



Pengaruh Stres Kerja dan Work Life Balance terhadap Motivasi Kerja Generasi Z pada PT Eka Boga Inti Jakarta Timur

Adinda Frasticia, Irwan Suhartono

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

frasticiaa@gmail.com, irwansuhartono65@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan work life balance secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja generasi Z pada PT Eka Boga Inti Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 478 karyawan, dan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak 83 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan work life balance berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian variabel stres kerja (X_1) dengan thitung sebesar 4,542 dan signifikansi 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($4,542 > 1.989$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian variabel work life balance (X_2) dengan thitung sebesar 6,358 dan signifikansi 0.000. Karena thitung lebih besar ttabel ($6,358 > 1.989$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Analisis Regresi Berganda $Y = 14.964 + 0.350 X_1 + 0.368 X_2$. Berdasarkan tabel Model Summary, nilai R Square sebesar 0.572, yang berarti sebesar 57,2% motivasi kerja dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 42,8% dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 53,477 sedangkan Ftabel sebesar 2.72. Jadi Fhitung lebih besar dari Ftabel ($53,477 > 2.72$) dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kata kunci: Stres kerja, Work Life Balance, Motivasi Kerja

Abstrak

This study aims to determine the effect of work stress and work-life balance, partially and simultaneously, on the work motivation of Generation Z at PT Eka Boga Inti East Jakarta. This research employs a quantitative method with an associative approach. The population comprises 478 employees, and the sample size was determined using Slovin's formula, resulting in 83 respondents. Data collection techniques utilized questionnaires tested for validity and reliability. Data analysis was conducted through classical assumption tests, multiple linear regression, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing. The results indicate that work stress and work-life balance significantly affect Generation Z's work motivation, both partially and simultaneously. The work stress variable (X_1) yielded a t-count of 4.542 with a significance of 0.000. Since t-count exceeds t-table ($4.542 > 1.989$) and significance is below 5%, H_a is accepted and H_0 is rejected. The work-life balance variable (X_2) yielded a t-count of 6.358 with a significance of 0.000. Since t-count exceeds t-table ($6.358 > 1.989$) and significance is below 5%, H_a is accepted and H_0 is rejected. Multiple regression analysis shows $Y = 14.964 + 0.350X_1 + 0.368X_2$. The R Square value of 0.572 indicates that 57.2% of work motivation is influenced by these variables, while 42.8% is affected by other factors. ANOVA results show an F-count of 53.477 and an F-table of 2.72. Since F-count exceeds F-table ($53.477 > 2.72$) with a significance of 0.000 (< 0.05), H_a is accepted and H_0 is rejected.

Keywords: Work Stress, Work-Life Balance, Work Motivation.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi publik maupun perusahaan swasta. Keberadaan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari aktivitas organisasi karena manusia berperan sebagai penggerak, pemikir, serta perencana dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu penentu utama dalam keberlangsungan dan perkembangan suatu organisasi.

Salah satu sektor usaha yang mengalami pertumbuhan cukup pesat di Indonesia adalah sektor jasa makanan dan minuman (*Food and Beverage*). Perkembangan sektor ini mendorong munculnya berbagai perusahaan yang saling bersaing dalam memberikan produk dan pelayanan terbaik kepada konsumen. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa makanan dan minuman adalah Hoka Hoka Bento (HokBen). HokBen didirikan pada tanggal 18 April 1985 di Kebon Kacang, Jakarta Pusat, di bawah naungan PT Eka Bogainti oleh Hendra Arifin.

Di tahun 1990 Hokben pertama kali membuka restoran di luar kota Jakarta, yaitu di Bandung. Hokben awal kali membuka gerainya di Surabaya pada tahun 2005, dan hingga sekarang terdapat 13 cabang di Surabaya. Di 2008 Hokben buka cabang pula gerainya untuk pertama kali di kota Malang. Akhirnya Hokben memiliki jaringan Call Center 1500505 pada tahun 2007 dan layanan pesan online pada tahun 2008. HokBen juga menyediakan fasilitas drivethru di beberapa gerai restorannya pada tahun 2010. antara lain: Alam Sutera (Tangerang), BSD Square (Tangerang), Harapan Indah (Bekasi) dan Polisi Istimewa (Surabaya). Kemudian pada tanggal 15 Oktober 2013 Hoka Hoka Bento hadir dengan nama baru yaitu: HokBen. Dengan tampilan, penawaran, pelayanan dan nuansa yang lebih segar juga bersahabat. Walaupun menampilkan diri sebagai restoran Jepang, tetapi masakan Jepang yang disajikan di restoran Hokben telah disesuaikan dengan selera Indonesia. Seperti rasa yang lebih kuat dan juga menyajikan sambal pedas manis yang digemari orang Indonesia. Hokben memang dirintis dan dimiliki oleh orang Indonesia, bukan Jepang, sehingga memang tidak menawarkan masakan Jepang otentik. Meskipun berkembang

