



Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z Di Wilayah Kelurahan Cawang

Aufi Rizku Lillah*, Indri Astuti, Kunto Atmojo

Universitas Mitra Bangsa

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kepuasan kerja para pekerja generasi Z di Kelurahan Cawang, Jakarta Timur. Dampak dari keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja generasi muda adalah fokus utama dari tantangan penelitian ini. Kuesioner digunakan sebagai instrumen dengan 99 responden dalam metodologi penelitian kuantitatif explanatory research. Data dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, dan regresi linier sederhana. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh keseimbangan kehidupan kerja. Dimensi dukungan keluarga dan pengelolaan waktu menjadi faktor dominan. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah memperluas wilayah penelitian, menggunakan pendekatan kualitatif, serta mempertimbangkan variabel lain seperti stres kerja atau budaya organisasi.

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

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v6i3.2830>

*Correspondence: Aufi Rizku Lillah

Email: awfirara@gmail.com

Received: 30-05-2025

Accepted: 30-06-2025

Published: 31-07-2025



Copyright: © 2025 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 : *The primary objective of this study is to investigate the impact of work-life balance on job satisfaction among Generation Z employees in Cawang Village, East Jakarta. The core focus lies in understanding how maintaining a balanced relationship between work and personal life contributes to enhancing job satisfaction for younger employees. Questionnaires served as the main research instrument, involving 99 respondents under a quantitative explanatory research approach. Data analysis was carried out through validity tests, reliability tests, and simple linear regression analysis. The results reveal that work-life balance exerts a significant and positive influence on job satisfaction. Employees who successfully maintain equilibrium between their work and personal life tend to experience higher levels of job satisfaction. Among the examined dimensions, family support and effective time management were identified as the most dominant factors in improving job satisfaction for Generation Z employees in this area.*

Keywords: *Work Life Balance, Job Satisfaction, Generation Z*

Pendahuluan

Transformasi globalisasi dan akselerasi teknologi telah membawa perubahan substansial dalam lanskap dunia kerja, termasuk meningkatnya tuntutan produktivitas, fleksibilitas sistem kerja, serta efisiensi operasional. Transformasi ini berdampak langsung terhadap keseimbangan kehidupan profesional dan personal para pekerja. Salah satu isu krusial yang mencuat dalam konteks tersebut adalah *work life balance* (WLB), yakni keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi individu (Greenhaus & Allen, 2011).

Pribadi yang termasuk Generasi Z, yakni mereka yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012, saat ini mulai menjadi kelompok yang signifikan dalam dunia kerja. Karakteristik generasi ini yang menekankan fleksibilitas, keterbukaan terhadap teknologi, serta pencarian makna dalam pekerjaan, menjadikan WLB salah satu komponen utama untuk menentukan kualitas pengalaman kerja mereka (Francis & Hoefel, 2018). Data Badan Pusat Statistik (2023) menunjukkan bahwa 45,8% karyawan di daerah perkotaan Indonesia mengalami tingkat stres kerja yang tinggi, dengan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan bagian dari penyebab utama. Senada dengan itu, laporan World Health Organization (2023) mengungkapkan bahwa kelompok usia 22-30 tahun yang merupakan bagian dari generasi Z menunjukkan tingkat *burnout* tertinggi secara global.

Wilayah Kelurahan Cawang, Jakarta Timur, sebagai bagian dari kawasan urban, merepresentasikan kompleksitas dinamika kerja sektor swasta dan pemerintahan. Berdasarkan data Kecamatan Kramat Jati (2024), sekitar 36% tenaga kerja di wilayah tersebut bekerja di sektor swasta dan 21% di sektor pemerintahan. Perbedaan struktur kerja, tekanan, serta sistem organisasi di masing-masing sektor menciptakan pengalaman keseimbangan kerja-kehidupan yang bervariasi di kalangan karyawan. Oleh karena itu, pengukuran WLB dalam konteks lokal seperti ini menjadi penting untuk dipahami secara lebih mendalam.

