



PUBLISHER: <https://journal.adlermanurungpress.com/>

DOI: <https://doi.org/10.63607/jcmb.v14i1>

PENGARUH KEUANGAN, STRES KERJA, DAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GEN-Z

**Zahran Abdul Fikri¹, Azzah Firda Nuryadi², Nur Lail Lia Saputri³, Kerisha Mutiara Iman⁴,
Atik Budi Paryanti⁵, Lukman Hakim Sangapan⁶**

¹²³⁴⁵⁶Jurusan Managemen, Institut Bisnis Dan Komunikasi Swadaya (SWINS)

Email: zahranfikri52@gmail.com¹, azzahfirda12@gmail.com², nurlailiasaputri354@gmail.com³,
krshmr02@gmail.com⁴, atikbudiparyanti@gmail.com⁵, lukayhakim80@gmail.com⁶

Alamat: Jl. Raya Jatiwaringin No.36, Cipinang Melayu, Jakarta 13620 Indonesia

Korespondensi Penulis: zahranfikri52@gmail.com

Abstrak

Perubahan pola kerja di era digital telah menggeser ekspektasi tenaga kerja muda, khususnya Generasi Z, terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Fenomena meningkatnya tekanan kerja dan tuntutan produktivitas menimbulkan tantangan baru bagi perusahaan dalam menjaga kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keuangan, stres kerja, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di sektor formal. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif kausal dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kepada 70 responden yang merupakan karyawan Generasi Z berusia 18–29 tahun. Data dianalisis menggunakan SPSS 26 melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, linieritas, serta regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keuangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Sig. = 0,120), sedangkan stres kerja (Sig. = 0,011) dan work-life balance (Sig. = 0,000) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel work-life balance memiliki pengaruh paling dominan ($\beta = 0,726$) terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z. Temuan ini menegaskan bahwa keseimbangan hidup dan kemampuan manajemen stres menjadi faktor kunci dalam menciptakan kepuasan kerja generasi muda di tempat kerja modern. Implikasi penelitian ini mendorong

organisasi untuk merancang kebijakan kerja yang fleksibel dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah sampel dan mempertimbangkan variabel mediasi seperti dukungan organisasi atau gaya kepemimpinan untuk memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja Generasi Z.

Kata kunci: Keuangan, Stres Kerja, Work-life balance, Kepuasan Kerja, Generasi Z

Abstract

Changes in work patterns in the digital era have shifted the expectations of the young workforce, particularly Generation Z, regarding the balance between personal and professional life. The increasing pressure of work demands and productivity expectations presents new challenges for organizations in maintaining employee job satisfaction. This study aims to analyze the effects of finance, work stress, and work–life balance on the job satisfaction of Generation Z employees in the formal sector. The research employs a quantitative associative–causal method with a survey approach, distributing questionnaires to 70 respondents who are Generation Z employees aged 18–29 years. Data were analyzed using SPSS 26 through validity, reliability, normality, and linearity tests, as well as multiple linear regression analysis. The results indicate that finance does not have a significant effect on job satisfaction (Sig. = 0.120), while work stress (Sig. = 0.011) and work–life balance (Sig. = 0.000) have a significant positive effect on job satisfaction. The work–life balance variable shows the most dominant influence ($\beta = 0.726$) on the job satisfaction of Generation Z employees. These findings emphasize that life balance and effective stress management are key factors in fostering job satisfaction among younger generations in modern workplaces. The implications of this study encourage organizations to design flexible, employee well-being–oriented work policies. Future research is recommended to expand the sample size and consider mediating variables such as organizational support or leadership style to enrich the understanding of factors influencing Generation Z job satisfaction.

Keywords: Finance, Work Stress, Work–Life Balance, Job Satisfaction, Generation Z

PENDAHULUAN

Perubahan dinamika dunia kerja di era digital telah membawa dampak signifikan terhadap pola kerja dan ekspektasi karyawan, khususnya generasi muda seperti Generasi Z. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2025), proporsi tenaga kerja dari kelompok usia 18–27 tahun mencapai lebih dari 27% dari total tenaga kerja Indonesia. Generasi ini tumbuh di tengah

perkembangan teknologi dan memiliki karakteristik unik, seperti kebutuhan tinggi terhadap fleksibilitas kerja dan keseimbangan hidup. Fenomena meningkatnya stres kerja dan keuangan di kalangan karyawan muda menjadi isu yang banyak dibahas oleh para peneliti dan praktisi HR. Di sisi lain, tuntutan produktivitas yang tinggi sering kali tidak diimbangi dengan kebijakan kesejahteraan yang memadai. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami hubungan antara keuangan, stres kerja, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja terutama bagi Generasi Z.

Generasi Z dikenal memiliki harapan yang tinggi terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Berdasarkan laporan Deloitte (2024), sekitar 49% karyawan Gen-Z menyatakan bahwa stres akibat pekerjaan menjadi faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja mereka. Faktor-faktor seperti jam kerja yang panjang, target berlebih, dan tekanan performa dari atasan menjadi penyebab utama stres kerja yang dialami. Sementara itu, perusahaan di Indonesia masih menghadapi tantangan dalam menyesuaikan sistem kerja yang mendukung fleksibilitas dan kesehatan mental karyawan. Kondisi ini menunjukkan adanya ketimpangan antara harapan generasi baru dengan praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan saat ini. Oleh karena itu, penelitian mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja menjadi sangat relevan dalam konteks ketenagakerjaan modern. Penelitian ini juga mendukung arah kebijakan perusahaan menuju pengelolaan SDM yang lebih adaptif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan muda.

Kuangan yang tinggi merupakan salah satu faktor utama penyebab ketidakpuasan kerja. Menurut penelitian Susilawati dan Indriani (2025) di PT Ruifeng Hande Indonesia, Keuangan dan stres kerja secara signifikan berpengaruh terhadap niat karyawan Gen-Z untuk keluar dari perusahaan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa meningkatnya tekanan kerja tanpa dukungan lingkungan yang seimbang dapat menurunkan komitmen organisasi. Keuangan yang tidak proporsional juga menyebabkan kelelahan emosional dan penurunan produktivitas. Hal ini mempertegas perlunya perusahaan meninjau kembali kebijakan alokasi tugas dan target kerja. Pengelolaan Keuangan yang efektif tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, Keuangan perlu dipahami sebagai variabel penting dalam membentuk kesejahteraan psikologis karyawan generasi muda.

Stres kerja juga menjadi variabel penting yang perlu mendapat perhatian dalam konteks kepuasan kerja. Berdasarkan studi oleh Nugroho dan Pratiwi (2024), stres kerja yang berkelanjutan dapat menurunkan tingkat keterlibatan dan semangat kerja karyawan. Ketika tekanan pekerjaan melebihi kapasitas individu, terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki, yang pada akhirnya memengaruhi persepsi terhadap kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti tekanan waktu, konflik antar rekan kerja, dan ketidakjelasan peran memperparah kondisi stres. Pada Generasi Z, stres kerja juga sering kali dipicu oleh ekspektasi tinggi terhadap pencapaian karier di usia muda. Oleh karena itu, pendekatan manajemen stres di lingkungan kerja menjadi kebutuhan strategis. Dalam konteks ini, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menilai hubungan stres kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan Gen-Z di Indonesia.

