

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *STRES*
KERJA PADA KARYAWAN GENERASI Z SEKTOR RITEL DI
KOTA SAMARINDA**
THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON WORK STRESS OF
GENERATION Z EMPLOYEES IN THE RETAIL SECTOR IN
SAMARINDA CITY

Rahmat¹, Evi Kurniasari Purwaningrum², Siti Khumaidatul Umaroh³

^{1,2,3} Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945, Jl. Ir. H. Juanda
Korespondensi: raahmaaatt@gmail.com

Abstract. *Generation Z employees were characterized by high expectations toward meaningful work and quality of life, which potentially increased their vulnerability to job stress when work-life balance was not adequately maintained. This study aimed to examine the effect of work-life balance on job stress among Generation Z employees working in the retail sector in Samarinda City. The study involved 122 respondents aged 19–25 years who were selected using an accidental sampling technique. Data were collected using the Work-Life Balance Scale and the Job Stress Scale. The data were analyzed using simple linear regression with the assistance of SPSS 26. The results indicated that work-life balance had a significant and negative effect on job stress ($p < 0.05$). The correlation coefficient showed a moderate relationship ($R = 0.351$), with a coefficient of determination (R^2) of 0.123, indicating that work-life balance contributed 12.3% to the variance in job stress. These findings suggested that higher levels of work-life balance were associated with lower levels of job stress among Generation Z employees. Therefore, organizations were encouraged to implement policies and practices that supported work-life balance in order to reduce job stress and enhance employee well-being.*

Keywords: *Work-Life Balance, Job Stress, Generation Z, Employees*

Abstrak. Karyawan Generasi Z dicirikan oleh harapan tinggi terhadap pekerjaan yang bermakna dan kualitas hidup, yang berpotensi meningkatkan kerentanan mereka terhadap stres kerja ketika *Work-Life Balance* tidak terjaga dengan baik. Studi ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *Work-Life Balance* terhadap stres kerja di kalangan karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor ritel di Kota Samarinda. Studi ini melibatkan 122 responden berusia 19–25 tahun yang dipilih menggunakan teknik *accidental sampling*. Data dikumpulkan menggunakan Skala *Work-Life Balance* dan Skala Stres Kerja. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS 26. Hasil menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap stres kerja ($p < 0,05$). Koefisien korelasi menunjukkan hubungan sedang ($R=0,351$), dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,123, menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berkontribusi 12,3% terhadap variabel stres kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat *Work-Life Balance* yang lebih tinggi dikaitkan

dengan tingkat stres kerja yang lebih rendah di kalangan karyawan Generasi Z. Oleh karena itu, organisasi didorong untuk menerapkan kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi guna mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: *Work-Life Balance, Stress Kerja, Generasi Z, Karyawan*

PENDAHULUAN

Berkembangnya suatu zaman jumlah populasi di negara mana pun pada akhirnya akan selalu bertambah sampai pada tingkat tertentu, terutama di negara Indonesia, selama dekade terakhir. Hal ini disebabkan karena sepanjang sejarah kehidupan manusia, belum pernah ada generasi yang sejak lahir begitu akrab dengan teknologi seperti generasi Z. Generasi Z merupakan generasi yang hidup pada zaman pesatnya perkembangan teknologi digital, hal ini membuat rata-rata generasi Z adalah generasi yang produktif, generasi Z diharapkan dapat membawa dampak positif perekonomian khususnya untuk kota Samarinda. Dalam penelitian lain, ditemukan beberapa karakteristik yang lebih menonjol di generasi Z dibandingkan generasi lain dalam pekerjaan, beberapa diantaranya adalah generasi Z lebih idealis dalam mencari pekerjaan dan pengembangan diri, generasi Z lebih mengutamakan pekerjaan yang menarik dan bermakna, pengembangan diri, *skill*, dan pengetahuan dibandingkan upah tinggi, dan memilih pekerjaan yang sesuai dengan skill dan minat (Husainah, dkk., 2022; Nabahani & Riyanto, 2020). Selain itu, beberapa faktor yang memotivasi generasi Z dalam bekerja adalah pekerjaan yang dapat dinikmati dan kualitas hubungan dengan rekan kerja yang baik merupakan faktor yang mendorong generasi Z dalam bekerja (Kirchmayer & Fratričová, 2020).

