



Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z Sektor FnB di Kabupaten Tasikmalaya

Reni Fauziah*, Raisa Hilia Aini Syifa

Universitas Cipasung Tasikmalaya

Abstrak: Studi ini ditujukan untuk mengkaji pengaruh stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja pada produktivitas kerja karyawan generasi Z pada sektor FnB di Kabupaten Tasikmalaya. Metode kuantitatif asosiatif diterapkan pada penelitian ini melalui penyebaran kuesioner pada 100 responden. Perangkat lunak SPSS versi 25 menjadi alat untuk mengolah data penelitian ini. Hasil dari pengujian keandalan dan validitas memperlihatkan bahwa seluruh item dianggap sah dan dapat dipercaya. Hasil penelitian membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitu juga dengan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai R Square menunjukkan bahwa stres kerja dan work-life balance mampu menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 61,9 persen, selebihnya disebabkan oleh faktor eksternal di luar cakupan penelitian sebesar 38,1 persen. Dengan demikian, penelitian ini menyatakan bahwa tingkat stres kerja yang ideal dan work-life balance yang baik dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan Generasi Z di sektor makanan dan minuman di Kabupaten Tasikmalaya.

Kata Kunci: Stres Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emba.v6i1.4179>

*Correspondence: Reni Fauziah

Email: renifauziah27@gmail.com

Received: 13-04-2026

Accepted: 13-05-2026

Published: 13-06-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to examine the influence of work stress and work-life balance on the work productivity of Generation Z employees in the FnB sector in Tasikmalaya Regency. The associative quantitative method was applied in this study thru the distribution of questionnaires to 100 respondents. The SPSS version 25 software is used as a tool to process the data for this research. The results of the reliability and validity tests show that all items are considered valid and reliable. The research results prove that work stress has a positive and significant impact on employe work productivity. Similarly, work-life balance also has a positive and significant impact on employe work productivity. The R Square value shows that work stress and work-life balance can explain 61.9 percent of employe work productivity, with the remaining 38.1 percent attributed to external factors beyond the scope of the study. Therefore, this research states that an ideal level of work stress and a good work-life balance can enhance the work efficiency of Generation Z employes in the food and beverage sector in Tasikmalaya Regency.

Keywords: Work Stress, Work-Life Balance, Employee Productivity

Pendahuluan

Dunia kerja telah mengalami perubahan besar yang ditunjukkan oleh peningkatan produktivitas, kebutuhan akan fleksibilitas kerja, dan penggunaan teknologi digital dalam berbagai proses bisnis ([Ahmetya et al., 2023](#)). Perubahan tersebut menyebabkan perusahaan menghadapi tantangan untuk menjaga kesehatan mental karyawan, terutama batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang semakin kabur ([Virgiawan & Kusmayadi, 2024](#)). Situasi ini menempatkan stres terkait pekerjaan serta hubungan antara aktivitas kerja dan kehidupan personal sebagai faktor krusial dalam manajemen sumber daya manusia saat ini. ([Waworuntu et al., 2022](#)).

Isu ini semakin penting karena saat ini pasar kerja banyak dikuasai oleh Generasi Z. Generasi Z mencakup penduduk yang lahir dalam rentang tahun 1997 sampai 2012 ([Hamid & Taslim, 2024](#); [Rattanaburi et al., 2026](#)). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), Generasi Z menjadi salah satu golongan usia produktif yang memulai karir mendominasi 25% dari total penduduk Indonesia ([Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya, 2025](#)). Dilansir dari Pikiran Rakyat, 25,34% dari total populasi penduduk di Kabupaten Tasikmalaya merupakan Generasi Z ([Fahas, 2025](#)).

