



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 5140-5147

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

Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Kota Semarang

Melinda Amalia Putri

Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

melindaamaliaputri@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di Kota Semarang. Fenomena masuknya Generasi Z ke dunia kerja membawa perubahan dalam ekspektasi terhadap lingkungan kerja, khususnya terkait keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional. Di sisi lain, tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks berpotensi menimbulkan stres kerja yang dapat memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 100 responden yang ditentukan menggunakan rumus Lemeshow dengan tingkat kepercayaan 95%. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan, dan menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan dan kinerja yang dihasilkan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja namun tidak signifikan secara statistik, sedangkan terhadap kinerja karyawan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja, tetapi tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan keseimbangan kehidupan kerja guna menciptakan kepuasan dan kinerja optimal pada karyawan Generasi Z.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Generasi Z

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah asset yang terpenting perusahaan yang harus dijaga oleh suatu perusahaan karena merupakan faktor utama yang menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi faktor yang menjalankan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan. Ditengah dinamika global yang terus berubah isu *work life balance*, stres kerja dan kinerja karyawan menjadi semakin krusial, terutama dengan masuknya generasi Z ke dalam angkatan kerja. Generasi Z dikenal sebagai paham teknologi, inovatif dan memiliki kemampuan multitasking yang baik (Wibowo & Ahmadi, 2024). Dalam era Globalisasi dunia kerja mengalami perubahan besar, terutama dalam hal ekspektasi karyawan terhadap pekerjaan dan keseimbangan hidup. Khususnya di kalangan Generasi Z. Perubahan ini menciptakan persaingan ketat di antara perusahaan dalam mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan mereka.

Kinerja karyawan merupakan prioritas utama bagi pemberi kerja dan karyawan, karena dapat berdampak terhadap kinerja perusahaan dan keseimbangan kehidupan kerja. Salah satu faktor utama yang meningkatkan kinerja karyawan dengan menjaga *work life balance* karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Ketika individu dapat berkontribusi secara optimal ditempat kerja sekaligus merasa puas dengan kehidupan di luar pekerjaan (Pheng & Chua, 2019).

Upaya lain untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain mengatasi stres kerja. Menurut Handoko dalam (Pambudi & Djastuti 2021) berpendapat bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Apabila seseorang mengalami stres kerja yang terlalu besar, maka dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, termasuk lingkungan kerja. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau

Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Kota Semarang

aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat kesenjangan antara harapan teoritis dan kondisi empiris di lapangan. Secara teori, *work life balance* dan stres kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, Namun, secara factual, kinerja karyawan Generasi Z belum sepenuhnya optimal meskipun isu *work life balance* telah banyak diperhatikan. Fenomena ini menunjukkan adanya fenomena gap yang perlu dikaji lebih lanjut melalui penelitian ilmiah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam menghadapi karakteristik unik generasi tenaga kerja baru.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan angka – angka untuk menjelaskan data penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan generasi Z di kota Semarang. Dalam penelitian ini *work life balance* dan stres kerja sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z (20 – 29 tahun) yang bekerja di Kota Semarang. Karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, maka penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Lemeshow yang digunakan untuk menghitung sampel yang populasinya tidak diketahui secara pasti dengan jumlah tingkat kepercayaan sebesar 95% dan tingkat kesalahan hanya 10%, dengan rumus tersebut sehingga diperoleh jumlah minimal 96 responden dan untuk mempermudah analisis di bulatkan menjadi 100 responden. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer di diperoleh secara langsung dari respon kuesioner yang telah dibagikan atau di sebar sedangkan data sekunder berasal dari publikasi statistik jurnal ilmiah dan buku yang relevan untuk mendukung analisis teoritis.

Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner tutup dengan skala likert lima poin mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju). Indikator dalam kuesioner dikembangkan berdasarkan teori dan penelitian terdahulu :

- 1) Kinerja karyawan diukur melalui 5 dimensi, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Sinambela dalam Yulianto, 2020)
- 2) Kepuasan kerja diukur melalui 3 dimensi, yaitu gaji, promosi dan rekan kerja (Afandi dalam Elga, 2023)
- 3) *Work life balance* diukur melalui 5 dimensi, yaitu *time balance* (kesimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan) (Ricardianto, 2018)
- 4) Stres kerja diukur melalui empat dimensi yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi, tuntutan organisasi. (Robbins dalam Safitri dan Astutik, 2019).