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis positif yang muncul akibat terpenuhinya ekspektasi dan kebutuhan individu terhadap pekerjaannya (Jufrizen & Pratiwi, 2021). Locke (1976) menegaskan bahwa kepuasan kerja terjadi ketika pekerjaan mampu memenuhi nilai-nilai yang dianggap penting oleh individu. Pendekatan teoretis seperti *Discrepancy Theory* dan *Facet Satisfaction Model* menyoroti pentingnya kesesuaian antara persepsi harapan dan realitas kerja dalam membentuk kepuasan tersebut (Wijono, 2015).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan positif antara WLB dan kepuasan kerja (Putri & Yuniarsih, 2021; Simanjuntak, 2022). Namun demikian, sebagian besar studi tersebut masih terbatas pada konteks sektor industri tertentu dan belum secara eksplisit mengeksplorasi keterkaitan antara WLB dan kepuasan kerja karyawan generasi Z dalam lingkungan kerja urban seperti Kelurahan Cawang. Dengan demikian, Penelitian ini dilakukan untuk mengisi kekurangan dalam studi sebelumnya yang belum banyak dibahas.

Tujuan utama studi ini adalah untuk menilai sejauh mana WLB memberikan dampak pada tingkat kepuasan kerja pada para karyawan generasi Z yang berada di Kelurahan Cawang. Hasil dari studi ini diharapkan mampu menambah khazanah Paradigma dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada perbedaan antargenerasi, serta memberikan masukan praktis bagi organisasi dalam menyusun kebijakan kerja yang lebih fleksibel, tanggap, dan berkelanjutan sesuai dengan karakteristik serta kebutuhan generasi Z di lingkungan kerja.

Metodologi

Metode survei eksplanatori digunakan untuk mengimplementasikan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini. Hal tersebut untuk menguji hubungan antara *work life balance* dan kepuasan kerja pada karyawan generasi Z di wilayah Kelurahan Cawang, Jakarta Timur. Subjek penelitian mencakup individu berusia 22 hingga 30 tahun yang bekerja di sektor pemerintahan maupun swasta di area tersebut. Berdasarkan data dari Dukcapil, jumlah populasi mencapai 12.012 orang. Melalui perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, ditentukan bahwa jumlah sampel adalah 99 responden, yang dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling.

Kuesioner tertutup menggunakan skala likert lima poin diterapkan sebagai instrumen pengumpulan data. Sementara kebahagiaan kerja ditentukan oleh faktor-faktor seperti pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, dan hubungan di antara rekan kerja, variabel WLB ditentukan oleh indikator keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan.

Untuk menguji validitas instrumen, digunakan korelasi Pearson dan diuji reliabilitasnya menggunakan Cronbach's Alpha, dengan nilai $\alpha \geq 0,60$ sebagai indikator reliabel. Analisis data dilakukan dengan regresi linier sederhana, didahului oleh uji asumsi klasik seperti uji normalitas dan multikolinearitas. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antar variabel pada taraf signifikansi 5%.

Hasil dan Pembahasan

Maksud penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di wilayah Cawang Village. Metode regresi linier dasar digunakan untuk menguji data yang dikumpulkan dari 99 karyawan Generasi Z. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebelum analisis regresi untuk memastikan alat yang digunakan memenuhi standar ilmiah.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Jenis Uji	Hasil	Keterangan
Validitas (r-hitung > 0,196)	Seluruh item valid	Layak digunakan
Reliabilitas (Cronbach's Alpha)	0,958	Reliabel, konsistensi sangat tinggi

Berdasarkan hasil uji normalitas, residual dapat dikatakan terdistribusi secara normal meskipun nilai Asymp. Sig. pada Kolmogorov-Smirnov Test adalah 0,013 (<0,05) dan pendekatan signifikansi Monte Carlo menghasilkan nilai 0,232 (>0,05). Tolerance dan VIF masing-masing tercatat sebesar 1,000, seperti yang ditunjukkan oleh uji multikolinearitas, menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Hasil	Keterangan
Normalitas (Monte Carlo Sig.)	0,232	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas (Tolerance & VIF)	1,000	Tidak terdapat multikolinearitas