Tahun 2023 sekitar 12.000 pekerja di seluruh dunia, 91% dari pekerja usia 18 sampai 24 tahun mengalami *stress*, dibandingkan dengan rata-rata 84% (Zulfikar, 2023). Sebuah *survey* yang dilakukan oleh *intelligent* baru-baru ini mengeluarkan hasil laporan, bahwa hampir 60% perusahaan di Indonesia telah merumahkan karyawan dari kalangan generasi Z pada tahun 2024. *Stress* di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja dikota besar. Masyarakat dikota-kota besar yang selalu disibukan dengan *deadline* penyelesaian tugas, tuntutan peran ditempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat *stress* menjadi suatu faktor yang hamper tidak mungkin untuk dihindari.

Menurut Siagian dalam Tarmizi & Supra Dewi (2017) mendefinisikan *stress* kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang akan berpengaruh terhadap pola pikiran, emosional, dan kondisi fisik seseorang. Menurut Robbins (2008) *stress* adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Jika *stress* dibiarkan tanpa penanganan, membuat seseorang merasa tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi yang menyebabkan individu bekerja dengan buruk dan mengganggu kinerja. Dalam jangka panjang, individu tidak menahan *stress* kerja (*occupational stress*) sehingga tidak mampu bekerja dengan baik, menjadi malas, dan terbengkalai tanggung jawabnya, hal ini dapat berdampak

secara umum terhadap Perusahaan dan personal bagi individu yaitu mutasi, penurunan pangkat bahkan dipecat.

Stress mungkin bisa diatasi dengan adanya *work-life balance* (keseimbangan hidup kerja), di mana seseorang bisa menyeimbangkan antara beban tugas di tempat kerja, dan kehidupan pribadinya. Sehingga dapat menciptakan karyawan yang memiliki kualitas hidup yang lebih baik, seimbang, dan mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien tanpa menimbulkan *stress* kerja yang tinggi. Hal yang penting bagi setiap orang, terutama bagi tenaga kerja, adalah *work-life balance*.

Work-life balance adalah konsep yang mencakup sejauh mana individu dapat menyeimbangkan peran dan tanggung jawab mereka di pekerjaan dan kehidupan pribadi (Lee & Joseph Sirgy, 2019). Sedangkan menurut penjelasan Fisher, dkk (2009) sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Studi terdahulu dari Felecia Piscesta dkk (2022) memperoleh hasil bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh negatif terhadap *Stress Kerja*, namun penelitian ini menggunakan responden akuntan pendidik di kota Palembang. Yang berarti semakin tinggi *stress* kerja maka *WorkLife Balance* akan menurun dan semakin rendah *stress* kerja maka semakin tinggi *Work-Life Balance*.

Meskipun sejumlah penelitian telah mengkaji hubungan *Work-Life Balance* dan stres kerja, masih terbatas studi yang secara spesifik meneliti karyawan Generasi Z di sektor ritel, khususnya pada konteks lokal Kota Samarinda. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengisi kesenjangan tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, untuk populasi dalam penelitian ini adalah generasi z yang sedang bekerja pada bidang retail di kota samarinda. Kategori generasi z itu sendiri adalah seseorang yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Namun, pada penelitian ini populasi generasi yang akan digunakan adalah generasi z dengan rentang usia 19 sampai dengan 25 tahun pada tahun 2025. Berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

Partisipan: Dalam penelitian ini, menggunakan teknik *accidental sampling*. Menurut Sugiyono, (2016) *accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Roscoe (Sugiyono, 2014) menjelaskan bahwa jumlah sampel yang layak dalam penelitian adalah berjumlah 30 hingga 500 sampel, oleh karena itu peneliti mengambil dan mendapatkan 122 orang responden sebagai sampel dalam penelitian ini.

