



## HUBUNGAN ANTARA KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PEKERJA GEN Z DI SURABAYA

Cinthia Diwanti Putri Amelia<sup>1</sup>, Meita Santi Budiani<sup>2</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya<sup>1,2</sup>

Email: [cinthia.22284@mhs.unesa.ac.id](mailto:cinthia.22284@mhs.unesa.ac.id)

Diterima: 15/4/2026; Direvisi: 22/4/2026; Diterbitkan: 29/4/2026

### ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh pekerja Generasi Z, yang berpeluang mendistraksi keseimbangan diantara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta menyebabkan munculnya stres kerja. Fenomena tersebut mempunyai atensi krusial lantaran berhubungan erat pada kondisi kesejahteraan psikologis pekerja muda di era kerja modern. Tujuan dari studi berikut ialah guna menganalisis keterkaitan antara keseimbangan kehidupan kerja dan taraf stres yang dialami pekerja Gen Z di Surabaya. Metode yang diterapkan pada studi berikut ialah kuantitatif melalui cara menggunakan survei yang melibatkan 385 partisipan, yang dipilih melalui teknik quota sampling. Pengumpulan data dilaksanakan melalui pemakaian alat ukur psikologis yang sudah sesuai pada syarat validitas dan reliabilitas guna menilai kedua variabel yang diteliti. Berikutnya, analisis data dilakukan dengan memakai statistik deskriptif dan pengujian korelasi Pearson. Temuan dari studi memperlihatkan terdapat korelasi signifikan dan negatif antara keseimbangan kerja-hidup dengan stres pekerjaan. Ini menunjukkan bahwasanya kian baik keseimbangan antara kehidupan kerja yang ada, akan kian rendah tingkat stres pekerjaan yang dirasakan pekerja Gen Z. Penemuan tersebut menegaskan bahwasanya pengelolaan keseimbangan kerja dan kehidupan begitu krusial dalam meningkatkan kesejahteraan mental bagi pekerja muda.

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

### ABSTRACT

This research is driven by the rising work expectations encountered by Generation Z employees, which may disturb the equilibrium between their careers and personal lives, leading to stress associated with work. This situation is a significant issue as it directly impacts the mental health of younger individuals within today's work environment. The aim of this research is to investigate how work-life balance relates to job stress levels experienced by Generation Z employees in Surabaya. A quantitative methodology is utilized in this study, utilizing a survey technique and involving 385 participants chosen through a quota sampling approach. Information was gathered through psychological measurement tools that have demonstrated validity and reliability to evaluate both of the research variables. The information was subsequently examined through the application of descriptive statistics and Pearson correlation analyses. The findings reveal a noteworthy inverse connection between work-life equilibrium and employment-related stress. This implies that an improved work-life balance correlates with diminished job stress for workers of Generation Z. These findings emphasize the vital role of managing work-life balance to improve the mental well-being of younger staff members.

**Keywords:** *Work-Life Balance, Job Stress, Generation Z*



## **PENDAHULUAN**

Perubahan dalam lingkungan kerja saat ini ditandai melalui kebutuhan yang lebih tinggi akan produktivitas, kemampuan beradaptasi, serta kecepatan yang berdampak pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Situasi tersebut menjadi begitu penting bagi individu dari Generasi Z yang sedang ada di tahap awal dalam karir mereka dan berusaha untuk membentuk identitas profesional mereka. Generasi ini dikenal memiliki orientasi kuat terhadap kesejahteraan psikologis dan kualitas hidup, sehingga isu work life balance (WLB) selaku faktor krusial untuk menentukan keberlangsungan kerja mereka. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkaitan dengan kinerja, burnout, serta dinamika psikologis di lingkungan kerja (Selvia et al., 2025; Pasaribu et al., 2025; Zega & Zona, 2024; Kurniawati & Nuvriasari, 2025; Rauf et al., 2024). Namun, dalam konteks tekanan kerja yang semakin kompleks, ketidakseimbangan peran kerja dan kehidupan pribadi cenderung memicu munculnya stres kerja.