Generasi Z menunjukkan ciri khas, cara berpikir, dan tindakan yang tidak sama dengan generasi yang ada sebelum mereka. ([Sunaryanto & Idrus, 2025](#)). Gen Z memperkenalkan cara pandang baru yang mampu beradaptasi dan kreatif, mereka lebih suka mencari pekerjaan yang menawarkan fleksibilitas serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan tugas pekerjaan ([Anhar et al., 2025](#)). Karakteristik unik yang dimiliki Generasi Z sebagai pekerja muda yang berada pada tahap awal karir memengaruhi produktivitas kerja dalam konteks organisasi ([Waworuntu et al., 2022](#)). Produktivitas karyawan adalah salah satu tanda utama untuk mengevaluasi kesuksesan suatu organisasi karena berkaitan dengan kapasitas pekerja dalam memproduksi hasil kerja dengan efisien. ([Supriyati et al., 2024](#)). Efisiensi kerja dalam lingkungan organisasi saat ini tidak hanya dipicu oleh jumlah hasil yang dihasilkan, melainkan juga oleh kualitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian, serta kemampuan karyawan dalam memenuhi kebutuhan organisasi ([Wisnuwardhana et al., 2024](#)).

Sesuai dengan informasi dari Badan Pusat Statistik, di Indonesia perusahaan dalam sektor makanan dan minuman menunjukkan tren kenaikan setiap tahunnya. Pada tahun 2024, jumlah usaha *food and beverage* mencapai 5,28 juta usaha atau meningkat sebesar 8,87% dibandingkan tahun 2023 yang tercatat sebanyak 4,85 juta usaha. Sektor makanan dan minuman merupakan sektor yang terus berkembang yang telah menunjukkan pertumbuhan pesat dan kebutuhan tenaga kerja yang tinggi, serta tuntutan produktivitas kerja yang semakin besar. Sektor FnB merupakan bidang usaha yang identik dengan tempo kerja yang dinamis, tuntutan pencapaian target yang tinggi, tekanan operasional yang cukup besar, serta pengaturan jam kerja yang sering kali tidak menentu ([Larasati et al., 2026](#)). Hal tersebut mempengaruhi produktivitas mereka dalam bekerja. Produktivitas kerja tidak semata-mata ditentukan oleh keterampilan teknis, namun juga ditentukan oleh kondisi mental karyawan seperti stres kerja dan *work-life balance* ([Wardani, 2024](#)).

Menurut Mangkunegara (2020), stres di tempat kerja merupakan kondisi emosional yang dialami oleh pegawai saat berhadapan dengan tugas-tugas mereka ([Bhastary, 2020](#)). Stres yang berkaitan dengan pekerjaan adalah respon fisik dan mental yang timbul saat

seseorang menghadapi tekanan dari tugas-tugas yang harus dilakukannya yang melampaui kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya (Alianto & Anindita, 2018). Penurunan konsentrasi, kinerja, serta produktivitas karyawan dapat disebabkan oleh stres kerja yang muncul akibat tingginya tekanan dan beban kerja (Ananda et al., 2024).

Survei Deloitte Global 2024 mengungkapkan bahwa generasi Z adalah kelompok yang mengalami tingkat stres kerja yang relatif tinggi, dengan sekitar 40% peserta mengakui mengalami tekanan dalam lingkungan kerja (Deloitte, 2024). Beberapa penelitian menunjukkan penurunan fokus, motivasi, serta produktivitas karyawan secara signifikan diakibatkan oleh stres kerja (Lestari & Setyaningrum, 2024). Studi yang dilakukan oleh Anita & Pujiastuti (2024), menunjukkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh stres kerja. Menurut (Harmen et al., 2024), stres kerja memengaruhi produktivitas pekerja secara signifikan.

Menurut Bhende et al. (2020), keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi merupakan konsep yang menggambarkan rendahnya tingkat stres serta kondisi kesejahteraan karyawan yang baik. (Uttami & Sulisty, 2025). *Work-life balance* yang baik mampu menjaga kestabilan psikologis sehingga meningkatkan fokus dan efektivitas kerja (Jaya et al., 2024). Saat harmoni antara tuntutan profesi dan kehidupan pribadi tidak berhasil dicapai, kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan kerja (*burnout*) yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap penurunan produktivitas kerja (Selvia et al., 2025). Berdasarkan penelitian Sudirman (2023), tercapainya kemampuan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memperbaiki konsentrasi serta produktivitas karyawan muda.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, penelitian keseimbangan kehidupan kerja dan stres kerja telah banyak dilaksanakan. Namun, banyak studi yang mengutamakan dampak tekanan kerja dan keseimbangan kerja-kehidupan pribadi pada kepuasan kerja atau kinerja karyawan, alih-alih melihatnya secara langsung terhadap produktivitas kerja, terutama pada karyawan generasi Z. Di samping itu, penelitian pada umumnya banyak dilakukan di wilayah perkotaan atau pada perusahaan besar, sehingga fokus penelitian di Kabupaten Tasikmalaya masih sedikit dilakukan.

