



DOI:<https://doi.org/10.38035/jsmd.v3i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

***Work Life Balance* sebagai Prediktor Kepuasan Kerja pada Karyawan Generasi Z di Kota Bekasi**

Nur Alim Reza Oktian¹, Wustari L. Mangundjaya²

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, rezaalim20@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: rezaalim20@gmail.com¹

Abstrak: Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan generasi z di kota Bekasi, dengan total responden 250. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana. Hasil dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin optimal keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung *Work Life Balance*, seperti penerapan fleksibilitas kerja guna meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan Generasi Z.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Kepuasan Kerja, Kota Bekasi

Abstract: This study examines the effect of *Work-Life Balance* on job satisfaction among Generation Z employees in Bekasi City, involving a total of 250 respondents. The research employed a quantitative method using simple linear regression analysis. The findings indicate that the more optimal the balance between work demands and personal life perceived by employees, the higher their level of job satisfaction. Therefore, this study provides practical implications for organizations to develop policies that support *Work-Life Balance*, such as implementing flexible work arrangements to enhance job satisfaction and the overall well-being of Generation Z employees.

Keywords: *Work-Life Balance*, Job Satisfaction, Bekasi City.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah salah satu variabel penting dalam prestasi kerja seseorang meskipun demikian, fenomena penurunan kepuasan kerja pada karyawan saat ini semakin terlihat di berbagai sektor industri (Yo & Surya, 2015). Hal ini diperkuat pula oleh penelitian Rahman dan Sary, (2025) menunjukkan tingkat kepuasan kerja hanya berada di angka 59,16%. Angka ini tergolong rendah karena berada di bawah 60%, yang menandakan adanya kemungkinan masalah dalam hal kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya, baik secara umum maupun terhadap aspek-aspek tertentu seperti besarnya gaji, adanya tunjangan, bentuk penghargaan, serta kualitas komunikasi di tempat kerja (Pasaribu et al., 2025). Kepuasan ini tidak semata-mata ditentukan oleh besaran kompensasi yang diterima, melainkan juga oleh sejauh mana karyawan merasa diakui keberadaannya dan diberi ruang untuk mengembangkan kemampuan serta potensi yang dimiliki secara maksimal (Lindasari et al., 2022).

Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sejauh mana individu menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya, yang mencakup berbagai aspek seperti gaji, promosi, supervisi, manfaat tambahan, penghargaan kontingen, kondisi kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. Gejala kepuasan kerja pada karyawan generasi Z dapat dikenali melalui beberapa indikator yang mencerminkan prefensi dan nilai-nilai khas (Yanti & Zahara, 2024). Hal ini sering terlihat dari munculnya sikap dan perilaku negatif di tempat kerja, seperti keinginan untuk mengundurkan diri, sering tidak masuk, datang terlambat, bahkan sampai melakukan tindakan menyimpang seperti mencuri barang milik perusahaan. Ini menunjukkan bahwa ketika ekspektasi karyawan tidak terpenuhi, rasa kecewa itu bisa membuat karyawan ingin menjauh dari pekerjaannya (Gumilang, 2019).

Menurut Ramadhani dan Wardani (2025) kepuasan kerja menjadi faktor kunci dalam menekan niat untuk keluar dari pekerjaan di kalangan karyawan Generasi Z. Individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya bekerja dalam lingkungan yang didukung oleh gaya kepemimpinan transformasional yang efektif (Tharyn & Turangan, 2024). Karyawan merasakan bimbingan dari seorang pemimpin yang mampu memberikan motivasi, arah yang jelas, serta kepedulian terhadap pertumbuhan individu. Hal ini diperkuat oleh penelitian Yang dan Dini (2023) yang menunjukkan bahwa Individu dengan kepuasan kerja tinggi biasanya mendapat dukungan sosial, pekerjaan yang sesuai nilai pribadi, dan penghargaan atas kontribusi karyawan.

Penelitian Widodo et al., (2024) menunjukkan bahwa keterlibatan seseorang dalam pekerjaan akan lebih tinggi ketika merasa diapresiasi, memiliki ruang untuk tumbuh, dan berada di lingkungan kerja yang fleksibel serta peduli terhadap kesehatan mental. memiliki perasaan yang positif pada pekerja merupakan indikasi kesehatan mental sehingga karyawan lebih bahagia dan produktif. Sementara itu, (Ningrum & Mangundjaya, 2024) menunjukkan bekerja sudah menjadi kewajiban dalam hidup seseorang. Pekerjaan itu sendiri merupakan komponen penting dalam hidup seseorang yang memengaruhi kehidupannya dan kesejahteraan dimasyarakat. Sebaliknya, jika kebutuhan ini diabaikan, potensi stres meningkat dan keinginan untuk berpindah kerja bisa muncul, meskipun sebelumnya telah merasa puas. Hal ini semua merupakan hal krusial bagi organisasi dan dunia kerja masa kini. Dalam hal ini, diduga salah satu faktor yang dapat memengaruhi adalah *work life balance*. Hal ini, disebabkan karena bila tidak memiliki keseimbangan tersebut, dapat menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja di kalangan karyawan (Fitri dan Setyaningrum, 2024).