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan ditafsirkan menjadi reaksi mental saat beban pekerjaan melampaui kemampuan seseorang. Faktor-faktor seperti waktu yang mendesak, jumlah tugas yang banyak, dan pertikaian peran merupakan penyebab utama stres di kalangan pegawai (Muhadi & Angesty, 2022; Ramdani, 2023; Batubara & Abadi, 2022). Pada Generasi Z, kondisi ini diperkuat oleh ekspektasi organisasi dan tuntutan untuk menunjukkan performa optimal dalam waktu singkat. Beberapa studi menunjukkan adanya keterkaitan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kondisi psikologis karyawan, termasuk kepuasan kerja dan tingkat stres (Nugroho et al., 2023; Fitriani et al., 2025; Nisa et al., 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja bukan sekadar aspek pendukung, melainkan berkaitan langsung dengan stabilitas psikologis pekerja.

Beberapa studi sudah mengungkap sejumlah elemen yang berperan dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan hidup personal, termasuk dukungan dari organisasi, dedikasi kepada perusahaan, dan situasi di tempat kerja. Dukungan organisasi yang positif terbukti membantu individu dalam mengelola peran profesional dan personal secara lebih efektif (Rabani & Budiani, 2021), sementara komitmen organisasi dan suasana kerja yang kondusif turut meningkatkan kualitas keseimbangan tersebut (Anggreni & Budiani, 2021; Mulyana et al., 2022). Selain itu, fleksibilitas dalam pekerjaan juga menjadi aspek krusial, terutama bagi Generasi Z yang cenderung menginginkan keseimbangan kerja yang lebih adaptif (Purnamasari et al., 2025; Christian et al., 2023). Walaupun berbagai faktor tersebut telah banyak dikaji, penelitian ini secara spesifik menitikberatkan pada keterkaitan langsung antara work-life balance dan stres kerja menjadi variabel utama.

Pada sisi yang berbeda, sejumlah studi sebelumnya cenderung menghubungkan work-life balance pada kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, serta niatan dalam meninggalkan pekerja, sementara stres yang dihadapi dalam pekerjaan kerap hanya dianggap variabel pendukung maupun mediator (Fitriani et al., 2025; Putri, 2026; Putri & Atdira, 2026; Lala et al., 2025; Nisa et al., 2025; Fathan & Sary, 2025). Studi yang khusus menyelidiki keterkaitan langsung diantara keseimbangan kerja-hidup dan tekanan pekerjaan, terutama dalam konteks Generasi Z di daerah perkotaan, masih terbilang minim. Padahal, karakteristik lingkungan kerja di kota besar yang sarat tekanan serta kompleksitas tuntutan kerja belum banyak dianalisis secara mendalam dalam konteks ini. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kebutuhan penelitian yang lebih terarah untuk mengkaji hubungan langsung kedua variabel dalam dinamika kerja yang terus berkembang.



Berdasarkan latar belakang tersebut, studi berikut bermaksud guna menganalisis keterkaitan antara *work-life balance* dan stres kerja pada pekerja Generasi Z di Surabaya sebagai representasi wilayah metropolitan dengan ritme kerja cepat, tuntutan tinggi, dan tekanan sosial yang kompleks. Lingkungan kerja perkotaan umumnya menuntut fleksibilitas sekaligus produktivitas yang tinggi, sehingga berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan individu. Kebaruan penelitian ini terletak pada penekanan hubungan langsung kedua variabel dalam konteks budaya kerja metropolitan, serta fokus pada karakteristik Generasi Z yang memaknai keseimbangan kerja sebagai integrasi fleksibel antara peran profesional dan personal, bukan sekadar pemisahan keduanya. Melalui cara ini, studi berikut bukan hanya mengevaluasi keterkaitan yang bersifat empiris, namun juga meningkatkan pemahaman perihal pentingnya keseimbangan antara kerja dan kehidupan dalam menjadi elemen krusial untuk mempertahankan kestabilan psikologis pada kaum muda yang bekerja. Temuan dari studi berikut harapannya bisa dijadikan dasar dalam merancang kebijakan ketenagakerjaan yang lebih responsif, inklusif, serta berfokus dalam kesejahteraan mental di tempat kerja masa kini.