Alasan peneliti melakukan studi pada generasi Z karena angkatan kerja di berbagai sektor industri mulai didominasi oleh generasi Z, termasuk *sektor food and beverage* (FnB). Namun mereka masih menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan berupa stres kerja dan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaan. Beban kerja yang berat, sasaran yang perlu dicapai, dan jam kerja yang tidak teratur dapat berdampak pada keadaan mental dan efisiensi kerja pegawai. Di sisi lain, Gen Z cenderung memprioritaskan keseimbangan kerja dan kehidupan demi menjaga kenyamanan serta kesejahteraan hidupnya. Melihat keadaan tersebut, studi ini perlu dilakukan untuk mengkaji dampak stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja pada produktivitas pekerja generasi Z.

Oleh sebab itu itu, studi ini ditujukan untuk mengkaji pengaruh stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja pada produktivitas kerja karyawan gen Z pada sektor FnB di Kabupaten Tasikmalaya. Diharapkan pembaca akan mendapatkan manfaat dari penelitian ini dan berfungsi sebagai rujukan untuk penelitian mendatang yang membahas tema yang sama.

Metodologi

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2022), filsafat positivisme membentuk metodologi penelitian kuantitatif, yang menggunakan alat penelitian dan analisis statistik untuk mengevaluasi teori yang berkaitan dengan populasi atau sampel tertentu. Dalam penelitian ini, pendekatan asosiatif diaplikasikan karena dimaksudkan untuk menganalisis hubungan dan dampak antar variabel independen.

Menurut Sugiyono (2019), populasi dapat dipahami sebagai suatu wilayah ruang lingkup yang mencakup subjek atau objek yang telah ditentukan peneliti untuk dikaji, dan di mana hasil analisis digunakan sebagai dasar untuk membuat kesimpulan ([Dewi et al., 2023](#)). Pada penelitian ini, populasinya yaitu karyawan Gen Z di Kabupaten Tasikmalaya. Purposive sampling dipilih dalam teknik pemilihan sampel, yaitu dengan cara menentukan pemilihan partisipan sesuai indikator yang sesuai dengan tujuan penelitian. ([Sugiyono, 2022](#)). Adapun kriterianya yaitu karyawan Generasi Z yang bekerja pada sektor *Food and Beverage* (FnB) di Kabupaten Tasikmalaya. Jumlah sampel diambil dengan menggunakan rumus Cochran yang mendapatkan 96 partisipan, kemudian digenapkan menjadi 100 partisipan.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner. Metode ini mempermudah peneliti dalam mengumpulkan data dengan cara yang teratur dan terencana dari sejumlah besar partisipan ([Andari & Widiantara, I Made Cokorda Yudistira, 2022](#)). Data primer, atau hasil kuesioner, adalah sumber data. Untuk mengevaluasi variabel, skala Likert 1-5 digunakan, yang menunjukkan tingkat penilaian dari tingkat persetujuan tertinggi hingga terendah. Pada studi ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y), dan variabel dependennya yaitu Stres Kerja (X1) dan *Work-Life Balance* (X2).

Dalam penelitian ini, pengolahan data diproses menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Pengujian instrumen penelitian melalui uji reliabilitas dan validitas pada tahap awal analisis dilakukan untuk membuktikan kuesioner pantas digunakan dalam pengumpulan data. Tahap berikutnya adalah pelaksanaan uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan linearitas. Hal ini merupakan persyaratan yang harus dipenuhi sebelum dilakukan analisis regresi. Hubungan variabel-variabel terikat terhadap variabel bebas kemudian dianalisis memakai analisis regresi linier berganda. Uji t dipakai untuk mengukur efek masing-masing variabel, uji F digunakan untuk mengevaluasi efek gabungan variabel-variabel tersebut, dan besarnya kecakapan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat disesuaikan dengan menggunakan nilai R kuadrat.

