



Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z Di Surabaya

Akhmad Ferry Saputra¹, Suyono², Anis Fitriyasari³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya

akhmadferry159@gmail.com, yonoyuli431989@gmail.com, anisfitriyasari@gmail.com

Abstract

This study aims to examine “The Influence of Work-Life Balance and the Work Environment on Job Satisfaction Among Generation Z Employees in Surabaya.” As the newest workforce, Generation Z exhibits characteristics that differ from previous generations, particularly in terms of the balance between work and personal life, as well as a preference for a comfortable and flexible work environment. Therefore, this study was conducted to provide recommendations to companies so they can pay closer attention to employee policies. This study employs a quantitative approach to elucidate the relationships among variables within the population. Data were collected through literature review and questionnaires. The study sample comprised 100 respondents from the Surabaya area, selected using probability sampling. The questionnaire instrument was measured using a Likert scale. The results show that work-life balance has a positive effect on job satisfaction; the better the balance between work and personal life, the higher the level of employee satisfaction. The work environment was also found to have a positive effect on job satisfaction, particularly in terms of comfort. Simultaneously, both variables make a significant contribution to increasing the job satisfaction of Generation Z employees in Surabaya. Therefore, companies need to consider policies that support work-life balance and create a conducive work environment to enhance job satisfaction. This is important for retaining Generation Z employees and improving overall organizational performance.

Keywords: Work-Life Balance, Work Environment, Job Satisfaction, Generation Z

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya”. Generasi Z sebagai angkatan kerja terbaru memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, terutama dalam hal keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta preferensi terhadap lingkungan kerja yang nyaman dan fleksibel. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan rekomendasi kepada perusahaan agar dapat lebih memperhatikan kebijakan untuk karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam populasi. Data dikumpulkan melalui studi pustaka, kuesioner. Sampel penelitian mencakup sekitar daerah Surabaya sebanyak 100 responden, dipilih menggunakan metode probabilitas sampling. Instrumen kuesioner diukur menggunakan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, di mana semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, maka semakin tinggi tingkat Kepuasan Karyawan. Lingkungan Kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, terutama dari aspek kenyamanan, hubungan antar rekan kerja, serta fasilitas kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini penting guna mempertahankan karyawan Generasi Z dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Generasi Z

1. Pendahuluan

Kemajuan dunia pekerjaan di era modern ditandai dengan perubahan karakteristik tenaga kerja, terutama dengan kehadiran Generasi Z di Surabaya yang kini mendominasi dunia pekerjaan. Generasi Z lahir pada rentang tahun 1997-2012, mempunyai ciri-ciri, pandangan hidup, dan ekspektasi kerja yang tidak sama dengan generasi terdahulu. Mereka tumbuh dalam era digital, dengan akses luas terhadap informasi, dan lebih mengutamakan kesetaraan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Kondisi ini mendorong perusahaan untuk menyesuaikan kebijakan SDM untuk menjaga kepuasan dan loyalitas karyawan Generasi Z.

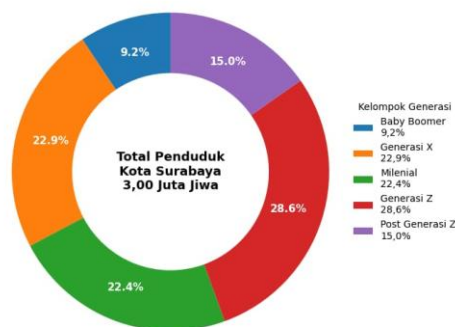
Salah satu aspek penting bagi Generasi Z dalam dunia kerja adalah Menjalani pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadi. Konsep ini tidak terkait dengan mengelola waktu secara efektif antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, tetapi juga mencakup fleksibilitas kerja, kesehatan mental, dan kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhan tanpa mengorbankan kinerja profesional. Bagi Generasi Z keseimbangan ini sangat penting untuk Kepuasan Kerja. Karyawan Generasi Z cenderung menolak jam kerja berlebih dan memberi sedikit ruang untuk kehidupan pribadi.

