PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI Z DENGAN MEDIASI STRES KERJA

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

INDRIA FITRIANI
NIM. B1021191060

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI Z DENGAN MEDIASI STRES KERJA

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

INDRIA FITRIANI
NIM. B1021191060

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Indria Fitriani
NIM	: B1021191060
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Work-life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z Dengan Mediasi Stres Kerja

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 02 Juli 2025



Indria Fitriani
NIM. B1021191060

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Indria Fitriani
NIM	: B1021191060
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi*	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 02 Juli 2025

Judul Karya Akhir* :
Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z Dengan Mediasi Stres Kerja

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 02 Juli 2025



Indria Fitriani
NIM. B1021191060

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GENERASI Z DENGAN MEDIASI STRES KERJA

Penanggung jawab Yuridis

Indria Fitriani
B1021191060

Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 02 Juli 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. NIP. 196810211994032003	29/7/25	
Pembimbing 2	Hasanudin, S.E., M.M. NIP. 198410012023211017	31/7/25	
Penguji 1	Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si. NIP. 197904072002122003	29/7/25	
Penguji 2	Arman Jaya, S.Pd.I., M.M. NIP. 199009202022031006	29/7/25	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus
oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir
Program Riset Karya Akhir dan Komprehensif untuk
memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak, 12 AUG 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Pulmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulliah Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z Dengan Mediasi Stres Kerja"** dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada Ayah, Ibu dan keluarga tercinta penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam pengerjaan karya akhir ini telah melibatkan banyak pihak dan juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis sampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Uray Mustakim, S.E., M.E. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis mulai sejak pertama sebagai mahasiswa S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, hingga penulis mulai menyusun Karya Akhir.
7. Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Dosen Pembimbing Lapangan pada program Riset Karya Akhir yang telah memberikan bimbingan, masukan dan pengalaman berharga sebagai penulis artikel ilmiah hingga dapat terbit di International Copernicus.
8. Bapak dan Ibu Dosen pengelola Riset Karya Akhir Program Studi Manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan selama program berlangsung.
9. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengalaman dan pembelajaran berharga bagi penulis selama menjalani perkuliahan sebagai mahasiswa S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
10. Orang tua tercinta, Bapak Sayidin dan Ibu Atimah serta keluarga atas doa, dukungan, dan pengorbanan tanpa batas yang menjadi sumber semangat penulis dalam menyelesaikan Pendidikan S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.

11. Teman dekat dan setia penulis selama proses perkuliahan yaitu Zalikhah Ramadhantika S.M., Apriadi S.M., Razhua Aprilavita Luvira Putri S.M., Muliya Rohani S.M., Alyssa Salsabilla S.M., Seniwati S.M., Vera Hariyanti S.M., Hilwa Adzkia S.M., Nadia Aurellia Putri S.M., Muninggar Agustin S.M., Suhardi S.M. dan Rahmadani Putra S.M yang telah memberikan dukungan dan semangat yang berharga bagi penulis untuk terus melanjutkan studi ini hingga selesai.
12. Teman-teman yang berada di dekat penulis ataupun yang berada jauh dari penulis yang telah memberikan lingkungan yang mendukung dan membantu penulis untuk tumbuh lebih baik dari sebelumnya.
13. Serta semua pihak yang telah memberikan perhatian dan dukungannya yang tidak bisa penulis tuliskan satu per-satu.

Pontianak, 02 Juli 2025



Indria Fitriani
NIM. B1021191060

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Work-Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z Dengan Mediasi Stres Kerja

Indria Fitriani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Generasi Z kini mulai mendominasi dunia kerja, membawa karakteristik, harapan, dan tantangan yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai hal ini sangat penting untuk membantu organisasi menciptakan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan responsif, khususnya dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan dari Generasi Z. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z, dengan mempertimbangkan stres kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam studi ini adalah individu dari Generasi Z yang memiliki pengalaman bekerja di berbagai sektor di Kalimantan Barat. Sampel yang digunakan terdiri dari 130 karyawan Generasi Z. Penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4 untuk menguji validitas model pengukuran dan hubungan antar variabel dalam model struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, stres kerja juga terbukti memainkan peran mediasi yang signifikan dalam hubungan tersebut. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi organisasi dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung generasi Z di era kerja modern.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; *Work-Life Balance*; Kepuasan Kerja; Stres Kerja.