Penilaian validitas dan reliabilitas merupakan bagian dari proses validasi instrumen dalam analisis ini. Uji validitas diterapkan dengan menentukan keterkaitan antara skor setiap item pernyataan dan skor keseluruhan responden, menggunakan teknik korelasi Pearson. Sementara itu, uji reliabilitas diterapkan untuk mengonfirmasi bahwa hasil yang didapatkan dari instrumen penelitian tersebut konsisten ([Subhaktiyasa, 2024](#)).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	P1	0,751	0,197	Valid
	P2	0,710	0,197	Valid
	P3	0,777	0,197	Valid
	P4	0,676	0,197	Valid
	P5	0,552	0,197	Valid
	P6	0,538	0,197	Valid
	P7	0,604	0,197	Valid
	P8	0,598	0,197	Valid
	P9	0,614	0,197	Valid
	P10	0,600	0,197	Valid
Work-Life Balance (X2)	P1	0,702	0,197	Valid
	P2	0,664	0,197	Valid
	P3	0,616	0,197	Valid
	P4	0,746	0,197	Valid
	P5	0,704	0,197	Valid
	P6	0,741	0,197	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	P1	0,727	0,197	Valid
	P2	0,762	0,197	Valid
	P3	0,634	0,197	Valid
	P4	0,746	0,197	Valid
	P5	0,629	0,197	Valid
	P6	0,662	0,197	Valid
	P7	0,671	0,197	Valid
	P8	0,669	0,197	Valid
	P9	0,640	0,197	Valid
	P10	0,594	0,197	Valid
	P11	0,657	0,197	Valid
	P12	0,772	0,197	Valid

Merujuk pada Tabel 1, seluruh variabel dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa terdapat nilai r yang dihitung untuk setiap item pernyataan (Korelasi Pearson) yang lebih

signifikan dibandingkan r tabel sebesar 0,197. Dengan begitu, semua poin dalam pernyataan dianggap sah dan bisa digunakan sebagai alat untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Stres Kerja (X1)	,841	10
Work-Life Balance (X2)	,786	6
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	,893	12

Merujuk ke Tabel 2, memperlihatkan yakni hasil Cronbach's Alpha sebesar 0,841 pada variabel X1, pada variabel X2 senilai 0,7846, serta pada variabel Y senilai 0,893. Keseluruhan nilai tersebut diketahui terletak di atas 0,60. Sehingga, dalam studi ini setiap variabel sebagai instrumen pengumpulan data, dapat dikatakan andal dan layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4676,82335852
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,059
	Negative	-,060
Test Statistic		,060
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.

Merujuk pada Tabel 3, One-Sampel Kolmogorov-Smirnov, menampilkan hasil Asymp. Sig. (2-tailed) berjumlah 0,200 dihasilkan dan dinyatakan lebih tinggi dari 0,05. Oleh karena itu, data dapat diidentifikasi berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

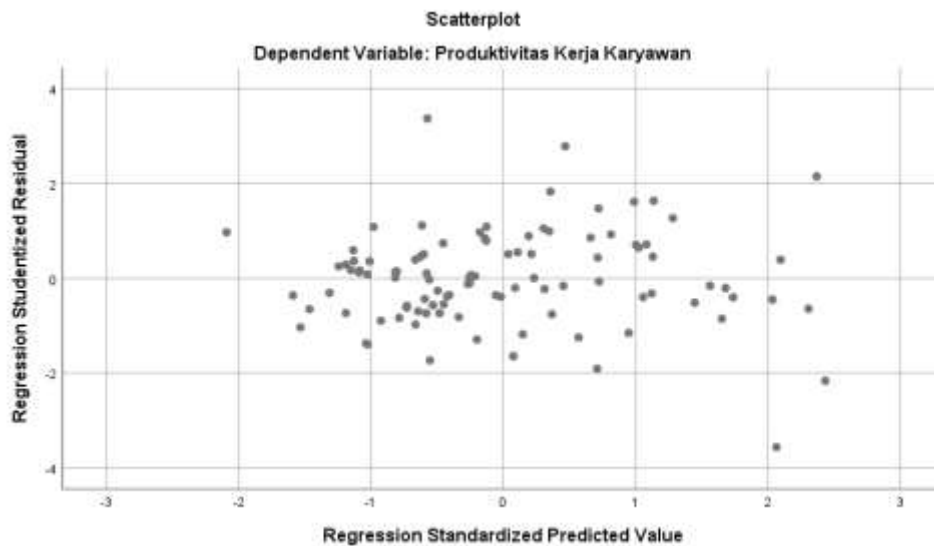
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Stres Kerja	,875	1,142
Work-Life Balance	,875	1,142