Tabel 1. Data distribusi berdasarkan Jenis Kelamin Subjek

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki – laki	48	39%
Perempuan	74	61%
Total	122	100%

Diketahui bahwa jumlah subjek sebanyak 122 sampel, diantaranya terdapat 48 subjek (39%) berjenis kelamin Laki-Laki dan 74 subjek (61%) berjenis kelamin Perempuan.

Tabel 2. Data distribusi berdasarkan Usia Subjek

Tahun	Jumlah	Presentase
19 Tahun	18	15%
20 – 21 Tahun	26	21%
22 – 23 Tahun	49	40%
24 – 25 Tahun	29	24%
Total	122	100%

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas diketahui bahwa jumlah subjek sebanyak 122 sampel, diantaranya terdapat 18 subjek (15%) berusia 19 tahun, sebanyak 26 subjek (21%) berusia 20 sampai dengan 21 Tahun, sebanyak 49 subjek (40%) berusia 22 sampai dengan 23 Tahun, dan sebanyak 29 subjek (24%) berusia 24 sampai dengan 25 Tahun.

Instrumen Penelitian: Penelitian ini menggunakan dua skala: skala *Work-Life Balance* terdapat 17 pertanyaan dengan memiliki nilai koefisien Cronbach's alpha sebesar 0.850 sehingga dapat diartikan bahwa aitem untuk *Work-Life Balance* dinyatakan Realiabel. Dan skala *Stress* kerja terdapat 10 pertanyaan dengan memiliki nilai koefisien Cronbach's alpha sebesar 0.826 sehingga dapat diartikan bahwa aitem untuk *Stress Kerja* dinyatakan Realiabel. Pengumpulan data diawasi dan dilakukan secara offline dan onlinen menggunakan angket dan platform Google. Kemudian terdapat perizinan dari pihak yang berwenang untuk melakukan penelitian, *Informed consent*, dan anonimitas agar menjaga identitas peserta tidak diketahui oleh siapa pun.

Teknik Analisis Data: pada penelitian ini, pengujian hipotesis penelitian akan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dalam program aplikasi SPSS versi 25 for windows untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel *stress* kerja terhadap variabel *Work-life balance* dengan tujuan dari penelitian ini sendiri

HASIL

Pada penelitian ini melakukan Uji analisis deskriptif menemukan hasil variabel *Stress* kerja bahwa 0%, 34%, 43%, 14%, dan 9% subjek memiliki tingkat *Stress* kerja sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi. Yang dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Data Distribusi Berdasarkan Skala *Stress* Kerja

Interval Kecendrungan	Kriteria Penentu	Kategori	Frekuensi	Presentase
-----------------------	------------------	----------	-----------	------------

$X < M - 1,5SD$	$X < 13$	Sangat Rendah	0	0%
$M - 1,5SD < X < M - 0,5SD$	$13 < X \leq 20$	Rendah	41	34%
$M - 1,5SD < X < M + 0,5SD$	$20 < X \leq 26$	Sedang	53	43%
$M + 0,5SD < X < M + 1,5SD$	$26 < X \leq 32$	Tinggi	17	14%
$M + 1,5SD < X$	$X > 32$	Sangat Tinggi	11	9%
Total			122	100%

Untuk variable *Work-Life Balance*, 7%, 26%, 34%, 27%, dan 6% subjek memiliki tingkat *Work-Life Balance* sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Regresi linear sederhana digunakan untuk memprediksi perilaku *Stress* kerja terhadap *Work-Life Balance*. Yang dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Data Distribusi Berdasarkan Skala *Work-Life Balance*

Interval Kecendrungan	Kriteria Penentu	Kategori	Frekuensi	Presentase
$X < M - 1,5SD$	$X < 34$	Sangat Rendah	8	7%
$M - 1,5SD < X < M - 0,5SD$	$34 < X \leq 44$	Rendah	32	26%
$M - 1,5SD < X < M + 0,5SD$	$44 < X \leq 55$	Sedang	42	34%
$M + 0,5SD < X < M + 1,5SD$	$55 < X \leq 65$	Tinggi	33	27%
$M + 1,5SD < X$	$X > 65$	Sangat Tinggi	7	6%
Total			122	100%

Dalam penelitian ini melakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah sebaran data yang akan dianalisis dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	p	A	Interpretasi
<i>Work-Life Balance</i> – <i>Stress Kerja</i>	0,127	0,05	Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel nomor 5, dapat diketahui bahwa kedua variabel memiliki sig (p-value) lebih besar dari taraf signifikansi ($\alpha=0,05$) yaitu sebesar $0,127 > 0,05$. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X) dan *Stress Kerja* (Y) berdistribusi dengan normal atau persebaran data masuk dalam golongan normal.