The Influence Of Work Environment And Work-Life Balance On Generetion Z Employee Job Satisfaction With Work Stress Mediation

Indria Fitriani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

Generation Z is increasingly dominating the workforce, bringing unique characteristics, expectations, and challenges compared to previous generations. Therefore, gaining a deeper understanding of these factors is essential for helping organizations develop more adaptive and responsive human resource management strategies, especially in attracting, retaining, and motivating Generation Z employees. This study aims to analyze the influence of the work environment and work-life balance on the job satisfaction of Generation Z, with work stress considered as a mediating variable. The population of this study includes individuals from Generation Z with work experience in various sectors in West Kalimantan. The sample consists of 130 Generation Z employees. The research employs Structural Equation Modeling (SEM) using the SmartPLS 4 statistical software to assess the validity of the measurement model and the relationships among variables in the structural model. The results reveal that both the work environment and work-life balance positif and significantly affect job satisfaction. Furthermore, work stress is shown to play a significant mediating role in this relationship. These findings offer important implications for organizations seeking to create supportive work conditions for Gen Z in the modern work era.

Keywords: *Work Environment; Work-Life Balance; Job Satisfaction; Work Stress.*

RINGKASAN KARYA AKHIR

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Work-Life* Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z Dengan Mediasi Stres Kerja

1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi di era digital menyebabkan transformasi besar pada pola kerja. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kontribusi karyawannya, menjadikan mereka aset penting yang harus diperhatikan. Berdasarkan data BPS dan estimasi populasi, Generasi Z menyumbang sekitar 20–25% populasi di Indonesia dan mulai memasuki masa produktif kerja. Karakteristik mereka yang unik dan kebutuhan akan kepuasan kerja, menuntut perusahaan merancang strategi yang sesuai untuk meningkatkan kinerja generasi tersebut. Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja Generasi Z dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan stres berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Hubungan langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel ini penting untuk dipahami dalam konteks generasi Z.

Lingkungan kerja terdiri atas aspek fisik dan emosional yang berpengaruh terhadap kepuasan dan keterlibatan kerja. Suasana kerja yang nyaman dan harmonis mendukung kinerja optimal karyawan. *Work-life balance* merupakan kebutuhan penting bagi mayoritas Generasi Z, yang berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Kondisi ini mencerminkan kemampuan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Stres kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja, terutama pada generasi Z. Sebagian besar Generasi Z di Indonesia mengalami stres dan kecemasan di tempat kerja, namun hanya sedikit yang mencari bantuan profesional. Hal ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap kesehatan mental di dunia kerja. Generasi Z memiliki kerentanan tinggi terhadap stres dibandingkan generasi lain. Jika tidak ditangani, stres dapat menimbulkan gangguan psikologis yang menurunkan kepuasan dan kinerja.

Generasi Z di Kalimantan Barat telah memasuki dunia kerja dan akan menjadi tenaga kerja dominan dalam beberapa tahun mendatang. Mereka memiliki karakteristik unik dan lebih rentan terhadap stres akibat transisi dari pendidikan ke dunia kerja. Minimnya studi tentang Gen Z di Kalimantan Barat mendorong perlunya penelitian ini untuk mengisi kesenjangan literatur. Penelitian ini penting untuk membantu perusahaan dan pemerintah memahami kebutuhan Gen Z dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan seimbang. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberi kontribusi pada kebijakan kerja yang sesuai dan berkelanjutan.

2. Permasalahan

1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan Generasi Z di Kalimantan Barat?
2) Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap stres kerja karyawan Generasi Z di Kalimantan Barat?
3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kalimantan Barat?
4) Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kalimantan Barat?
5) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kalimantan Barat?
6) Apakah pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat di mediasi stres kerja karyawan Generasi Z di Kalimantan Barat?
7) Apakah pengaruh antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dapat di mediasi stres kerja karyawan Generasi Z di Kalimantan Barat?