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Berlandaskan Tabel 4, memperlihatkan dimana nilai toleransi hasil uji multikolinieritas pada variabel stres kerja dan *work-life balance* berjumlah $0,875 > 0,10$ serta jumlah VIF $1,142 < 10$. Dengan demikian, diperoleh hasil akhir bahwa yaitu multikolinieritas tidak ditemukan antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Sactterplot Uji Heteroskedastisitas

Merujuk pada gambar 1, grafik scatterplot menunjukkan bahwa dari pengujian heteroskedastisitas sebaran titik residual tidak menunjukkan pola yang tampak jelas dan terlihat acak pada sumbu Y di bawah dan di atas nilai 0. Hal tersebut memperlihatkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi
Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-38,46121
Cases < Test Value	50
Cases ≥ Test Value	50
Total Cases	100
Number of Runs	49
Z	-,402
Asymp. Sig. (2-tailed)	,688

a. Median

Merujuk Tabel 5, temuan dari metode Runs Test uji autokorelasi memperlihatkan hasil Asymp. Sig. (2-tailed) berjumlah 0,688, lebih tinggi dari 0,05 yang memperlihatkan ternyata gejala autokorelasi tidak ditemukan. Hal tersebut memperlihatkan bahwa sisa-sisa data menyebar secara acak dan model regresi tersebut telah mencukupi salah satu asumsi dasar yang diperlukan, sehingga bisa digunakan dalam penelitian.

Uji Linearitas

Tabel 6. Hasil Pengujian X1 ke Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja Karyawan * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	5664746686,750	97	58399450,379	10,305	,092
		Linearity	2781930913,725	1	2781930913,725	490,900	,002
		Deviation from Linearity	2882815773,025	96	30029330,969	5,299	,172
Within Groups			11333992,000	2	5666996,000		
Total			5676080678,750	99			

Berdasarkan Tabel 6, nilai signifikansi pada Deviasi dari Garis Linear berjumlah 0,172, lebih besar dari 0,05, terlihat di variabel Stres Kerja (X1) serta Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hasil tersebut memperlihatkan hubungan linear antara kedua variabel ditemukan. Selain itu, terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel X1 dan Y yakni 0,002 di bawah 0,05 pada uji Linearity.

Tabel 7. Hasil Pengujian Linieritas X2 ke Y
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Produktivitas Karyawan * Balance	Between Groups	(Combined)	5,399,902,099,917	89	60,673,057,302	2,197	,086
		Linearity	1,925,277,244,285	1	1,925,277,244,285	69,711	,000
		Deviation from Linearity	3,474,624,855,632	88	39,484,373,359	1,430	,278
	Within Groups	276,178,578,833	10	27,617,857,883			
	Total	5,676,080,678,750	99				

Merujuk pada Tabel 7, nilai signifikansi *Work-Life Balance* (X2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) masing-masing senilai $0,278 > 0,05$, sehingga mampu mencerminkan hubungan yang bersifat linear antara kedua variabel tersebut. Selain itu, hubungan antara variabel X2 dan Y dinyatakan linear secara signifikan, Hal itu dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi pada deviasi dari linear berjumlah $0,000 (< 0,05)$

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	B	Sig
(Constant)	3,986	0,130
X1	0,716	0,000
X2	0,751	0,000

Merujuk pada hasil pengujian yang tercantum pada Tabel 8:

1. Nilai konstanta sebesar 3,986 memperlihatkan dimana apabila variabel X1 dan X2 diasumsikan bernilai 0 atau tidak terjadi variasi, sehingga variabel Y akan berada pada nilai 3,986. Nilai tersebut mencerminkan tingkat produktivitas dasar sebelum dipengaruhi oleh kedua variabel independen dalam penelitian.
2. Variabel X1 mempunyai parameter regresi 0,716 dan nilai signifikansi 0,000, yang memperlihatkan dengan asumsi variabel lain konstan, produktivitas kerja karyawan sebesar 0,716 dapat ditingkatkan oleh setiap penambahan 1 satuan stres kerja. Hal tersebut memperlihatkan bahwa stres kerja menciptakan kontribusi yang signifikan pada produktivitas kerja karyawan, sebab nilai signifikansinya kurang dari 0,05.
3. Variabel X2 mendapat 0,751 nilai koefisien regresi dengan nilai signifikansi 0,000, sehingga diartikan bahwa dengan anggapan variabel lain dianggap konstan, untuk setiap kenaikan satu satuan pada keseimbangan pekerjaan akan menaikkan produktivitas kerja karyawan senilai 0,751 satuan. Maka, nilai signifikansi yang ditunjukkan lebih rendah dari 0,05, sehingga *work-life balance* juga berdampak signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

Uji Hipotesis
Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,510,685,682,798	2	1,755,342,841,399	78,631	,000 ^b
	Residual	2,165,394,995,952	97	22,323,659,752		
	Total	5,676,080,678,750	99			

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Work-Life Balance, Stres Kerja

Merujuk pada Tabel 9, F hitung berjumlah 78,631 sedangkan nilai signifikansinya 0,000, dan taraf signifikansi 5% pada nilai F dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 97$ masing-masing 3,09. Mengingat nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($78,631 > 3,09$) dan signifikansi nilai lebih rendah dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang menandakan bahwa pada variabel stres kerja dan *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan secara bersamaan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Uji Signifikansi Koefisien Regresi (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,986,918	2,609,992		1,528	,130
	Stres Kerja	,716	,085	,565	8,427	,000
	Work-Life Balance	,751	,131	,383	5,714	,000

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Merujuk pada Tabel 10, memperlihatkan pengaruh signifikan variabel stres kerja pada produktivitas kerja karyawan, dimana nilai t hitung 8,427 dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga, hipotesis pertama (H1) diterima. Selanjutnya variabel *work-life balance* memperlihatkan pengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung 5,714 dan nilai signifikansi 0,000, Nilai t hitungnya terletak lebih kecil dari 0,05. Akibatnya, hipotesis kedua (H2) diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,786 ^a	,619	,611	4,724,792

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

Merujuk pada Tabel 11, menunjukkan hasil nilai R Squared adalah 0,619. Hal ini ditunjukkan bahwa dampak terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 61,9% bisa dijelaskan oleh faktor stres kerja dan *work-life balance*, sebesar 38,1% lainnya disebabkan oleh aspek eksternal di luar variabel yang dikaji dalam studi ini.

Diskusi

Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil studi memperlihatkan bahwa stres yang berkaitan dengan tempat kerja pada produktivitas karyawan generasi Z pada sektor FnB di Kabupaten Tasikmalaya memperlihatkan kontribusi yang positif dan signifikan. Oleh sebab itu, hipotesis pertama (H1) diterima. Hasilnya memperlihatkan bahwa karyawan dapat menjadi lebih produktif di tempat kerja dengan pengelolaan stres kerja yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan Teori Yerkes-Dodson yang mengartikan bahwa stres yang dapat memberikan efek positif (*eustress*) pada kesehatan dan kinerja ketika tingkat stres tersebut tidak melewati batas maksimal ([Gao, 2016](#)). Stres yang bersifat positif (*eustress*) mampu meningkatkan konsentrasi, dorongan, serta produktivitas saat dipersepsikan sebagai sesuatu yang menantang dan dapat dilalui ([Šćepanović et al., 2023](#)). Hasil studi ini sejalan dengan penelitian Istiqomah & Suji'ah (2024), Ni et al. (2022) yang menyatakan bahwa variabel stres kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Work-Life Balance (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil studi ini memperlihatkan bahwa *work-life balance* juga diketahui berdampak positif dan signifikan pada produktivitas karyawan. Maka, hipotesis yang kedua (H2) dianggap diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan menunjukkan keseimbangan antara aspek kehidupan pribadi dan pekerjaan yang baik. Temuan ini sejalan dengan Teori *Job Demands-Resources* mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah salah satu sumber daya yang mendukung karyawan dalam menghadapi tuntutan tugas, menjaga kesehatan mental, dan meningkatkan kemampuan untuk mencapai tujuan pekerjaan. Hasil studi ini sejalan dengan penelitian Ramadani & Khairudin 2025, (2026) yang menyatakan bahwa *work-life balance* berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ([Gibran et al., 2024](#); [Safitri & Frianto, 2021](#)).

