

## Pengaruh *Work Family Conflict*, *Work Life Balance* dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Generasi Z di Yogyakarta

Rindi Purnama Sari<sup>1</sup> Awan Santoso<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,  
Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email:

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work family conflict*, *work life balance* dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada sample sebanyak 100 responden karyawan generasi Z yang berdomisili di Yogyakarta dengan item pernyataan untuk semua variable terbukti valid dan reliabel. Uji asumsi klasik menghasilkan model regresi data yang berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Yogyakarta, (2) *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Yogyakarta, (3) Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Yogyakarta. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi variabel *Work Family Conflict* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,003, variabel *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,001, variabel Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,038. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *work family conflict*, *work life balance*, dan stress kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Yogyakarta.

**Kata Kunci:** Work Family Conflict, Work Life Balance dan Stress

### Abstract

*This study aims to analyze the influence of work family conflict, work life balance and job stress on employee performance in generation Z in Yogyakarta. This research was conducted with a quantitative approach. Primary data collection was carried out by distributing questionnaires to a sample of 100 respondents of generation Z employees who live in Yogyakarta with statement items for all variables proven valid and reliable. The classical assumption test results in a normally distributed data regression model, no multicollinearity, and no heteroscedasticity. The results showed that: (1) Work Family Conflict has a negative and significant effect on Generation Z Employee Performance in Yogyakarta, (2) Work Life Balance has a positive and significant effect on Generation Z Employee Performance in Yogyakarta, (3) Job Stress has a negative and significant effect on Generation Z Employee Performance in Yogyakarta. This result is indicated by the significance value of the Work Family Conflict variable on Employee Performance of 0.003, the Work Life Balance variable on Employee Performance of 0.001, the Work Stress variable on Employee Performance of 0.038. From the results of this study it can be concluded that work family conflict, work life balance, and work stress have a significant influence on the performance of Generation Z employees in Yogyakarta.*

**Keywords:** Work Family Conflict, Work Life Balance and Stress



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama pengelolaan perusahaan, sehingga Sumber Daya Manusia sangatlah penting bagi perusahaan. Agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia dengan efektif dan efisien bagi perkembangan perusahaan, maka diperlukan pengelolaan dan perencanaan sumber daya manusia. Dalam perusahaan baik buruknya karyawan dilihat dari kinerja yang dihasilkan. Kinerja adalah hasil kerja secara (kuantitas dan

kualitas) yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai standar atau kriteria yang ditetapkan (Rachmaliya et.al, 2017). Sehingga dibutuhkan kinerja karyawan yang lebih baik. Untuk mencapai sebuah tujuan tentunya diperlukan karyawan yang berpengetahuan dan memiliki ketrampilan yang tinggi sehingga kinerja akan meningkat. Peningkatan kinerja akan membawa perusahaan untuk bisa bertahan dalam kerasnya persaingan bisnis yang tidak selalu stabil.

Generasi Z, juga dikenal dengan Gen Z merupakan kelompok generasi yang lahir antara tahun 1997 sampai dengan 2012. Kini Gen Z menjadi angkatan kerja yang semakin mendominasi di berbagai industri. Hasil sensus penduduk tahun 2020 menurut badan pusat statistik jumlah generasi Z yang ada di Yogyakarta mencapai 835.000 orang. Maka dari itu gen Z mempunyai peran dalam memberikan perubahan dan perkembangan di Indonesia. Sehingga perusahaan memerlukan generasi Z yang memiliki potensi dan mampu menjalankan tugas dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja generasi Z memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian tersebut. Sebagai generasi yang tumbuh di era digital dan terhubung secara luas dengan teknologi, mereka memiliki karakteristik dan preferensi yang unik dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, seperti adaptabilitas yang tinggi terhadap teknologi, preferensi terhadap fleksibilitas kerja, serta nilai pentingnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Perubahan dalam dunia kerja modern melibatkan teknologi canggih, meningkatnya afleksibilitas dalam pekerjaan, serta perubahan harapan dan nilai karyawan. Generasi Z sebagai digital natives, dihadapkan pada tantangan dan peluang baru yang berbeda dari generasi sebelumnya. Hal ini termasuk tuntutan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang semakin sulit di era digital.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang dalam bekerja dan menjalankan tugas yang diberikan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017) kinerja merupakan hasil yang diraih setiap karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Sebuah perusahaan tentunya memiliki aspek yang mendukung ataupun yang mempengaruhi kinerja karyawan generasi Z. Dunia yang serba cepat dan kompetitif ini terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Gen Z, antara lain *Work Family Conflict* (konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga), *Work Life Balance* (keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi), dan *Stress Kerja*.