Analisis regresi linier sederhana menghasilkan persamaan : $Y = 7,934 + 0,809X$

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien B	t-hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	7,934	3,499	0,001	Signifikan
<i>Work Life Balance</i>	0,809	13,828	0,000	Berpengaruh signifikan

Tabel 4. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,815	0,663	0,660	4,414

Interpretasi: Keseimbangan kehidupan kerja menyumbang 66,3% dari variasi kepuasan kerja. Proporsi varians yang tidak dijelaskan oleh model ini kemungkinan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar cakupan penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Gen Z di Cawang Village memiliki hubungan positif dan signifikan dengan keseimbangan kehidupan kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kebahagiaan kerja karyawan mengalami peningkatan sejalan dengan persepsi mereka terhadap *work life balance*. Temuan ini konsisten dengan pernyataan Greenhaus dalam Tantriana (2023) bahwa WLB yang sehat dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan pribadi.

Studi ini menemukan bahwa sebagian besar responden berada pada fase awal hingga menengah dalam profesi mereka, dengan mayoritas berusia antara 21 hingga 24 tahun (57,58%) dan memiliki masa kerja dua hingga tiga tahun (39,39%). Hal ini berkaitan dengan betapa urgensinya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi di masa perubahan.

Dukungan keluarga terhadap pekerjaan (X.10) memiliki nilai rata-rata tertinggi dalam distribusi frekuensi variabel keseimbangan kehidupan kerja, dengan rata-rata 4,17. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya bantuan dari luar terutama dari keluarga dalam menumbuhkan pandangan yang positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja (Y.4) memiliki nilai tertinggi pada variabel kebahagiaan kerja, dengan nilai rata-rata 4,16. Hasil ini menandakan bahwa hubungan interpersonal di tempat kerja juga penting untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, Temuan ini memperkuat bukti dari penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kualitas keseimbangan kehidupan kerja. Sehingga, guna menjaga dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja muda, organisasi perlu merancang kebijakan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung fleksibilitas dan kesejahteraan karyawan.

Simpulan

Mengacu pada hasil penelitian yang melibatkan 99 responden dari Generasi Z di wilayah Kelurahan Cawang, Berdasarkan hasil penelitian, dapat dirangkum bahwa tingkat WLB yang dirasakan karyawan Generasi Z tergolong tinggi dengan rata-rata skor sebesar 3,802 pada skala 1 hingga 5. Temuan studi ini menunjukkan bahwa responden pada umumnya mampu menjaga keseimbangan yang efektif antara pekerjaan dan kehidupan

pribadi, berkat kontribusi dukungan dari keluarga serta kemampuan dalam mengatur waktu secara efisien.

Selanjutnya, kepuasan kerja responden menunjukkan bagian yang relatif tinggi dengan rata-rata sebesar skor 3,868. Kepuasan kerja ini ditentukan oleh sejumlah variabel yang berkontribusi terhadap hasil tersebut, antara lain hubungan interpersonal yang harmonis dengan rekan kerja, suasana kerja yang kondusif, serta adanya makna dan rasa memiliki terhadap pekerjaan yang dijalani.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menguatkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin baik Semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki, oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Generasi Z akan bertambah.

Adapun faktor-faktor WLB yang utama berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah dukungan keluarga terhadap pekerjaan (mean 4,17), peran kerja dan keluarga yang saling mendukung (mean 3,96), serta kemampuan mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (mean 3,83). Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan eksternal berupa keluarga serta kemampuan internal dalam mengelola waktu merupakan aspek utama yang memengaruhi persepsi *work life balance* yang baik.

Hasil penelitian ini mendukung temuan dari studi yang dikemukakan Supriadi (2020) menegaskan bahwa dukungan sosial, khususnya dari keluarga, serta fleksibilitas dalam pekerjaan merupakan faktor utama yang mendorong terciptanya *work life balance*. Oleh karena itu, organisasi yang mampu menyediakan fleksibilitas kerja dan menciptakan lingkungan sosial yang mendukung akan secara langsung meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Secara keseluruhan, kemampuan dalam pengelolaan waktu secara efektif dan adanya dukungan dari keluarga serta lingkungan kerja menjadi dua faktor kunci dalam menciptakan WLB yang berdampak positif pada peningkatan kepuasan kerja di kalangan karyawan Generasi Z.

