



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 13698-13708

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Gen Z pada Perusahaan Manufaktur (Studi pada PT. XYZ di Sidoarjo)

Mohammad Faricho Alvi Hidayat, Dijah Julindrastuti

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

mohammadfaricho@gmail.com, dijah.julind@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan Generasi Z pada perusahaan manufaktur, dengan objek penelitian PT. XYZ yang berlokasi di Sidoarjo. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh semakin besarnya peran Generasi Z dalam dunia kerja serta pentingnya menjaga tingkat produktivitas karyawan di tengah tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Selain itu, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta kemampuan dalam mengelola stres kerja menjadi faktor yang dinilai berperan dalam mendukung kinerja dan produktivitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Populasi dalam penelitian ini terdiri atas seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di PT. XYZ sebanyak 60 orang. Karena jumlah populasi relatif terbatas, teknik sensus digunakan sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji t. Hasil analisis menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Generasi Z di PT. XYZ. Sebaliknya, stres kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,528 mengindikasikan bahwa sebesar 52,8% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel work-life balance dan stres kerja, sedangkan 47,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan perlu memperhatikan upaya peningkatan work-life balance serta melakukan pengelolaan stres kerja secara optimal agar produktivitas karyawan Generasi Z dapat terus ditingkatkan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci: Work Life Balance, Stres Kerja, Produktivitas Karyawan.

1. Latar Belakang

Generasi Z merupakan kelompok usia yang saat ini mendominasi angkatan kerja Indonesia dan memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, khususnya pada sektor manufaktur. Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2020, Generasi Z mencapai 27,94% dari total penduduk Indonesia atau sekitar 75,49 juta jiwa. Generasi ini lahir pada rentang tahun 1997–2012 dan dikenal memiliki karakteristik adaptif terhadap teknologi, fleksibel, serta memberikan perhatian besar terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (work-life balance) (BPS, 2024).

Produktivitas karyawan menjadi faktor penting dalam keberhasilan organisasi karena berhubungan dengan pencapaian target perusahaan, efisiensi kerja, dan daya saing organisasi. Tingkat produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja. Di sektor manufaktur, tingginya tuntutan kerja dan target produksi sering kali menimbulkan stres kerja yang dapat berdampak pada penurunan produktivitas karyawan (Abdelwahed & Al Doghan, 2023).

Bagi Generasi Z, work-life balance menjadi salah satu aspek yang sangat diperhatikan dalam dunia kerja. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan kepuasan kerja serta memengaruhi produktivitas. Di sisi lain, stres kerja yang tinggi juga berpotensi menurunkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Data menunjukkan bahwa sebagian besar Generasi Z di Indonesia rentan mengalami stres akibat tuntutan pekerjaan dan tekanan profesional (Suhita & Larasati, 2025).

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian Gibran et al. (2024) menemukan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap produktivitas, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif. Namun, penelitian Mutia dan Kristin (2021) menunjukkan bahwa work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan Generasi Z pada perusahaan manufaktur. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja dan pengendalian stres kerja.

2. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif.. menurut (Muhammad Darwin et al., 2021) Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka-angka untuk menjelaskan data penelitiannya. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan hipotesis awal dalam penelitian yang kemudian dibuktikan dengan prosedur yang terstruktur Ferdinand (2019). Penelitian ini disusun untuk meneliti Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan generasi Z pada perusahaan manufaktur. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan gen z pada pt.xyz di sidoarjo yang berjumlah 60 orang. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil semua populasi sebanyak 60 orang responden sebagai sampel. Menurut Arikunto (2012), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Pemilihan populasi ini berdasarkan karakteristik yang sesuai dengan variabel penelitian, yaitu work life balance, stres kerja, dan produktivitas karyawan, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu merepresentasikan kondisi keseluruhan populasi yang relevan (Sugiyono, 2023). Data yang digunakan dalam penelitian ini termasuk ke dalam jenis data kuantitatif. data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka yang diperoleh melalui proses observasi dan dianalisis menggunakan metode statistik. Dalam penelitian ini, data kuantitatif mencakup jumlah karyawan Generasi Z pada perusahaan manufaktur serta hasil pengolahan kuesioner yang dikonversi ke dalam bentuk angka berdasarkan pembobotan jawaban responden.(Sugiyono, 2023). Sumber informasi dalam penelitian ini didapat dari para responden yang menjawab pertanyaan atau pernyataan yang disusun oleh peneliti. Responden merupakan orang-orang yang memberikan tanggapan atau jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan yang disiapkan sesuai dengan indikator yang digunakan untuk setiap variabel. Proses pengumpulan data dimulai dengan kegiatan menelaah, menghimpun, dan mengukur berbagai informasi yang berkaitan dengan tujuan serta variabel penelitian secara sistematis dan terencana, sehingga mampu menjawab permasalahan penelitian serta menghasilkan temuan yang relevan. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode kuesioner atau angket, yaitu instrumen penelitian berupa seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi atau pendapat mereka (Suartini et al., 2023).