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang optimal dan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan Generasi Z di sektor FnB. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan harus mengelola beban kerja dengan baik dan membantu karyawan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk meningkatkan produktivitas mereka.

Untuk penelitian di masa mendatang, disarankan agar peneliti menambahkan variabel lain yang mungkin memengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi, kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, atau keterlibatan karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat memperluas jumlah responden dari berbagai sektor industri dan lokasi untuk mendapatkan hasil yang lebih menyeluruh dan dapat digeneralisasi dengan lebih baik.

Referensi

- Ahmetya, A. R., Setyaningrum, I., & Tanaya, O. (2023). Era Baru Ketenagakerjaan: Fleksibilitas Pekerja Digital Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 9(4), 1001–1015. <https://doi.org/10.35326/pencerah.v8i4.4495>
- Alianto, A., & Anindita, R. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Stres Kerja. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3), 2317–2329. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/1657>
- Ananda, F. R., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Arisuadi Sejahtera Abadi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 357–363. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i2.977>
- Andari, K. D. P., & Widiantara, I Made Cokorda Yudistira, G. P. (2022). Analisis Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Ida Dwi Putra Cargo. *Repository Politeknik Negeri Bali*, 1–8. <https://repository.pnb.ac.id/id/eprint/3397>
- Anhar, R. A., Suryaningsih, A., & Fadillah, R. N. P. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Work Life Balance terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 3(1), 233–243. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v3i1.2760>
- Anita, R. T., & Pujiastuti, T. R. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Hotel Aini. *Jurnal Entrepreneur dan Bisnis (JEBI)*, 3(2), 18–25. <https://jurnal.umitra.ac.id/index.php/JEBI/article/view/1717>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya. (2025). *Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya*. Badan Pusat Statistik Kabupaten Tasikmalaya. <https://tasikmalayakab.bps.go.id/id>

- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(September), 160–170. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>
- Deloitte. (2024). *Deloitte 2024 Gen Z and Millennial Survey*. <https://www.deloitte.com/global/en/about/press-room/deloitte-2024-gen-z-and-millennial-survey.html>
- Dewi, I., Khotimah, H., Nasution, R., Zulpan, Hariyati, T., & Rusli, A. (2023). Teori Populasi dan Pengambilan Sampel. *Jurnal Literasiologi*, 14(2), 1–9. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v9i4>
- Emelya, A. F., & Anwar, S. (2026). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Uniteda Arkato Jakarta Timur). *Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi*, 25(6), 471–480. <https://doi.org/10.2324/rd759070>
- Fahas, E. (2025). Kabupaten Tasikmalaya Miliki Potensi Banyak dan Beragam. *Koran Pikiran Rakyat*. <https://koran.pikiran-rakyat.com/ekonomi/pr-3039866266/kabupaten-tasikmalaya-miliki-potensi-banyak-dan-beragam>
- Gao, N. T. L. (2016). Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional. *Buletin Psikologi*, 24(1), 1–11. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11224>
- Gibran, M. F., Khaeruman, & Abduh, E. M. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Pigeon Indonesia. *INVESTASI: Inovasi Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, 2(3), 110–118. <https://doi.org/10.59696/investasi.v2i3.48>
- Hamid, A., & Taslim, V. H. (2024). Perbedaan Tingkat Stres Pada Generasi X dan Generasi Z Kota Ternate. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(1), 9838–9848. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.9028>
- Harmen, H., Syahreza, D., Br. Manik, A. M. C., Lubis, A. S., Agustin, A., Hutagalung, A. T., Siringo-Ringo, J., & Prayoga, W. (2024). Peranan Efektif Komunikasi Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta. *Economic Reviews Journal*, 3(3), 1140–1156. <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i3.272>
- Istiqomah, H., & Suji'ah, U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Variabel Moderating Kepuasan Kerja. *Journal of Economics, Business, Accounting and Management (JEBAM)*, 2(2), 206–224. <https://doi.org/10.61476/h5fhhbk60>

