

PENGARUH STRES KERJA, DUKUNGAN SOSIAL, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA STUDI KASUS PEKERJA PADA GENERASI Z DI WILAYAH DKI JAKARTA

Wasi Bagasworo¹, Gista Alfania Puri², Nadia Sulistyaningsih³, Raden Naufal Hilmi Saputra⁴, Shabilla Risty Eka Putri⁵, Anggita Angraini⁶, Ni Komang Mia Fabiola⁷

^{1 2 3 4 5 6 7}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Banking School, Jakarta

Email : wasi.bagasworo@ibs.ac.id, gista.20231111054@ibs.ac.id,
nadia.20231111098@ibs.ac.id, raden.20231111104@ibs.ac.id, shabilla.20231111077@ibs.ac.id,
anggita.20231111028@ibs.ac.id, mia.20231111101@ibs.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work stress, social support, and work-life balance on job satisfaction among Generation Z employees in the DKI Jakarta area. The research employed a quantitative approach using a survey method through questionnaire distribution to respondents categorized as Generation Z and currently employed in DKI Jakarta. The sampling technique used was non-probability sampling with a total sample of 95 respondents. Data were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) to examine the relationships among research variables. The results indicate that social support and work-life balance have a positive and significant effect on Generation Z job satisfaction. In contrast, work stress was found to have no significant effect on job satisfaction. These findings suggest that a supportive work environment and the ability to maintain a balance between work and personal life are important factors in enhancing job satisfaction among Generation Z employees. The study is expected to provide practical implications for organizations in developing human resource policies that promote employee well-being and job satisfaction.

Keywords: work stress, social support, work-life balance, job satisfaction, Generation Z.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, dukungan sosial, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja pada pekerja Generasi Z di wilayah DKI Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang termasuk dalam kategori Generasi Z dan telah bekerja di wilayah DKI Jakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan jumlah sampel sebanyak 95 responden. Data dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Generasi Z. Sebaliknya, stres kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan dukungan sosial yang baik serta kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan

Article history

Received: Juni 2026

Reviewed: Juni 2026

Published: Juni 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja Generasi Z. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan Generasi Z.

Kata Kunci: stres kerja, dukungan sosial, work-life balance, kepuasan kerja, Generasi Z.

PENDAHULUAN

Perubahan karakteristik tenaga kerja menunjukkan bahwa Generasi Z mulai mendominasi kelompok usia produktif di dunia kerja. Generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 ini memiliki pandangan yang berbeda terhadap pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi Z cenderung lebih menghargai fleksibilitas kerja, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental. Bagi generasi ini, pekerjaan tidak hanya dipandang sebagai sarana memperoleh penghasilan, tetapi juga sebagai bagian dari upaya mencapai kualitas hidup yang lebih baik (Kronos Incorporated, 2019).

Di tengah perkembangan dunia kerja yang semakin kompetitif, Generasi Z sering dihadapkan pada berbagai tekanan yang dapat memengaruhi kondisi psikologis mereka. Karakteristik generasi ini yang cenderung menginginkan hasil secara cepat dan mudah merasa bosan menyebabkan mereka lebih rentan mengalami tekanan ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi (Faiza & Firda, 2018). Kerentanan tersebut bahkan dapat berdampak pada munculnya berbagai permasalahan kesehatan mental yang lebih serius apabila tidak dikelola dengan baik (Dumbi, 2023).

Permasalahan kesehatan mental pada kelompok usia muda menjadi isu yang semakin mendapat perhatian. World Health Organization melaporkan bahwa lebih dari 720.000 orang meninggal akibat bunuh diri setiap tahun dan kelompok usia 15-29 tahun menjadi salah satu kelompok yang paling rentan mengalami kondisi tersebut (WHO, 2025). Fenomena serupa juga terlihat di Indonesia, salah satunya melalui kasus seorang pegawai muda Bank Indonesia yang diduga mengalami tekanan pekerjaan sebelum mengakhiri hidupnya pada tahun 2025 (MetroTV, 2025).

Kondisi tersebut semakin relevan dengan tingginya tingkat tekanan sosial dan pekerjaan di wilayah DKI Jakarta. Berdasarkan hasil survei kesehatan jiwa dalam program Cek Kesehatan Gratis, masyarakat Jakarta memiliki prevalensi gejala depresi dan kecemasan tertinggi di Indonesia, yaitu sebesar 9,3%. Tingginya persaingan kerja, tuntutan pekerjaan, dan ekspektasi sosial menjadi faktor yang turut memengaruhi kondisi tersebut (Disway.id, 2025).

