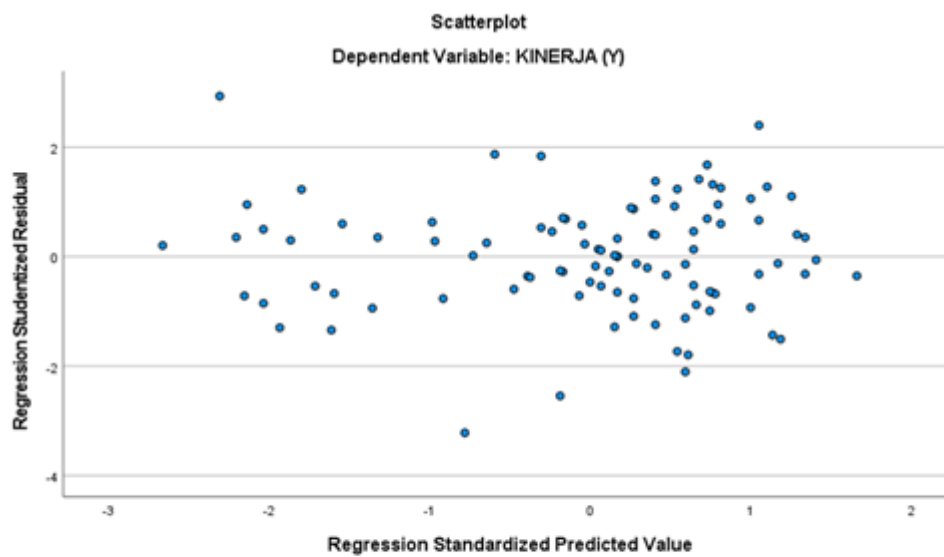
Hasil Uji Multikolinieritas Dengan *Collinearity Statistic* Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.127	3.104		3.263	.002		
X1	.344	.092	.306	3.762	<.001	.698	1.433
X2	.402	.062	.531	6.536	<.001	.698	1.433

- a. Dependent Variable: Y
- Sumber: Data diolah SPSS versi 27

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel diatas, diperoleh nilai VIF untuk variabel bebas yaitu Stres kerja sebesar 1,433 dan *Work-life Balance* sebesar 1,433 dimana nilai tersebut kurang dari 10 dan diperoleh nilai tolerance untuk variabel stres kerja sebesar 0,698 serta *work-life balance* sebesar 0,698 diketahui nilai tersebut kurang dari 1. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS versi 27

Gambar 4.2

Hasil Uji Heterokadistitas menggunakan Scatterplot

Berdasarkan hasil gambar di atas, menunjukkan titik-titik pada grafik scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik tidak terkumpul pada satu tempat serta tersebar secara acak. Dengan demikian dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak untuk dipakai.

Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.744 ^a	.553	.544	3.075	1.629

a. Predictors: (Constant), X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS versi 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dinyatakan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,629 yang berada diantara interval 1,550-2,460 yang berarti tidak ada autokorelasi.

Uji Regresi Linier

Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Stres Kerja (X1) dan Work-life Balance (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.127	3.104		3.263	.002
	X1	.344	.092	.306	3.762	<.001
	X2	.402	.062	.531	6.536	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS versi 27

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,127 + 0,344 X_1 + 0,402 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (Y) sebesar 10,127 artinya apabila variabel Stres kerja (X1) dan *Work-life balance* (X2) adalah nol (0), maka nilai tetap atau nilai awal Kinerja karyawan adalah 10,127 poin
2. Nilai Variabel bebas Stres kerja (X1) sebesar 0,344 diartikan apabila konstanta tetap maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel stres kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,344 poin
3. Nilai Variabel bebas *Work-life balance* (X2) sebesar 0,402 diartikan apabila konstanta tetap maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel *Work-life Balance* (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,402 poin

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Stres Kerja (X1) dan *Work-life Balance* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
					R Square Change	F Change	df1		
1	.744 ^a	.553	.544	3.075	.553	60.102	2	97	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS versi 27