*Work Family Conflict* diartikan sebagai konflik peran yang melibatkan adanya tuntutan peran pekerjaan dan keluarga yang sebenarnya tidak dapat bergerak ke arah yang sama. Keadaan ini berkaitan dengan ketidakmampuan seseorang dalam menjalankan peran utamanya karena berbagai tekanan yang terjadi dalam perannya di tempat kerja atau di rumah, atau dengan kata lain sulitnya berkonsentrasi pada peran pekerjaannya karena faktor lain. Peran fokus pada keluarga dan sebaliknya (Finthariasari et al., 2020). Konflik ini dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan produktivitas mereka secara negatif. *Work family conflict* juga sering dikaitkan dengan peningkatan tingkat stress dan penurunan kinerja. *Work family conflict* yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif. Penelitian ini telah dibuktikan oleh (Dwi et.al, 2023) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil berbeda dari (Minarika et.al, 2020) “*work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”

Keseimbangan kehidupan kerja, juga dikenal sebagai *work life balance*, adalah salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Lockwood dalam (Wardani et.al, 2021), *work life balance* adalah keseimbangan atas dua kebutuhan individu yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi dalam keadaan yang sama. Dalam sudut pandang karyawan, *work life balance* adalah kemampuan seorang karyawan dalam bekerja, mengelola,

dan bertanggung jawab atas kehidupan kerja, pribadi, dan keluarganya. Sedangkan perusahaan mendefinisikan *work life balance* sebagai cara untuk menciptakan budaya yang mendukung pekerjaan di dalam perusahaan dan memungkinkan karyawan untuk fokus menyelesaikan pekerjaan mereka ditempat kerja sehingga mereka dapat berkontribusi positif kepada perusahaan untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini telah di buktikan oleh (Ranti *et.al*, 2020) yang mana *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan. Namun hasil berbeda dari (Foanto *et.al*, 2020) menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Strees dapat diartikan sebagai tekanan permasalahan hidup yang dirasa tidak dapat ditanggung oleh individu. Stres akan terjadi jika seorang individu tidak mampu memahami keterbatasannya akan suatu hal. Ketidakmampuan ini nantinya akan menimbulkan rasa frustrasi, gelisah, serta rasa bersalah yang merupakan awal dari permulaan stres tersebut (Noor *et.al*, 2016). Stress yang tidak ditangani dengan baik akan mengganggu produktivitas karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap turunya kinerja karyawan. penelitian ini telah dibuktikan oleh (Masruroh and Charles, 2023) “stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Namun hasil berbeda diperoleh dari (Putra *et.al*, 2020) yang menyatakakan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penulis akan melakukan penelitian ini karena menemukan fenomena pada karyawan gen Z di Yogyakarta. Beberapa karyawan generasi Z di Yogyakarta mengalami konflik antara tanggung jawab keluarga dan kebutuhan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Dengan UMR yang relatif rendah beberapa karyawan di Yogyakarta menjadi tulang punggung untuk menghidupi orangtua dan adik-adik mereka selain memenuhi kebutuhan mereka sendiri (Titah AW, 2022). Dari konteks permasalahan tersebut, beban finansial mengakibatkan karyawan gen Z harus bekerja lebih keras dan lebih lama, yang akan memperburuk konflik antara pekerjaan dan keluarga. Akibatnya, karyawan generasi Z ini sering merasa kelelahan fisik dan emosional karena tekanan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan kebutuhan keluarga secara bersamaan. Kondisi ini juga dapat meningkatkan tingkat stres mereka, mengganggu kesehatan mental dan fisik, serta menurunkan kinerja di tempat kerja. Misalnya, kelelahan yang berkelanjutan dapat membuat mereka kurang fokus, kurang produktif, dan lebih rentan terhadap kesalahan. Selain itu, tekanan untuk menjadi tulang punggung keluarga dengan pendapatan yang terbatas membuat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi semakin sulit dicapai. Karyawan mungkin merasa bersalah karena tidak dapat memenuhi ekspektasi keluarga atau merasa frustrasi karena tidak memiliki cukup waktu untuk diri sendiri. Ketidakseimbangan ini dapat mengakibatkan burnout, depresi, dan masalah kesehatan lainnya, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakuka penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict*, *Work Life Balance*, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Z di Yogyakarta”. Rumusan Masalah: Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di Yogyakarta? Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di Yogyakarta? Apakah Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di Yogyakarta? Berdasarkan penelitian yang diangkat oleh penulis, maka tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk menganalisis pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di Yogyakarta. Untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di Yogyakarta. Untuk menganalisis pengaruh Stress kerja terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di Yogyakarta.