## METODE PENELITIAN

Studi berikut mempergunakan pendekatan kuantitatif melalui desain korelasional guna menganalisis keterkaitan antara *work-life balance* (WLB) selaku variabel bebas dan stres kerja selaku variabel terikat atas pekerja Generasi Z di Surabaya. Desain berikut dipilih guna mengidentifikasi arah serta kekuatan hubungan antarvariabel dalam konteks kehidupan kerja di wilayah perkotaan. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 415 orang, terdiri atas 30 responden untuk uji coba instrumen dan 385 responden sebagai sampel utama. Dalam menentukan sampel dijalankan melalui cara *non-probability sampling* menggunakan metode kuota. Kriteria partisipan meliputi usia 18–28 tahun, berdomisili dan bekerja di Surabaya, serta memiliki pengalaman kerja minimal enam bulan, sehingga responden dinilai memiliki keterlibatan langsung dengan lingkungan kerja. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan kuesioner yang telah dilengkapi *informed consent* guna memastikan kesediaan partisipan dalam mengikuti penelitian. Instrumen penelitian berupa skala Likert, meliputi skala WLB diantaranya dimensi *involvement balance*, *time balance*, serta *satisfaction balance*, dan skala stres kerja yang mengukur aspek *time stress* dan *anxiety*. Seluruh instrumen sudah sesuai kriteria uji validitas dan reliabilitas melalui hasil koefisien konsistensi internal yang sangat tinggi ( $\alpha = 0,952$ ), sehingga layak dipergunakan pada studi berikut.

Analisis informasi dilaksanakan bertahap, dari mulai pengujian asumsi sampai pada uji hipotesis. Uji normalitas serta linearitas dilaksanakan guna menjamin bahwasanya data sudah sesuai kriteria analisis korelasi. Berikutnya, hipotesis diuji dengan metode korelasi Pearson Product Moment guna mengidentifikasi arah dan besaran kekuatan keterkaitan diantara WLB dan stres kerja. Analisis dilaksanakan dengan cara yang efektif tanpa memperlihatkan perhitungan statistik yang mendetail, melalui cara menggunakan level signifikansi  $\alpha = 0,05$  untuk menjadi acuan dalam proses penentuan keputusan. Bukan hanya itu, digunakan analisis deskriptif guna memberi pandangan umum tentang keadaan setiap variabel terhadap responden. Semua langkah dalam olah data dikerjakan melalui proses software statistik, sementara detail mengenai kisi-kisi instrumen diperlihatkan melalui lampiran untuk memastikan kejelasan dan keteraturan dalam sajian metode riset.



**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Tabel 1 menyajikan gambaran umum distribusi skor *work life balance* pada responden. Penyajian ini memberikan konteks awal mengenai kondisi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi pada pekerja Generasi Z. Informasi ini penting sebagai dasar untuk memahami kecenderungan variabel sebelum dianalisis lebih lanjut. Selain itu, deskripsi ini membantu dalam melihat pola umum yang muncul pada data penelitian.

**Tabel 1. Analisis Deskriptif *Work Life Balance***

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Work Life Balance</i>	358	9	36	23.96	5.317
Valid N (listwise)	358				

Hasil Tabel 1 memperlihatkan bahwasanya *work life balance* responden terlihat berada dalam taraf moderat dengan variasi yang relatif homogen. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan belum sepenuhnya optimal, namun masih dalam batas yang stabil. Temuan ini mencerminkan bahwasanya sebagian besar responden sanggup mengontrol peran kerja serta kehidupan pribadinya dengan cukup seimbang. Secara menyeluruh, temuan tersebut menggambarkan tentang keadaan keseimbangan kerja pada pekerja Generasi Z.

Tabel 2 menyajikan distribusi skor stres kerja pada responden. Penyajian tersebut bermaksud guna memberi gambaran umum mengenai tingkat tekanan kerja yang dialami pekerja Generasi Z. Informasi tersebut penting untuk memahami variasi pengalaman stres di lingkungan kerja. Selain itu, hasil ini menjadi dasar dalam mengkaji hubungan antara stres kerja dengan variabel lainnya.

**Tabel 2. Analisis Deskriptif Stress Kerja**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stress Kerja	358	23	82	53.33	9.881
Valid N (listwise)	358				

Temuan pada Tabel 2 memperlihatkan bahwasanya taraf stres kerja berada dalam taraf sedang dengan variasi antarindividu. Hal ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja merupakan pengalaman yang umum dirasakan, namun masih dalam batas yang dapat dikelola. Variasi yang muncul mencerminkan adanya perbedaan pengalaman kerja di antara responden. Secara keseluruhan, temuan tersebut mengungkapkan bahwasanya stres kerja menjadi fenomena yang relevan dalam konteks pekerja Generasi Z.