Padahal di kota Surabaya memiliki jumlah penduduk Generasi Z yang relatif besar dan terus meningkat memasuki usia produktif, sehingga menjadi kelompok dominan dalam pasar tenaga kerja. Berdasarkan data kependudukan BPS, jumlah Generasi Z di Surabaya sudah mencapai 28,6% dari seluruh Surabaya. Namun

Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z Di Surabaya

demikian tingginya partisipasi Generasi Z dalam dunia kerja tidak terlepas dari tuntutan kerja yang layak, yang tidak hanya berfokus pada aspek pendapatan, tapi juga keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Komposisi Generasi Penduduk Kota Surabaya



Gambar 1. Jumlah Penduduk di Surabaya per Generasi

Menurut (Ramadan et al., 2025), *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Penerapan kebijakan seperti fleksibilitas jam kerja, *work from home*, serta dukungan terhadap kesehatan mental dinilai mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan sekaligus mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* menjadi salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Selain itu, Lingkungan Kerja juga berperan dalam membentuk Kepuasan Kerja. Menurut (Diyan Agus Mayangsari & Putri Oktovita Sari, 2025), lingkungan kerja yang nyaman, hubungan kerja yang baik, serta dukungan organisasi dapat meningkatkan keinginan Generasi Z untuk bertahan di perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan tekanan, menurunkan motivasi, serta mengurangi kepuasan kerja. Generasi Z cenderung menyukai budaya kerja yang terbuka, kolaboratif, dan memberikan kesempatan untuk berkembang.

Sejalan dengan itu, (Shafira & Zulaifah, 2025) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa dihargai, memperoleh kesempatan berkembang, serta bekerja dalam lingkungan yang mendukung akan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Hasil pra-survei pada karyawan Generasi Z di Surabaya menunjukkan bahwa masih terdapat responden yang belum merasa puas terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut terutama dipengaruhi oleh belum optimalnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta Lingkungan Kerja yang belum sepenuhnya memenuhi harapan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut berpotensi memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya sehingga layak untuk diteliti lebih lanjut.

Surabaya dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan salah satu pusat kegiatan ekonomi dan industri yang banyak mempekerjakan Generasi Z. Meskipun berbagai perusahaan telah menerapkan kebijakan untuk menciptakan Keseimbangan Kerja dan Lingkungan Kerja yang lebih baik, efektivitasnya terhadap Kepuasan Kerja belum tentu sama pada setiap sektor usaha. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya, sekaligus memberikan masukan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan yang sesuai dengan karakteristik tenaga kerja Generasi Z.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menguji hubungan serta pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya melalui analisis data numerik menggunakan teknik statistik. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Generasi Z di Surabaya dengan jumlah yang belum diketahui secara pasti, sehingga penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Lemeshow dan menghasilkan kebutuhan minimal sebanyak 96 responden yang kemudian dibulatkan menjadi 100 responden. Pengambilan sampel menerapkan teknik purposive sampling dengan kriteria responden yang sesuai dengan tujuan penelitian. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan *Google Form* yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel dan diukur menggunakan skala Likert empat tingkat, mulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Variabel *Work-Life Balance* diukur melalui indikator keseimbangan waktu, keterlibatan, serta kepuasan, sedangkan Lingkungan Kerja diukur melalui

dukungan atasan, kerja sama tim, dan komunikasi. Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya diukur berdasarkan aspek pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, serta rekan kerja. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan IBM SPSS 25 melalui analisis statistik deskriptif, pengujian validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan multikolinearitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, serta uji F untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Partisipan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form kepada karyawan Generasi Z yang bekerja di Surabaya. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendapatan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil sampel penelitian. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh karyawan laki-laki, meskipun keterwakilan responden perempuan tetap memberikan variasi pandangan yang dapat mendukung hasil penelitian. Dari sisi usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia dewasa awal, yang umumnya telah memasuki dunia kerja dan sedang berada pada masa produktif sehingga sesuai dengan karakteristik Generasi Z sebagai subjek penelitian. Sementara itu, berdasarkan tingkat pendapatan, mayoritas responden termasuk dalam kelompok dengan pendapatan menengah, yang mencerminkan kondisi ekonomi karyawan Generasi Z pada tahap awal hingga menengah dalam perjalanan kariernya. Secara keseluruhan, karakteristik responden menunjukkan bahwa sampel yang digunakan telah sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga mampu memberikan gambaran yang relevan mengenai pengaruh *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya.

Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan untuk memastikan instrumen survei mengukur sesuai tujuan. Instrumen diuji pada 100 responden, kemudian setiap pernyataan dibandingkan nilai r hitung dan r tabelnya. Jika r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan dinyatakan valid.