## **Penelitian Pendahuluan dan Pengembangan Hipotesis Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan**

Konflik peran ganda di mana seseorang harus membagun peranya anatra pekerjaan dan keluarga dikenal sebagai *work family conflict* (Tariana *et.al*, 2016). Karena memiliki peran ganda, karyawan harus memilih untuk fokus pada pekerjaan atau keluarga mereka. Ada ketidakseimbangan antara peran sebagai anggota keluarga dan peran sebagai karyawan yang menyebabkan *work family conflict*. Namun, beberapa orang tidak dapat menyelaraskan peran mereka di pekerjaan dan peran dikeluarga, yang menyebabkan *work family conflict*, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Adani, 2020), yang berjudul “Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Qim Batang”, menyatakan bahwa *Work Family Conflict* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Serupa dengan penelitian yang dilakukan (Sari *et.al*, 2021), membuktikan “Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita dengan Stress Kerja sebagai variabel Mediasi” juga menunjukkan hasil yang negative dan signifikan. (Agustina *et.al*, 2018) dalam “Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stress Kerja dan Kinerja Wanita Perawat di RSUD Daerah Praya Lombok”, juga menyatakan *work family conflict* memiliki dampak negatif pada kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dwi *et.al*, 2023) yang berjudul “*Work Family Conflict, Individual Characteristic, and Teamwork on Employee Performance in Transportation Sector*” yang juga menunjukkan hasil *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat dirumuskan hipotesis berupa :

**H<sub>1</sub> : *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di Yogyakarta**

## **Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan**

*Work life balance* merupakan salah satu faktor yang tidak kalah penting. Karyawan harus mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Produksi dan kinerja akan meningkat jika karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work life balance* merupakan seimbangnya waktu, emosi, dan sikap terhadap tuntutan pekerjaan (organisasi) dan kehidupan diluar pekerjaan, seperti kehidupan keluarga, kehidupan sosial, kehidupan spiritual, rekreasi, kesehatan dan pengembangan diri (Rahmawati, 2016). Dalam penelitian (Putri, 2023) dengan judul Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen Organisasi menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan. Adapun penelitian dengan judul Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada karyawan staff produksi PT. Muara Tunggal Cibadak Sukabumi (Ranti *et.al*, 2020) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Waworuntu *et.al*, 2022) dengan judul *Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review* menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Gen Z. Serupa dengan penelitian yang dilakukan (Arifin *et.al*, 2022) yang berjudul Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan) terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *work life balance* dan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis kedua berupa:

**H<sub>2</sub>: *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di Yogyakarta**

### **Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Stress kerja adalah situasi ketegangan yang menghasilkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karyawan. Stress yang terlalu tinggi akan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menghadapi lingkungan yang pada akhirnya akan mengganggu kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Masruroh *et.al*, 2023) dalam penelitian yang berjudul "*How Workload, Compensation and Work Stress Influence on the Performance of PT Airo Maha Kerinci's Employees*" menyatakan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada (Sulastri *et.al*, 2020) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan" mengemukakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. (Nadia *et.al*, 2017) juga meneliti variable yang sama dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" yang mengemukakan jika stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serupa dengan penelitian (Karim, 2022) dengan judul "*The Effect of Work Stress on Employee Performance*" stress kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan:

**H<sub>3</sub>: Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di Yogyakarta**

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, kemudian mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan kemudian data dianalisis secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2009). Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif kausal, yaitu penelitian yang tujuannya untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat, mengamati akibat-akibat yang muncul dan mencari faktor-faktor penyebab dengan bantuan data yang dikumpulkan. Dalam (Haryanto and Sari, 2020) Sugiyono(2013) mengemukakan hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab-akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independent (yang mempengaruhi) dan dependent (yang dipengaruhi). Penelitian ini dilakukan pada generasi Z yang berdomisili di Yogyakarta. Alasan dipilihnya Yogyakarta karena banyaknya responden untuk keperluan sampling yang sesuai dengan kriteria yang akan dilakukan peneliti, sehingga akan memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian.

### **Sumber Data**

1. Data Primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli yaitu para responden (Ahmad *et.al*, 2019). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data menggunakan kuisioner yang disebarakan pada responden yakni karyawan generasi Z yang berdomisili di Yogyakarta.
2. Data Sekunder. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui sarana perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) Nur Indrianto dan Supomo (2013) dalam (Ananda *et.al*, 2023). Dalam hal ini data yang diperoleh dari referensi dan sumber dari internet yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari, website, artikel, buku, jurnal penelitian yang relevan dengan masalah yang diteliti.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Sugiyono dalam (Amin *et.al*, 2023) diartikan sebagai keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu. Pada penelitian ini populasinya ialah karyawan generasi Z yang berdomisili di Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini tidak dapat ditentukan dengan pasti, maka populasi ini tergolong populasi tak terhingga (*infinite population*). Sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi (Amin *et.al*, 2023). teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2008), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang menetapkan kriteria tertentu. Tujuan utama dari *purposive sampling* adalah untuk menciptakan sampel yang secara logis dianggap mewakili populasi.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuisisioner (google form). Google Formulir merupakan media yang digunakan dalam melakukan survei dan mengumpulkan data dengan mudah dan efisien. Dengan adanya ini di google drive, peneliti dapat lebih mudah menyimpan data dan melihat ringkasan tanggapan kuisisioner. Dalam penelitian ini angket yang diberikan berisi pertanyaan-pertanyaan yang relevan dengan tujuan penelitian. Kuisisioner dalam penelitian ini bersifat online, dilaukan agar terdapat kemudahan dalam penyebaran, pengisian, dan pengolahan data. Dalam pengisian kuisisioner diukur dengan menggunakan skala likert.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di Yogyakarta. Dapat diartikan bahwa jika semakin tinggi tingkat *work family conflict* maka kinerja karyawan akan menurun. *Work family conflict* merupakan satu hal yang sulit dihindari oleh karyawan. Konflik ini terjadi Ketika adanya dua pemenuhan tuntutan, yaitu dalam keluarga dan pekerjaan yang sama sama harus diselesaikan. *Work family conflict* yang tidak diatasi dengan baik akan mengganggu kinerja karyawan sehingga kinerja bisa menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adani, 2020) yang menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan hasil dari penelitian (Sari *et.al*, 2021) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan sejalan dengan penelitian (Dwi Fajar *et.al*, 2023) dan (Agustina and Sudibya, 2018) mengemukakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil Analisa statistik deskriptif jawaban responden yang telah didapatkan pada variabel *work family conflict*, dimana nilai mean tertinggi "Saya sering melewatkan aktivitas bersama keluarga karena waktu saya digunakan untuk bekerja" sebesar 2,66 atau cukup setuju oleh para responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Sebagian responden merasa bahwa pekerjaan mereka mengganggu waktu yang seharusnya mereka habiskan bersama keluarga.