Hudson (2005) mendefinisikan *Work Life Balance* sebagai kemampuan seseorang dalam mengatur dan membagi waktu, energi, serta tanggung jawabnya secara optimal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan ini tidak hanya dilihat dari aspek waktu, tetapi juga dari seberapa baik kualitas hubungan yang terjalin dalam kedua aspek kehidupan tersebut. Hasil penelitian Brogh, (2020) menunjukkan bahwa *Work Life Balance* diartikan sebagai sejauh mana seseorang dapat secara efektif mengelola waktu, emosi, dan perilaku yang diperlukan oleh tugas profesional dan tanggung jawab keluarga secara bersamaan. Untuk itu, penelitian ini berusaha untuk mengkaji *work life balance* sebagai salah satu prediktor kepuasan kerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana. Responden penelitian adalah seluruh karyawan generasi Z di kota Bekasi yang berjumlah 250 orang. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan kriteria khusus seperti jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner online dengan menggunakan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work-life balance*, sedangkan variabel dependen adalah kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji *Work-Life Balance* sebagai salah satu prediktor Kepuasan kerja pada karyawan generasi Z di Kota Bekasi. Hasil studi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Work-Life Balance* pada Kepuasan kerja, dengan perkataan lain dengan adanya *Work-Life Balance*, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Tabel 1. Profil Demografis

Karakteristik Responden	Work Life Balance			Kepuasan kerja		
	Mean	Sd	Sign	Mean	Sd	Sign
Jenis Kelamin						
Laki-laki	4.276	0.707	0.170	4.317	0.473	0.063
Perempuan	4.147	0.739		4.191	0.580	
Pendidikan Terakhir						
SLTA (SMA, SMA, MA)	4.197	0.628	0.499	4.272	0.432	0.213
D3	4.164	0.723		4.193	0.506	
S1/D4	4.281	0.749		4.322	0.049	
S2	-	-		-	-	
Lama bekerja						
>1-5	4.211	4.211	0.606	4.247	0.510	0.311
>5-10	4.261	4.261		4.317	0.535	
>10	-	-		-	-	

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, tidak ditemukan perbedaan yang berarti dalam tingkat work life balance maupun stres kerja jika ditinjau dari variabel jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, posisi jabatan, dan masa kerja. Seluruh nilai signifikansi berada di atas 0,05, yang mengindikasikan bahwa karakteristik demografis tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kedua variabel dalam penelitian ini.

Tabel 2. Uji Liner Sederhana

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	P
Regression	33252.944	1	33252.944	531.062	< .001
Residual	15528.740	248	62.616		
Total	48781.684	249			

Dari hasil tabel di atas diketahui bahwa diperoleh nilai F hitung = 531.062 dengan nilai signifikan p – value sebesar < 0,001. Dengan hal ini menunjukkan bahwa model hasil uji ini yang dibangun antara variabel independen *Work Life Balance* (X) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) dengan kata lain adanya pengaruh antara 2 variabel dan hasil signifikan secara statistik.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M ₀	(Intercept)	115.292	0.885		130.239	< .001
M ₁	Intercept)	47.486	2.985		15.910	< .001
	<i>Work life balance</i> (X)	1.069	0.046	0.826	23.045	< .001

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai koefisien untuk *work-life balance* sebesar -1.069 dengan nilai t = 23.045 dan tingkat signifikansi p < 0.001. Hal ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami. Temuan ini menegaskan bahwa *work-life balance* merupakan faktor penting dalam mengurangi tekanan psikologis di lingkungan kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Interkorelasi

		Kepuasan Kerja	<i>Work life balance</i>	Gender	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
Gender	Pearson	-.118	.087	1	.057	.014
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.063	.170		.368	.827
Pendidikan Terakhir	N	250	250		250	250
	Pearson	.065	.059	.057	1	.157*
	Correlation					
Lama Bekerja	Sig. (2-tailed)	.304	.355	.368		.013
	N	250	250	250	250	250
	Pearson	.064	.033	.014	.157*	1
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.311	.604	.827	.013	

	N	250	250	250	250	250
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	1	.826**	-.118	.065	.064
	Sig. (2-tailed)		.000	.063	.304	.311
	N	250	250	250	250	250
Work Life Balance	Pearson Correlation	.826**	1	-.087	.059	.033
	Sig. (2-tailed)	.000		.170	.355	.604
	N	250	250	250	250	250

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

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji interkorelasi pada Tabel 4.12, variabel demografis seperti gender pendidikan terakhir, dan lama bekerja menunjukkan hubungan yang sangat lemah dan tidak signifikan dengan Kepuasan Kerja maupun *Work Life Balance*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi yang rendah dan nilai signifikansi di atas 0,05.