3. Tujuan Penelitian

1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerj*a* karyawan Generasi Z di Kalimantan Barat
2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap stres kerja karyawan Generasi Z di Kalimantan Barat
3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kalimantan Barat
4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kalimantan Barat
5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Kalimantan Barat
6) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di mediasi stres kerja karyawan Generasi Z di Kalimantan Barat
7) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja di mediasi stres kerja karyawan Generasi Z di Kalimantan Barat

4. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner daring kepada karyawan generasi Z yang bekerja di Kalimantan Barat. Dikarena jumlah populasi secara pasti tidak diketahui, maka perhitungan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow ($n = \frac{Z^2\ P\ (1-P)}{d^2}$)

Dimana:
n : Jumlah sampel
z : Skor z pada kepercayaan 95% (1,96)
P : Maksimal estimasi
d : Tingkat kesalahan

Sehingga penelitian ini menetapkan minimal 100 responden. Para responden diminta untuk menilai setiap pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala Likert, dengan rentang dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode purposive sampling, yang memungkinkan pemilihan peserta berdasarkan karakteristik spesifik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria responden yang ditetapkan meliputi: 1) Responden sedang bekerja secara aktif, 2) Responden berusia antara 17 hingga 28 tahun, 3) Responden memiliki pengalaman kerja di sektor apapun.

Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan total 30 pernyataan yang mencakup empat variabel utama: lingkungan kerja dan *work-life balance* sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel terikat, serta stres kerja sebagai variabel mediasi. Indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pada penelitian sebelumnya.

Pengukuran variabel Lingkungan kerja mengacu pada Sedarmayanti (2017) dengan empat indikator lingkungan fisik: pencahayaan, sirkulasi ruang kerja, tata letak ruang dan fasilitas (Munardi et al., 2021). Variabel *work-life balance* diukur berdasarkan teori McDonald & Bradley (2005), yang membaginya menjadi tiga dimensi utama: keseimbangan waktu, keseimbangan dalam keterlibatan dan keseimbangan dalam kepuasan (Pantouw, 2022). Variabel stres kerja, mengadopsi skala dari Shukla & Srivastava (2016), dengan tiga indikator utama: skala stres kerja, konflik ekspektasi dalam peran pekerjaan dan dukungan dari rekan kerja (Jessica et al., 2023). Variabel kepuasan kerja mengacu pada Luthans (2016), yang terdiri dari lima faktor penentu: pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, upah, pemimpin dan kesempatan promosi (Pragiwani et al., 2023).

Untuk melakukan Structural Equation Modelling (SEM) pada data penelitian ini, digunakan SmartPLS 4 sebagai alat analisis. Uji validitas menjadi bagian penting dalam menilai alat ukur penelitian guna memastikan keandalan serta validitas instrumen yang digunakan. Dalam evaluasi data, terdapat dua model utama yang digunakan, yaitu model pengukuran dan model struktural. Model pengukuran (Outer Model) digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara indikator dengan variabel laten yang diukur. Fokus utama dalam pengujian ini adalah Convergent Validity, yang idealnya memiliki nilai lebih dari 0,7 (Hair et al., 2022). Selain itu, dilakukan pula pengujian terhadap Composite Reliability (harus lebih dari 0,7), Discriminant Validity (lebih dari 0,5), serta Average Variance Extracted (AVE) yang juga harus melebihi 0,5. Untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan benar-benar valid, evaluasi terhadap uji validitas Outer Model menjadi langkah yang sangat diperlukan.

5. Hasil Penelitian

1) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar -3,743 dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$). Hasil ini membuktikan hipotesis pertama diterima, yang dimana lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja.

2) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *work-life balance* terhadap stres kerja sebesar -3,878 dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis kedua diterima, yang dimana *work-life balance* berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja.

3) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 4,835 dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga diterima, yang dimana lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

4) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerj*a* sebesar 3,042 dan nilai *p-value* 0,002 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis keempat diterima, yang dimana *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

5) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar -3,512 dan nilai *p-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis kelima diterima, yang dimana stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

6) Diperoleh nilai t-hitung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di mediasi stres kerja sebesar -2,415, lebih besar dari nilai t-tabel 1,972. Hasil ini menunjukkan hipotesis keenam diterima, yang dimana stres kerja dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

7) Diperoleh nilai t-hitung *work-life balance* terhadap kepuasan kerja di mediasi stres kerja sebesar -2,671, lebih besar dari nilai t-tabel 1,972. Hasil ini menunjukkan hipotesis ketujuh diterima, yang dimana stres kerja dapat memediasi hubungan antara *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

6. Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap generasi Z di Kalimantan Barat ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi stres kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa Gen Z, yang dikenal lebih sensitif terhadap kondisi kerja yang tidak sehat dan lebih menghargai keseimbangan hidup, cenderung mengalami penurunan kepuasan kerja saat menghadapi stres kerja yang tinggi. Pada temuan ini, lingkungan kerja memberikan pengaruh langsung terbesar terhadap kepuasan kerja, sehingga disarankan organisasi sebaiknya memprioritaskan perbaikan aspek fisik dan psikologis lingkungan kerja, seperti kenyamanan ruang kerja, hubungan antar rekan kerja, dan dukungan dari atasan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi di Kalimantan Barat yang mempekerjakan generasi Z untuk menciptakan lingkungan kerja yang suportif, fleksibel, dan responsif terhadap kebutuhan keseimbangan hidup mereka.

2) Saran

Berdasarkan temuan pada penelitian ini bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh terbesar,

peneliti selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi lebih dalam aspek-aspek spesifik dari lingkungan kerja misalnya hubungan interpersonal, desain fisik ruang kerja dan dukungan organisasi yang paling berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, temuan pada pengaruh tidak langsung yaitu *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dimediasi stres kerja memiliki pengaruh mediasi yang besar, menunjukkan pentingnya stres kerja sebagai penghubung. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat dimediasi oleh stres kerja, seperti gaya kepemimpinan, budaya kerja, atau beban kerja, untuk melihat apakah hasil serupa ditemukan dalam konteks yang berbeda.

DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT.....ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR.....iii
LEMBAR YURIDIS.....iv
UCAPAN TERIMAKASIH.....v
ABSTRAK.....vi
ABSTRACT.....vii
RISNGKASAN KARYA AKHIR.....ix
DAFTAR ISI.....xiv
DAFTAR TABEL.....xv
DAFTAR GAMBAR.....xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....xvii
ISI KARYA AKHIR.....245
ABSTRAK.....245
ABSTRACT.....245
PENDAHULUAN.....246
LANDASAN TEORI.....247
METODE PENELITIAN.....251
HASIL DAN PEMBAHASAN.....251
KESIMPULAN DAN SARAN.....257
DAFTAR PUSTAKA.....257
LAMPIRAN I SK Dekan.....xviii
LAMPIRAN II *Letter of Acceptance*.....xxx
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel.....xxxii
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi.....xxxiv
LAMPIRAN V Kuesioner.....xli
LAMPIRAN VI Data.....xlix
LAMPIRAN VII Output Olahan Data.....lvi

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Karakteristik Responden.....251
Tabel 2. Hasil Uji Validitas and Reliabilitas.....252
Tabel 3. Analisis Validitas Diskriminan (*Fornell-Larcker*).....254
Tabel 4. *R-Square*.....254
Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung.....254
Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.....255

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. Kerangka Konseptual.....250
Gambar 2. *Outer Loading Output*.....253

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

LAMPIRAN I SK Dekan.....xviii
LAMPIRAN II *Letter of Acceptance*.....xxx
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel.....xxxii
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi.....xxxiv
LAMPIRAN V Kuesioner.....xli
LAMPIRAN VI Data.....xlix
LAMPIRAN VII Output Olahan Data.....lv