3. Hasil dan Diskusi

Hasil Data Responden

Tabel 4. 1 Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-Laki	28	46,7%
2.	Perempuan	32	53,3%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Jawaban Responden (data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 4.1 mengenai kriteria responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Dari jumlah tersebut, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 32 orang atau sebesar 53,3% sedangkan laki-laki berjumlah 28 orang atau sebesar 46,7%

Tabel 4. 2 Kriteria Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1.	18-20	7	11,7%
2.	21-23	35	58,3%
3.	Di atas 23	18	30%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Jawaban Responden (data diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.2 mengenai kriteria responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa dari total 60 responden, mayoritas berada pada rentang usia 21–23 tahun, yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 58,3%. Selanjutnya, responden yang berusia di atas 23 tahun berjumlah 18 orang atau sebesar 30%, sedangkan responden dengan rentang usia 18–20 tahun merupakan jumlah paling sedikit, yaitu sebanyak 7 orang atau sebesar 11,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada usia 21–23 tahun

Tabel 4. 3 Kriteria Responden Berdasarkan Tahun Lahir

No.	Tahun Lahir	Jumlah	Presentase (%)
1.	1997-2002	16	26,7%
2.	2002-2007	44	73,3%
3.	2007-2012	0	0%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Jawaban Responden (data diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.3, diketahui bahwa dari total 60 responden, mayoritas responden lahir pada rentang tahun 2002–2007, yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar 73,3%. Sementara itu, responden yang lahir pada rentang tahun 1997–2002 berjumlah 16 orang atau sebesar 26,7%, dan tidak terdapat responden yang lahir pada rentang tahun 2007–2012.

Tabel 4. 4 Kriteria Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
1.	SMA/SMK	54	90%
2.	D1-D3	1	1,7%
3.	Sarjana (S1)	5	8,3%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Jawaban Responden (data diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.4, diketahui bahwa dari total 60 responden, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, yaitu sebanyak 54 orang atau sebesar 90%. Responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) berjumlah 5 orang atau sebesar 8,3%, sedangkan responden dengan pendidikan D1–D3 berjumlah 1 orang atau sebesar 1,7%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh individu dengan tingkat pendidikan menengah (SMA/SMK).

Tabel 4. 5 Kriteria Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1.	<1 Tahun	12	20%
2.	1-2 Tahun	31	51,7%
3.	3-4 Tahun	15	25 %
4.	4 Tahun	2	3,3%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Jawaban Responden (data diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.5, diketahui bahwa dari total 60 responden, mayoritas responden memiliki lama bekerja selama 1–2 tahun, yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 51,7%. Responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 12 orang atau sebesar 20%, sedangkan responden yang telah bekerja selama 3–4 tahun berjumlah 15 orang atau sebesar 25%. Adapun responden dengan lama bekerja selama 4 tahun berjumlah 2 orang atau sebesar 3,3%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman kerja relatif singkat, yaitu pada rentang 1–2 tahun.

Tabel 4. 6 Kriteria Responden Berdasarkan Status Karyawan

No.	Status Karyawan	Jumlah	Presentase (%)
1.	Karyawan Tetap	23	38,3%
2.	Karyawan Harian	37	61,7%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Jawaban Responden (data diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.6, diketahui bahwa dari total 60 responden, mayoritas responden berstatus sebagai karyawan harian, yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 61,7%. Responden yang berstatus sebagai karyawan tetap berjumlah 23 orang atau sebesar 38,3%, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan karyawan harian, yang menunjukkan dominasi tenaga kerja non-tetap dalam objek penelitian.