Salah satu permasalahan utama yang dihadapi Generasi Z adalah tingginya tingkat stres kerja. Stres kerja muncul akibat beban pekerjaan yang tinggi, target kerja yang ketat, tekanan dari atasan, tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu singkat, serta perubahan pekerjaan yang berlangsung cepat. Selain itu, budaya kerja yang kompetitif dan tuntutan untuk selalu produktif menyebabkan banyak karyawan Generasi Z merasa mudah mengalami kelelahan secara fisik maupun mental. Kondisi ini dapat menimbulkan kejenuhan kerja (*burnout*), menurunkan konsentrasi, meningkatkan kesalahan dalam bekerja, hingga mengurangi semangat dalam menyelesaikan tugas.

Permasalahan berikutnya adalah kesulitan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*). Berbeda dengan generasi sebelumnya yang cenderung menerima jam kerja panjang sebagai bagian dari tanggung jawab, Generasi Z lebih mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan, keluarga, pendidikan, Kesehatan mental, serta kehidupan sosial. Berikut adalah tabel *key performance indicator* Motivasi Kerja Generasi Z pada PT Eka Boga Inti Jakarta Timur.

Tabel 1.1. Data KPI Motivasi Kerja pada PT Eka Boga Inti Jakarta Timur

No	KPI Motivasi Kerja	Pengukuran	Target	Realisasi	Keterangan
1	Kerja Keras	Persentase karyawan yang menunjukkan semangat dan kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target	$\geq 80\%$	78%	Belum mencapai target, menunjukkan terdapat karyawan yang belum bekerja secara optimal dalam mencapai target perusahaan.
2	Orientasi masa depan	Persentase karyawan yang memiliki perencanaan dan pengembangan karier serta kesiapan menghadapi tantangan kerja	$\geq 80\%$	70%	Belum mencapai target, mengindikasikan rendahnya orientasi pengembangan diri dan karier karyawan.
3	Usaha untuk maju	Persentase karyawan yang aktif meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan prestasi kerja	$\geq 80\%$	75%	Belum mencapai target, menunjukkan motivasi untuk meningkatkan kemampuan kerja masih perlu ditingkatkan.

4	Rekan kerja yang dipilih	Persentase karyawan yang mampu menjalin hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja	$\geq 80\%$	76%	Belum mencapai target, mengindikasikan kerja sama tim dan hubungan antarpegawai masih perlu diperbaiki.
5	Tingkat cita-cita yang tinggi	Persentase karyawan yang memiliki target prestasi dan komitmen tinggi terhadap pekerjaannya	$\geq 80\%$	82%	Mencapai target, menunjukkan sebagian besar karyawan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi.

Sumber : PT Eka Boga Inti Jakarta Timur, 2025

Secara keseluruhan, dari lima indikator motivasi kerja yang diukur, terdapat empat indikator yang belum mencapai target, yaitu kerja keras (78%), orientasi masa depan (70%), usaha untuk maju (75%), dan rekan kerja yang dipilih (76%). Hanya indikator tingkat cita-cita yang tinggi yang telah memenuhi target dengan realisasi sebesar 82%. Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di PT Eka Boga Inti Jakarta Timur masih belum optimal sehingga perusahaan perlu meningkatkan program yang dapat mendorong karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan

Tabel 1.2. Prasurvey Motivasi Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Kerja Keras	Karyawan siap lembur apabila pekerjaan karyawan belum selesai tepat waktu	14 46,7%	16 53,3%
2	Orientasi masa depan	Karyawan bisa mengarahkan kemampuan yang karyawan miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.	10 33,3%	20 66,7%
3	Usaha untuk maju	Karyawan selalu bertanggungjawab melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pertanggungjawaban	11 36,7%	19 63,3%
4	Rekan kerja yang dipilih	Karyawan tidak memiliki hubungan yang dekat dengan rekan kerja	12 40	18 60%
5	Tingkat cita-cita yang tinggi	Menjalin hubungan dengan sesama karyawan dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam kantor	17 56,7%	13 43,3%

Sumber : Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan hasil prasurvei motivasi kerja terhadap 30 karyawan PT Eka Boga Inti Jakarta Timur, diketahui bahwa motivasi kerja karyawan masih belum optimal. Hal ini terlihat dari sebagian besar indikator yang didominasi oleh jawaban "Tidak" yaitu kerja keras (53,3%), tingkat cita-cita yang tinggi yang memperoleh jawaban "Ya" lebih tinggi, yaitu sebesar 56,7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kinerja dan produktivitas dapat lebih optimal.