Uji Validitas *Work-Life Balance* (X1)

Analisis validitas variabel *Work-Life Balance* (X1) melibatkan 100 responden dan diolah menggunakan SPSS. Dengan tingkat signifikansi 5% dan $df(n-2)=98$, didapatkan r tabel = 0,197. Kriteria validitas item terpenuhi apabila nilai r hitung $> 0,197$ dan Sig. $< 0,05$. Hasil pengujian validitasnya yaitu:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X1

No.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Sig.	Keterangan
1	Saya mampu membagi waktu secara seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	0.762	0,197	0,01	Valid
2	Jadwal kerja saya tidak mengganggu kehidupan pribadi saya secara berlebihan.	0.766	0,197	0,01	Valid
3	Saya dapat terlibat secara aktif baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi.	0.755	0,197	0,01	Valid
4	Saya dapat fokus saat bekerja tanpa mengabaikan peran saya dalam kehidupan pribadi.	0.655	0,197	0,01	Valid
5	Saya merasakan kebahagiaan baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi.	0.569	0,197	0,01	Valid
6	Saya merasa kebutuhan pribadi dan pekerjaan saya sama-sama terpenuhi.	0.703	0,197	0,01	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Berlandaskan tabel di atas, bisa diketahui bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel *Work-Life Balance* mempunyai r hitung $> r$ tabel (0,197), sehingga keenam item tersebut dinyatakan valid.

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X2

No.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Sig.	Keterangan
-----	------------	----------	---------	------	------------

1	Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam bekerja.	0,729	0,197	0,001	Valid
2	Atasan saya memberikan perhatian terhadap kebutuhan kerja saya.	0,749	0,197	0,001	Valid
3	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik.	0,783	0,197	0,001	Valid
4	Anggota tim saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,841	0,197	0,001	Valid
5	Saya dapat berkomunikasi dengan lancar dengan rekan kerja saya.	0,677	0,197	0,001	Valid
6	Komunikasi di tempat kerja saya berjalan secara efektif.	0,769	0,197	0,001	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Berlandaskan tabel yang disajikan, bisa menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dalam variabel Lingkungan kerja mempunyai r hitung $> r$ tabel (0,197), sehingga keenam item tersebut dinyatakan valid.

Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Y

No.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Sig.	Keterangan
1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan saya.	0.665	0,197	0,01	Valid
2	Saya menikmati pekerjaan yang sedang saya jalani saat ini.	0.714	0,197	0,01	Valid
3	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima di tempat saya bekerja saat ini.	0.506	0,197	0,01	Valid
4	Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan kinerja karyawan	0.651	0,197	0,01	Valid
5	Saya memiliki kesempatan yang jelas untuk mendapatkan promosi jabatan.	0.651	0,197	0,01	Valid
6	Penilaian promosi jabatan dilakukan secara adil tanpa diskriminasi.	0.651	0,197	0,01	Valid
7	Saya merasa nyaman dengan gaya kepemimpinan atasan saya.	0.730	0,197	0,01	Valid
8	Pengawas memiliki kemampuan yang baik dalam mengarahkan pekerjaan karyawan.	0.623	0,197	0,01	Valid
9	Rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.719	0,197	0,01	Valid
10	Rekan kerja saya berkomunikasi secara jelas dan mudah dipahami.	0.580	0,197	0,01	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Berlandaskan tabel yang di sajikan, bisa menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel Kepuasan Kerja mempunyai r hitung $> r$ tabel (0,197), sehingga kesepuluh item tersebut dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi ataupun tingkat keandalan dari jawaban responden kepada instrumen yang dipakai. Pengujian berikut memakai metode Cronbach's Alpha, di mana suatu instrumen dinyatakan reliabel jikalau nilai koefisien Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. Berikut ialah hasil uji:

Tabel 4 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Reabilitas	Keterangan
1	Work-Life Balance (X1)	0.790	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0.851	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya (Y)	0.846	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Berlandaskan Tabel yang di sajikan, seluruh aspek *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya memiliki koefisien reliabilitas > 0,60. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan terbukti reliabel sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data variabel independen dan dependen berdistribusi normal, yang merupakan syarat dalam regresi linier klasik.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.56427083
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.060
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Mengacu pada tabel yang disajikan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal, sehingga salah satu asumsi klasik regresi terpenuhi.

Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan mendeteksi adanya hubungan linier kuat antar variabel independen. Indikatornya adalah VIF dan toleransi.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolineritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	15.039	2.527		5.951	.000		
	Work-Life Balance	.501	.140	.343	3.568	.001	.865	1.156
	Lingkungan Kerja	.300	.127	.227	2.366	.020	.865	1.156

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel di atas, Seluruh variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10, sehingga model bebas multikolineritas dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Analisis Linear Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya (Y). Hasil pengolahan data melalui SPSS 25 menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
 Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	15.039	2.527		5.951	.000
	Work-Life Balance	.501	.140	.343	3.568	.001
	Lingkungan Kerja	.300	.127	.227	2.366	.020

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.13080>

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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Berikut ialah hasil perhitungan persamaan regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 15,039 + 0,501 X_1 + 0,300 X_2 + \varepsilon$$

1. Kenaikan Work-Life Balance memberikan dampak positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya, sebagaimana ditunjukkan oleh Koefisien regresi sebesar 0,501 pada variabel Work-Life Balance (X1) mengindikasikan adanya hubungan positif dengan Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya. Artinya, peningkatan Work-Life Balance cenderung diikuti oleh peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya.
2. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,300 bernilai positif, sehingga kenaikan Lingkungan Kerja akan cenderung diikuti oleh peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya.
3. Dengan demikian, dapat diketahui jika variabel Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif kepada Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya. Work-Life Balance memberikan pengaruh yang sangat besar, sebagaimana terlihat dari hasil koefisien regresinya yang tertinggi, yaitu 0,501.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Korelasi (R) Serta Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat sejauh mana variabel independen menjelaskan variabel dependen, dengan nilai 0 hingga 1 (atau 0 hingga 100%). Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.476 ^a	.226	.210	5.621

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work-Life Balance

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) mengindikasikan adanya hubungan dengan kategori sedang antara *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya. Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian variasi Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, nilai *Adjusted R Square* digunakan sebagai dasar interpretasi karena penelitian ini melibatkan lebih dari satu variabel independen. Selain itu, nilai *Standard Error of the Estimate* menunjukkan bahwa tingkat kesalahan prediksi model terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya masih berada dalam batas yang dapat diterima.

Uji Statistik t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika Sig. < 0,05, maka variabel berpengaruh signifikan. Hasil uji t disajikan sebagai berikut:

1. *Work-life balance* (X1) kepada Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya (Y)

Tabel 9. Hasil Uji Statistik t X1 kepada Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.682	2.320		7.623	.000
	Work-Life Balance	.623	.134	.426	4.663	.000

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Hasil uji *Work-Life Balance* (X1) Menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $4,663 > t$ tabel 1,985. Dengan demikian, *Work-Life Balance* terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya.

2. *Lingkungan Kerja* (X2) kepada Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya (Y)

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.13080>

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

Tabel 10. Hasil Uji Statistik t X2 kepada Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	20.862	2.042		10.219	.000
Lingkungan Kerja	.467	.125	.353	3.737	.000

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Hasil uji Lingkungan Kerja (X2) Menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,737 > t$ tabel 1,985. Dengan demikian, Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya.

Uji Statistik F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan variabel *Work-Life Balance* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya (Y).

Tabel 11. Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	896.290	2	448.145	14.182	.000 ^b	
Residual	3065.150	97	31.599			
Total	3961.440	99				

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Work-Life Balance

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

Hasil analisis menunjukkan bahwa F hitung $(14,182) > F$ tabel $(3,09)$ serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa *Work-Life Balance* dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan penerapan kebijakan yang mendukung *Work-Life Balance* melalui pengelolaan beban kerja yang seimbang, fleksibilitas kerja, serta penciptaan Lingkungan Kerja yang nyaman, terbuka, dan kondusif sehingga dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Surabaya sekaligus menekan tingkat *turnover*. Bagi karyawan Generasi Z di Surabaya, penting untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta membangun komunikasi yang baik dengan rekan kerja maupun atasan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis. Sementara itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Kepuasan Kerja, memperluas cakupan wilayah penelitian, atau menggunakan objek pada sektor industri yang berbeda sehingga menghasilkan temuan yang lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