Tabel 4. 7 Kriteria Responden Berdasarkan Divisi/Departemen

No.	Divisi/Departemen	Jumlah	Presentase (%)
1.	Produksi	48	80%
2.	Quality Control	2	3,3%
3.	Logistik/Gudang	0	0%
4.	Administrasi	3	5%
5.	HRD	0	0%
6.	Maintenance/Teknik	2	3,3%
7.	Cleaning Service	2	3,3%
8.	Penanggung Jawab Teknis	1	1,7%
9.	Staff	0	0%
10.	Quality assurance (QA)	1	1,7%
11.	Research & Development	1	1,7%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Jawaban Responden (data diolah, 2025)

Berdasarkan Tabel 4.7, diketahui bahwa dari total 60 responden, mayoritas responden berasal dari divisi produksi, yaitu sebanyak 48 orang atau sebesar 80%. Selanjutnya, responden yang berasal dari divisi administrasi berjumlah

3 orang atau sebesar 5%. Adapun responden dari divisi quality control, maintenance/teknik, dan cleaning service masing-masing berjumlah 2 orang atau sebesar 3,3%. Sementara itu, responden dari divisi penanggung jawab teknis, quality assurance (QA), dan research and development (R&D) masing-masing berjumlah 1 orang atau sebesar 1,7%. Tidak terdapat responden yang berasal dari divisi logistik/gudang dan HRD dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan pada divisi produksi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar data penelitian diperoleh dari bagian operasional utama perusahaan.

Tabel 4.8 Jawaban Responden Mengenai Work life Balance (X¹)

No	Pertanyaan	Penilaian					Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Saya memiliki keseimbangan yang baik antara waktu yang saya gunakan untuk bekerja dengan waktu untuk diri sendiri dan keluarga.	15	29	15	1	0	3,97	Setuju
2.	Saya dapat membagi perhatian dan energi secara seimbang antara diri sendiri, keluarga, dan pekerjaan.	20	26	12	2	0	4,07	Setuju
3.	Saya merasa puas dengan keberhasilan saya dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.	15	29	13	1	2	3,90	Setuju
Mean Total							3,98	

Sumber : Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.8 terlihat bahwa pernyataan mengenai variabel Work life balance (X¹) memperoleh nilai mean total 3,98 menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan oleh responden rata-rata berada di interval $3,40 < a < 4,20$, yang termasuk dalam kategori "setuju" terkait pernyataan mengenai variabel Work life balance (X¹).

Tabel 4.9 Jawaban Responden Mengenai Stres Kerja (X²)

No	Pertanyaan	Penilaian					Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Saya merasa beban pekerjaan dan target yang diberikan kepada saya terlalu berat untuk diselesaikan dalam waktu yang tersedia.	11	8	3	27	11	2,68	Netral
2.	Saya sering mengalami kebingungan karena tuntutan atau tanggung jawab pekerjaan yang tidak jelas atau saling bertentangan.	9	11	3	14	23	2,48	Tidak Setuju
3.	Hubungan saya dengan atasan atau rekan kerja sering menimbulkan tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan.	11	8	4	23	14	2,65	Netral
4.	Aturan dan prosedur kerja di perusahaan terasa terlalu kaku sehingga menimbulkan tekanan dalam bekerja.	9	10	6	19	16	2,62	Netral
5.	Gaya kepemimpinan atasan saya sering menimbulkan stres dalam menjalankan tugas pekerjaan.	9	10	6	15	20	2,55	Netral
Mean Total							2,60	

Sumber : Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.9 terlihat bahwa pernyataan mengenai variabel Stres Kerja (X_2) memperoleh nilai mean total 2,60 yang menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan oleh responden rata-rata berada di interval $2,60 < a \leq 3,40$, yang termasuk dalam kategori "Netral". Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban yang cenderung netral terkait pernyataan mengenai variabel Stres Kerja (X_2).