Tabel 3 menampilkan distribusi kategorisasi *work life balance* pada responden. Penyajian ini membantu dalam mengelompokkan tingkat keseimbangan kerja-kehidupan ke dalam kategori tertentu. Kategorisasi ini mempermudah interpretasi kondisi responden secara lebih sistematis. Selain itu, distribusi kategori memberikan gambaran proporsi tingkat keseimbangan yang dimiliki responden.



**Tabel 3. Kategorisasi Variabel *Work Life Balance***

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	57	14.8	14.8	14.8
	Sedang	254	66.0	66.0	80.8
	Tinggi	74	19.2	19.2	100.0
	Total	385	100.0	100.0	

Distribusi kategori pada Tabel 3 menunjukkan dominasi dalam taraf sedang, yang mencerminkan bahwasanya kebanyakan responden mempunyai keseimbangan kerja-kehidupan yang cukup. Kondisi ini menunjukkan bahwa keseimbangan tersebut belum sepenuhnya optimal, namun tidak berada pada kondisi yang bermasalah. Variasi kategori tetap menunjukkan adanya perbedaan kondisi antarindividu. Temuan ini memperkuat gambaran deskriptif bahwa *work life balance* pada responden berada pada tingkat moderat.

Tabel 4 menyajikan kategorisasi tingkat stres kerja pada responden. Penyajian ini bertujuan untuk mengelompokkan tingkat tekanan kerja ke dalam kategori tertentu. Dengan adanya kategorisasi, kondisi stres kerja dapat dipahami secara lebih terstruktur. Informasi ini juga membantu dalam melihat proporsi tingkat stres yang dialami responden.

**Tabel 4. Kategorisasi Variabel Stress Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	49	12.7	12.7	12.7
	Sedang	272	70.6	70.6	83.4
	Tinggi	64	16.6	16.6	100.0
	Total	385	100.0	100.0	

Hasil pada tabel 4 memperlihatkan bahwasanya kebanyakan partisipan ada pada taraf stres kerja sedang. Kondisi ini menandakan bahwasanya tekanan kerja cukup dirasakan, namun masih pada batas yang dapat dikendalikan. Meskipun demikian, keberadaan responden pada kategori tinggi tetap perlu diperhatikan. Secara menyeluruh, temuan tersebut mengungkapkan bahwasanya stres kerja menjadi aspek krusial pada dinamika kerja Generasi Z.

Tabel 5 menunjukkan hasil dari pengujian normalitas data untuk kedua variabel yang diteliti. Penjelasan tersebut dimaksudkan guna menjamin bahwasanya sebaran data sesuai dengan asumsi analisis parametrik. Informasi ini penting sebagai dasar dalam menentukan kelayakan penggunaan teknik analisis selanjutnya. Selain itu, hasil ini memberikan gambaran awal mengenai karakteristik distribusi data.



**Tabel 5. Uji Normalitas**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<i>Work Life Balance</i>	.046	385	0.51	.993	385	.055
Stress Kerja	.045	385	0.55	.996	385	.476

Hasil pada Tabel 5 menunjukkan bahwasanya data kedua variabel berdistribusi normal. Kondisi ini menandakan bahwa data memenuhi asumsi yang diperlukan untuk analisis parametrik. Dengan terpenuhinya asumsi ini, proses analisis selanjutnya dapat dilakukan secara tepat. Temuan ini memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan pengujian hubungan antarvariabel.

Tabel 6 menyajikan hasil uji linearitas keterkaitan diantara *work life balance* dan stres kerja. Penyajian tersebut bermaksud guna memastikan pola hubungan antarvariabel bersifat linear. Informasi ini penting untuk menentukan kesesuaian penggunaan analisis korelasi. Selain itu, hasil ini membantu dalam memahami karakter hubungan antarvariabel.

**Tabel 6. Uji Linearitas**

		Sm of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Stress Kerja* Work Life Balance	Between Groups	(Combined) 2639.536	27	97.761	1.001	466	
		Linearity	381.919	1	81.919	3.912	.049
		Deviation from Linearity	2257.617	26	86.831	890	.624
	Within Groups		34849.571	357	97.618		
Total			384				

Temuan pada Tabel 6 memperlihatkan bahwasanya keterkaitan diantara *work life balance* dan stres kerja mempunyai sifat linear tanpa penyimpangan yang signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pola hubungan antarvariabel mengikuti kecenderungan yang konsisten. Dengan demikian, analisis korelasi parametrik dapat digunakan secara tepat. Hasil ini memperkuat validitas model analisis yang digunakan.