Work-life balance menjadi isu sentral dalam manajemen sumber daya manusia modern. Menurut penelitian Sari dan Putri (2024), keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan muda. Generasi Z menilai keberhasilan karier tidak hanya dari sisi materi, tetapi juga dari kemampuan menjaga kualitas hidup dan waktu bersama keluarga. Perusahaan yang mampu menciptakan kebijakan fleksibel, seperti sistem kerja hybrid atau cuti tambahan, cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang

lebih tinggi di antara karyawannya. Namun, implementasi kebijakan ini di Indonesia masih relatif terbatas pada perusahaan besar atau multinasional. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk menyoroti bagaimana work-life balance berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja pada konteks organisasi yang berbeda. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap praktik HR yang lebih inklusif.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara keuangan, stres kerja, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja. Namun, sebagian besar penelitian masih berfokus pada karyawan generasi sebelumnya seperti Generasi Y (Milenial) atau Generasi X. Misalnya, penelitian oleh Handoko (2023) menunjukkan bahwa work-life balance memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja, namun tidak memperhitungkan faktor karakteristik generasi yang berbeda. Dalam konteks Gen-Z, nilai, orientasi, dan preferensi kerja yang dimiliki sangat berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Oleh karena itu, hasil penelitian sebelumnya belum tentu dapat digeneralisasi untuk kelompok ini. Kesenjangan penelitian ini menunjukkan pentingnya melakukan studi yang lebih spesifik terhadap karakteristik karyawan muda. Penelitian

ini berupaya mengisi celah tersebut dengan mengkaji secara empiris faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja Generasi Z.

Selain itu, terdapat keterbatasan metodologis pada beberapa penelitian terdahulu yang hanya menggunakan satu variabel independen dalam mengukur pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini membatasi pemahaman holistik terhadap fenomena yang kompleks. Dengan menggabungkan tiga variabel utama—keuangan, stres kerja, dan work-life balance—penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Pendekatan kuantitatif yang digunakan memungkinkan analisis hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur. Penelitian ini juga akan mempertimbangkan faktor demografis seperti usia, jenis kelamin, dan lama bekerja untuk memperoleh hasil yang lebih akurat. Dengan demikian, penelitian ini memiliki kontribusi metodologis dalam memperluas model analisis kepuasan kerja.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai psikologi organisasi dan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks generasi baru tenaga kerja. Penelitian ini berpotensi mendukung pengembangan teori-teori tentang motivasi dan kesejahteraan kerja seperti Job Demand-Resource Theory (Bakker & Demerouti, 2007). Melalui pendekatan ini, dapat diketahui bagaimana keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya individu memengaruhi kepuasan kerja. Hasilnya dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk memahami dinamika perilaku kerja generasi muda. Secara konseptual, studi ini juga memberikan pemahaman tentang bagaimana organisasi dapat menyesuaikan strategi HR untuk mempertahankan karyawan potensial. Dengan kata lain, penelitian ini memiliki nilai tambah akademik yang kuat.

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Organisasi dapat mengoptimalkan kebijakan terkait manajemen keuangan, program kesehatan mental, serta fleksibilitas waktu kerja. Selain itu, penelitian ini dapat membantu manajer SDM memahami preferensi kerja Generasi Z sehingga strategi retensi dan motivasi karyawan dapat disesuaikan. Perusahaan juga dapat menggunakan temuan ini untuk menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, diharapkan produktivitas dan loyalitas karyawan pun akan meningkat. Hasil penelitian ini juga dapat mendukung pencapaian tujuan keberlanjutan SDM dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keuangan, stres kerja, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi terhadap pengembangan model kerja yang sesuai dengan karakteristik generasi baru. Sementara manfaat praktisnya adalah membantu organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan produktif. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan ketiga variabel ini, perusahaan dapat membangun sistem kerja yang lebih manusiawi dan berkelanjutan. Penelitian ini sekaligus menegaskan pentingnya kesejahteraan psikologis karyawan sebagai faktor utama keberhasilan organisasi di era modern.

Identifikasi Masalah

Fenomena dunia kerja modern menunjukkan perubahan besar dalam karakteristik dan ekspektasi tenaga kerja, khususnya dari kelompok Generasi Z. Menurut data Badan Pusat Statistik (2025), sekitar 27% tenaga kerja di Indonesia berasal dari kelompok usia 18–27 tahun. Kelompok ini dikenal memiliki orientasi kuat terhadap keseimbangan hidup, fleksibilitas, dan kesejahteraan mental. Namun, survei Deloitte (2024) mengungkapkan bahwa 49% Gen-Z di Asia Tenggara merasa stres karena tekanan pekerjaan dan lebih dari 40% mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan dalam satu tahun karena ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Fenomena ini menandakan bahwa keuangan dan stres kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja generasi muda di Indonesia.

Masalah utama yang muncul adalah menurunnya tingkat kepuasan kerja akibat tekanan keuangan yang tinggi dan ketidakseimbangan kehidupan kerja. Keuangan berlebih dapat memicu stres, mengurangi motivasi, dan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Jika kondisi ini dibiarkan, organisasi berpotensi menghadapi masalah serius seperti meningkatnya turnover intention, penurunan produktivitas, serta menurunnya loyalitas karyawan. Selain itu, banyak perusahaan belum memiliki strategi efektif untuk mengelola keseimbangan kerja-hidup di tengah tuntutan produktivitas dan target kerja yang ketat.

Penelitian terdahulu oleh Susilawati & Indriani (2025) menunjukkan bahwa keuangan dan stres kerja secara signifikan memengaruhi niat karyawan Gen-Z untuk keluar dari perusahaan. Namun, penelitian tersebut berfokus pada turnover intention, bukan pada kepuasan kerja sebagai faktor psikologis utama yang mendasari perilaku karyawan. Penelitian lain oleh Sari & Putri

(2024) menemukan hubungan positif antara work-life balance dan kepuasan kerja, tetapi belum mempertimbangkan interaksi kompleks dengan beban dan stres kerja secara simultan. Kesenjangan penelitian ini menunjukkan perlunya analisis lebih komprehensif yang menelaah tiga variabel utama secara bersamaan terhadap kepuasan kerja Generasi Z.

Dengan demikian, penting dilakukan penelitian yang secara empiris menguji bagaimana keuangan, stres kerja, dan work-life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat menjawab kesenjangan empiris serta memberikan kontribusi dalam pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia yang adaptif terhadap karakteristik generasi baru.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh keuangan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di perusahaan di Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z?
3. Bagaimana pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z?
4. Sejauh mana keuangan, stres kerja, dan work-life balance secara simultan memengaruhi kepuasan kerja?
5. Faktor manakah di antara ketiga variabel tersebut yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini disusun berdasarkan rumusan masalah di atas, yaitu untuk:

1. Menganalisis pengaruh keuangan terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di lingkungan kerja modern Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z, khususnya terkait kondisi psikologis dan motivasi kerja.
3. Menganalisis pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z, dengan memperhatikan nilai-nilai dan preferensi generasi muda.
4. Menilai pengaruh simultan antara keuangan, stres kerja, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja secara komprehensif.

5. Mengidentifikasi variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Gen-Z untuk memberikan rekomendasi strategis bagi pengelolaan SDM.