Meningkatnya perhatian terhadap kesehatan mental mendorong organisasi untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan. Salah satu indikator kesejahteraan yang penting dalam lingkungan kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif maupun negatif yang muncul sebagai hasil evaluasi individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan bekerja lebih optimal, memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat memunculkan keinginan untuk meninggalkan organisasi dan menurunkan produktivitas kerja (Edalmen, 2025).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja. Beban pekerjaan yang tinggi, tekanan waktu, serta tuntutan untuk terus beradaptasi dapat menimbulkan stres yang berdampak pada menurunnya kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Bagus Sanjaya, 2021). Temuan serupa juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan (Bhastary, 2020).

Selain stres kerja, dukungan sosial menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dukungan sosial dapat berupa bantuan, perhatian, arahan, maupun penghargaan yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan sosial yang baik akan membantu karyawan menghadapi tekanan pekerjaan, meningkatkan rasa nyaman dalam bekerja, serta memperkuat hubungan interpersonal di tempat kerja (Sarafino, 2011). Dukungan sosial juga terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi (Woro Kusri et al., 2014).

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah work-life balance. Generasi Z dikenal sebagai generasi yang sangat memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kemampuan individu dalam mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan secara seimbang dapat menciptakan perasaan nyaman, mengurangi konflik peran, serta meningkatkan kepuasan kerja (Aura et al., 2025). Keseimbangan kehidupan kerja yang baik juga memungkinkan individu memperoleh kesejahteraan yang lebih tinggi dalam menjalankan berbagai perannya (Larasati & Maghfira, 2024).

Penelitian mengenai stres kerja, dukungan sosial, work-life balance, dan kepuasan kerja telah banyak dilakukan. Namun, sebagian besar penelitian masih dilakukan pada kelompok responden yang berbeda dan belum secara khusus berfokus pada pekerja Generasi Z di wilayah DKI Jakarta. Padahal, karakteristik Generasi Z yang berbeda dari generasi sebelumnya memungkinkan adanya perbedaan dalam memaknai kepuasan kerja maupun faktor-faktor yang memengaruhinya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, dukungan sosial, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja pada pekerja Generasi Z di wilayah DKI Jakarta. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kesejahteraan serta kepuasan kerja karyawan Generasi Z.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, dukungan sosial, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja pada pekerja Generasi Z di wilayah DKI Jakarta. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel melalui data numerik yang dianalisis secara statistik. Objek penelitian adalah individu yang termasuk dalam kategori Generasi Z, yaitu mereka yang lahir pada tahun 1997-2012 dan bekerja di wilayah DKI Jakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja Generasi Z yang bekerja di wilayah DKI Jakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan peneliti. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan ketentuan Hair et al., yaitu minimal lima kali jumlah indikator penelitian. Berdasarkan 19 indikator yang digunakan dalam penelitian, jumlah sampel minimum yang diperlukan adalah 95 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui jawaban responden terhadap kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu stres kerja, dukungan sosial, work-life balance, dan kepuasan kerja. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, artikel, serta berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Metode ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan antarvariabel laten secara simultan serta sesuai digunakan pada penelitian yang bersifat prediktif. Tahapan analisis meliputi pengujian model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Evaluasi outer model dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas konstruk menggunakan nilai outer loading, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability, dan Cronbach's Alpha. Selanjutnya, evaluasi inner model dilakukan dengan melihat nilai R-Square dan Path Coefficient untuk mengetahui kekuatan hubungan antarvariabel penelitian.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan nilai t-statistics dan p-values yang diperoleh melalui prosedur bootstrapping pada aplikasi SmartPLS. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai t-statistics lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values lebih kecil dari 0,05. Melalui tahapan analisis tersebut, penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh stres kerja, dukungan sosial, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja pada pekerja Generasi Z di wilayah DKI Jakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap 100 responden yang merupakan pekerja Generasi Z di wilayah DKI Jakarta. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, mayoritas responden masih tinggal bersama orang tua (58%), berjenis kelamin laki-laki (52%), berusia 20-22 tahun (54%), belum menikah (83%), berpendidikan terakhir S1 (68%), berstatus sebagai karyawan tetap (53%), memiliki tingkat pengeluaran bulanan sebesar Rp2.500.000-Rp3.500.000 (40,2%), dan telah bekerja selama 1-2 tahun (35%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pekerja muda yang berada pada tahap awal pengembangan karier dan sedang dalam proses adaptasi terhadap lingkungan kerja profesional. Berdasarkan karakteristik tersebut, responden dinilai sesuai dengan tujuan penelitian yang berfokus pada pekerja Generasi Z di wilayah DKI Jakarta. (Hasil Pengolahan Data, 2026).