Adapun yang dapat mempengaruhi motivasi kerja generasi Z yaitu stres kerja, Untuk mengetahui kondisi awal faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan di PT Eka Boga Inti Jakarta Timur, berdasarkan penilaian, Faktor yang menyebabkan stres pada karyawan PT Eka Boga Inti Jakarta Timur, seperti kondisi pekerjaan karyawan di lapangan juga sangat berpengaruh terhadap stres karyawan, beban kerja yang melelahkan akibat jadwal kerja yang padat akan membuat kondisi fisik karyawan menurun drastis atau membuat karyawan menjadi stres karena pekerjaan yang dapat sehingga kemungkinan kesalahan semakin besar terjadi.

Ada banyak faktor dalam kehidupan manusia yang dapat mengakibatkan stres. Dalam dunia kerja segala hal dapat menjadi sumber stres bagi individu. Sumber stres tersebut tidak hanya datang dari satu macam pembangkit stres tetapi dari beberapa pembangkit stres yang dapat menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal bahkan membuat seseorang jatuh sakit. Adapun prasurey stress kerja

Tabel 1.3. Prasurey Stres Kerja

No	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Beban Kerja	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik.	12 40%	18 60%
2	Wewenang dan tanggung jawab	Saya memiliki wewenang yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan.	15 50%	15 50%
3	Kondisi fisik atau kesehatan	Saya memiliki kondisi fisik yang baik saat menjalankan pekerjaan.	13 43,3%	17 56,7%
4	Kenyamanan	Lingkungan kerja saya terasa nyaman untuk bekerja dapat membantu saya berkonsentrasi..	12 40	18 60%
5	Tekanan kerja	Saya mampu menghadapi tuntutan pekerjaan dengan baik.	15 50%	15 50%

Sumber : Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan hasil prasurey stres kerja terhadap 30 karyawan PT Eka Boga Inti Jakarta Timur, diketahui bahwa tingkat stres kerja masih cukup tinggi. Hal ini terlihat dari dominannya jawaban "Tidak" pada beberapa indikator, yaitu beban kerja (60%), kondisi fisik atau kesehatan (56,7%), dan kenyamanan lingkungan kerja (60%). Sementara itu, indikator berwenang dan tanggung jawab serta tekanan kerja memperoleh hasil yang seimbang, masing-masing sebesar 50%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor penyebab stres kerja agar karyawan dapat bekerja secara lebih optimal.

Secara keseluruhan, hasil prasurey menunjukkan bahwa indikator beban kerja, kondisi fisik atau kesehatan, dan kenyamanan lingkungan kerja memiliki persentase jawaban "Tidak" yang lebih tinggi dibandingkan jawaban "Ya", sedangkan indikator berwenang dan tanggung jawab serta tekanan kerja masih berada pada kondisi yang seimbang. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tingkat stres kerja karyawan di PT Eka Boga Inti Jakarta Timur masih tergolong cukup tinggi dan berpotensi mempengaruhi efektivitas kerja, produktivitas, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan berbagai upaya untuk mengurangi tingkat stres kerja, seperti pemerataan beban kerja sesuai kapasitas karyawan, memberikan kejelasan mengenai tugas dan tanggung jawab, peningkatan fasilitas dan kenyamanan lingkungan kerja, serta penerapan program kesehatan kerja dan manajemen stres. Dengan demikian diharapkan karyawan dapat bekerja secara lebih nyaman, produktif, dan mampu memberikan kinerja terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Work Life Balance merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan *Work Life Balance* yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. *Work Life Balance* yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. *Work Life Balance* merupakan suatu indikator yang dipakai manajer untuk mengganti suatu upaya untuk menaikkan pencerahan dan kesediaan seorang menaati seluruh peraturan perusahaan dan kebiasaan-kebiasaan sosial yang berlaku. PT Eka Boga Inti Jakarta Timur masih terdapat banyak karyawan yang kurang menaati tata tertib dan sering kali datang terlambat. Hal ini akan menjadi bahan tambahan ketika *review performance* kerja.