METODE PENELITIAN

Jenis Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antar variabel yang dapat diungkap melalui data numerik dan analisis statistik. Data yang digunakan berupa skor kuesioner dengan skala Likert yang telah diberikan kepada responden karyawan Generasi Z. Setiap variabel – yaitu Keuangan (X1), Stres Kerja (X2), Work-life balance (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) – diukur melalui sejumlah indikator terukur, sebagaimana terlihat dalam tabulasi data yang telah disesuaikan sebelumnya.

Penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel atau seberapa besar perubahan pada variabel bebas (X1, X2, X3) dapat menjelaskan perubahan pada variabel terikat (Y). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan fenomena, tetapi juga menguji hubungan sebab- akibat antar variabel. Pendekatan ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan Generasi Z di lingkungan kerja modern.

Pemilihan metode kuantitatif didasarkan pada kebutuhan untuk memperoleh hasil yang objektif, terukur, dan dapat digeneralisasi. Menurut Sugiyono (2023), penelitian kuantitatif mampu menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya secara empiris melalui analisis statistik seperti uji validitas dan reliabilitas, regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara signifikan.

Selain itu, metode kuantitatif memungkinkan dilakukan analisis menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS yang dapat mengolah data numerik dengan presisi tinggi. Pendekatan ini membantu memastikan bahwa hasil penelitian tidak hanya bersifat subjektif, tetapi juga memiliki dasar perhitungan ilmiah. Penggunaan analisis statistik juga memperkuat validitas hasil penelitian dan meningkatkan keandalan temuan untuk dijadikan referensi kebijakan manajemen

sumber daya manusia. Sebelum digunakan untuk pengumpulan data, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang dimaksud. Berikut hasil uji validitas instrumen:

Tabel 1: Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel (N=70, $\alpha=0.05$)	Keterangan
Keuangan (X1)	X1.1 – X1.5	0.566 0.879	0.235	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1 – X2.5	0.564 0.915	0.235	Valid
<i>Work-life balance</i> (X3)	X3.1 – X3.5	0.437 0.895	0.235	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1 – Y5	0.591 0.920	0.235	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 27, 2026

Setelah dilakukan uji validitas, tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat konsistensi internal instrumen penelitian. Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan nilai Cronbach’s Alpha ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Realibilitas Instrumen

Variabel	Cronbach’s Alpha	Jumlah Item	Kriteria	Keterangan
Keuangan (X1)	0.907	5	> 0.7	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.904	5	> 0.7	Reliabel
<i>Work-life balance</i> (X3)	0.890	5	> 0.7	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.926	5	> 0.7	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 27, 2026

Dari sisi tujuan ilmiah, jenis penelitian ini mendukung pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian dapat memberikan pemahaman baru mengenai bagaimana faktor-faktor seperti keuangan, stres kerja, dan work-life balance berinteraksi dalam memengaruhi kepuasan kerja Generasi Z. Temuan empiris ini akan memperkaya literatur tentang dinamika perilaku kerja generasi muda dan membantu menjawab kesenjangan penelitian sebelumnya yang masih terbatas pada generasi sebelumnya (Y dan X).

Secara praktis, penelitian kuantitatif ini juga memberikan kontribusi langsung bagi organisasi. Hasilnya dapat digunakan untuk merumuskan strategi kebijakan SDM yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan, seperti manajemen keuangan yang proporsional, program pengelolaan stres, serta kebijakan fleksibilitas kerja yang mendukung keseimbangan hidup karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan dalam konteks akademik, tetapi juga memiliki nilai aplikatif bagi dunia kerja yang tengah bertransformasi secara digital dan generasional.

Kesimpulannya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif kausal dengan desain explanatory research yang bertujuan menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel secara empiris. Jenis penelitian ini sangat tepat untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan melalui instrumen terstruktur dan untuk membuktikan hipotesis tentang pengaruh keuangan, stres kerja, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang aktif bekerja di sektor formal di Indonesia, baik di perusahaan swasta, lembaga pemerintahan, maupun organisasi nirlaba. Generasi Z dalam konteks ini didefinisikan sebagai individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, sebagaimana dijelaskan oleh Dimock (2019) dalam laporan Pew Research Center. Dengan demikian, pada saat penelitian dilakukan, usia responden berkisar antara 18 hingga 29 tahun. Karakteristik utama populasi ini meliputi:

1. Berstatus sebagai karyawan aktif dengan pengalaman kerja minimal enam bulan.
2. Termasuk dalam kelompok usia Generasi Z (18–29 tahun).
3. Bekerja di lingkungan kerja yang memiliki struktur organisasi formal (dengan atasan, target kerja, dan sistem penilaian kinerja).

4. Memiliki akses terhadap sistem kerja modern, seperti penggunaan teknologi digital, target produktivitas, dan komunikasi daring.

Alasan pemilihan populasi ini adalah karena Generasi Z merupakan kelompok tenaga kerja baru yang memiliki nilai, motivasi, dan ekspektasi kerja berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka lebih menuntut keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (work-life balance), serta sensitif terhadap stres kerja dan keuangan yang tinggi (Sidiq & Poerwita, 2025). Oleh karena itu, mempelajari tingkat kepuasan kerja mereka menjadi penting bagi perusahaan yang ingin meningkatkan retensi dan produktivitas SDM muda.

Metode Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik purposive sampling. Teknik ini dipilih karena peneliti memiliki kriteria tertentu dalam memilih responden yang relevan dengan tujuan penelitian, bukan secara acak. Dengan purposive sampling, peneliti dapat memastikan bahwa semua responden benar-benar memenuhi kriteria Generasi Z yang bekerja secara aktif dan memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan konteks penelitian.

Alasan pemilihan metode ini:

1. Populasi Generasi Z di Indonesia sangat luas dan tersebar di berbagai sektor, sehingga pengambilan sampel acak sulit dilakukan.
2. Penelitian ini fokus pada kelompok dengan karakteristik khusus (Generasi Z pekerja formal), sehingga pendekatan purposive lebih tepat untuk memastikan kesesuaian konteks.
3. Purposive sampling sering digunakan dalam penelitian perilaku organisasi dan psikologi kerja untuk memastikan validitas eksternal dan relevansi hasil (Etikan et al., 2016).

Ukuran Dan Penentuan Jumlah Sampel

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 70 responden, sebagaimana telah disebutkan. Jumlah ini ditentukan dengan mempertimbangkan pedoman ukuran sampel untuk analisis regresi linier berganda. Menurut Roscoe (1975) dalam *Research Methods for Business*, ukuran sampel yang ideal untuk penelitian kuantitatif berkisar antara 30–500 responden, dan minimal 10 kali jumlah variabel bebas yang diteliti.