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, dilakukan evaluasi model pengukuran untuk memastikan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas pre-test menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70 sehingga dinyatakan valid. Nilai outer loading pada variabel stres kerja berada pada rentang 0,770-0,913, dukungan sosial pada rentang 0,829-0,921, work-life balance pada rentang 0,876-0,939, dan kepuasan kerja pada rentang 0,797-0,931. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara baik.

Pada tahap full test dilakukan evaluasi ulang terhadap seluruh indikator. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat tiga indikator yang memiliki nilai outer loading di bawah batas minimum 0,70 yaitu SK5 sebesar 0,687, KK1 sebesar 0,644, dan KK6 sebesar 0,670. Oleh karena itu, ketiga indikator tersebut dieliminasi dari model penelitian. Setelah proses eliminasi dilakukan, seluruh indikator yang tersisa memiliki nilai outer loading di atas 0,70 sehingga memenuhi syarat validitas konvergen dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Pengujian convergent validity menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50. Variabel Work-Life Balance memiliki nilai AVE tertinggi sebesar 0,706, diikuti Kepuasan Kerja sebesar 0,658, Stress Kerja sebesar 0,641, dan Dukungan Sosial sebesar 0,629. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator mampu dijelaskan oleh konstruk laten yang diukur sehingga seluruh variabel memenuhi kriteria convergent validity.

Selanjutnya, hasil pengujian discriminant validity menggunakan cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai korelasi tertinggi pada konstruk yang diwakilinya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki karakteristik yang berbeda dan mampu mengukur konsep yang seharusnya diukur secara tepat.

Selain itu, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,70. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,868 dan Composite Reliability sebesar 0,905. Variabel Stress Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,813 dan Composite Reliability sebesar 0,877. Variabel Dukungan Sosial memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,803 dan Composite Reliability sebesar 0,871, sedangkan variabel Work-Life Balance memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,792 dan Composite Reliability sebesar 0,878. Dengan demikian, seluruh konstruk penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural dilakukan menggunakan nilai R-Square untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai R-Square pada variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,762 dan nilai R-Square Adjusted sebesar 0,754. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja, Dukungan Sosial, dan Work-Life Balance mampu menjelaskan variasi Kepuasan Kerja sebesar 76,2%, sedangkan sisanya sebesar 23,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Nilai R-Square sebesar 0,762 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang kuat. Dengan demikian, model yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara memadai dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Dukungan Sosial memiliki nilai path coefficient sebesar 0,440 dengan nilai t-statistic sebesar 4,317 dan p-value sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Dukungan Sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Variabel Stress Kerja memiliki nilai path coefficient sebesar 0,034 dengan nilai t-statistic sebesar 0,521 dan p-value sebesar 0,603. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Sementara itu, variabel Work-Life Balance memiliki nilai path coefficient sebesar 0,486 dengan nilai t-statistic sebesar 4,307 dan p-value sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selain itu, dibandingkan variabel lainnya, Work-Life Balance memiliki nilai koefisien terbesar sehingga menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kepuasan Kerja pekerja Generasi Z di wilayah DKI Jakarta.