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,744 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 yang artinya tingkat hubungan antara variabel stres kerja dan *work-life balance* memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Koefisien Determinasi

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Stres Kerja (X1) dan *Work-life Balance* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
					R Square Change	F Change	df1		
1	.744 ^a	.553	.544	3.075	.553	60.102	2	97	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS versi 27

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,553 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 55,3% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 55,3\%) = 44,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.397	3.682		3.366	.001
	X1	.673	.091	.597	7.372	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS versi 27

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Stres kerja (X1) adalah $7,372 > 1,984$ dan diperkuat dengan nilai p value sig. $(0,001) < 0,05$. Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Work-life Balance (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.055	2.130		8.944	<.001
	X2	.529	.055	.699	9.669	<.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS versi 27

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai t hitung untuk variabel *Work-life Balance* (X2) adalah $9,669 > 1,984$ dan diperkuat dengan nilai p value sig. $(0,001) < 0,05$. Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work-life Balance* terhadap Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan.

Uji Hipotesis secara Simultan (uji F)

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Stres Kerja (X1) dan Work-life Balance (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1136.822	2	568.411	60.102	<.001 ^b
	Residual	917.368	97	9.457		
	Total	2054.190	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah SPSS versi 27

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas, diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(60,102 > 3,090)$ dan diperkuat dengan nilai p value $< Sig$ $0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$. Dengan demikian dapat diketahui bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima, sehingga keseluruhan pernyataan variabel bebas Stres kerja (X1) dan *Work-life balance* (X2) dinyatakan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat Kinerja (Y) secara simultan atau bersama-sama.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari analisis serta pembahasan mengenai pengaruh stres kerja dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada 100 responden karyawan Generasi Z di Serpong Utara, maka penulis mendapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menyatakan stres kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai t hitung > t tabel atau ($7,372 > 1,984$) dan diperkuat dengan nilai p value sig. ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian H01 ditolak dan Ha1 diterima. Apabila dilakukan evaluasi terhadap beban kerja dan tekanan psikologis yang dialami karyawan berdampak baik terhadap performa kerja.
2. Hasil analisis menyatakan *work-life balance* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai t hitung > t tabel atau ($9,669 > 0,1984$) dan diperkuat dengan nilai p value sig. ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian H02 ditolak dan Ha2 diterima. Apabila terdapat pengelolaan *work-life balance* yang baik dan membatasi pekerjaan di luar jam kerja maka akan tercipta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan pada stres kerja (X1) dan *work-life balance* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Gen Z di Serpong Utara. Hal ini dinyatakan dengan nilai F hitung > F tabel atau ($60,102 > 3,090$) dan diperkuat dengan nilai p value < Sig 0,05 atau ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian dapat diketahui bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima. Serta kontribusi pengaruhnya sebesar 0,553 atau sebesar 55,3% sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi faktor lain.

DAFTAR REFERENSI

BUKU:

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Asih, G, Dkk. (2019). *Stres Kerja*. Semarang : University Press .
- BPS. Tangsel (2025). *KECAMATAN SERPONG UTARA DALAM ANGKA: Serpong Utara District In Figures 2025*. Tangerang Selatan: ©BPS Kota Tangerang Selatan.
- Budiasa, I, K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Budiyanto, C, Dkk. (2023). *Buku Ajar: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Fahrurazi, H. (2021). *Teori dan Konsep: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Fiernaningsih, N, Pudji, H Dkk. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Group.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, Ivancevich. (2019). *Organizations: Behavior, Structure, Processes (ed. 14th) James L. Gibson*. America: McGraw-Hill Education.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Tahun*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendrayadi, S. (2018). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana.