Tabel 7 menyajikan hasil uji korelasi diantara *work life balance* serta stres kerja. Penyajian berikut digunakan dalam melihat arah dan kekuatan hubungan antarvariabel. Informasi ini menjadi dasar dalam memahami keterkaitan antara kedua variabel penelitian. Selain itu, hasil ini digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian.



Tabel 7. Uji Korelasi Pearson

		<i>Work Life Balance</i>	Stress Kerja
<i>Work Life Balance</i>	Pearson Correlation	1	-.101*
	Sig. (2-tailed)		.048
	N	385	385
Stress Kerja	Pearson Correlation	-.101*	1
	Sig. (2-tailed)	.048	
	N	385	385

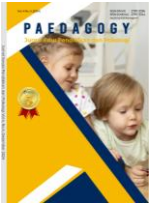
\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Temuan Tabel 7 memperlihatkan adanya keterkaitan yang signifikan namun negatif diantara 2 variabel tersebut. Kondisi tersebut menandakan bahwasanya peningkatan keseimbangan kehidupan kerja cenderung diikuti oleh penurunan stres kerja. Meskipun demikian, kekuatan hubungan tergolong lemah sehingga kontribusinya relatif terbatas. Temuan tersebut memperlihatkan bahwasanya *work life balance* menjadi faktor yang salah satunya berkaitan dengan stres kerja, namun bukan satu-satunya determinan utama.

### Pembahasan

Studi berikut mengungkapkan bahwasanya *work-life balance* mempunyai keterkaitan negatif signifikan dengan stres kerja pada pekerja Generasi Z, meskipun kekuatan hubungan tersebut tergolong sangat lemah. Dalam kerangka *Job Demands-Resources Theory*, keseimbangan kehidupan kerja dapat diposisikan menjadi sumber daya psikologis yang mempermudah seseorang dalam mengontrol tuntutan pekerjaan. Ketika pekerja memiliki kontrol terhadap waktu dan fleksibilitas kerja, tekanan kerja cenderung lebih mudah diatasi. Temuan tersebut searah seperti riset Urba dan Soetjningsih (2022) yang memperlihatkan bahwasanya keseimbangan kehidupan kerja berperan untuk menurunkan stres karyawan. Akan tetapi, temuan studi berikut menegaskan bahwasanya pengaruh tersebut belum cukup kuat ketika berdiri sendiri tanpa dukungan faktor lain.

Temuan penelitian menunjukkan bahwasanya keterkaitan diantara *work-life balance* dan stres kerja tergolong sangat lemah. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwasanya keseimbangan kehidupan kerja bukan merupakan faktor utama yang secara langsung menentukan tingkat stres pada pekerja Generasi Z. Meskipun demikian, *work-life balance* tetap memiliki peran, namun terdapat faktor lain yang kemungkinan memberikan pengaruh lebih besar dalam membentuk pengalaman stres di lingkungan kerja. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian oleh Baturda dan Abadi (2022) menemukan bahwasanya beban kerja yang tinggi berkontribusi signifikan padapeningkatan meningkatnya stres kerja. Di lain sisi, Megayani et al. (2023) mengidentifikasi adanya keterkaitan yang saling mempengaruhi diantara stress kerja, motivasi, serta keseimbangan kehidupan kerja, yang memperlihatkan bahwasanya seluruh faktor tersebut memiliki dampak yang dinamis satu sama lain. Oleh karena itu, temuan dari studi berikut menguatkan persepsi bahwasanya stres kerja di kalangan Generasi Z ialah suatu peristiwa yang kompleks, yang terpengaruh melalui interaksi sejumlah elemen, baik pada sisi individu ataupun dari konteks pekerjaan.



Dalam perspektif *Conservation of Resources Theory*, seseorang berupaya untuk menjaga sumber daya pribadi mereka misalnya energi, waktu, serta kesehatan mental. Saat sumber daya ini berada dalam risiko, biasanya taraf stres akan menjadi naik. Pada kondisi berikut, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bisa bertindak menjadi alat pelindung yang mendukung pelestarian kestabilan sumber daya tersebut. Temuan berikut sejalan seperti hasil studi Nasution et al. (2024) serta Rafi et al. (2024) yang memperlihatkan bahwasanya keseimbangan kehidupan kerja berkaitan pada turunnya taraf stres. Akan tetapi, efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja serta kemampuan individu untuk mengontrol sumber dayanya.