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Item Pernyataan	<i>r</i> hitung	<i>R</i> tabel	Keterangan
X1.1	0.594	0.1966	Valid
X1.2	0.629	0.1966	Valid
X1.3	0.399	0.1966	Valid
X1.4	0.674	0.1966	Valid
X1.5	0.561	0.1966	Valid
X1.6	0.685	0.1966	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2026

Pada tabel 1 Analisis data pada penelitian ini adalah menggunakan data dengan menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 27. Item pernyataan X1.1 memiliki nilai *r* hitung 0.594 > *r* tabel 0.1966, X1.2

memiliki nilai r hitung $0.629 > r$ tabel 0.1966 , X1.3 memiliki nilai r hitung $0.339 > r$ tabel 0.1966 , X1.4 memiliki nilai r hitung $0.674 > r$ tabel 0.1966 , X1.5 memiliki nilai r hitung $0.561 > r$ tabel 0.1966 , dan X1.6 memiliki nilai r hitung $0.685 > r$ tabel 0.1966 . Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Work Life Balance* (X1) adalah valid.

Item Pernyataan	r hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0.489	0.1966	Valid
X2.2	0.684	0.1966	Valid
X2.3	0.658	0.1966	Valid
X2.4	0.616	0.1966	Valid
X2.5	0.518	0.1966	Valid
X2.6	0.321	0.1966	Valid
X2.7	0.511	0.1966	Valid
X2.8	0.554	0.1966	Valid
X2.9	0.440	0.1966	Valid
X2.10	0.237	0.1966	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2026

Pada tabel 2 Item pernyataan X2.1 memiliki nilai r hitung $0.489 > r$ tabel 0.1996 , X2.2 memiliki nilai r hitung $0.684 > r$ tabel 0.1996 , X2.3 memiliki nilai r hitung $0.658 > r$ tabel 0.1966 , X2.4 memiliki nilai r hitung $0.616 > r$ tabel 0.1966 , X2.5 memiliki nilai r hitung $0.518 > r$ tabel 0.1966 , X2.6 memiliki nilai r hitung $0.321 > r$ tabel 0.1996 , X2.7 memiliki nilai r hitung $0.511 > r$ tabel 0.1996 , X2.8 memiliki nilai r hitung $0.554 > r$ tabel 0.1966 , X2.9 memiliki nilai r hitung $0.440 > r$ tabel 0.1966 , X2.10 memiliki nilai r hitung $0.237 > r$ tabel 0.1966 . Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Stres Kerja (X2) adalah valid.

Item Pernyataan	r hitung	R tabel	Keterangan
M1	0.803	0.1966	Valid
M2	0.762	0.1966	Valid
M3	0.703	0.1966	Valid
M4	0.818	0.1966	Valid
M5	0.714	0.1966	Valid
M6	0.772	0.1966	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2026

Pada tabel 3 Item pernyataan M1 memiliki nilai r hitung $0.803 > r$ tabel 0.1996 , M2 memiliki nilai r hitung $0.762 > r$ tabel 0.1996 , M3 memiliki nilai r hitung $0.703 > r$ tabel 0.1966 , M4 memiliki nilai r hitung $0.818 > r$ tabel 0.1996 , M5 memiliki nilai r hitung $0.714 < r$ tabel 0.1996 , M6 memiliki nilai r hitung $0.772 > r$ tabel 0.1966 . Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (M) adalah valid.

Uji Reabilitas

Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
0.632	6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2026

Pada tabel 4 mengenai hasil uji reliabilitas variabel *Work Life Balance* (X1) dengan jumlah 6 item pernyataan dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari variabel *Work Life Balance* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $>$ Signifikan yaitu 0.60 yaitu $0.632 > 0.60$ yang mana artinya dimana sesuai dengan kriteria pengujian reliabilitas menurut Sugiyono (2017) adalah apabila hasil *Koefisien Alpha* lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0.60 , maka kuesioner tersebut reliabel.

Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
0.711	10	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2026

Pada tabel 5 mengenai hasil uji reliabilitas variabel Stres Kerja (X2) dengan jumlah 10 item pernyataan dapat di ketahui bahwa seluruh item pernyataan dari variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > Signifikan yaitu 0.60 yaitu 0.711 > 0.60 yang mana artinya seluruh item pernyataan dalam variabel Stres Kerja (X2) adalah reliabel.

Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
0.791	6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2026

Pada tabel 6 mengenai hasil uji reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (M) dengan jumlah 6 item pernyataan dapat di ketahui bahwa seluruh item pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja (M) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > Signifikan yaitu 0.60 yaitu 0.791 > 0.60 yang mana artinya seluruh item pernyataan dalam variabel Kepuasan Kerja (M) adalah reliabel.

Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
0.844	10	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2026

Pada tabel 7 mengenai hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan jumlah 10 item pernyataan dapat di ketahui bahwa seluruh item pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > Signifikan yaitu 0.60 yaitu 0.844 > 0.60 yang mana artinya seluruh item pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

		Unstandardized Residual	
		Model 1	Model 2
N		92	92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000	.000
	Std. Deviation	1.80822419	2.48336213
Most Extreme Differences	Absolute	.097	.103
	Positive	.077	.085
	Negative	-.097	-.103
Test Statistic		.097	.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 ^c	.098 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer yang diolah, 2026

Pada tabel 8 hasil uji normalitas model 1 dan model 2 diatas , maka uji *Kolomorov Smirnov* menunjukkan bahwa residual data yang di dapat tersebut distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai signifikan *Kolmogorov – Smirnov* pada tiap variabel > 0.05. Dengan demikian residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work Life Balance	.986	1.014
	Stres Kerja	.986	1.014

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2026

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work Life Balance	.912	1.096
	Stres Kerja	.907	1.103
	Kepuasan Kerja	.839	1.191

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2026

Pada tabel 9 dan 10 hasil uji multikoloniesritas model 1 dan model 2 di atas, maka terlihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel lebih dari 0.1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ini bebas dari masalah multikolonearitas.

Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.590	3.720		6.072	.000
	Work Life Balance	.329	.117	.264	2.814	.006
	Stres Kerja	-.196	.067	.273	2.915	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2026

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.488	4.823		4.248	.000
	Work Life Balance	.764	.134	.503	5.696	.000
	Stres Kerja	-.022	.077	.025	.281	.780
	Kepuasan Kerja	.166	.112	.136	1.482	.142

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel 11 dan tabel 12 mengenai hasil uji heteroskedastisitas model 1 dan model 2 di atas maka terbukti bahwa setiap variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05. Hal ini berarti bahwa setiap variabel bebas dari penelitian ini tidak memiliki pengaruh terhadap residual regresi, dan maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang di kembangkan ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi	Adjusted R ² Square	Uji F		Uji t			Keterangan
		F Hitung	Sig	Std. E	B	Sig	
Model 1							
<i>Work Life Balance</i>	0.143	9.274	0.001	0.087	0.341	0.001	H1 diterima
Stres Kerja				0.050	-0.065	0.198	H2 di tolak
Model 2							
<i>Work Life Balance</i>	0.303	13.921	0.001	0.798	0.798	5.683	H3 diterima
Stres Kerja				0.050	0.050	-0.664	H4 ditolak
Kepuasan Kerja				0.062	0.062	0.409	H5 ditolak

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2026

Berdasarkan tabel 13, persamaan regresi tersebut mempunyai arti :

- Koefisien regresi *work life balance* terhadap kinerja karyawan bernilai positif sebesar 0,789. Artinya, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan.
- Koefisien regresi stress kerja terhadap kinerja karyawan bernilai negative sebesar -0.664. Artinya, semakin tinggi stress kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan secara signifikan
- Koefisien kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif sebesar 0.409. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan
- Berdasarkan hasil koefisien regresi yang didapat pada model 2, menunjukkan bahwa variabel *work life balance* dengan nilai koefisien 0.798 menjadi factor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji t