Pembahasan

Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja Generasi Z di wilayah DKI Jakarta. Temuan ini dibuktikan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,440 dengan nilai t-statistic sebesar 4,317 dan p-value sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diterima individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Dukungan sosial dalam penelitian ini tercermin melalui bantuan yang diberikan rekan kerja ketika menghadapi kesulitan, apresiasi yang diberikan atasan terhadap hasil kerja karyawan, arahan atau bimbingan yang diberikan ketika dibutuhkan, serta kenyamanan dalam berdiskusi mengenai permasalahan pekerjaan. Lingkungan kerja yang mampu menyediakan dukungan tersebut akan menciptakan rasa aman, nyaman, dan dihargai sehingga mendorong munculnya perasaan positif terhadap pekerjaan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial memiliki nilai rata-rata sebesar 4,563 yang termasuk dalam kategori tinggi. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada DS3 sebesar 4,684 yang menunjukkan bahwa responden merasa memperoleh arahan dan bimbingan dari atasan ketika dibutuhkan. Temuan ini mengindikasikan bahwa hubungan yang baik antara atasan dan bawahan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pekerja Generasi Z.

Generasi Z dikenal sebagai generasi yang lebih terbuka terhadap komunikasi dan sangat menghargai lingkungan kerja yang suportif. Dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja

maupun atasan membuat karyawan merasa lebih termotivasi, lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan, serta lebih mampu menghadapi berbagai tekanan yang muncul dalam lingkungan kerja. Kondisi tersebut pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sarafino (2011) yang menyatakan bahwa dukungan sosial dapat membantu individu menghadapi tekanan serta meningkatkan kesejahteraan psikologis. Dukungan sosial juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis sehingga meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, dukungan sosial menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan organisasi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pekerja Generasi Z.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja Generasi Z di wilayah DKI Jakarta. Temuan ini dibuktikan oleh nilai t-statistic sebesar 0,521 dan p-value sebesar 0,603 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja tidak dapat diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat stress kerja yang dialami responden belum mampu memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun responden menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, mereka masih mampu beradaptasi dan mengelola tekanan yang muncul dalam lingkungan kerja.

Karakteristik responden yang didominasi oleh pekerja muda dengan rentang usia 20-22 tahun serta mayoritas memiliki masa kerja 1-2 tahun diduga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi hasil penelitian ini. Pada fase tersebut, pekerja Generasi Z cenderung masih memiliki semangat kerja yang tinggi, kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan, serta motivasi untuk memperoleh pengalaman kerja sehingga tekanan pekerjaan belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja mereka.

Selain itu, tingginya tingkat dukungan sosial dan work-life balance yang dimiliki responden juga dapat membantu mereka menghadapi tekanan pekerjaan dengan lebih baik. Dukungan dari rekan kerja dan atasan serta kemampuan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan memungkinkan responden tetap merasa nyaman dan puas dalam bekerja meskipun menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan.

Temuan ini menunjukkan bahwa bagi pekerja Generasi Z di wilayah DKI Jakarta, kepuasan kerja lebih banyak dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja dibandingkan oleh tingkat stress kerja yang dirasakan.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja Generasi Z di wilayah DKI Jakarta. Temuan ini dibuktikan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,486 dengan nilai t-statistic sebesar 4,307 dan p-value sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi

dan pekerjaan yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Work-life balance merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling besar dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja menjadi aspek yang sangat penting bagi pekerja Generasi Z. Generasi ini tidak hanya berorientasi pada pencapaian karier, tetapi juga sangat memperhatikan kesehatan mental, kehidupan sosial, keluarga, dan waktu untuk diri sendiri.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa work-life balance memiliki nilai rata-rata sebesar 4,677 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada WLB1 sebesar 4,726 yang menunjukkan bahwa responden merasa mampu mengatur jadwal harian sehingga seluruh tanggung jawab pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang.

Selain itu, responden juga menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang mereka jalani. Keseimbangan tersebut memberikan dampak positif terhadap kenyamanan, kesehatan psikologis, serta kualitas hidup secara keseluruhan. Ketika individu mampu memenuhi tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kehidupan pribadinya, maka perasaan puas terhadap pekerjaan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Aura et al. (2025) yang menyatakan bahwa work-life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga tercipta rasa puas dan sejahtera. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan kehidupan kerja yang dimiliki pekerja Generasi Z, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja pekerja Generasi Z di wilayah DKI Jakarta, diikuti oleh Dukungan Sosial. Sementara itu, Stress Kerja tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu lebih memperhatikan upaya menciptakan keseimbangan kehidupan kerja dan membangun lingkungan kerja yang suportif guna meningkatkan kepuasan kerja pekerja Generasi Z.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dukungan sosial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja Generasi Z di wilayah DKI Jakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Dukungan sosial mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi, serta membantu karyawan menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan sehingga memberikan pengalaman kerja yang lebih positif.