Tabel 4.10 Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Penilaian					Mean	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
1.	Saya memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik.	20	24	14	2	0	4,03	Setuju
2.	Saya selalu berusaha meningkatkan hasil kerja yang saya capai dari waktu ke waktu.	17	31	10	2	0	4,05	Setuju
3.	Saya terus berusaha mengembangkan diri agar kemampuan kerja saya semakin meningkat.	32	18	8	2	0	4,33	Sangat Setuju
4.	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan mutu yang lebih baik dari sebelumnya.	25	22	11	2	0	4,17	Setuju
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.	17	30	12	1	0	4,05	Setuju
6.	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mencapai hasil yang lebih baik setiap hari.	19	30	10	1	0	4,12	Setuju
Mean Total							4,13	

Sumber : Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.10 terlihat bahwa pernyataan mengenai variabel Produktivitas Karyawan (Y) memperoleh nilai mean total 4,13 yang menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan oleh responden rata-rata berada di interval $3,40 < a < 4,20$, yang termasuk dalam kategori "setuju" terkait pernyataan mengenai variabel Produktivitas Karyawan (Y).

Uji Validitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Person Correlation	Signifikan	Keterangan
Work life balance (X_1)	X1.1	0,810	0,000	Valid
	X1.2	0,883	0,000	Valid
	X1.3	0,795	0,000	Valid
Stres kerja (X_2)	X2.1	0,940	0,000	Valid
	X2.2	0,956	0,000	Valid
	X2.3	0,955	0,000	Valid
	X2.4	0,961	0,000	Valid
	X2.5	0,957	0,000	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Y.1	0,780	0,000	Valid
	Y.2	0,863	0,000	Valid
	Y.3	0,888	0,000	Valid
	Y.4	0,875	0,000	Valid
	Y.5	0,771	0,000	Valid
	Y.6	0,991	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, item pernyataan dari variabel Pengalaman Work life balance (X_1), Stres kerja (X_2), dan Produktivitas Karyawan (Y) menunjukkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan koefisien korelasi lebih besar dari 0,04. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut di atas secara umum valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Minimum	Keterangan
Work life balance (X_1)	0.767	0,6	Reliabel
Stres kerja (X_2)	0.975	0,6	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0.921	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan terhadap reliabilitas kuesioner, diperoleh hasil bahwa nilai Cronbach's alpha untuk variabel-variabel tersebut lebih tinggi dari 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut dapat dianggap reliabel.

Hasil Analisis Linear Berganda

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,338	2,448		4,631	,000
¹ X_1	1,268	,183	,646	6,950	,000
X_2	-,133	,054	-,227	-2,447	,017

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan table 4.13, maka dapat diketahui model persamaan regresi linier berganda dan hasil analisis yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 11,338 + 1,268 X_1 + -,133 X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang telah disampaikan di atas, dapat dilakukan interpretasi seperti berikut:

1. Nilai dari konstanta sebesar 11,338 yang menunjukkan bahwa apabila variabel Work life balance (X_1) dan Stres Kerja (X_2) diasumsikan konstan, Maka variabel Produktivitas karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 11,338. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar variabel penelitian yang juga mempengaruhi Produktivitas karyawan (Y).
2. Koefisien regresi untuk Work life balance (X_1) adalah 1,268 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel Work life balance (X_1) dan Produktivitas Karyawan (Y) bersifat searah.
3. Koefisien regresi untuk Stres Kerja (X_2) tercatat positif -0,133, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel Stres Kerja (X_2) dan Produktivitas Karyawan (Y) bersifat searah.

Uji T

Tabel 4.14 Hasil Uji T

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.	α	Keputusan
Work life balance (X ₁)	6,950	2.002	0,000	0.05	Signifikan
Stres Kerja (X ₂)	-2,447	2.002	0,017	0.05	Signifikan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian uji t pada tabel 4.14 Diperoleh ttabel sekitar 2.002 (df = n-k-1 = 60-2-1 = 57), maka dari perhitungan diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel 4.15 nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yakni $6,950 < 2,002$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa variabel Work life balance (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y) pada PT.XYZ, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa : Work life balance berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan dapat dibuktikan kebenarannya.
2. Berdasarkan tabel 4.15 nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $-2,447 > 2,002$ dengan taraf signifikansi $0,017 < 0,05$. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa variabel Stres Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan (Y) pada PT.XYZ, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan dapat dibuktikan kebenarannya.