Tabel 6. Hasil uji Linearitas

Variabel	p	A	Interpretasi
<i>Work-Life Balance</i> – <i>Stress Kerja</i>	0,191	0,05	Linear

Berdasarkan tabel dia menunjukkan nilai *Sig Deviation From Linarity* (p-value) didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,191 ($p > 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X) dan *Stress Kerja* (Y) memiliki hubungan yang linier.

Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian dan melihat hipotesis yang diajukan diterima atau di tolak. Dalam hal ini, dimaksudkan untuk mengetahui secara bersama-sama ada atau tidak adanya hubungan antara variabel *Work-Life Balance* (X) dan *Stress Kerja* (Y).

Tabel 7. Hasil Uji regresi linear sederhana (Tabel Model Summary)

Variabel	Model Summary	
	R	R Square
<i>Work-Life Balance</i> – <i>Stress Kerja</i>	0,351	0,123

Dari tabel 7 uji regresi Linear sederhana (*Model Summary*), dapat menjelaskan besarnya nilai korelasi atau nilai hubungan yaitu (R) yaitu sebesar 0,351 dapat diinterpretasikan sebagai kekuatan hubungan sedang ini menunjukkan hubungan linier antara *Work-Life Balance* dan *Stress Kerja*, di mana 35,1%. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,123 dapat diinterpretasikan bahwa variabel *work-life balance* memberikan kontribusi sebesar 12,3% terhadap variabel *stress kerja*. Meskipun kontribusi ini relatif kecil, namun tetap signifikan secara statistik dan praktis. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat 87,7% faktor lain yang mempengaruhi *stress kerja* selain *work-life balance*.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *stress kerja* pada karyawan generasi Z di bidang *retail* di kota Samarinda. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh hasil bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap *stress kerja*. Karyawan yang dapat menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi akan memiliki kondisi mental yang lebih stabil, sehingga mampu berkinerja lebih baik. Hasil penelitian ini mendukung temuan IMHAD Permana (2024) yang menyebutkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat menjadi faktor kunci peningkatan kesejahteraan psikologis yang berdampak positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Felecia Piscesta dkk (2022) dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh negatif *work-life balance* terhadap *stress kerja*.

Penelitian Aorerora & Marpaung (2020) menunjukkan adanya hubungan negatif yang erat dan signifikan antara *stress kerja* dengan *work-life balance*. Selanjutnya temuan Nabilah & Ahmadi (2024) juga menjelaskan bahwa *work-life balance* yang baik mendukung kesejahteraan mental dan fisik karyawan generasi Z, sementara ketidakseimbangan dapat memicu berbagai bentuk *stress*. Dalam konteks generasi Z, hubungan ini memiliki makna yang lebih mendalam. Generasi Z, yang dikenal dengan karakteristik *digital native* dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap kualitas hidup, sangat sensitif terhadap ketidakseimbangan *work-life balance*.

