



Plagiarism Checker X - Report

Originality Assessment

25%



Overall Similarity

Date: Jul 25, 2024

Matches: 901 / 3675 words

Sources: 30

Remarks: High similarity detected, please make the necessary changes to improve the writing.

Verify Report:

Scan this QR Code



ISSN: XXXX-XXX, Hal 00-00 DOI: Received: August 29,

2023; Accepted: November 22, 2023; Published: February 28, 2024 *Shinta Ramadhani

Berliana Nasution, shintaramadhani2411@gmail.com

1 Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi Pada Mahasiswa **3**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan

2020) Shinta Ramadhani Berliana Nasution Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Agus

Dharmanto Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Nita Komala Dewi Universitas

Bhayangkara Jakarta Raya Alamat: Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: shintaramadhani2411@gmail.com Abstract. The purpose of this

study is to determine the Influence of Work-Life Balance and Work Stress on the

Performance of Generation Z Employees (Study on Students of the Faculty of Economics

and Business Class of 2020). The **2** method used in this study is a quantitative method

with a type of survey method. The number of samples used in this study uses the

calculation of the slovin formula as many as 100 respondents. The data processing tool

used in this study is using SPSS software version 27. The results in this study show that

the work-life balance variable partially has a significant effect on employee performance,

the work stress variable partially has a significant effect on employee performance. The

results in this study show that the variables of work life balance and work stress

simultaneously have a significant effect on employee performance. Keywords: Work Life

Balance, Work Stress, Employee Performance Abstrak. **1** Tujuan dari penelitian ini

adalah untuk mengetahui Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Generasi Z (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan

2020). Metode **2** yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan

jenis metode survey. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan

perhitungan rumus slovin sebanyak 100 responden. Alat pengolahan data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah menggunakan software SPSS versi 27. **1** Hasil penelitian

menunjukkan bahwa variabel work life balance secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan, variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel work life balance dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. ¹¹ Kata kunci: Work Life Balance, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG Sumber daya manusia adalah aset terpenting perusahaan yang harus dijaga oleh suatu perusahaan karena merupakan faktor utama yang menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan prioritas utama bagi pemberi kerja dan karyawan, ² karena dapat berdampak terhadap kinerja perusahaan (Lukmianti et al., 2020).

¹ PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z (STUDI PADA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA ANGKATAN 2020) ² KAMI YANG SESUAIKAN +62 895-3957-33773 - VOLUME 5, NO. 2, JANUARI 2022 Berikut ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan : stres kerja (Hanafi et al., 2018) dan keseimbangan kehidupan kerja (Killiher et al., 2019). Work life balance dapat dicapai jika seseorang dapat menyesuaikan antara kehidupan pekerjaan dan juga kehidupan diluar pekerjaannya. Yang dimaksud dengan keseimbangan kehidupan kerja adalah hubungan antara unsur pekerjaan dan non-pekerjaan seorang karyawan, dan mencapai keseimbangan melibatkan pembatasan satu aspek (biasanya pekerjaan) dan membatasi waktu satu aspek dari aspek lainnya (Killiher et al., 2019). Banyak mahasiswa yang memilih kuliah sambil bekerja, karena menjadi daya tarik tersendiri bagi generasi muda, khususnya mahasiswa Generasi Z. Ada banyak alasan mengapa mereka melakukannya, mulai dari mencari pengalaman atau sekedar mengisi waktu luang hingga mencari uang tambahan. Hal tersebut menjadi faktor adanya fenomena karyawan berstatus mahasiswa. Dan diperkuat dengan adanya penelitian yang menyatakan bahwa ¹⁴ fenomena peran ganda mahasiswa, yaitu bekerja sambil kuliah sudah banyak ditemukan (Mardelina & Muhson, 2017). Menjalani perkuliahan sambil bekerja bukanlah suatu hal yang mudah,