Sintesis dari studi berikut memperlihatkan bahwasanya keterkaitan antara *work-life balance* dan stres kerja tidak senantiasa konsisten. Beberapa studi menegaskan adanya dampak signifikan atas penurunan stres, sementara penelitian lain menemukan bahwa pengaruh tersebut cenderung lemah ketika variabel lain turut diperhitungkan. Perbedaan tersebut menandakan bahwasanya *work-life balance* lebih tepat diposisikan menjadi faktor pendukung dibandingkan sebagai faktor utama dalam menjelaskan stres kerja. Maka sebab itu, keseimbangan kehidupan kerja merupakan komponen pada sistem yang lebih kompleks dalam dinamika pekerjaan.

Secara praktis, temuan studi berikut mengatakan bahwasanya bahwa peningkatan *work-life balance* saja belum cukup untuk menurunkan tingkat stres secara signifikan. Penelitian Fatma dan Sary (2025) serta Kusnadi et al. (2025) memperlihatkan bahwasanya keseimbangan kehidupan kerja juga berkaitan dengan *turnover intention*. Selain itu, Arlen dan Hamsal (2024) mengungkapkan bahwasanya stres kerja dan *job insecurity* dapat memengaruhi niat berpindah kerja melalui kepuasan kerja. Kondisi tersebut menegaskan bahwa intervensi organisasi perlu dilakukan secara komprehensif dengan mempertimbangkan berbagai faktor, seperti beban kerja, dukungan sosial, dan kondisi lingkungan kerja, agar dapat mengelola stres kerja secara lebih efektif.

## KESIMPULAN

Temuan studi mengindikasikan bahwasanya *work-life balance* memiliki hubungan negatif yang signifikan pada stres kerja di kalangan pekerja Gen Z di Surabaya. Kondisi tersebut berarti, semakin efektif seseorang mengelola keseimbangan diantara aspek profesional dan pribadinya, akan kian rendah taraf stres yang dialaminya. Namun demikian, kekuatan hubungan yang tergolong lemah mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja bukan satu-satunya aspek yang menentukan tingkat stres kerja. Secara teoretis, temuan ini memperkaya perspektif dalam *Job Demands-Resources Theory* serta *Conservation of Resources Theory* dengan menempatkan *work-life balance* sebagai satu diantara sumber daya pribadi yang berperan untuk mengelola tekanan kerja. Selain itu, studi berikut juga memberi pandangan kontekstual perihal dinamika stres kerja pada pekerja Generasi Z di lingkungan perkotaan yang memiliki tuntutan tinggi.

Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya upaya peningkatan *work-life balance* melalui pengelolaan sejumlah aspek, misalnya beban kerja, dukungan organisasi, serta kondisi lingkungan kerja. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwasanya penanganan stres kerja memerlukan pendekatan yang lebih menyeluruh dan tidak hanya bergantung pada satu variabel saja. Bagi studi berikutnya, disarankan supaya membahas peran variabel mediasi dan moderasi guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait korelasi antarvariabel. Dengan demikian, stres kerja pada Generasi Z dapat dipahami sebagai fenomena yang bersifat