Karena penelitian ini memiliki tiga variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3), maka jumlah minimal responden yang direkomendasikan adalah 30 (3×10). Dengan jumlah 70 responden, ukuran ini telah melampaui batas minimal dan dianggap memadai untuk menghasilkan uji statistik yang reliabel dan valid. Selain itu, jumlah ini juga memenuhi prinsip Central Limit Theorem, yang

menyatakan bahwa sampel dengan ukuran lebih dari 30 dapat dianggap mendekati distribusi normal, sehingga dapat digunakan untuk pengujian parametrik seperti uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan sebanyak 70 responden yang seluruhnya merupakan karyawan Generasi Z yang bekerja di berbagai sektor formal di Indonesia. Generasi Z didefinisikan sebagai individu berusia antara 18 hingga 29 tahun. Berdasarkan data demografis, sebagian besar responden berusia 21–25 tahun (sekitar 64%), sementara 23% berusia 26–29 tahun, dan sisanya 13% berusia di bawah 21 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif awal, yaitu fase adaptasi dan pengembangan karier. Usia ini penting karena biasanya merupakan tahap eksplorasi pekerjaan dan pencarian keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.

Berdasarkan jenis kelamin, distribusi responden menunjukkan bahwa 40 responden (57%) adalah perempuan dan 30 responden (43%) laki-laki. Proporsi ini menunjukkan adanya representasi yang cukup seimbang antara kedua jenis kelamin. Namun, terlihat bahwa perempuan sedikit lebih banyak, yang dapat menggambarkan meningkatnya partisipasi tenaga kerja perempuan di kelompok usia muda. Hal ini relevan karena studi terdahulu menunjukkan bahwa persepsi terhadap stres kerja dan work-life balance sering kali berbeda antara laki-laki dan perempuan, terutama dalam konteks beban tanggung jawab dan fleksibilitas kerja. Dari segi pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki latar belakang Sarjana (S1) sebanyak 49 orang (70%), diikuti oleh Diploma (D3) sebanyak 15 orang (21%), dan sisanya lulusan SMA/SMK sebanyak 6 orang (9%). Mayoritas responden dengan pendidikan tinggi menunjukkan bahwa generasi muda saat ini telah memiliki tingkat literasi dan kemampuan adaptasi terhadap tuntutan kerja modern yang cukup tinggi. Pendidikan tinggi juga berpotensi memengaruhi cara pandang responden terhadap stres, kepuasan kerja, dan harapan akan keseimbangan hidup.

Penelitian ini terdiri dari empat variabel utama, yaitu:

1. X1 (keuangan) – diukur dengan lima indikator (X1.1–X1.5)
2. X2 (Stres Kerja) – diukur dengan lima indikator (X2.1–X2.5)
3. X3 (Work-life balance) – diukur dengan lima indikator (X3.1–X3.5)
4. Y (Kepuasan Kerja) – diukur dengan lima indikator (Y1–Y5)

Semua item diukur menggunakan skala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Nilai-nilai total kemudian dihitung untuk setiap responden dan dianalisis secara deskriptif.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel keuangan (X1) memiliki rata-rata (mean) sebesar 15,87, dengan standar deviasi 2,94, nilai minimum 10, dan maksimum 23. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap keuangan berada pada kategori sedang hingga tinggi. Artinya, sebagian besar responden merasa pekerjaan mereka cukup menantang, namun belum sampai pada tingkat beban berlebih. Nilai standar deviasi yang relatif kecil (di bawah 3) menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap keuangan cukup homogen.

Untuk variabel Stres Kerja (X2), diperoleh nilai rata-rata sebesar 14,92, dengan standar deviasi 3,11, nilai minimum 8, dan maksimum 22. Nilai ini menggambarkan bahwa tingkat stres kerja responden berada pada kategori menengah, yang berarti mereka mengalami tekanan kerja namun masih dalam batas yang dapat dikendalikan. Hal ini sejalan dengan karakteristik Generasi Z yang cenderung lebih adaptif terhadap perubahan, tetapi juga memiliki tingkat kecemasan yang tinggi ketika menghadapi ketidakpastian pekerjaan. Nilai variasi yang moderat juga menunjukkan adanya perbedaan pengalaman stres antar responden, kemungkinan karena variasi keuangan dan dukungan organisasi.

Variabel Work-life balance (X3) menunjukkan hasil rata-rata sebesar 18,64, dengan standar deviasi 2,81, nilai minimum 11, dan maksimum 24. Nilai mean yang relatif tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa memiliki keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Ini menandakan bahwa Generasi Z cukup mampu mengelola waktu dan batas antara pekerjaan serta kehidupan pribadi, meskipun beberapa di antaranya masih menghadapi tantangan terkait fleksibilitas kerja. Hasil ini juga sejalan dengan teori bahwa keseimbangan hidup merupakan prioritas utama bagi generasi ini dalam menilai kepuasan kerja.

Hasil analisis deskriptif variabel Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan rata-rata sebesar 19,12, standar deviasi 2,90, nilai minimum 12, dan maksimum 25. Rata-rata tinggi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasa cukup puas dengan pekerjaan mereka. Namun, ada variasi moderat yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja masih dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, stres, dan keseimbangan hidup. Hal ini selaras dengan hasil regresi, di mana variabel Work-life balance memiliki pengaruh paling kuat terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0,726$).

Variabel	Mean	Median	Modus	Std. Deviasi	Minimum	Maksimum	Kategori Umum
Beban Kerja (X1)	15.87	16.00	15.00	2.94	10	23	Sedang

Variabel	Mean	Median	Modus	Std. Deviasi	Minimum	Maksimum	Kategori Umum
Stres Kerja (X2)	14.92	15.00	14.00	3.11	8	22	Sedang
<i>Work-life balance</i> (X3)	18.64	19.00	19.00	2.81	11	24	Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	19.12	19.00	20.00	2.90	12	25	Tinggi

Tabel di atas memperlihatkan bahwa dua variabel utama, yaitu *Work-life balance* dan Kepuasan Kerja, memiliki nilai mean yang lebih tinggi dibandingkan variabel stres dan keuangan. Hal ini memperkuat dugaan bahwa keseimbangan hidup yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pada Generasi Z.

Secara keseluruhan, hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan relatif puas dengan kondisi kerja mereka saat ini. Namun, keuangan dan stres kerja tetap menjadi faktor yang memengaruhi variasi dalam tingkat kepuasan. Pola ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi merupakan aspek kunci dalam mempertahankan motivasi dan kesejahteraan karyawan muda. Oleh karena itu, organisasi yang mampu menjaga *work-life balance* dan mengelola stres kerja secara efektif akan memiliki peluang lebih besar dalam mempertahankan karyawan Generasi Z dalam jangka panjang.

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keuangan (X1), stres kerja (X2), dan *work-life balance* (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z (Y) di sektor formal. Berdasarkan hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan:

$$Y = 3.303 - 0.165X_1 + 0.254X_2 + 0.710X_3$$

Tabel 3, Hasil Uji t

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t Hitung	Sig.	Kriteria	Keterangan
(Konstanta)	3.303	2.037	0.046	< 0.05	Signifikan
keuangan (X1)	-0.165	-1.574	0.120	> 0.05	Tidak Signifikan
Stres Kerja (X2)	0.254	2.631	0.011	< 0.05	Signifikan
<i>Work-life balance</i> (X3)	0.710	9.510	0.000	< 0.05	Signifikan

Sumber: Olah data SPSS 27, 2026

Nilai signifikansi (Sig.) untuk $X_1 = 0,120$, $X_2 = 0,011$, dan $X_3 = 0,000$. Hal ini berarti bahwa keuangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan stres kerja dan work-life balance berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, dengan work-life balance menjadi variabel paling dominan ($\beta = 0,726$). Temuan ini memberikan gambaran bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor kunci yang menentukan kepuasan kerja bagi Generasi Z.