Sementara itu, hubungan antara Kepuasan Kerja dan *Work Life Balance* menunjukkan korelasi yang sangat kuat dan signifikan ($r = 0.826$, $p = 0.000$). Artinya, semakin baik *Work Life Balance* yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Temuan ini menegaskan bahwa *Work Life Balance* merupakan faktor penting yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja responden.

KESIMPULAN

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa *work life balance* dapat berpengaruh sebagai prediktor kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh responden berada pada kategori *Work Life Balance* tinggi, yang mengindikasikan bahwa mereka merasakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara optimal. Sementara itu, hasil uji interkorelasi menunjukkan bahwa variabel demografis seperti gender, pendidikan terakhir, dan lama bekerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan *Work Life Balance* maupun Kepuasan Kerja. Artinya, persepsi terhadap kedua variabel tersebut tidak dapat menjadi patokan dalam perbedaan karakteristik individu. Penelitian ini dilakukan pada generasi Z dan hanya dilakukan di kota Bekasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan agar bisa meneliti lebih luas lagi atau merujuk pada organisasi tertentu dan dilakukan tidak hanya pada generasi Z supaya hasilnya lebih beragam dan lebih variatif.

REFERENSI

- Brogh, P. (2020). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan: Definisi, Penyebab, dan Konsekuensinya. [tautan-springer-com.ezproxy.lib.rmit.edu.au/entri-referensi/10.1007%2F978-3-030-05031-3_20-1%0A](https://www.tautan-springer-com.ezproxy.lib.rmit.edu.au/entri-referensi/10.1007%2F978-3-030-05031-3_20-1%0A)
- Fitri, L. A. K., dan Setyaningrum, R. P. (2024). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Perceived Organizational Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (MEA)*, 8(1), 791–804. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3755>
- Gumilang, M. N. Kencana. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Intensi Turnover*. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 4(1), 129–145. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v4i1.10831>
- Hudson. (2005). Kasus Keseimbangan Kerja / Kehidupan. <https://doi.org/05-030.ANZ.05/05>
- Lindasari, K., Herawati, J., dan Septyarini, E. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi,

- Keuangan & Bisnis Syariah, 4(5), 1390–1407.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i4.965>
- Ningrum, D. T. W., dan Mangundjaya, W. L. (2024). Kesejahteraan Psikologis Sebagai Salah Satu Prediktor Kepuasan Kerja Karyawan. 3(3), 610–618.
- Pasaribu, R., Lestari, T. D. Y., Rangkuti, N. A., Azyura, R., dan Wadi, M. A. (2025). Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(3), 662–672. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jaem.v2i3.5772>
- Rahman, M. I., dan Sary, F. P. (2025). Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandung. *Jurnal Locus: Penelitian & Pengabdian*, 4(No. 6), 2477–2491.
<https://doi.org/10.58344/locus.v4i6.4427>
- Ramadhani, M. A. A., & Wardani, D. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Xyz). 3, 213–226.
<https://journal.ibs.ac.id/index.php/jamie/article/view/764>
- Spector. (1997). Kepuasan Kerja: Aplikasi, Penilaian, Penyebab, dan Konsekuensi.
- Tharyn, dan Turangan, J. A. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Generasi Z di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 117–124.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28578>
- Widodo, T., Wening, N., Nakuloadi, H., Rustiana, E., & Saifuddiin, M. R. (2024). *Work Engagement in Generation Z Employees: Organizational Commitment, Perceived Organizational Support and Work Meaningfulness*. *International Journal of Religion*, 5(12), 284–296. <https://doi.org/10.61707/q3jqre29>
- Yang, A. A., dan Dini, Y. I. F. (2023). Faktor loyalitas karyawan Generasi Z: Kepuasan kerja sebagai mediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 23(1), 1–14.
<https://doi.org/10.28932/jmm.v23i1.7022>
- Yanti, T. A., dan Zahara, M. (2024). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 34–40.
<https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.9996>
- Yo, P. M. P., dan Surya, I. B. K. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(3), 1149–1165. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02>