Menurut penelitian terbaru dari Jurnal Media Akademik (2024), generasi Z cenderung mengalami *stress* yang lebih tinggi ketika tidak dapat mencapai keseimbangan yang diinginkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Penelitian Putri & Sari (2022) memperkuat temuan ini dengan menjelaskan bahwa kecenderungan *work-life balance* yang rendah pada generasi Z ditemukan pada faktor jam kerja, aktivitas di luar jam kerja, serta pendapatan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor eksternal seperti karakteristik pekerjaan dan kondisi ekonomi berperan penting dalam membentuk keseimbangan hidup karyawan generasi Z. Karakteristik unik generasi Z juga berpengaruh terhadap pola *work-life balance* mereka. Menurut Nabilah & Ahmadi (2024), generasi Z lebih mengutamakan pekerjaan dengan fleksibilitas kerja serta lingkungan yang mendukung pengembangan diri. Ketika ekspektasi ini tidak terpenuhi dalam lingkungan kerja sehingga dapat menyebabkan ketidakseimbangan *work-life balance*.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap stress kerja, dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), sehingga hipotesis penelitian diterima. Pengaruh tersebut bersifat negatif, artinya semakin tinggi tingkat *Work-Life Balance* yang dimiliki oleh karyawan Generasi Z di Samarinda, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka alami. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *Work-Life Balance*, maka semakin tinggi risiko terjadinya stres kerja.

Implikasi

Peneliti menemukan bahwa hasil temuan ini memperkuat dan mengonfirmasi teori *work-life balance* Fisher dkk. (2009) dan teori *stress* kerja Robbins (2008), dengan menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, baik pada generasi Z secara umum maupun khusus di sektor retail di Samarinda. Hasil yang menunjukkan bahwa *work-life balance* memberikan kontribusi sebesar 12,3% terhadap variansi stres kerja sekaligus membuka ruang untuk memahami bahwa variabel lain (misalnya beban kerja, kompensasi, dukungan sosial).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebaiknya perusahaan memberikan perhatian lebih terhadap kebijakan yang mendukung terciptanya *Work-Life Balance*, serta perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, juga mengimplementasikan program kesejahteraan yang meliputi layanan konseling, program manajemen *stress*, dan kegiatan *team building* berkala. Program ini dapat membantu karyawan mengelola *stress* kerja sesuai dengan rekomendasi dari penelitian Pratama (2024) tentang pentingnya dukungan sosial. Perusahaan juga dapat menyelenggarakan pelatihan reguler tentang teknik manajemen *stress*, manajemen waktu, dan strategi mencapai *work-life balance* yang disesuaikan dengan karakteristik generasi Z menggunakan metode pembelajaran interaktif.

Referensi

Adhiwijaya, A. G. P., Purwaningrum, E. K., & Mariskha, S. E. (2024). *The influence of knowledge management and work-life balance on organizational citizenship behavior through job satisfaction. international conference of*

- psychology 2024 (ICoPsy 2024), KnE Social Sciences*, 155–163.
<https://doi.org/10.36526/santhe.v8i1.3961>
- Almadilla, L., Sari, D. P., & Wijaya, R. (2024). Pengaruh beban kerja, stress kerja, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *EMAS: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 15(3), 234-248.
- Arikoesnandi, G. A. L. (2024). *Pengaruh work-life balance terhadap burnout* (Skripsi Sarjana, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda).
- Aoerora, J., & Marpaung, W. (2020). *Work life balance* ditinjau dari *stress* kerja pada karyawan / karyawan. *Psyche 165 Journal*, 13(02), 253–257.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–847. Universitas Negeri Surabaya.
- Azwar, S. (2016). Reliabilitas dan validitas aitem. *Buletin Psikologi*, 3(1), 19-26.
- Cordes CL, Dougherty TW. 1993. *A review and an integration of research on job burnout*. *Acad. Manage. Rev.* 18:621–56
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). *Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4).
- Febriana, S., Piscesta, F., & Putranto, Y. A. (2022). Pengaruh *work-life* balance terhadap *stress* kerja pada akuntan pendidik di kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi (JIA)*, 1(2), 129-140. <https://doi.org/10.32524/jia.v1i2.655>
- Feno, M. Y. (2024). Studi meta ANALISIS: stress kerja dan kinerja gen Z. *Prosiding Semnas UNISA Yogya X IONS*, 1(2), 13-21.
- Gunawan, G., Nugraha Y., Sulastina, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas dan validitas konstruk *work life balance* di Indonesia, *Jurnal penelitian dan pengukuran Psikologi*. Volume <https://doi.org/10.21009/JPPP.082.058>, No 2. Doi:
- Haura, Tsalitsa S, & Etikariena, A. (2020). Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi serta gaya kerja baru, bagaimana dampaknya terhadap *stress* kerja? *work-life balance and new ways of working, how is the impact on job stress?* *Psycho Idea*, 19(01), 1–12.
- Husainah, N., Hafindar, S., & Limakrisna, N. (2022). *Determinants of Self-Efficacy to Generation Z Job Satisfaction*. *Journal of Positive School Psychology*, 6(5), 850-860.
- Husainah, N., Rahmawati, D., & Sari, P. (2022). Karakteristik generasi Z dalam dunia kerja: Sebuah tinjauan literatur. *Jurnal Manajemen Generasi*, 8(2), 156-171.
- Kirchmayer, Z. and Fratričová, J. (2017). *On the verge of generation Z: career expectations of current university students, education excellence and innovation management through vision 2020*, IBIMA, Vienna, 1575- 1583.
- Lee, D.-J., & Joseph Sirgy, M. (2019). *Work-life balance in the digital workplace: the impact of schedule flexibility and telecommuting on work-life balance and overall life satisfaction*. In *Thriving in digital workspaces: Emerging issues for research and practice* (pp. 355–384). Springer.
- Lockwood, N. (2003). *Work-life balance: A review of the literature*. *International Journal of Management Reviews*, 5(2), 165-185.