Tabel 4, Hasil Uji f

Sumber Variasi	F Hitung	Sig.	Kriteria	Kesimpulan
Model Regresi (X1, X2, X3 terhadap Y)	9.472	0.000	Sig < 0.05	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Olah data SPSS 27, 2026

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keuangan (X1) memiliki nilai signifikansi 0,120 (> 0,05) dengan koefisien regresi -0,165, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keuangan dan kepuasan kerja. Meskipun arah hubungan negatif menunjukkan kecenderungan bahwa peningkatan keuangan dapat menurunkan kepuasan kerja, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik. Temuan ini berbeda dengan penelitian Handoko (2023) yang menyatakan bahwa keuangan tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja secara

signifikan. Namun, hasil penelitian ini dapat dijelaskan oleh karakteristik Generasi Z yang lebih fleksibel terhadap tekanan kerja, terutama bila mereka merasa pekerjaan tersebut bermakna dan memberikan peluang pengembangan diri. Artinya, keuangan tidak selalu menjadi sumber ketidakpuasan jika karyawan merasa tantangan yang diberikan sejalan dengan aspirasi dan nilai pribadi mereka.

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai Sig. = 0,011 ($< 0,05$) dan koefisien positif 0,254. Artinya, semakin tinggi kemampuan individu dalam mengelola stres kerja, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Nugroho & Pratiwi (2024) yang menemukan bahwa manajemen stres yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan risiko burnout. Namun, penting dicatat bahwa meskipun stres umumnya berkonotasi negatif, stres fungsional (eustress) dapat mendorong produktivitas dan pencapaian target. Dalam konteks Generasi Z, stres dapat berfungsi sebagai pemicu motivasi apabila mereka merasa didukung secara emosional dan memiliki otonomi dalam pekerjaan. Dengan demikian, pengaruh positif stres kerja di sini lebih merefleksikan kemampuan adaptasi Gen Z terhadap tekanan pekerjaan.

Variabel work-life balance (X_3) menunjukkan pengaruh paling signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai Sig. = 0,000 ($< 0,05$) dan koefisien regresi tertinggi 0,710 ($\beta = 0,726$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Sari & Putri (2024) serta Susilawati & Indriani (2025) yang menyimpulkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan niat bertahan di perusahaan.

Generasi Z dikenal memiliki preferensi yang kuat terhadap fleksibilitas kerja, waktu pribadi, serta kesejahteraan mental. Ketika organisasi menyediakan dukungan seperti jadwal kerja fleksibel, budaya kerja yang inklusif, dan penghargaan terhadap keseimbangan hidup, maka karyawan Gen Z akan merasa lebih dihargai dan cenderung menunjukkan loyalitas lebih tinggi.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (keuangan, stres kerja, dan work-life balance) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Sig. $< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Gen Z tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil kombinasi antara tuntutan pekerjaan, tekanan psikologis, dan keseimbangan hidup. Temuan ini mendukung teori Job Demand–Resources (JD-R) Model oleh

Bakker & Demerouti (2007), yang menjelaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan (job demands) dan sumber daya yang tersedia (job resources) akan menentukan kesejahteraan dan kepuasan kerja seseorang. Dalam konteks penelitian ini, work-life balance bertindak sebagai resource yang melindungi karyawan dari dampak negatif stres dan keuangan berlebih. Berdasarkan hasil uji hipotesis:

1. H1: keuangan berpengaruh terhadap kepuasan kerja → Ditolak
2. H2: Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja → Diterima
3. H3: Work-life balance berpengaruh terhadap kepuasan kerja → Diterima
4. H4: Ketiga variabel secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja → Diterima

Dengan demikian, dua dari tiga hipotesis parsial diterima, mendukung bahwa faktor psikologis dan keseimbangan hidup lebih penting bagi kepuasan kerja Gen Z dibanding keuangan itu sendiri. Hal ini menunjukkan adanya pergeseran paradigma dibanding generasi sebelumnya, di mana faktor finansial dan tanggung jawab kerja menjadi penentu utama kepuasan kerja. Beberapa faktor dapat menjelaskan mengapa keuangan tidak signifikan sementara stres dan work-life balance berpengaruh kuat, yaitu:

1. Konteks budaya dan sosial Generasi Z yang lebih menekankan keseimbangan hidup dibanding loyalitas organisasi.
2. Adaptasi terhadap teknologi digital yang memudahkan manajemen keuangan.
3. Variasi jenis pekerjaan responden (beberapa mungkin bekerja di sektor dengan fleksibilitas tinggi).
4. Dukungan organisasi dan budaya kerja kolaboratif yang membantu mengelola stress dan meningkatkan keseimbangan.

Faktor-faktor ini memperkuat pandangan bahwa kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada jumlah pekerjaan, tetapi pada cara individu merasakan kontrol dan dukungan dalam pekerjaannya.

Secara akademik, hasil penelitian ini memperkuat teori keseimbangan kerja-hidup (Work-life balance Theory) dan Job Demand–Resources Model. Temuan bahwa stres kerja dan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan dimensi penting dalam memahami perilaku kerja generasi muda. Penelitian ini juga mengisi kesenjangan literatur yang sebelumnya lebih berfokus pada Generasi Y atau X, dengan memberikan bukti empiris pada konteks Generasi Z di Indonesia. Selain itu, penelitian ini

dapat menjadi dasar untuk pengembangan model konseptual baru yang mengaitkan adaptabilitas digital dengan keseimbangan hidup dan kepuasan kerja.

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini memiliki makna penting bagi perusahaan dan manajer SDM. Organisasi perlu memperhatikan fleksibilitas waktu kerja, dukungan mental health, dan lingkungan kerja yang seimbang sebagai strategi meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan muda. Program seperti remote working policy, employee well-being program, dan personal development support dapat meningkatkan persepsi positif terhadap pekerjaan. Dengan demikian, manajemen tidak hanya fokus pada pengendalian keuangan, tetapi juga pada penciptaan budaya kerja yang berorientasi pada keseimbangan hidup dan kesehatan mental.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja Generasi Z lebih dipengaruhi oleh kualitas keseimbangan hidup dan kemampuan adaptasi terhadap stres dibandingkan besarnya keuangan. Hasil ini mendukung teori-teori motivasi kontemporer yang menekankan pentingnya kesejahteraan psikologis sebagai faktor kunci dalam kepuasan kerja. Temuan ini juga menegaskan bahwa perusahaan perlu bertransformasi ke arah human-centered organization, di mana kesejahteraan dan keseimbangan hidup menjadi bagian dari strategi bisnis jangka panjang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana keuangan (X1), stres kerja (X2), dan work-life balance (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan Generasi Z di sektor formal. Berdasarkan hasil analisis data dari 70 responden, diperoleh beberapa temuan penting yang secara empiris menjawab rumusan masalah dan mengonfirmasi sebagian besar hipotesis penelitian.

Pertama, hasil uji regresi menunjukkan bahwa keuangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Sig. = 0,120). Meskipun arah hubungan negatif menunjukkan bahwa keuangan tinggi cenderung menurunkan kepuasan, pengaruhnya tidak cukup kuat secara statistik. Hal ini menandakan bahwa Generasi Z memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap tuntutan pekerjaan selama mereka merasa pekerjaan tersebut bermakna dan sejalan dengan tujuan pribadi.