Daftar Pustaka

- Angin, I. I. P. & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta. In *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies* (Vol. 1). <http://jebmes.ppmschool.ac.id/48>
- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (n.d.). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 8).
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2023). *Statistik Ketenagakerjaan Kota-Kota Besar di Indonesia*. Jakarta: BPS.
- Bisnis, J. E., Akuntansi, D., Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). *Konsep Dasar Kepuasan Kerja: Sebuah Tinjauan Teori*. 1(1).

- Deloitte. (2022). 2022 Gen Z and Millennial Survey. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/>
- Dilano, J., Sihombing, R., Dhillon, G., Matana Jl CBD Barat Kav, U., & Serpong, G. (2022). Pengaruh Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Generasi Milenial di Gading Serpong). *Journal of Business Finance and Economic (JBFE)*, 3(2). <https://journal.univetbantara.ac.id/index.php/jbfe>
- Emmanuella, B. N. (2019). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Pengembangan Karier Pada Karyawan Pt Wartamedia Nusantara
- Isa, B. A., Yantu, I., Monoarfa, V., & Tantawi, R. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *JAMBURA*, 6(3). <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/IIMB>
- Islamy, F. J. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2019). 18(2). <https://jurnal.inaba.ac.id/>
- Isnaeni, A. (2016). Peran Work-Life Balance Terhadap Kesehatan Mental Dengan Gender Sebagai Moderator Pada Perawat di RS X Yogyakarta (Doctoral dissertation, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA).
- Jufrizen, J., & Pratiwi, S. (2021). The Effect of Organizational Climate on Employee Job Satisfaction with Work Ethics as A Moderating Variable. *Journal of International Conference Proceedings*, 4(2). <https://doi.org/10.32535/jicp.v4i2.1245>
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil. (n.d.). Portal GIS Dukcapil [Aplikasi peta daring]. Diakses 24 Juni 2025, dari <https://gis.dukcapil.kemendagri.go.id/peta/>
- Koulopoulos, T., & Keldsen, D. (2016). Gen Z effect: The six forces shaping the future of business. Routledge.
- Laporan Kinerja Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan Tahun 2024. (n.d.).
- Larasati, P. M. A., & Suhermin. (2021). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(5). <https://jurnal.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4021>
- Lukmiati, R. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh work life balance, kesehatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Luthfia, S. A, Rahmi, F., Sembiring, L. S. (2021). Work-Life Balance Perawat Wanita di RSUP Padang. *Strategic: Journal of Management Sciences*. 1 (3) 2021.
- Mahardika, A. A., Ingarianti, T., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1-16.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.

- Marhalinda. & Supiandini, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5 (3) 2022. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2445>
- Maulidyah, P., & Larasati, A. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Nawarcono, W. N., & Setiono, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2).
- Nurjayati, I., Widyarini, N., & Chrisnatalia, M. (2024). Peran Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. 11(1), 2715–6206. <https://doi.org/10.35891/jip.v11i1>
- Pamungkas, W. A. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tanjungpinang.
- Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Timur. (n.d.). Profil Kelurahan Cawang [Halaman web]. Diakses 24 Juni 2025, dari <https://timur.jakarta.go.id/kelurahan/cawang>
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Putri, N. D. (2019). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang) [Skripsi, Universitas Brawijaya]. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Qodrizana, D. L. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja (Studi pada karyawan perempuan Yayasan Insan Permata Tunggulwulung Kota Malang) [Skripsi, Universitas Brawijaya]. Universitas Brawijaya Repository.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS*, 7(2), 30–39. <https://doi.org/10.35797/jab.v7.i2.30-39>
- Santoso, B., & Madiistriyatno, S. (2021). Metodologi penelitian manajemen sumber daya manusia. Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suku, M. I. S. & Susanty, A. I. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen).
- Susanto, D., & Jailani. (2023). Metodologi penelitian kuantitatif: Konsep, teknik, dan aplikasi. Deepublish.
- Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. D. S. (2022). Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4), 343–348. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/42339>
- World Health Organization (WHO). (2023). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. Geneva: WHO.