Selain itu, work-life balance juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, bahkan menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan pekerja Generasi Z dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Semakin baik keseimbangan yang dimiliki individu, semakin tinggi pula tingkat kenyamanan, kesejahteraan, dan kepuasan yang dirasakan dalam bekerja.

Di sisi lain, stres kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja Generasi Z di wilayah DKI Jakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa responden masih mampu mengelola tekanan pekerjaan yang dihadapi sehingga tidak memengaruhi tingkat kepuasan kerja secara langsung. Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja pekerja Generasi Z lebih dipengaruhi oleh kualitas dukungan sosial dan keseimbangan kehidupan kerja dibandingkan oleh tingkat stres kerja yang dirasakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alif, Affandi, Azhar, et al. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Bintang Visitama Publisher.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
- Anwar, H. M., et al. (2024). *Teori dan Konsep MSDM*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Badruzaman, D., et al. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Byrne, U. (2005). Work-life balance: Why are we talking about it at all? *Business Information Review*, 22(1), 53-59. <https://doi.org/10.1177/0266382105052268>
- Cohen, S., Janicki-Deverts, D., & Miller, G. E. (2007). Psychological stress and disease. *JAMA*, 298(14), 1685-1687. <https://doi.org/10.1001/jama.298.14.1685>
- Efandi, S., et al. (2025). *Teori Psikologi Komprehensif*. Suluah Kato Khatulistiwa.
- Effendy, F. (2024). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Takaza Innovatix Labs.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441-456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143-162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Garmendia, P., Fernández-Salineró, S., Holgueras González, A. I., & Topa, G. (2023). Social support and its impact on job satisfaction and emotional exhaustion. *European Journal of*

Investigation in Health, Psychology and Education, 13(12), 2827-2840.
<https://doi.org/10.3390/ejihpe13120195>

Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>

Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>

Hendra, D., & Artha, B. (2023). Work-life balance: Suatu studi literatur. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(3), 11320-11330.

Iskandar, Y., et al. (2025). *Kesadaran Kesehatan Mental di Tempat Kerja: Peran Manajemen SDM*. Karya Bakti Makmur Indonesia.

Jolly, P., Kong, D. T., & Kim, K. Y. (2020). Social support at work: An integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 229-251. <https://doi.org/10.1002/job.2485>

Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323-327.
<https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>

Kasus dugaan perundungan di PPDS Undip berujung bunuh diri, Menkes Budi Gunadi: Sudah gamblang. (2024). *Tempo*. <https://www.tempo.co>

Kossek, E. E., et al. (2011). Dukungan sosial di tempat kerja dan konflik pekerjaan-keluarga: Meta-analisis yang memperjelas pengaruh dukungan umum dan dukungan khusus pekerjaan-keluarga serta dukungan organisasi. *Personnel Psychology*, 64(2).
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>

Luhgianto, et al. (2024). *Metode Penelitian Manajemen*. Eureka Media Aksara.

Muliany, F., et al. (2024). Dampak stres kerja, dukungan sosial, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(11).
<https://doi.org/10.47467/elmal.v5i11.5854>

Nawarcono, W., & Setiono, A. (2021). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja. *Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 16(2). <https://doi.org/10.51277/keb.v16i2.101>

Pangemanan, F. L., Tumbel, T. M., & Trang, I. (2017). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(3).
<https://doi.org/10.35797/jab.v5.i003>

Pratiwi, F. (2023). Analisis pengaruh dukungan sosial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian di Polres Wajo. *Precise Journal of Economic*, 2(2), 1-16.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.

- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 886-895. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p886-895>
- Saputra, D. N., et al. (2022). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. CV Feniks Muda Sejahtera.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Silalahi, V. A. J. M. (2025). *Pengembangan SDM, Inovasi Bisnis dan Kecerdasan Buatan*. Feniks Muda Sejahtera.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti, S., et al. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, beban kerja, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Mega Finance Cabang Jember. *JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis dan Informatika*, 5(1), 66-82. <https://doi.org/10.31967/prodimanajemen.v5i1.1106>
- Tiong, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Teori dan Praktik*. Deepublish Digital.
- Yuliani, W., & Supriatna, E. (2023). *Metode Penelitian Pemula*. Widina Bhakti Persada.