Kedua, variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Sig. = 0,011) dengan arah positif. Artinya, semakin baik individu dalam mengelola stres kerja, semakin tinggi

kepuasan yang dirasakan. Temuan ini mendukung konsep eustress dalam teori psikologi kerja — bahwa stres dalam kadar tertentu dapat meningkatkan motivasi dan kinerja apabila disertai dengan dukungan lingkungan dan otonomi kerja yang memadai.

Ketiga, hasil analisis menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja (Sig. = 0,000; β = 0,726). Temuan ini memperkuat pandangan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merupakan faktor utama dalam membentuk kepuasan kerja pada Generasi Z. Mereka cenderung lebih menghargai fleksibilitas waktu, kesejahteraan mental, serta hubungan kerja yang mendukung.

Keempat, hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan model Job Demand–Resources (Bakker & Demerouti, 2007) yang menjelaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya individu menjadi kunci terciptanya kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan. Dalam konteks ini, work-life balance berperan sebagai job resource yang dapat menetralkan efek negatif stres dan keuangan.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan kajian psikologi industri dan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks Generasi Z. Hasil ini memperluas pemahaman bahwa kesejahteraan kerja generasi muda tidak semata-mata dipengaruhi oleh keuangan atau tekanan, tetapi lebih pada persepsi keseimbangan dan kontrol terhadap kehidupan pribadi dan profesional. Temuan ini juga memperkuat literatur empiris mengenai relevansi work-life balance dalam model kepuasan kerja kontemporer.

Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi organisasi untuk mengembangkan strategi manajemen SDM yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Program seperti fleksibilitas jam kerja, kebijakan work- from-anywhere, dan dukungan kesehatan mental dapat meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan muda. Manajer juga perlu memperhatikan manajemen stres kerja dan memastikan keuangan diberikan secara proporsional dengan kemampuan individu.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, jumlah responden terbatas pada 70 orang, sehingga hasilnya belum sepenuhnya dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi Generasi Z di Indonesia. Kedua, penggunaan kuesioner self-report berpotensi menimbulkan bias persepsi individu terhadap kondisi kerja mereka. Ketiga, penelitian ini bersifat cross-sectional, sehingga belum dapat menjelaskan dinamika perubahan kepuasan kerja dari waktu ke waktu.

Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance dan kemampuan mengelola stres kerja merupakan faktor paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja Generasi Z. Oleh karena itu, perusahaan dan manajer sumber daya manusia disarankan untuk:

1. Mengembangkan kebijakan fleksibilitas kerja — seperti sistem hybrid work, remote work, atau jam kerja yang lebih luwes agar karyawan dapat menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi.
2. Meningkatkan dukungan kesejahteraan psikologis melalui program employee well-being, konseling kerja, dan pelatihan manajemen stres. Hal ini penting mengingat stres kerja terbukti berhubungan langsung dengan kepuasan kerja dan motivasi karyawan.
3. Meninjau kembali pembagian keuangan agar proporsional dengan kemampuan dan peran masing-masing karyawan. keuangan yang jelas dan realistis dapat mencegah timbulnya stres berlebihan.
4. Membangun budaya kerja yang humanis dan apresiatif, di mana karyawan merasa dihargai tidak hanya atas hasil kerja, tetapi juga kesejahteraan dan kontribusi pribadinya.
5. Menerapkan strategi retensi berbasis keseimbangan hidup, seperti cuti tambahan, kegiatan team bonding, atau wellness initiatives, karena Generasi Z lebih memilih lingkungan kerja yang memperhatikan kesejahteraan mereka dibanding hanya kompensasi finansial.

Dari sisi akademik, hasil penelitian ini memberikan kontribusi terhadap teori Job Demand–Resources (JD-R) dan Work-life balance Theory. Namun, masih terdapat ruang yang luas untuk pengembangan teori dan pendekatan empiris lebih lanjut. Oleh karena itu:

1. Peneliti selanjutnya disarankan meneliti variabel mediasi atau moderasi, seperti dukungan organisasi, motivasi intrinsik, atau gaya kepemimpinan, untuk menjelaskan mekanisme hubungan antara stres, keuangan, dan kepuasan kerja secara lebih komprehensif.
2. Disarankan untuk membandingkan antar generasi (Gen X, Y, dan Z) guna melihat perbedaan nilai, ekspektasi, serta respons terhadap stres dan keseimbangan hidup. Hal ini dapat memperkaya pemahaman lintas generasi dalam konteks organisasi modern.
3. Akademisi juga dapat mengembangkan model penelitian berbasis digital well-being, mengingat Generasi Z bekerja di era teknologi tinggi yang memengaruhi batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

4. Diperlukan penelitian lintas budaya agar dapat melihat apakah faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja Gen Z di Indonesia juga berlaku di negara lain dengan sistem kerja yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Amran, M., Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). Efektivitas strategi sumber daya manusia dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. *Journal of Social and Human Resource Research (JSHR)*, 1(2), 14–20. <https://journal.adlermanurungpress.com/index.php/jshr/article/view/33>
- Badan Pusat Statistik. (2025). Statistik Ketenagakerjaan Indonesia 2025. Jakarta: BPS Indonesia.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Deloitte. (2024). Global Gen Z and Millennial Survey 2024. Deloitte Insights. Retrieved from <https://www.deloitte.com/globalgenzsurvey>
- Dimock, M. (2019). Defining Generations: Where Millennials End and Generation Z Begins. Pew Research Center. Retrieved from <https://www.pewresearch.org>
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Gerson, G., Sangapan, L. H., Manurung, A. H., & Eprianto, I. (2025). Tantangan dan peluang digitalisasi dalam manajemen SDM: Perspektif praktisi dan pengambil keputusan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 3(2), 134–158. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v3i2.93>
- Gerson, G., Sangapan, L. H., Manurung, A. H., & Eprianto, I. (2025). Analisis kualitatif terhadap keterikatan pegawai di era pasca pandemi: Studi kasus pada organisasi di Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 3(2), 74–102. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v3i2.90>
- Gerson, M., Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). Pengaruh strategi pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja relasional karyawan. *Journal of Social and Human Resource Research (JSHR)*, 1(2), 27–33. <https://journal.adlermanurungpress.com/index.php/jshr/article/view/34>
- Handoko, T. (2023). Workload and Job Satisfaction in Millennial Workforce. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 19(3), 87–99.