JURNAL MULTIDISIPLIN
E-ISSN 3063-9727

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z Dengan Mediasi Stres Kerja

The Influence Of Work Environment And Work-Life Balance On Generation Z Employee Job Satisfaction With Work Stress Mediation

Indria Fitriani [1)]; Hasanudin[2)]; Arman Jaya[3)]
[1,2,3)] ***Faculty of Economics and Business, Tanjungpura University, Indonesia***
Email: [1)] indria_fitriani@student.untan.ac.id ;[2)] hasanudin@untan.ac.id ;[3)] arman.jaya@ekonomi.untan.ac.id

How to Cite :
Fitriani, I., Hasanudin, & Jaya, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work-life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z dengan Mediasi Stres Kerja. Jurnal Multidisiplin. 1(4). DOI: https://doi.org/10.70963/jm.v1i4

ARTICLE HISTORY
Received [07 Mei 2025]
Revised [08 Juni 2025]
Accepted [13 Juni 2025]

KEYWORDS
Work Environment, Work-Life Balance, Job Satisfaction, Work Stress.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Generasi Z kini mulai mendominasi dunia kerja, membawa karakteristik, harapan, dan tantangan yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai hal ini sangat penting untuk membantu organisasi menciptakan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan responsif, khususnya dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan dari Generasi Z. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z, dengan mempertimbangkan stres kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dalam studi ini adalah individu dari Generasi Z yang memiliki pengalaman bekerja di berbagai sektor di Kalimantan Barat. Sampel yang digunakan terdiri dari 130 karyawan Generasi Z. Penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4 untuk menguji validitas model pengukuran dan hubungan antar variabel dalam model struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, stres kerja juga terbukti memainkan peran mediasi yang signifikan dalam hubungan tersebut. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi organisasi dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung generasi Z di era kerja modern.

ABSTRACT

Generation Z is increasingly dominating the workforce, bringing unique characteristics, expectations, and challenges compared to previous generations. Therefore, gaining a deeper understanding of these factors is essential for helping organizations develop more adaptive and responsive human resource management strategies, especially in attracting, retaining, and motivating Generation Z employees. This study aims to analyze the influence of the work environment and work-life balance on the job satisfaction of Generation Z, with work stress considered as a mediating variable. The population of this study includes individuals from Generation Z with work experience in various sectors in West Kalimantan. The sample consists of 130 Generation Z employees. The research employs Structural Equation Modeling (SEM) using the SmartPLS 4 statistical software to assess the validity of the measurement model and the relationships among variables in the structural model. The results reveal that both the work environment and work-life balance positif and significantly affect job satisfaction. Furthermore, work stress is shown to play a significant mediating role in this relationship. These findings offer important implications for organizations seeking to create supportive work conditions for Gen Z in the modern work era.

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan era digital yang ditandai dengan pesatnya kemajuan teknologi informasi, pola kerja telah mengalami transformasi besar. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kontribusi karyawannya, menjadikan mereka aset penting yang harus diperhatikan. Oleh karena itu, perusahaan harus memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan untuk memastikan kinerja yang maksimal. Berdasarkan data BPS dan estimasi populasi, jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2024 diperkirakan mencapai sekitar 281 juta jiwa, dengan Generasi Z menyumbang sekitar 20% hingga 25% dari total populasi, atau sekitar 55 juta hingga 70 juta orang. Kondisi ini membuka peluang sekaligus tantangan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

Karyawan menjadi faktor kunci yang berkontribusi terhadap kinerja perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada tercapainya visi dan tujuan organisasi (Fauzan, 2023). Salah satu faktor utama yang berdampak pada kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut survei yang dilakukan oleh Jakpat pada Februari 2024, sebagian besar Generasi Z di Indonesia kini mulai memasuki masa-masa produktif dalam dunia kerja. Meski dikenal selektif dalam memilih kenyamanan kerja, hasil survei menunjukkan bahwa 73% dari mereka merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani. Dari total 295 responden Gen Z yang terlibat dalam survei tersebut, lebih dari separuh menyatakan kepuasan terhadap pekerjaan mereka saat ini. Namun demikian, masih terdapat sebagian dari mereka yang belum merasakan kepuasan yang sama. Hal ini dikarenakan, setiap individu memiliki standar kepuasan yang berbeda-beda.