### **Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di Yogyakarta. Dapat diartikan bahwa jika *work life balance* semakin meningkat maka kinerja karyawan juga ikut meningkat. Dengan kata lain semakin baik *work life balance* yang dirasakan oleh karyawan generasi Z di Yogyakarta maka kinerja akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh (Putri and Frianto, 2023) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian dari (Ranti *et.al*, 2020), (Waworuntu *et.al*, 2022) dan (Arifin and Muharto, 2022) juga menyatakan hasil yang sama yaitu, *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan seimbang, semua spek kehidupan mereka berjalan dengan baik dan mendukung kinerja mereka di perusahaan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif “Saya merasa memiliki rasa tanggung jawab dan loyal terhadap pekerjaan saya.”. hal ini ditunjukkan dari hasil analisis deskriptif dimana pernyataan tersebut memiliki nilai mean paling tinggi yaitu sebesar 4,02 atau setuju oleh para responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan generasi Z di Yogyakarta umumnya merasa memiliki tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaan mereka.

### **Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Yogyakarta. Dapat diartikan bahwa jika Stress Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan menurun. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress kerja yang tidak diatasi dengan baik akan mengganggu kinerja karyawan sehingga kinerja bisa menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Masruroh and Charles, 2023) yang menunjukkan Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian (Sulastris and Onsardi, 2020), (Karim, 2022), (Nadia *et.al*, 2017) menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variable stress kerja pernyataan “Saya sering merasa kelelahan karena beban kerja yang terlalu berat” mendapat nilai mean tertinggi sebesar 2,83 atau cukup setuju dari responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa kelelahan karena beban yang diberikan terlalu berat.

### **Implikasi Hasil Penelitian**

1. Implikasi Teoritis. Berdasarkan hasil penelitian yaitu terbuktinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan terbukti kajian teoritis yang menyatakan *Work Family Conflict*, *Work Life Balance*, dan Stress Kerja merupakan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan generasi Z. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian empiris dalam penelitian ini di mana ketiga faktor tersebut berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z. Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung atau memperkuat hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Work Family Conflict*, *Work Life Balance*, dan Stress Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Dengan demikian untuk penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya terkait dengan data-data dalam penelitian ini.
2. Implikasi Manajerial. Hasil penelitian ini memiliki implikasi manajerial sebagai masukan kepada pihak manajemen perusahaan atau organisasi tempat karyawan generasi Z bekerja, dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia terutama terkait fasilitas keluarga seperti cuti keluarga tambahan atau hal lain yang dapat membantu mengurangi *work family conflict*. Program *work life balance* yang lebih fleksibel bisa mencakup menawarkan kerja fleksibel seperti *work from anywhere*. Juga pelatihan manajemen stress atau memberikan fasilitas konseling atau program Kesehatan mental di tempat kerja. Dengan mengimplementasikan strategi-strategi ini, manajemen dapat membantu memastikan bahwa karyawan generasi Z dapat bekerja secara produktif dan efisien, sambil

tetap menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja, kehidupan pribadi maupun kehidupan keluarga mereka.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh *work family conflict*, *work life balance*, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut: *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Yogyakarta, karena menurut hasil penelitian, nilai signifikansinya adalah 0,003 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Yogyakarta, karena menurut hasil penelitian, nilai signifikansinya adalah 0,001 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Yogyakarta, karena menurut hasil penelitian, nilai signifikansinya adalah 0,038 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