- Hendriarto, P., Paryanti, A. B., Sangapan, L. H. ., & Manurung, A. H. (2025). PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE, RISIKO BISNIS, DAN KUALITAS LABA TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN. *CAKRAWALA*, 33(2), 54–65. Retrieved from <https://jurnal.swins.ac.id/index.php/cakrawala/article/view/118>
- Hendriarto, P., Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). *Eksplorasi nilai-nilai keuangan berkelanjutan dalam praktik ESG (Environmental, Social, Governance): Studi multi-kasus di Indonesia*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 3(4), 375–394. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v3i4.141>
- Hendriarto, P., Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). *Peran kepemimpinan adaptif dalam meningkatkan efektivitas strategi SDM*. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin*, 3(4), 961–972.
- Hendriarto, P., Sangapan, L. H., Paryanti, A. B., Manurung, A. H., & Manurung, A. (2025). *Akuntansi sektor publik di Indonesia: Kajian sistematis atas transparansi dan akuntabilitas keuangan pemerintah*. *Jurnal Greenation of Indonesian Accounting (JGIA)*, 3(2), 59–68. <https://doi.org/10.38035/jgia.v3i2>
- <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- <https://www.e-journal.uac.ac.id/index.php/ijjse/article/view/7083>
- International Journal of Environmental Studies*. <https://doi.org/10.1080/00207233.2025.1004359>
- Kurniawan, D., Machdar, N. M., Manurung, A. H., & Sangapan, L. H. (2025). Pengaruh Enterprise Risk Management Disclosure Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Capital Markets and Banking*, 13(2), 1–17. <https://doi.org/10.63607/jcmb.v13i2.6>
- Kurniawan, D., Sangapan, L. H., & Suraji, R. (2024). Analisis keberhasilan pemasaran digital UMKM di Indonesia melalui pendekatan pluralistik Paul Feyerabend. *Fibonacci*, 1(2), 77–89. <https://inovanpublisher.org/fibonacci>
- Lukman Hakim Sangapan, Amran, Atik Budi Paryanti, Ade Ria Julista, & Adler Haymans Manurung. (2026). PENGARUH KESADARAN HUKUM MANAJEMEN, AUDIT INTERNAL, DAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN AKUNTANSI. *CAKRAWALA*, 33(1), 1–17. <https://doi.org/10.70005/cakrawala.v33i1.120>
- Manurung, A. H., & Sangapan, L. H. (2023). *Pasar Modal*. PT. Adler Manurung Press.

- Manurung, A. H., Wulandari, S., Sangapan, L. H., Machdar, N. M., Silalah, E. E., Natas Pasaribu, A. M., & Hendayana, Y. (2025). *Multiple Mediation Analysis of Recruitment Effects on Employee Performance: The Roles of Training, Engagement, And Technology Adoption in a University Setting*. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 8(11), Article 08. <https://doi.org/10.47191/jefms/v8-i11-08>
- Manurung, A., Hendriarto, P., Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). *Pengaruh sustainability reporting terhadap nilai perusahaan: Kajian literatur sistematis*. *Jurnal Greenation of Indonesian Accounting (JGIA)*, 3(2), 70–80. <https://doi.org/10.38035/jgia.v3i2>
- Manurung, A., Manurung, A. H., Manurung, G., Sangapan, L. H., Manurung, G., & Simanjuntak, J. M. (2025). *Free Cash Flow of Telecommunications Companies in Indonesia*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 12(2), 258–268. <https://doi.org/10.22225/jj.12.2.2025.258-268>
- Manurung, A., Nababan, R., Manurung, J. S., Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). *Kajian sistematis terhadap regulasi perlindungan anak dalam kerangka hukum nasional dan internasional*. *Imperium*, 1(1). <https://doi.org/10.38035/IMPERIUM.v1i1>
- Manurung, A., Nababan, R., Sihar, J., Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). *Kajian sistematis terhadap regulasi perlindungan anak*. *Imperium*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.62534/imperium.v1i1.5>
- Manurung, A., Sangapan, L. H., Manurung, A. H., & Machdar, N. M. (2025). *Strategi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi berbasis sustainability*. *Journal of Social and Human Resource Research (JSHR)*, 1(2), 55–60. <https://journal.adlermanurungpress.com/index.php/jshr/article/view/36>
- Manurung, A., Sangapan, L. H., Paryanti, A. B., & Manurung, A. H. (2025). *Tren dan arah penelitian akuntansi keuangan: Sebuah systematic literature review tahun 2010–2025*. *Dinasti Accounting Review (DAR)*, 3(1), 12–24. <https://doi.org/10.38035/dar.v3i1>
- Manurung, G., Ali, H., Manurung, A. H., & Sangapan, L. H. (2025). *Kebiasaan berutang di era digital: Kontribusi budaya hemat dan akses pinjaman online terhadap kesehatan keuangan rumah tangga*. *Jurnal Citra Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 63–78. <https://doi.org/10.63607/jcmb.v13i2>

- Manurung, G., Machdar, N. M., Manurung, A. H., & Sangapan, L. H. (2025). *Linking enterprise risk management maturity levels and financial reporting quality: A systematic literature review*. *Current Science Research Bulletin*, 2(11), 339–349. <https://doi.org/10.55677/csr/02-V02111Y2025>
- Manurung, G., Machdar, N. M., Manurung, A. H., & Sangapan, L. H. (2025). *Linking enterprise risk management maturity levels and financial reporting quality: A systematic literature review*. *Current Science Research Bulletin*, 2(11), 339–349. <https://doi.org/10.55677/csr/02-V02111Y2025>
- Manurung, G., Manurung, C., Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). Tren dan isu dalam manajemen SDM di sektor publik: Studi literatur. *Jurnal Shr*, 1(1), 44–53. <https://doi.org/10.38035/jshr.v1i1>
- Manurung, G., Suraji, R., Manurung, A. H., & Hakim, L. S. (2025). Philosophy behind strategy: Reconstructing the theoretical foundation of strategic management in a disruptive era. *Journal of Business and Economics*, 3(3), 284–300. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v3i3.114>
- Nugroho, F., & Pratiwi, A. (2024). Work Stress and Job Satisfaction among Young Employees. *Jurnal Psikologi Terapan*, 12(2), 112–123.
- Paryanti, A. B., & Sangapan, L. H. (2025). *Makna keadilan dalam transaksi bisnis syariah: Studi fenomenologi pada pelaku UMKM di Indonesia*. *Jurnal Humaniora, Ekonomi, dan Sosial Masyarakat (JHESM)*, 3(3), 61–72.
- Paryanti, A. B., Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). Peran mentorship dalam membentuk karakter wirausaha generasi Z. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Terapan*, 3(2), 44–53. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v3i2>
- Paryanti, A. B., Suraji, R., & Sangapan, L. H. (2025). Paradigma pengambilan keputusan dan interpretasi menggunakan model kuhn. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (JEKMA)*, 4(1), 14–20.
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Sangapan, L. H., Manurung, C., & Manurung, A. H. 2025. Strategi Inovasi Produk Berbasis Riset Pasarpada Perusahaan Start-Up. 1(1), 34–43.
- Sangapan, L. H. (2025). Pengaruh kepemimpinan strategis dan moral terhadap kinerja keuangan perusahaan: Peran mediasi komitmen organisasi sebagai dampak dari kepercayaan