- Kasnawi, K & Chistian K. (2025). *Manajemen dan Perilaku Organisasi* . Batam: CV. Rey Media Grafika.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*. Serang: CV. AA Rizky.
- Lazarus R, & Susan. F. (2019). *Stress, Appraisal, and Coping* . New York: Springer Publishing.
- Loehr, T. (2019). *How to have Work life blend*. America: Wiley.
- Mangkunegara, A, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:RemajaRosdakarya
- McDonald P, & Lisa, M. (2020). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Beetwen Policy and Practice 20:20 Series*. Australia: Hudson Global Resources.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendikia Publisher.
- Robbins S, & Timothy. J. (2022). *Organizational Behavior (ed.19th)* . New York: Pearson Education.
- Sadikin Ali, Isra, M & M Sholeh. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*. Yogyakarta: K-Media.
- Saputra A, F, & Erni, M. (2025). *Work-life Balance di Dunia Kerja*. Padang: PACE.
- Silaen Novia, S. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tambunan, T S. (2023). *Pengantar Manajemen* . Jakarta : Kencana .
- Terry, G & Leslie W. R. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen Bumi Aksara* . Jakarta : Bumi Aksara.
- Tewal, B Dkk (2017). *Perilaku Organisasi* . Bandung: Patra Media Grafindo.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Depok: Rajawali Pers .
- Yusuf M, Cecep, H, Dkk. (2023). *Teori Manajemen* . Sumatera Barat: Cendikia Muslim.

JURNAL:

- Adadi, N. L. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia di Stasiun Kebayoran. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(10), 8082-8089. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>
- Aizza Nuriz, L. M. (2024). *Work-life Balance: Strategi Untuk Mencapai Keseimbangan Pada Pekerja Wanita*. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL*, 10(1),94-106. <https://conference.trunojoyo.ac.id/pub/semapsi/article/view/626/0>
- Arifin Muhammad, A. M. (2022). Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset EkonomidanBisnis*,1(15),37-46. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/3507>
- Chici E Widyawati, S. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya). *JIAGABI*, 12(1), 170-178. Retrieved from <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/view/20237>
- Deloitte. (2022). Striving for balance, advocating for change. *THE DELOITTE GLOBAL 2022 GEN Z & MILLENNIAL SURVEY*, 1-40. Retrieved from https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/campaigns/2022/deloitte-2022-genz-millennial-survey.pdf?icid=learn_more_content_click

- Heni, Ika dkk. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan *Work life balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nsk Bearings Manufacturing Indonesia. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 3(2), 1-10. Retrieved from <https://repository.bsi.ac.id/repo/files/457605/download/Jurnal-Ika-Heny.pdf>
- Hidayat Asep, R. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Airkon Pratama. *JMAEKA*, 2(3), 141-151. Retrieved from <https://ejournal.cakrawati.id/index.php/JMAEKA/article/view/45>
- Hong, F. d. (2024). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bangun Manajemen*, 3(1), 195-200. <https://doi.org/10.56854/jbm.v3i1.385>
- Ilham Nabila R, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Area 3. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 7(2), 96-104 <https://repositori.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/180044/slug/pengaruh-stres-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-pt-telkomsel-area-3.html>.
- Irma Sari Octaviani, Lidya. Pricilla. (2025). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bando Indonesia Tangerang. *Jurnal Pajak dan Bisnis.*, 6(2), 697-722. <https://jurnal.stpi-pajak.ac.id/index.php/JPB/article/view/392/238>
- Kamaludin, W. H. (2024). Manajemen Stres Kerja. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin*, 8(12), 513-523. Retrieved from <https://sejurnal.com/pub/index.php/jpim/issue/view/128>
- Lihawa, N. d. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan *Worklife Balanced* Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Lagoon Manado. *Productivity*, 3(1), 67-71. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/37992>
- Lintong Verolina M C, R. J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan *Work-life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Di Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Journal UNSRAT*, 4(2), 155-163. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/47010>
- M Ridi, A. A. (2023). Pengaruh *Work life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 614-22. Retrieved from <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim>
- Mahardika Arditya, Tri. Uun. (2022). *Work-life Balance* pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal*, 1(1), 1-16. DOI: <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Marsenda Rayhan, E. A. (2025). *Work-life Balance: Kunci Kesejahteraan Karyawan dan Organisasi*. *Book Chapter Manajemen SDM jilid 1*, 1(1), 22-50. doi:<https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.293>
- Metanfanuan, T. (2023). Peranan Pendidikan Agama Kristen Dalam Mengatasi Stres Mahasiswa. *Jurnal J-Mace*, 3(1), 44-60. <https://ojs.lppmunvic.ac.id/index.php/jmace/article/>
- Nanda, E. C. (2024). Benarkah Gen Z Problematic di Dunia Kerja? *Survey Intellegent*, 1. <https://goodstats.id/article/gen-z-problematik-di-dunia-kerja-benarkah-iQzMV>
- Nasution Shita, A. D. (2024). Pengaruh *Work-life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi pada mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis Univeristas Bhayangkara Jakarta Raya angkatan 2020). *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, 2(3). <https://journal.widyakarya.ac.id/index.php/jrim-widyakarya>
- Nawano Recky, S. (2024). *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen: Universitas Persada Indonesia*, 11(2), 180-186. doi:10.37817/jurnalmanajemen.v11i2