Keterbatasan Penelitian: Selain itu diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,438. Maka dapat disimpulkan bahwa *work family conflict*, *work life balance* dan stress kerja memepengaruhi kinerja karyawan generasi Z sebesar 43,8%. Ini berarti *work family conflict*, *work life balance* dan stress kerja tidak sepenuhnya mempengaruhi kinerja karyawan generasi Z. sekitar 56,2% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja dll. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, ada beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan, sebagai berikut: Dari hasil analisis statistik deskriptif terhadap variabel *work family conflict* dapat diketahui bahwa item pernyataan Saya sering melewatkan aktivitas bersama keluarga karena waktu saya digunakan untuk bekerja dan saya sering melewatkan kegiatan keluarga dan kegiatan sosial yang penting karena pekerjaan saya memiliki nilai rata-rata tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa aspek konflik pekerjaan dan keluarga yang paling dominan adalah kecenderungan individu untuk mengorbankan waktu keluarga dan kegiatan sosial demi pekerjaan. Dapat diartikan bahwa individu merasa pekerjaan mereka terlalu menyita waktu, sehingga mengganggu keseimbangan antar kehidupan kerja dan keluarga, disarankan perusahaan mengurangi jam kerja tambahan atau perusahaan dapat menyesuaikan jam kerja atau fleksibilitas kerja seperti kerja jarak jauh atau jam kerja yang disesuaikan.

Berdasarkan dari hasil analisis statistik pada variabel *work life balance* dilihat nilai paling rendah pada pernyataan "Saya merasa puas dengan apa yang sudah saya dapatkan selama ini dalam bekerja." Ini membuktikan karyawan merasa bahwa usaha dan waktu yang mereka investasikan dalam pekerjaan tidak sebanding dengan imbalan atau hasil yang mereka terima., untuk itu perusahaan dapat memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan atau juga dapat memberikan bonus dan insentif yang dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan mereka. Berdasarkan hasil analisis statistik pada variabel stress kerja dilihat nilai paling tinggi pada pernyataan "Saya sering merasa kelelahan karena beban kerja yang terlalu berat dan Seringkali atasan saya tidak adil dalam memberi tugas." Ini membuktikan bahwa yang menyebabkan stress kerja pada karyawan adalah beban kerja yang berlebih dan persepsi ketidakadilan dalam membagi tugas oleh atasan, untuk itu perusahaan dapat menganalisis beban kerja masing-masing karyawan untuk memastikan bahwa pemberian sudah merata dan sesuai kapasitas masing-masing. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menggunakan sampel yang lebih besar dalam penelitian agar lebih akuratsebaiknya mengembangkam penelitian sejenis dengan menambah variabel lain dalam meneliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti variabel kepemimpinan atau kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya juga dapat menambah wawancara

mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dan hasilnya pun lebih objektif daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adani, T.N. (No Date) 'Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Qim Batang)'.
- Agustina, R. And Sudibya, I.G.A. (2018) 'Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok', E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, P. 775. Available At: <https://doi.org/10.24843/EEB.2018.V07.I03.P06>.
- Ahmad, Y., Tewel, B. And Taroreh, R.N. (2019) 'Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado'.
- Aisyah, C., Suryaningsih, A. And Putri, D.A. (2023) 'The Effect Of Work Life Balance On Employee Performance In Manufacture Companies (Case Study At PT. Gemilang Mitra Sejahtera)', Journal Of Contemporary Administration And Management (ADMAN), 1(1). Available At: <https://doi.org/10.61100/Adman.V1i1.19>.
- Amin, N.F., Garancang, S. And Abunawas, K. (No Date) 'Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian'.
- Ananda, A.P. Et Al. (2023) 'Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Tukang Kirim Cabang Surabaya', Media Mahardhika, 22(1), Pp. 102–109. Available At: <https://doi.org/10.29062/Mahardhika.V22i1.795>.
- Arifin, M. And Muharto, A. (2022) 'Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan)', Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis, 15(1), P. 37. Available At: <https://doi.org/10.26623/jreb.V15i1.3507>.
- Buulolo, F. And Dakhi, P. (No Date) 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan'.
- Dwi Fajar Andriani, R., Sumartik, S. And Firdaus, V. (2023) 'Work Family Conflict, Individual Characteristic, And Teamwork On Employee Performance In Transportation Sector', JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 6(3), P. 552. Available At: <https://doi.org/10.32493/JJSDM.V6i3.29567>.
- Finthariasari, M. Et Al. (2020) 'Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi', Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan), 4(3), Pp. 421–438. Available At: <https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2020.V4.I3.4584>.
- Firdaus, R.Y., Wiharno, H. And Fitriani, L.K. (2024) 'Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Organizational Citizenship Behavior', Jurnal Syntax Admiration, 5(4), Pp. 1334–1352. Available At: <https://doi.org/10.46799/Jsa.V5i4.1117>.
- Foanto, E.F., Tunarso, E.B. And Kartika, E.W. (2020) 'Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan', Jurnal Manajemen Perhotelan, 6(1), Pp. 37–45. Available At: <https://doi.org/10.9744/Jmp.6.1.37-45>.
- Frone, M.R. (2000) 'Work-Family Conflict And Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey.', Journal Of Applied Psychology, 85(6), Pp. 888–895. Available At: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>.
- Ganapathi, I.M.D. (2016) 'Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bio Farma Persero)'.
- Greenhaus, J.H. And Beutell, N.J. (1985) 'Sources Of Conflict Between Work And Family Roles', The Academy Of Management Review, 10(1), P. 76. Available At: <https://doi.org/10.2307/258214>.

- Haryanto, I.A. And Sari, H.P.R. (2020) 'Pengaruh Kinerja Petugas Cleaning Service Terhadap Kepuasan Penumpang Ekonomi Kapal Motor Kelud PT. PELNI (Persero)', *Destinesia : Jurnal Hospitaliti Dan Pariwisata*, 2(1), Pp. 20–33. Available At: <https://doi.org/10.31334/jd.v2i1.1068>.
- Karim, K. (2022) 'The Effect Of Work Stress On Employee Performance', *Asean International Journal Of Business*, 1(1), Pp. 24–33. Available At: <https://doi.org/10.54099/aijb.v1i1.68>.
- Lumunon, R.R., Sendow, G.M. And Uhing, Y. (2019) 'Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi'.
- Masruroh, M. And Charles, C. (2023) 'How Workload, Compensation And Work Stress Influence On The Performance Of PT Airo Maha Kerinci's Employees', *Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 13(1), P. 7. Available At: <https://doi.org/10.35384/jime.v13i1.358>.
- Minarika, A., Purwanti, R.S. And Muhidin, A. (2020) 'Pengaruh Work Family Conflict Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan', 2.
- Miner, J.B. (2005) *Organizational Behavior 1. Essential Theories Of Motivation And Leadership*. Armonk, N.Y: M.E. Sharpe.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S. And Mcurrian, R. (1996) 'Development And Validation Of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict Scales.', *Journal Of Applied Psychology*, 81(4), Pp. 400–410. Available At: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>.
- Noor, N.N., Rahardjo, K. And Ruhana, I. (2016) Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasaraharja (Persero) Cabangjawatimur Di Surabaya). *Journal: Earticle*. Brawijaya University. Available At: <https://www.neliti.com/publications/86603/> (Accessed: 4 May 2024).
- Putra, I.N.B.C., Sihombing, I.H.H. And Darmaputra, P.G.E. (2020) 'The Effect Of Work Stress On Front Office Employees Performance: A Case Study At Inaya Putri Bali Hotel', In *Proceedings Of The International Conference On Business And Management Research (ICBMR 2020)*. The International Conference On Business And Management Research (ICBMR 2020), Depok, West Java, Indonesia: Atlantis Press. Available At: <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.201222.041>.
- Putri, S.W. And Frianto, A. (2023) 'Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi', 11.
- Rachmaliya, N.S. And Efendy, H. (2017) 'Analysis Of Employee Performance, Organization Culture, Work Satisfaction And Organization Commitment', *Human Resource Research*, 1(1), P. 41. Available At: <https://doi.org/10.5296/hrr.v1i1.11740>.
- Rahmawati, A. (No Date) 'Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru Smk Swasta Di Kecamatan Cakung Jakarta Timur'.
- Ranti Lukmiati Asep Samsudin And Dicky Jhoansyah (2020) 'Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal', *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), Pp. 46–50. Available At: [https://doi.org/10.26460/ed\\_en.v3i3.1688](https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688).
- Rusdi Hidayat Nugroho A, A.F. (2020) *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Sabila, F. And Firmansyah, F. (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dimasa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Malang Raya', *Jurnal Tabarru': Islamic Banking And Finance*, 5(2), Pp. 377–386. Available At: [https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5\(2\).9516](https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5(2).9516).
- Sari, I.K., Farha, T.R. And Sanjaya, V.F. (2021) 'Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi', *GEMA: Jurnal Gentiaras*