Tabel 1.5. Prasurvey Work Life Balance

No	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak
1	<i>Time Balance</i>	Setelah pulang kerja saya masih bersemangat untuk melakukan berbagai hal lain yang saya inginkan.	13 43,3%	17 56,7%
2	<i>Involment Balance</i>	Saya biasanya tidak bekerja lebih dari 6 hari dalam 1 minggu .	14 46,7%	16 53,3%
3	<i>Satisfaction Balance</i>	Kehidupan pribadi saya tidak mengurus tenaga yang saya butuhkan untuk bekerja	12 40%	18 60%

Sumber : Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan hasil prasurvei tabel 1.5 *Work Life Balance* terhadap 30 “Tidak” pada seluruh indikator, yaitu *Time Balance* sebesar 56,7%, *Involvement Balance* sebesar 53,3%, dan *Satisfaction Balance* sebesar 60%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan agar produktivitas dan kesejahteraan karyawan dapat semakin baik. Secara keseluruhan, *work life balance* karyawan masih berada pada kategori sedang . Tantangan terbesar ada pada beban kerja yang tinggi dan minimalnya pengangkutan jam kerja . Jika hal ini tidak ditangani, maka dapat menurunkan kepuasan dan motivasi karyawan. Berdasarkan latar belakang dan masalah yang dijelaskan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dalam rangka penyusunan proposal skripsi, dengan judul: “Pengaruh Stres kerja dan Work Life Balance terhadap Motivasi kerja generasi Z pada PT Eka Boga Inti Jakarta Timur”

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Stres kerja dan *Work Life Balance* terhadap Motivasi Kerja.

Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di PT Eka Boga Inti Jakarta Timur yang berlokasi di Jl. Raya Poncol Gg. Cawang No.21, RT.9/RW.9, Ciracas, Kec. Ciracas, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13750

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah data dari laporan keuangan PT Ultra Jaya Milk Industri & Trading Company Tbk terkait variabel *Current Ratio*, *Debt To Equity Ratio* Dan *Ratio of Aset* Laporan keuangan mencakup semua periode pelaporan dari 2015 hingga 2024 yang relevan dengan tujuan penelitian. Oleh karena itu, semua data numerik yang tercantum dalam laporan keuangan perusahaan untuk periode ini merupakan dasar penelitian yang dapat dianalisis secara kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2020:215) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2020:173) menyampaikan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Eka Boga Inti Jakarta Timur yang berjumlah 478 karyawan. Adapun tabel generasi dan tahun kelahiran apat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.3. Jumlah karyawan berdasarkan Generasi

No	Generasi	Jumlah Karyawan (Orang)	Persentase (%)
1	Generasi X	120	25,10
2	Generasi Y	275	57,53
3	Generasi Z	83	17,36
Total		478	100,00

Sumber : PT Eka Boga Inti Jakarta Timur, 2026

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili seluruh populasi selama pengumpulan data, memungkinkan analisis yang praktis dan efisien. Sampel adalah bagian dari ukuran dan karakteristik populasi. Sampel sering digunakan ketika populasi terlalu besar untuk melakukan analisis komprehensif terhadap seluruh populasi.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:116). Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel sampling jenuh yang terdapat di Non-Probability Sampling. Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Perhitungan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

Dimana:

n = ukuran sampel N = Populasi

d = tingkat kesalahan (*error tolerance*) 10% = 0,1

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N d^2} \\
 &= \frac{478}{1 + 478 (0.1)^2} \\
 &= \frac{478}{1 + 478 (0.01)} \\
 &= \frac{478}{5.78} \\
 &= 82,6
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh nilai sebesar 82,6. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 83 responden yang berasal dari karyawan PT Eka Boga Inti Jakarta Timur

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2020:147) berpendapat “Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh”. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13353>

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

3. Hasil dan Pembahasan

Gambaran hasil penelitian dari masing-masing variabel penelitian, yaitu Stres kerja (X1), *Work life balance* (X2) dan Motivasi kerja (Y) PT Eka Boga Inti Jakarta Timur, diuraikan pada bagian deskripsi data dengan menggunakan metode pengukuran Likert, dimana pernyataan mengandung 5 alternatif jawaban dengan menentukan rentang skala dari setiap variabel yang diukur dapat ditetapkan interval untuk memberikan interpretasi baik itu untuk variabel (X) maupun variabel (Y), kemudian interpretasi kriteria berdasar baik dan tidak baik

Pengaruh Stres kerja terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Stres kerja (X1) sebesar 0.597, masuk pada interval 0.500 - 0.750 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel stres kerja (X1) secara parsial terhadap variabel motivasi kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.356. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 35.6% stres kerja (X1) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 64.4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel stres kerja (X1) dengan t_{hitung} sebesar 4,542 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} (4,542 > 1.989) dan signifikansi lebih kecil dari 5% maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y).