- Jamilah, U. (2023). *Analisis motivasi kerja generasi z yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan karakteristik individu di kota samarinda*. Naskah Publikasi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
- Jurnal Media Akademik*. (2024). Pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z. *JMA*, 12(4), 223-239.
- Maimunah, F., Kadiyono, A. L., & Nugraha, Y. (2024). Reliabilitas dan validitas konstruk *work-life balance* pada remote working employee di Indonesia. *Tekmapro*, 19(1), 94-103. <http://tekmapro.upnjatim.ac.id/index.php/tekmapro>
- Manggala, R. K., & Siswanto. (2024). Pengaruh *Stress Kerja* dan *Beban Kerja* terhadap *Turnover Intention* pada *Sumber Daya Manusia (SDM) Generasi Z* di Provinsi D.I. Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 2(2).
- Nabilah, F., & Ahmadi, R. (2024). Pengaruh *work-life balance* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z. *Jurnal Media Akademik*, 12(4), 445-462.
- Pratama, A. (2024). Dukungan sosial dan job demand terhadap stres kerja pada karyawan Gen Milenial dan Z. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 5(3), 189-203.
- Putri, S. M., & Sari, R. N. (2022). *Work-life balance* pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal of Scientific Studies*, 1(2)
- Rico, T. A. (2023). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan* (Skripsi Sarjana, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda). Fakultas Psikologi.
- Riffay, A. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri di Kecamatan Kota Masohi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 5(3), 39-47.
- Romadhona, A. T. (2020). Gambaran *stress* kerja pada karyawan bagian kitchen di cafe kota madiun (Skripsi Sarjana, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya).
- Satriansyah, H. (2019). *Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Jawa Tengah)* [Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya]. Universitas Brawijaya Repository.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Triyandhiningsih, A., & Indiyati, D. (2024). Pengaruh *stress* kerja terhadap kinerja karyawan pada generrasi z di jawa barat. *E-Proceeding of Management*, 11(2), 1202-1209.
- Widana, I Wayan dan Putu Lia Muliani. *Uji persyaratan analisis*. lumajang : Klik Media, 2020.
- Yasir, M., & Dwiyantri, L. (2023). *Analysis of critical thinking levels of prospective science teachers in ethnoscience learning based on reflective and impulsive cognitive styles*. *Jurnal Pendidikan Sains Indonesia (Indonesian Journal of Science Education)*, 11(4), 808-825. <https://doi.org/10.24815/jpsi.v11i4.31799>
- Zulfikar, F. (2023, Februari 18). Dari gaji hingga tekanan atasan, Gen z jadi kaum paling *stress* di tempat kerja?. DetikEdu. <https://www.detik.com/edu/detikpe>

[dia/d-6575433/dari-gaji-hingga](#) tekanan-atasan-gen-z-jadi-kaum-paling-
stress-di-tempat-kerja.