Sebagian individu merasa bahwa bekerja adalah bagian esensial dalam hidup mereka sehingga mereka menikmatinya. Namun, ada pula yang menganggap pekerjaan sebagai beban dan melakukannya semata-mata karena kewajiban. Tingkat kepuasan kerja mencerminkan seberapa besar seseorang menyukai pekerjaannya (Ali & Anwar, 2021). Karakteristik khas Generasi Z, seperti keterhubungan erat dengan teknologi, keinginan untuk menemukan makna dalam pekerjaan, serta kepedulian tinggi terhadap kesehatan mental, membuat mereka membutuhkan strategi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya (Dudija & Apriliansyah, 2024). Oleh karena itu, merancang strategi yang efektif penting dalam mendorong kinerja generasi ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z dengan mempertimbangkan peran stres sebagai variabel mediasi. Studi ini merujuk pada penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan stres memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Suartana & Dewi, 2020). Penelitian lain menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja (Hasan, 2021). Selain itu, terdapat studi yang mengungkapkan bahwa work-life balance berkontribusi secara positif terhadap kepuasan kerja (Yazid & Husniati, 2023). Sementara itu, penelitian lain menunjukkan bahwa work-life balance dan stres memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap tingkat kepuasan kerja (Irawanto et al., 2021).

Lingkungan kerja mencakup faktor fisik dan emosional yang berperan dalam keterlibatan karyawan, kinerja, serta kepuasan dalam bekerja. Aspek ini mencerminkan suasana kerja secara keseluruhan, termasuk interaksi sosial di dalamnya. Faktor fisik meliputi elemen seperti suhu ruangan, tata letak meja kerja, sirkulasi udara, pencahayaan, dan tingkat kebisingan. Sementara itu, faktor non-fisik lebih menitikberatkan pada hubungan yang harmonis dan saling mendukung antara karyawan dan atasan (Jessica et al., 2023).

Sebagai salah satu elemen kunci dalam meningkatkan kinerja, lingkungan kerja yang nyaman dapat mendorong individu untuk bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja berfungsi sebagai tempat bagi karyawan untuk berkolaborasi, di mana perusahaan harus menciptakan kondisi yang mendukung sinergi antara pimpinan, bawahan, dan sesama rekan kerja (Indahyati & Yanita, 2020). Suasana kerja yang bernuansa kekeluargaan sangat diperlukan untuk membangun komunikasi yang efektif, meningkatkan kendali diri, serta mendorong kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan (Fau & Buulolo, 2023).

Selain lingkungan kerja, Keseimbangan kehidupan kerja (Work-Life Balance) juga memiliki peran yang signifikan. Berdasarkan survei Jakpat pada Februari 2024 yang melibatkan 1.262 responden Generasi Z berusia 18–20 tahun, sebanyak 95% menyatakan bahwa work-life balance merupakan kebutuhan penting yang seharusnya dipenuhi oleh pemberi kerja. Sementara itu, 5% sisanya menganggap work-life balance tidak diperlukan karena menurut mereka, mendapatkan pekerjaan saja sudah merupakan tantangan tersendiri. Work-life balance secara signifikan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan kinerja (Porath, 2023).

Work-life balance merupakan kondisi di mana karyawan dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan karier dengan kehidupan pribadi mereka (Dube & Ndofirepi, 2024). Work-life balance juga



dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mengelola tuntutan pekerjaan sekaligus memenuhi kebutuhan pribadinya di luar lingkungan kerja (Thilagavathy, S & Geetha, 2023). Work-life balance mengacu pada sejauh mana individu dapat berkontribusi secara seimbang serta merasa puas dalam menjalankan kewajibannya, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi. Untuk mendukung keseimbangan ini, kebijakan seperti jam kerja fleksibel, cuti berbayar, serta kegiatan perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat diterapkan guna membantu mereka mencapai keseimbangan yang optimal (Hilman et al., 2022).