Penelitian tersebut sejalan dengan Rachel N. Massie, William A. Areros, Wehelmina Rumawas (2021) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kerja karyawan menunjukkan pengaruh negatif, karena nilai koefisien regresi bertanda negatif yaitu 0,34. Efek negatif ini berarti stres kerja semakin berkurang, mempengaruhi peningkatan kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data yang dikelola, dapat disimpulkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kerja karyawan berada pada tahap. Korelasi yang cukup yaitu 0,152, secara rata-rata pengaruh stres kerja terhadap karyawan yang bekerja adalah 15,2% sedangkan 84,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh *Work life balance* terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel *work life balance* (X2) sebesar 0.680. masuk pada interval 0.500 - 0.750 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel *work life balance* (X1) secara parsial terhadap variabel motivasi kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.462. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 46.2% *work life balance* (X2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 53.8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel *work life balance* (X2) dengan t_{hitung} sebesar 6,358 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} (6,358 > 1.989) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa *work life balance* (X2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Penelitian tersebut sejalan dengan Dadar Supriatna, Latifah, Haris Karyadi, Widyastuti, Olivia Tahalele (2025) Pengaruh Work-Life Balance, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement.

Pengaruh Stres kerja dan *Work life balance* terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel stres kerja (X1) dan *work life balance* (X2) sebesar 0.756, masuk pada interval 0.750 - 0.990 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel stres kerja (X1) dan *work life balance* (X2) secara simultan terhadap variabel motivasi kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.572, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 57.2% variabel stres kerja (X1), variabel *work life balance* (X2) dan variabel memiliki pengaruh

secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel motivasi kerja (Y) dan sisanya sebesar 42.8% berpengaruh dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 53,477 sedangkan F_{tabel} (α 0.05) untuk $n = 80$ sebesar 2.72. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (α 0.05) atau $53,477 > 2.72$, dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 karena $0.000 < 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa stres kerja (X1), *work life balance* (X2) dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y).

Penelitian tersebut sejalan dengan Robbi Falah, Hilal Gibran (2024) Pengaruh Keseimbangan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil nilai penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja generasi Z pada PT Eka Boga Inti Jakarta Timur. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z, 2). *Work-life balance* berpengaruh terhadap motivasi kerja generasi Z pada PT Eka Boga Inti Jakarta Timur. Berdasarkan hasil uji parsial, variabel *work-life balance* terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z, 3). Stres kerja dan *work-life balance* berpengaruh terhadap motivasi kerja generasi Z pada PT Eka Boga Inti Jakarta Timur. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu stres kerja dan *work-life balance*, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja generasi Z.

Reference

1. Abdul Rahman Safi (2023) Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sunlife Financial Indonesia Pada Divisi Telemarketing Jakarta Selatan <https://doi.org/10.33603/publika.v11i1.8226>
2. Abdullah, M. (2020). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
3. Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
4. Andi Supangat, (2022). Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik. Tangerang : Kencana Prenada Media Group.
5. Arikunto, Suharsimi. (2020). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
6. Bangun, Wilson. (2022). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Tangerang: Erlangga.
7. Dimas Rifai, Dina Sarah Syahreza (2024) Analisis Work Life Balance Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior <https://doi.org/10.32493/jaras.v4i1.38430>
8. Dinda Sopha Maulani1, Sari Marlioni2, July Yuliawati3 (2025) Pengaruh *Work Life Balance* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang. <https://doi.org/10.32493/jaras.v5i1.44200>
9. Fahmi Alrasyid, Kusuma Agdhi, Dudu Risana (2024) Pengaruh *Work Life Balance* Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Siloka Tasikmalaya. <https://doi.org/10.70963/jpm.v1i1.2>
10. Gary Dessler. (2020). *Humana Resource Management*. New Jersey. Pearson Prentice Hall.
11. Ghozali, Imam. (2021). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
12. Hasibuan, Malayu S.P (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara
13. Indri Indirasari, Sri Mardiana (2022) Pengaruh Work Life Balance Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23176>
14. Kadarisman (2022). "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
15. Kasmir (2019). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
16. Mangkunegara Anwar Prabu, 2024, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
17. Rachel N. Massie, William A. Areros, Wehelmina Rumawas Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado <https://doi.org/10.35797/jab.v6.i002.%25p>
18. Robbi Falah, Hilal Gibran (2024). Pengaruh Keseimbangan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7387>
19. Ryan Gaza Eka Putra (2021) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kota Batu. <https://doi.org/10.32938/ie.v7i1.9384>
20. Tri Wartono (2020) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby) <https://doi.org/10.32493/jk.v4i2.y2017.p%25p>