- organisasional – Studi literatur sistematis. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Publik (JPMP)*, 13(2). <https://doi.org/10.63607/jcmb.v13i2>
- Sangapan, L. H. (2025). *Peran influencer dalam komunikasi pemasaran: Sebuah tinjauan sistematis literatur internasional*. *Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial (JKIS)*, 3(3), 129–141. <https://doi.org/10.38035/jkis.v3i3>
- Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). *Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi: Tinjauan literatur sistematis*. *HRM RESEARCH: Human Resource Management and Business Journal*, 1 (1). <https://siberresearch.org/HRM/article/view/17>
- Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). Peran budaya organisasi dalam implementasi manajemen sumber daya manusia strategik. *Journal of Social and Human Resource Research (JSHR)*, 1(2), 1–7. <https://journal.adlermanurungpress.com/index.php/jsrh/article/view/32>
- Sangapan, L. H., Ali, H., Manurung, A. H., & Kurniawan, D. (2024). *Pengaruh Sumber Daya yang Unik dan Pemakaian Teknologi Terhadap Peningkatan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital*, 2(4), Artikel. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v2i4.259>
- Sangapan, L. H., Amran, A., Paryanti, A. B., Manurung, A. H., & Hapzi. (2025). *Pengaruh kepercayaan dan kepuasan pelanggan terhadap loyalitas pengguna marketplace di Indonesia (Studi kasus pada pengguna Tokopedia dan Shopee)*. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta (JKMT)*, 3(4). <https://doi.org/10.38035/jkmt.v3i4.35>
- Sangapan, L. H., Carlos, G. J., & Manurung, A. H. (2025). Pengaruh disiplin kerja, inovasi karyawan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *JMPIS*, 6(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i2>
- Sangapan, L. H., Carlos, G. J., Ali, H., & Manurung, A. H. (2025). Pengaruh pemakaian teknologi, kepemimpinan, penerapan efisiensi, terhadap peningkatan kerja melalui motivasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital*, 3(2), 82–99. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v3i2>
- Sangapan, L. H., Carlos, G. J., Manurung, A. H., & Manurung, J. S. (2025). Pengaruh sumber daya yang unik, kepemimpinan, penerapan efisiensi, terhadap peningkatan kerja di mediasi motivasi dan di moderasi umur: Literature review. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 3(3), 255–268. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v3i3>

- Sangapan, L. H., Manurung, A. H., & Eprianto, I. (2025). Tantangan dan peluang digitalisasi dalam manajemen SDM: Perspektif praktisi dan pengambil keputusan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 3(2), 134-158. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v3i2.93>
- Sangapan, L. H., Manurung, A. H., FoEh, J. E., Simamora, H., & Sinaga, J. (2022). Pengaruh Sumberdaya yang Unik, Pemakaian Teknologi, Kepemimpinan dan Penerapan Efisiensi Terhadap Peningkatan Kinerja yang Dimoderasi oleh Umur Pegawai pada Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 163-175. <https://dinastirev.org/JIMT/article/view/1218>
- Sangapan, L. H., Manurung, A. H., Manurung, C., Manurung, A., & Manurung, G. (2021). Employee engagement in SMEs: A systematic review of the literature on factors and their impact. *JLPH*, 1(4), 197–202. <https://doi.org/10.38035/jlph.v1i4>
- Sangapan, L. H., Manurung, Ali, Hapzi., Manurung, A. H., & Kurniawan, Dody (2024). Kurniawan. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital*, 333-351. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v2i4.259>
- Sangapan, L. H., Manurung, C., & Manurung, A. H. (2025). Strategi inovasi produk berbasis riset pasar pada perusahaan start-up. *Jurnal Shr*, 1(1), 34–43. <https://doi.org/10.38035/jshr.v1i1>
- Sangapan, L. H., Manurung, C., Manurung, R., Manurung, A., & Manurung, A. H. (2025). Penegakan hukum korupsi di Indonesia: Perspektif systematic literature review (2010–2023). *Imperium*, 1(1). <https://doi.org/10.38035/IMPERIUM.v1i1>
- Sangapan, L. H., Manurung, G., & Manurung, A. H. (2025). Analisis implementasi program corporate social responsibility dan dampaknya terhadap citra internal perusahaan. *Jurnal Shr*, 1(1).
- Sangapan, L. H., Manurung, G., & Manurung, A. H. (2025). Analisis strategi personalisasi layanan dalam meningkatkan loyalitas pelanggan. *Jurnal Shr*, 1(1), 10–23. <https://doi.org/10.38035/jshr.v1i1>
- Sangapan, L. H., Manurung, G., & Manurung, A. H. (2025). Peran pelatihan dan pengembangan dalam peningkatan kapabilitas SDM di sektor pendidikan. *Jurnal Shr*, 1(1), 24–33. <https://doi.org/10.38035/jshr.v1i1>
- Sangapan, L. H., Manurung, G., Manurung, C., Manurung, A. H., & Carlos, G. J. (2025). Dampak teknologi informasi terhadap dinamika sistem organisasi: Kajian literatur sistematis. *Jurnal Shr*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.38035/jshr.v1i1>

- Sangapan, L. H., Paryanti, A. B., & Manurung, A. H. (2025). Eksplorasi pengalaman wirausahawan muda dalam mewujudkan entrepreneurial mindset di kalangan mahasiswa. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Terapan*, 3(1), 36–47. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v3i1>
- Sangapan, L. H., Paryanti, A. B., & Manurung, A. H. (2025). Strategi adaptif dan nilai sosial dalam kewirausahaan milenial: Studi naratif di konteks urban Indonesia. *JKMT*, 3(1). <https://doi.org/10.38035/jkmt.v3i1>
- Sangapan, L. H., Paryanti, A. B., & Manurung, A. H. (2025). *Tantangan globalisasi terhadap pelestarian budaya Nusantara di dunia pendidikan: Sebuah kajian sistematis literatur*. *Jurnal Pendidikan, Kebudayaan, dan Nasionalisme (JPKN)*, 3(3), 147–160. <https://doi.org/10.38035/jpkn.v3i3>
- Sangapan, L. H., Paryanti, A. B., Manurung, A. H., & Manurung, A. (2025). *Komunikasi interpersonal di tempat kerja: Temuan empiris dari pendekatan systematic literature review*. *Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial (JKIS)*, 3(3), 106–116. <https://doi.org/10.38035/jkis.v3i3>
- Sangapan, L. H., Paryanti, A. B., Manurung, A. H., & Manurung, A. (2025). *Tren penelitian komunikasi organisasi di era hybrid work: Kajian systematic literature review*. *Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial (JKIS)*, 3(3), 117–128. <https://doi.org/10.38035/jkis.v3i3>
- Sangapan, L. H., Suraji, R., Manurung, A. H., & Carlos, G. J. (2025). Pemikiran Thomas Kuhn dalam era digital: Paradigma baru dalam ilmu pengetahuan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 3(1), 17–29. <https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v3i1.83>
- Sari, N., & Putri, D. (2024). Work-life balance dan Kepuasan Kerja Karyawan Milenial dan Gen-Z di Era Hybrid Work. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 24(1), 44–57.
- Sidiq, S. A., & Poerwita, S. F. (2025). Generation Z in the Workplace: How Work-Life Balance and Job Satisfaction Drive Turnover Intention in Indonesia.
- Silalahi, E. E., Sangapan, L. H., Manurung, A. H., & Machdar, N. M. (2025). Strategi peningkatan kompetensi digital karyawan melalui manajemen sumber daya manusia strategik. *Journal of Social and Human Resource Research (JSHR)*, 1(2), 41–47. <https://journal.adlermanurungpress.com/index.php/jshr/article/view/35>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi Revisi)*. Bandung: Alfabeta.

- Susilawati, R., & Indriani, I. (2025). The Influence of Work-life balance, Workload, and Work Stress on Turnover Intention of Generation Z Employees PT. Ruifeng Hande Indonesia. Indonesian International Journal of Social and Economic Studies Retrieved from
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-life balance, Job Satisfaction, and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. Society: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora, 10(2), 155–168.