Di tengah meningkatnya tekanan kerja yang semakin kompleks, stres kerja menjadi faktor krusial yang berpengaruh terhadap kinerja, terutama bagi generasi muda yang lebih rentan mengalami stres dan burnout. Di Indonesia, data mencatat bahwa 78% Generasi Z mudah mengalami stres di tempat kerja, sementara 65% dari mereka merasakan kecemasan akibat pekerjaan. Namun, meskipun banyak yang menyadari kondisi mental mereka, hanya sekitar 10,4% yang mencari bantuan profesional. Fakta ini menunjukkan bahwa memperhatikan stres kerja menjadi langkah penting dalam menciptakan tenaga kerja yang lebih sehat dan produktif.

Stres kerja merupakan faktor krusial dalam kehidupan, termasuk di dunia kerja. Karyawan dengan kondisi yang sehat cenderung lebih produktif dan mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan (Saptono et al., 2020). Stabilitas emosional dan mental yang baik juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja seseorang. Di Indonesia, Generasi Z yang kini mendominasi dunia kerja memiliki tingkat kerentanan yang lebih tinggi terhadap stres. Studi dari American Psychological Association (APA) menunjukkan bahwa tingkat stres pada Generasi Z lebih tinggi dibandingkan generasi lainnya, dengan hanya 45% yang melaporkan memiliki kondisi mental yang baik atau sangat baik. Jika tidak dikelola dengan baik, gangguan seperti stres, depresi, dan masalah psikologis lainnya dapat muncul, yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja serta kinerja individu.

Pada saat ini, generasi Z telah memasuki dunia kerja secara aktif seiring dengan berakhirnya masa studi mereka, begitupula pada generasi Z di Kalimantan Barat. Mereka akan menjadi tenaga kerja dominan dalam beberapa tahun mendatang sehingga pemahaman terhadap perilaku kerja dan harapan mereka menjadi sangat penting untuk diteliti. Karakteristik unik generasi Z yang dikenal memiliki keterikatan kuat dengan teknologi, kecenderungan untuk mencari makna dalam pekerjaan, serta kepekaan terhadap kesehatan mental, membuat mereka membutuhkan pendekatan yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka juga lebih rentan terhadap stres kerja karena sering kali menghadapi tekanan dari tuntutan pekerjaan di tengah transisi kehidupan dari pendidikan ke dunia kerja. Selain itu, Kalimantan Barat memiliki tantangan geografis dan infrastruktur yang belum merata, yang dapat memengaruhi pengalaman kerja generasi Z ini, terutama terkait akses terhadap fasilitas penunjang keseimbangan hidup dan kerja.

Selain itu, minimnya studi sejenis di wilayah ini sehingga dengan meneliti Gen Z di Kalimantan Barat, penelitian ini dapat berkontribusi untuk mengisi kesenjangan literatur dan membantu pemerintah daerah atau perusahaan lokal memahami kebutuhan tenaga kerja generasi Z. Hal ini tentu memiliki dampak jangka panjang terhadap produktivitas dan retensi kerja. Gen Z yang merasa stres dan tidak puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat turnover tinggi. Jika organisasi di Kalimantan Barat gagal menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan seimbang, hal ini dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas dan pertumbuhan ekonomi regional.

Penelitian ini penting dilakukan mengingat meningkatnya jumlah tenaga kerja dari Generasi Z yang memiliki karakteristik, kebutuhan, dan ekspektasi kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya. Salah satunya adalah tuntutan terhadap lingkungan kerja dan work-life balance yang semakin menguat, namun belum sepenuhnya diakomodasi oleh para pemberi kerja, khususnya di Kalimantan Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana lingkungan kerja dan work-life balance memengaruhi kepuasan kerja karyawan Generasi Z, dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi dunia kerja dalam merancang kebijakan yang lebih sesuai dengan kebutuhan generasi Z di dunia kerja.