Reference

- Ajhari, A., Purnama, I., & Ernawati, S. (2024). Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Pada Toko Lana Sneakers. *Baashima : Jurnal Bisnis Digital, Akuntansi, Kewirausahaan, Dan Manajemen*, 2(2), 142–153. <https://doi.org/10.61492/baashima.v2i2.197>
- Diyan Agus Mayangsari, & Putri Oktovita Sari. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Generasi Z di Kota Surakarta. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 1133–1147. <https://doi.org/10.62710/h2a9es58>
- Fajeri, S. M. Y. I., & Saragih, M. Y. (2023). Pengaruh Jurnalistik Game Online Mobile Legends Terhadap Prestasi Akademik Siswa Sma Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(2), 1097–1105. <https://doi.org/10.55681/jige.v4i2.942>
- Kerja, E., Lingkungan, D. A. N., Putri, S., Syiva, N., Lestari, R. A., Bagus, E., & Lil, R. (2023). Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 2, 43–60.
- Kholifah, A. N., & Fadli, J. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Work Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Sibatik Journal (Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan)*, 1(10), 2301–2318.
- Lestari, H., & Kristianto, A. H. (2026). *Determinasi Loyalitas Pelanggan : Aspek Kualitas Layanan dan Kepuasan Pengguna Shopee di Kabupaten Bengkayang*. 5(1), 813–820.
- Muharto, M. A. dan A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Effect Of Worklife Balance On Employee Performance. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- Nurmaitsa, S., Correspondance, P. S., Harmon, :, Program, C., D3, S., Bisnis, A., & Negeri Bandung, P. (2021). Analysis of Changes in Consumer Behavior in Shopee's E-Commerce During the Covid 19 Pandemic (Case Study of Shopee's E-Commerce Consumer

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.13080>

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

- Behavior in Tasikmalaya City) Analisis Perubahan Perilaku Konsumen pada E-Commerce Shopee Selama Masa Pandemi Covid 19. *International Journal Administration, Business and Organization (IJABO)* |, 2(1), 2021. <https://ijabo.a3i.or.id>
- Oktaviana, L. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Dukungan Atasan terhadap Work Life Balance Karyawan Remote. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 4(03), 248–256. <https://doi.org/10.58812/jbmws.v4i03.2552>
- Ramadan, P., Lestari, T. D. Y., Rangkuti, N. A., Azyura, R., & Wadi, M. A. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3).
- Salsabila, I., & Yudianto, K. (2024). Analisis Pelanggaran Peraturan Tarif Batas Atas PT. Wings Abadi Airlines Station Kualanamu Sumatera Utara. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(2), 598–617. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i2.558>
- Sapu, G. R., John E.H.J. FoEh, & Henny A. Manafe. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah*, 1(3), 141–155. <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i3.78>
- Shafira, C. N., & Zulaifah, E. (2025). Mediasi kepuasan kerja pada peran kesesuaian individu-pekerjaan terhadap komitmen organisasi karyawan generasi Z perusahaan rintisan. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 12, 232–256. <https://doi.org/10.24854/jpu1147>
- Simbolon, C. L., Try, A., Damanik, N., Pakpahan, E. V., Pasaribu, A. G., Ilmu, F., Kristen, P., Agama, I., & Negeri, K. (2026). *JPIM: Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner Hubungan Pengajaran Penulisan Karya Ilmiah dengan Kesesuaian Kemampuan Menuliskan Metodologi Penelitian Berbasis JTP (Jenis Penelitian , Tempat dan Waktu Penelitian & Populasi dan Sampel) Program Studi Pen. 02(04)*, 2988–2999.
- Siti Nadziroh, & Agustina Widodo. (2024). Pengaruh Perputaran Modal Kerja, Likuiditas Dan Struktur Modal Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 11(2), 612–626. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v11i2.2559>
- Sugianto, H., & Astuti, P. B. (2023). Erigo di Tokopedia (Studi pada Konsumen Erigo di Kabupaten Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 5(2), 2023. <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Sumantri, Nabila R dan jannah, L. (2021). Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 68–76.
- thoriq et al. (2024). Lusiana Tulhusnah. *Mahasiswa Enterpreuner*, 3(5), 861–875.
- Toipah, S., Ariawan, J., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Sarana, U. B. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT CityNeon Prima Mandiri dengan kurangnya motivasi pada karyawan PT CityNeon Prima Mandiri , dari informasi data Gambar 2 . Rekap SP karyawan karyawan . Seringkali karyawan merasakan. *Jurnal Bintang Manajemen*, 3, 21. <https://ejurnal.stietrianandra.ac.id/index.php/jubima/article/view/3727/2943>
- Ulva Putri Ramadani, Raudhotul Muthmainnah, Nisa Ulhilma, Azzah Wazabirah, Rully Hidayatullah, & Harmonedi, H. (2025). Strategi Penentuan Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan: Antara Validitas dan Representativitas. *Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(2), 574–585. <https://doi.org/10.61104/jq.v3i2.1021>
- Utama, A., Sari, B., & Rahman, C. (2024). Implementasi Fungsi Manajemen dalam Organisasi Modern. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 27–38.