Hasil Uji koefisien Determinasi

Tabel 4.154 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.521	1,253

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Dari tabel 4.15, diperoleh nilai R Square sebesar 0,528 yang menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel independen seperti Work life balance (X₁), dan Stres Kerja (X₂), terhadap Produktivitas karyawan untuk Karyawan generasi Z PT.XYZ.

Sebagai variabel dependen adalah sebesar 52,8%. Sementara itu, sisanya yang berjumlah 47,2%. Dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Persentase tersebut dapat berasal dari variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, nilai tersebut juga dapat dipengaruhi oleh adanya potensi kesalahan pengukuran, perbedaan interpretasi responden terhadap pernyataan kuesioner, serta dinamika lingkungan yang terus berubah. Faktor eksternal seperti perkembangan organisasi, kebijakan perusahaan, maupun karakteristik individu karyawan juga dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, angka 52,8% mengindikasikan adanya faktor- faktor lain yang berperan dalam membentuk Produktivitas karyawan di luar kedua variabel yang diteliti.

Pembahasan

Hipotesis 1 Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel Work Life Balance memperoleh nilai t hitung sebesar 6,950 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,002, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Work Life Balance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan generasi Z pada PT. XYZ.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, maka tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Keseimbangan kerja yang optimal memungkinkan karyawan mengatur waktu dan energi secara lebih efektif, sehingga mampu bekerja dengan lebih fokus, efisien, serta mengurangi tingkat kelelahan dan stres. Bagi karyawan generasi Z, Work Life Balance merupakan aspek yang penting karena generasi ini cenderung menempatkan prioritas pada fleksibilitas kerja, keseimbangan hidup, dan kesehatan mental. Ketika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung hal tersebut, maka karyawan akan merasa lebih puas, termotivasi, serta memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas.

Dengan demikian, Work Life Balance tidak hanya berfungsi sebagai faktor pendukung, tetapi juga menjadi salah satu faktor utama yang berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan generasi Z pada PT. XYZ. Dari penelitian sebelumnya penulis menemukan bahwa hasil penelitian dari Porath (2023), work life balance juga memiliki peran yang signifikan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mutia dan Kristin (2021) yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hipotesis 2 Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel Work Life Balance memperoleh nilai t hitung sebesar 6,950 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 2,002, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Work Life Balance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan generasi Z pada PT. XYZ.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, maka tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Keseimbangan kerja yang optimal memungkinkan karyawan mengatur waktu dan energi secara lebih efektif, sehingga mampu bekerja dengan lebih fokus, efisien, serta mengurangi tingkat kelelahan dan stres. Bagi karyawan generasi Z, Work Life Balance merupakan aspek yang penting karena generasi ini cenderung menempatkan prioritas pada fleksibilitas kerja, keseimbangan hidup, dan kesehatan mental. Ketika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung hal tersebut, maka karyawan akan merasa lebih puas, termotivasi, serta memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas.

Dengan demikian, Work Life Balance tidak hanya berfungsi sebagai faktor pendukung, tetapi juga menjadi salah satu faktor utama yang berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan generasi Z pada PT. XYZ. Dari penelitian sebelumnya penulis menemukan bahwa hasil penelitian dari Porath (2023), work life balance juga memiliki peran yang signifikan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mutia dan Kristin (2021) yang menyatakan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap produktivitas karyawan Generasi Z pada PT. XYZ di Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dihasilkan. Sebaliknya, stres kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sehingga peningkatan tingkat stres kerja cenderung menurunkan produktivitas kerja karyawan Generasi Z. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,528, yang berarti bahwa variabel *work-life balance* dan stres kerja mampu menjelaskan 52,8% variasi produktivitas karyawan, sedangkan 47,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan faktor organisasi lainnya. Dengan demikian, perusahaan perlu meningkatkan penerapan *work-*

life balance serta mengelola stres kerja secara efektif agar produktivitas karyawan Generasi Z dapat terus meningkat dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Referensi