- Jaya, U. A., Herlina, E., Wulandari, D., Priyana, I., & Maulana, M. A. (2024). The Effect of Work Discipline and Work-Life Balance on Employee Productivity at PT. Bank Rakyat Indonesia Sukabumi Branch Office. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 7458–7468.
- Larasati, A. W., Rahili, L., Sudrajat, R., & Rizki, A. Al. (2026). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan FnB. *Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 2(3), 616–623. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.476>
- Lestari, P. A., & Setyaningrum, R. P. (2024). The Influence of Work-Life Balance and Job Stress on Job Satisfaction Mediated by Burnout in Generation Z Employees in the Manufacturing Sector MM2100. *Jurnal Ekonomi*, 13(2), 555–563. <https://www.ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/4340>
- Ni, L. S., Yuliana, Y., Arwin, A., Utama, T., & Weny, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong. *SOSMANIORA (Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora)*, 1(1), 147–153. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i2.416>
- Ramadani, F., & Khairudin. (2025). Dampak Work-Life Balance dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Deaxisconcept Interior Furniture. *Inovasi Pembangunan – Jurnal Kelitbangsan*, 13(2), 1–7. <https://doi.org/10.35450/jip.v13i2.1138>
- Rattanaburi, K., Ketwan, P., & Hernandez, A. C. (2026). Generation Z's Work-Life Balance, Mental Welfare, and Career Ambitions: The Impact of Digital Workspaces, Psychological Resilience, and Social Media Influence. *Social Sciences & Humanities Open*, 13(102791). <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2026.102791>
- Safitri, F., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Surabaya. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 4(1), 1–13.
- Šćepanović, S., Constantinides, M., Quercia, D., & Kim, S. (2023). Quantifying the Impact of Positive Stress on Companies from Online Employee Reviews. *Scientific Reports*, 13(1), 1–10. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-26796-6>
- 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://doi.org/10.31538/ijse.v8i3.7017>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Evaluasi Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif: Sebuah Studi Pustaka. *Journal of Education Research*, 5(4), 5599–5609.

- Sudirman. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Sumatera Barat. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5, 652–656. <https://doi.org/10.37034/infec.v5i3.551>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik Generasi Z dan Dampak Produktivitas Kerja Pada Dunia Kerja di Indonesia. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 7(3), 37–43. <https://doi.org/10.55338/saintek.v7i3.3892>
- Supriyati, S., Azizah, F., & Patmasari, E. K. (2024). Dampak Motivasi Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Mas Arya Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 30(1), 07–24. <https://doi.org/10.59725/ema.v30i1.162>
- Uttami, R. S., & Sulistyono, H. (2025). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Psychological Well-Being Sebagai Variabel Intervening pada Kanwil Kemenag Provinsi Jateng. *ECo-Fin: Economics and Financial*, 7(2). <https://doi.org/10.32877/ef.v7i2.2433>
- Virgiawan, Z. N., & Kusmayadi, D. (2024). Analisis Implementasi Kebijakan Fleksibilitas Kerja dalam Meningkatkan Keseimbangan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kualitas Kehidupan Pribadi Karyawan di Era Digital. *JIIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 7(8), 8994–9002. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i8.5187>
- Wardani, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(4), 998–1011. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.06>
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Kepuasan Kerja, dan Kinerja di Antara Karyawan Milenial dan Gen Z: Tinjauan Sistematis. *Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Wisnuwardhana, A. P., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2024). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Griya Alam Mulya. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi (MRI)*, 2(1), 13–27. <https://doi.org/10.55606/mri.v2i1.2110>