- Hasil uji t *work life balance* terhadap kepuasan kerja, hasil uji hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial maka dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini menerima hipotesis 1
- Hasil uji t *work life balance* terhadap kinerja karyawan, hasil uji hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial, maka dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini menolak hipotesis 2.
- Hasil uji t *work life balance* terhadap kinerja karyawan, hasil uji hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, maka dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini menerima hipotesis 3
- Hasil uji t stress kerja terhadap kinerja karyawan, hasil uji hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, maka dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini menerima hipotesis 4
- Hasil uji t kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hasil hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, maka dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini menerima hipotesis 5

Uji F

- Model Regresi 1, Karena nilai signifikansi uji F < 0.05 dengan demikian model regresi antara *work life balance* dan stress kerja terhadap kepuasan kerja dinyatakan fit atau layak maka dapat dikatakan bahwa *work life balance* dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.
- Model Regresi 2, karena nilai signifikansi uji F < 0.05 dengan demikian model regresi antara *work life balance*, stress kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan difit atau layak maka dapat dikatakan bahwa antara *work life balance*, stress kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Koefisiensi Determinasi

- Model Regresi 1 Adjusted R sebesar 0.413 artinya adalah variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance* dan stress kerja sebesar 14,3% sementara sisanya sebesar 85,7% (100% - 14,3%) variabel *work life balance* dan stress kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
- Model Regresi 2 Adjusted R sebesar 0.303 artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6874>

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

variabel *work life balance*, stress kerja dan kinerja karyawan sebesar 30.3% sementara sisanya sebesar 69.7% (100% - 30.3%) variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain

Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$ dan koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.341. Hal ini berarti bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Kota Semarang. Artinya semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin meningkat pula tingkat kepuasan kerja mereka.

Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa stress kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai signifikan sebesar $0.198 > 0.05$ dan koefisien regresi bertanda negative sebesar -0.065. Hal ini berarti bahwa stress kerja berpengaruh negative namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kota Semarang. Artinya peningkatan stress kerja cenderung menurunkan kepuasan kerja, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik dalam penelitian ini.

Hasil penelitian regresi menunjukkan bahwa *work life balance* terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisiensi regresi bertanda positif sebesar 0,798. Hal ini bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Semarang. Koefisien regresi yang paling besar dibandingkan variabel lainnya menunjukkan bahwa *work life balance* merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil pengujian Regresi menunjukkan bahwa stress kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi bertanda negative sebesar -0,0664. Hal ini berarti bahwa stress kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Semarang. Artinya semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami karyawan, maka semakin menurun kinerja yang dihasilkan.

Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.409. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Semarang. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Kota Semarang, di peroleh kesimpulan bahwa : *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Work life balance* karyawan generasi Z di Kota Semarang yang semakin baik akan meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Stres kerja berpengaruh negative namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Peningkatan stress kerja cenderung menurunkan kepuasan kerja, namun pengaruhnya tidak signifikan. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan generasi Z di Kota Semarang, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan generasi z di kota semarang Kepuasan kerja memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan namun tidak secara signifikan memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Referensi

1. Afrilia Iskiarani. (2021). *Pengaruh motivasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan* (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
2. Ahmad, dkk. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2303–2317.
3. Anggraini, F. E. (2019). Sumber daya manusia. *Jurnal STEI Repository*.
4. Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211–1220.
5. Diana, A. N. (2023). *Pengaruh work life balance (WLB) dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk* (Skripsi). Universitas Lampung.
6. Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel mediasi pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbageng. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.

7. Ihsan, N., Anwar, & Rozi. (2018). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 161–173.
8. Lukmiati, R. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50.
9. Mahesti, D. A., & Wijaksana, T. I. (2020). Work life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Telkom Witel Bandung). *eProceeding of Management*.
10. Massie, dkk. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).
11. Muliawati, T. F. A. (2020). Peran work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan milenial: Studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
12. Rahmawati, A. (2018). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru SMK swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *E-Jurnal Manajemen*, 3, 125–224.
13. Saina. (2016). Pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–9.
14. Wenur, dkk. (2018). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 51–60.
15. Wibowo, S. W., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).