1. Annamaria Rondonuwu, F., Rumawas, W., Asaloei, S., Studi Administrais Bisnis, P., Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, J., & Sam Ratulangi, U. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2).
2. Antara, H., Kehidupan, K., Dengan, K., Kehidupan, K., Pada, K., Restu, G., Rohmawati, A., & Psikologi, J. (n.d.). *Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja Pada Guru Umi Anugerah Izzati*.
3. Arikunto, S. (2012). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
4. Bagus, A. T., & Wahyuni, D. U. (n.d.). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK JATIM*.
5. Benvia Cherny, K., & Kartikasari, D. (2017). PENGARUH STRES DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT EPSON BATAM. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 80–90.
6. Bhastary, M. D. (2020). *Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
7. Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
8. Ferdinand, A. (2019). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro.
9. Fitriani, I., Hasanudin,); & Arman Jaya,); (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z Dengan Mediasi Stres Kerja The Influence Of Work Environment And Work-Life Balance On Generation Z Employee Job Satisfaction With Work Stress Mediation. *Jurnal Multidisiplin*, 1(4), 245–260. <https://doi.org/10.70963/jm.v1i4>
10. Gibran, M. F., Khaeruman, K., & Abduh, E. M. (2024a). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pigeon Indonesia. *INVESTASI: Inovasi Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 110–118. <https://doi.org/10.59696/investasi.v2i3.48>
11. Gibran, M. F., Khaeruman, K., & Abduh, E. M. (2024b). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Pigeon Indonesia. *INVESTASI: Inovasi Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 110–118. <https://doi.org/10.59696/investasi.v2i3.48>
12. Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
13. HELMI BUYUNG AULIA SAFRIZAL. (2013). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA*.
14. Hermina, D., & Huda, N. (2024). Memahami Populasi dan Sampel: Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif. In *Syntax Admiration* (Vol. 5, Number 12).
15. Imam Ghozali. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
16. Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Universitas Diponegoro.
17. Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Universitas Diponegoro.
18. Iskandar, D. (n.d.). *STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN MELALUI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN*.
19. Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
20. Muhammad Darwin, Marianne Reynelda Mamondol, Salman Alparis Sormin, Yuliana Nurhayati, Hardi Tambunan, Diana Sylvia, Made Dwi Mertha Adnyana, Budi Prasetyo, Pasionista Vianitati, & Antonius Adolf Gebang. (2021). *METODE PENELITIAN PENDEKATAN KUANTITATIF*. www.penerbit.medsan.co.id
21. Mutia Garini Rahajeng, & Kristin Handayani. (2021). *PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN DI DKI JAKARTA MELALUI VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA*.
22. Nabilah, A., Luthfiya, A., & Pito Nitit, P. (2025). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Di Jawa Timur*. 2, 34–55.
23. Pahlawati, E., Norman, E., Supriyatna, R. K., & Hermaliana, M. (2022). Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid-19. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4, 101. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v4i1.525>
24. Patong Poma Hadun, R., & Hikmah Perkasa, D. (n.d.). *Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Generasi Z (Studi Kasus PT Leasing Jakarta Timur)*. <https://doi.org/10.38035/jafm.v6i1>
25. Pramesti, A., Arianti, N., & Nathaniel, R. (n.d.). Peran Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. In *Bongaya Journal for Research in Management* (Vol. 7, Number 2).
26. Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
27. Prasadja Ricardianto. (2018). *Human Capital*. In Media.
28. Pratiwi, I. W. (2021). Work Life Balance pada Wanita Karir yang telah Berkeluarga. In *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Pengembangan SDM* (Vol. 9, Number 2).
29. Rahmawati, I., Bagus, F., Darmawan, A., & Purwokerto, U. M. (2021). PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT HYUP SUNG INDONESIA. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2).
30. Ramadan Pasaribu, Tiara Devi Yanti Lestari, Nazwa Amelia Rangkuti, Rizvy Azyura+, & M Abiyyu Wadi. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Generasi Z*. Vol.2, 662.
31. Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga.
32. Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). PT. Indeks.
33. Samsudin, A., & Muhammad Danial, D. (n.d.). *ANALISIS WORK LIFE BALANCE DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA* (Vol. 2).

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11118>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

34. Shinta Ramadhani Berliana Nasution, Agus Dharmanto, & Nita Komala Dewi. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(3), 90–101. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i3.4043>
35. SUGIYONO. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. ALFABETA.
36. Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 45–58. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>