multidimensional, sehingga memerlukan strategi intervensi yang terpadu, kontekstual, dan berkelanjutan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara work-life balance dengan komitmen organisasi pada pegawai bank rakyat Indonesia (BRI) cabang Trenggalek. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(8), 130-144. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41685>
- Arlen, V. M., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perguruan Tinggi Swasta (Studi Karyawan Generasi Z di Kota Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 330-348. <http://dx.doi.org/10.35931/aq.v18i1.2977>
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483-2496. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385>
- Christian, M., Gularso, K., Samodra, G. S., Yuniarto, Y., Wibowo, S., Sunarno, S., & Syafani, F. (2023). The mediating and moderating role of work-life balance on performance of distribution center employees. *Journal of Distribution Science*, 21(11), 55-66. <https://doi.org/10.15722/jds.21.11.202311.55>
- Fathan, M. A., & Sary, F. P. (2025). Understanding turnover intention of Generation Z in Indonesia: the role of work-life balance and work environment. *Jurnal Locus Penelitian dan Pengabdian*, 4(6), 2477-2491. <https://doi.org/10.58344/locus.v4i6.4241>
- Fitriani, I., Hasanudin, H., & Jaya, A. (2025). The Influence Of Work Environment And Work-Life Balance On Generation Z Employee Job Satisfaction With Work Stress Mediation. *Jurnal Multidisiplin*, 1(4), 245-260. <https://jurnal.utami.id/index.php/JM/article/view/265>
- Kurniawati, A. F., & Nuvriasari, A. (2025). The effect of work environment, work-life balance, and employee engagement on employee loyalty. *Research Horizon*, 5(2), 97-108. <https://doi.org/10.54518/rh.5.2.2025.482>
- Kusnadi, A. S., Wiliandi, G., & Sulistyowati, L. H. (2025). The Impact of Work-Life Balance and Work Stress on Turnover Intention in Millennial Generation. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 8(3), 10722-10735. <https://ejournal.uac.ac.id/index.php/ijse/article/view/7100>
- Lala, A. S., Trang, I., & Lumantow, R. Y. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Turnover Intention Pada Cv. Mega Lestari Di Manado. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 24(10), 421-430. <https://cibangsa.com/index.php/musytari/article/view/7075>
- Megayani, M., Santoso, J. B., & Sholikhah, H. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap work life balance. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 3337-3352. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/6772>
- Muhadi, M., & Angesty, D. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Perawat Di RSI Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(3). <https://journal.um-surabaya.ac.id/JKM/article/view/14807>



- Mulyana, O. P., Izzati, U. A., Puspitadew, N. W. S., & Budiani, M. S. (2022). Hubungan antara iklim organisasi dengan work life balance pada karyawan. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(1), 14-26. <https://doi.org/10.26740/jptt.v13n1.p14-26>
- Nasution, S. R. B., Dharmanto, A., & Dewi, N. K. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z:(Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020). *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(3), 90-101. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i3.4043>
- Nisa, I. K., Mubarak, A. F., & Utami, C. B. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BMT Al Hikmah Semesta. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3), 2317-2329. <https://al-haramjournal.id/index.php/J-CEKI/article/view/8208>
- Nugroho, S. A., Paskarini, I., & Pratiwi, X. I. (2023). Work-life balance and job satisfaction of shipyard industry employees in Surabaya. *International Journal of Public Health Science (IJPHS)*, 12(1), 146-154. <http://doi.org/10.11591/ijphs.v12i1.22368>
- Pasaribu, R., 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), 662-672. <https://ejournal.kampusakademik.co.id/index.php/jaem/article/view/5772>
- Purnamasari, W., Setiyani, A., Sofiati, N. A., & Sudaryo, Y. (2025). The Influence of Flexible Working Hours, Work-Life Balance, and Compensation on Gen Z. *Research Horizon*, 5(5), 1843–1856. <https://doi.org/10.54518/rh.5.5.2025.773>
- Putri, K. K. A., & Atidira, R. (2026). Pengaruh Work–Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Generasi Z (Study Kasus Gen Z Singaraja). *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 7(3), 2435–2445. <https://journal.yrpiuku.com/index.php/msej/article/view/10546>
- Putri, M. A. (2026). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z di Kota Semarang. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 5(1), 5140-5147. <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.6874>
- Rabani, T., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan work-life balance pada karyawan staf gudang pt. x. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 214-228. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41184>
- Ramdani, F. (2023). The influence of work flexibility and job stress on employee turnover intention. *Talent: Journal of Economics and Business*, 1(01), 7-13. <https://doi.org/10.59422/jeb.v1i01.188>
- Rauf, N. Z. B., Yantu, I., & Tantawi, R. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Pohuwato. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 257-263. <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/25092>
- Selvia, I. N., Ningsih, A. W., Syahroni, B., & Mahadianto, M. Y. (2025). The Effect of Work-Life Balance and Burnout on the Performance of Generation Z Employees. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 8(1), 7511-7522. <https://e-journal.uac.ac.id/index.php/ijse/article/view/7017>



**PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi**

Vol. 6, No. 2, April-Juni 2025

e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336

Online Journal System : <https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy>



**Jurnal P4I**

- Urba, M. A., & Soetjiningsih, C. H. (2022). Hubungan antara work life balance dan stres kerja pada karyawan. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 694-700. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.383>
- Zega, E. A., & Zona, M. A. (2024). The Influence of Work-Life Balance on Psychological Well-Being Moderated by Satisfaction with Coworkers in Gen Z Employees in Startup Companies in Padang City. *International Journal of Economics and Management Research*, 3(3), 144-157. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v3i3.412>