- Manajemen Dan Akuntansi, 13(1), Pp. 51–59. Available At: <https://doi.org/10.47768/Gema.V13i1.227>.
- Siswanto Et Al. (2022) 'Impact Of Work-Family Conflict On Job Satisfaction And Job Stress: Mediation Model From Indonesia', *Problems And Perspectives In Management*, 20(2), Pp. 44–56. Available At: [https://doi.org/10.21511/Ppm.20\(2\).2022.05](https://doi.org/10.21511/Ppm.20(2).2022.05).
- Sulastri, S. And Onsardi, O. (2020) 'Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan', *Journal Of Management And Bussines (JOMB)*, 2(1), Pp. 83–98. Available At: <https://doi.org/10.31539/Jomb.V2i1.1215>.
- Susilo, Y. And Wahyudin, W. (2020) 'Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: (Influence Of Work Conflict And Work Stress On Employee Performance)', *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), Pp. 45–58. Available At: <https://doi.org/10.37366/ekomabis.V1i01.5>.
- Tariana, I.W.A. And Wibawa, I.M.A. (No Date) 'Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Work Family Conflict Dan Turnover Intention Pada Karyawan Wanita', 5.
- Titah Aw, P.M. (2022) 'Underprivileged Gen Z Yogyakarta: Hidup Dengan Umr Istimewa, Cicilan, Dan Wifi Hotel Gratisan', <https://projectmultatuli.org/>, 27 July. Available At: <https://projectmultatuli.org/underprivileged-gen-z-yogyakarta-hidup-dengan-umr-istimewa-cicilan-dan-wifi-hotel-gratisan/>.
- Tjiong Fei Lie (2018) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner', *Agora*, 6(1).
- Wardani, L.M.I. And Rahmat Firmansyah (2021) *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh Oleh Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Rahmat Firmansyah. Penerbit Nem, 2021.*
- Wartono, T. (2017) 'Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', 4.
- Waworuntu, E.C., Kainde, S.J.R. And Mandagi, D.W. (2022) 'Work-Life Balance, Job Satisfaction And Performance Among Millennial And Gen Z Employees: A Systematic Review', *Society*, 10(2), Pp. 384–398. Available At: <https://doi.org/10.33019/Society.V10i2.464>.
- Zulhilmi, M. And Kusumayadi, F. (2020) 'Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tugu Mas Yamaha Kota Bima', 2.