- Novia, E. S. (2025). Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan RS. Delima Asih. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 2605-2620. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Putra, Hardi, Ambar. (2024). Determinan innovative *work behavior* generasi Z: dengan grit sebagai pemoderasi. *Journal of Business and Banking*, 14(1), 59-78. doi:10.14414/jbb.v14i1.4443
- Rendy, W. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema XXI) Cabang Plaza Depok. *Jurnal Ilmiah Semarang*, 5(2), 137-146. <https://scholar.google.com/citations?user=83mFmYoAAAAJ&hl=en>
- Sadir, S., Nadir, M dkk. (2023). Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulselbar Kantor Cabang Majene. *Jurnal Manarang Manajemen dan Bisnis*, 1(10), 18-30. <https://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/manarang/article/view/1984>.
- Santosa Kristina Innes, Safuan. (2025). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI BEKASI. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 14(3), 3664-3679. doi:10.34127/jrlab.v14i3.1767
- Santoso Dwi, & Gandung, Muhammad. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fajar Mitra Krida Abadi Kebayoran Baru Jakarta Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Pub*, 3(1), 1996-2006 <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Sari, R. d. (2024). Pengaruh *Work Life Balance* Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(6), 2628-2639. DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i6.2871>
- Silvira, P. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work-life balance* pada wanita buruh tani. *Jurnal Psikologi Manajemen*, 3(1), 28-38. <https://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/PSIKOLOGI/article/view/3598>
- Suhartini. (2021). Pengaruh *Work-life Balance* dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Polychen Indonesia Tbk. (Divisi Mesin). *eCo-Buss*, 3(3), 122-131. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/view/207>
- Sumarna Arneta, M. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Konveksi Nano Sportwear. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 2(2), 332-338. doi: <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.304>
- Triyadhiningsih, A. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Z Di Jawa Barat. *e-Proceeding of Management*, 11(2), 1202-1207. <https://205602/pengaruh-stres-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pada-generasi-z-di-jawa-barat-dalam-bentuk-buku-karya-ilmiah.html>
- Ulfah, R. (2024). Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Global Jakarta. *Jurnal Administrasi Karya Dharma*, 3(1), 32-39. <https://www.jurnal.stiakdmerauke.ac.id/index.php/jakd/article/view/62>
- Wanasiri Yunita, Riza. A. (2025). Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di Jakarta. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 5(2), 131-149. doi:<https://doi.org/10.34149/jebmes.v5i2.282>
- Yudo Firly S, I. S. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Stres Kerja Terhadap PT. Cipta Mandiri Agung Jaya Bandar Udara Soekarno Hatta). *Jurnal Menarai: Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 401-415. <https://journal.pubris.org/index.php/JM>

- Yunanti, Siska. A. Y. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Djurnal Coffee Di Jakarta Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation.*, 2(4), 3318-3325.
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JORAPI/index>
- Yuniarti Kurnia, Widia. Astuti. (2025). Pengaruh Stress Kerja Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Bitung Branch. *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(5), 9405-9416.
<https://jicnusanantara.com/index.php/jiic>
- Zakira Dhevina, A. C. (2025). Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z: Studi Kasus pada PT XYZ. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis*, 6(11), 38463856.
<https://journallaaroiba.com/ojs/index.php/elmal/article/view/9602>