dimana mahasiswa harus membagi waktu antara pekerjaan dan pendidikan. Karyawan yang berstatus mahasiswa dituntut untuk lebih dapat menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadinya. Dimana hal tersebut akan mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja bagi para karyawan yang berstatus mahasiswa. Generasi Z adalah generasi pertama yang tumbuh di era digital. Generasi Z lahir antara tahun 1997 - 2012 dan berusia antara 21-27 tahun. Tingkat keterpaparan Generasi Z terhadap teknologi ponsel merupakan salah satu perbedaan mereka dari generasi sebelumnya (Saida, 2023). Upaya lain **2** untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain mengatasi stres kerja. Menurut Handoko dalam (Ananda et al., 2021) stres adalah suatu keadaan emosional yang mempengaruhi pikiran emosi, dan kesehatan seseorang. Stres kerja terjadi bila pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan fisik serta jam kerja yang terlalu lama (Deamas, 2021). Beberapa studi sebelumnya terkait penelitian serupa menerangkan **1** bahwa work life balance dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Shakila et al., 2022); (Mujahidin et al., 2023).

KAJIAN TEORITIS Kinerja Karyawan Menurut Prawiro Sentono Sinambela dalam (Novita Wahyu Setyawati et al., 2023) Kinerja merupakan hasil kerja individu dan tim dalam suatu organisasi yang berjalan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab dalam bekerja dengan baik serta mengembangkan moral dan etika dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Ricardianto, 2018) menjelaskan bahwa **20** kinerja atau performance merupakan gambaran yang berkaitan dengan tingkatan pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mencapai **sasaran, tujuan visi dan misi** perusahaan dijelaskan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Menurut Sopiha & Sangadji dalam (Rahmadani, 2023) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut : a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian **1** **Work Life Balance Menurut** (Atthohiri & Wijayati, 2021) **work life balance adalah** mengimbangi **kehidupan pribadi dan pekerjaan**, seseorang harus bertanggung jawab atas berbagai aktivitas di luar pekerjaan. Menurut (Badaruddin, 2021) work life balance adalah konsep

keseimbangan yang menggabungkan komitmen atau karier ²⁶ dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pertumbuhan spiritual. Work-life balance secara umum berkaitan dengan menjalankan tanggung jawab dalam bekerja dan menjaga keharmonisan dalam berkeluarga. Konsep ini berhubungan dengan tuntutan pekerjaan seorang karyawan dengan kehidupannya (Nurdin & Rohaeni, 2022). Menurut (Ricardianto, 2018) indikator yang digunakan untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja adalah : a. Keseimbangan Waktu b. Keseimbangan Keterlibatan c. Keseimbangan kepuasan

1 PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z (STUDI PADA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA ANGGARAN 2020) 4 KAMI YANG SESUAIKAN +62 895-3957-33773 - VOLUME 5, NO. 2, JANUARI 2022 Stres Kerja Menurut (Aldi & Susanti, 2019) stres adalah suatu peristiwa dimana seseorang dihadapkan dengan peluang, keinginan, atau sumber daya yang tidak selaras dengan kehendak mereka dan hasilnya dianggap tidak pasti dan penting. Stres dapat menyebabkan berbagai masalah fisik dan mental. Karyawan mungkin meninggalkan perusahaan jika mereka tidak dapat mengikuti dinamika dan dorongan perusahaan hingga mencapai tingkat stres (Priyowidodo et al., 2019). Menurut Manoppo, Astuti, Rahardjo, & Kusumawati dalam (Basori et al., 2023) stres kerja adalah situasi yang mempengaruhi emosi, pikiran dan Kesehatan seseorang. Menurut Robbin dalam (Deamas, 2021) ²³ indikator untuk stres kerja adalah : a. Tuntutan tugas b. Tuntutan peran c. Tuntutan antar pribadi d. Kepemimpinan organisasi Kerangka Konseptual Berdasarkan penjelasan kajian teoritis dan penelitian terdahulu kemudian didapatkan kerangka konseptual yang menghubungkan variabel-variabel penelitian, sebagai berikut : Gambar 1. Kerangka Konseptual H1 **1** : Work life balance secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020

H2 : Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020

H3 : Work life balance dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis metode survey. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner melalui google formulir, data sekunder didapatkan dari data fakultas dan peneliti sebelumnya yang masih relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang berstatus mahasiswa pada kelas B dan C Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020 berjumlah 132 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yaitu 100 orang. Penelitian ini menggunakan program SPSS versi 27. HASIL DAN PEMBAHASAN Penelitian ini dilakukan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Kampus II Bekasi, dengan subjek penelitian ini adalah mahasiswa/i kelas karyawan yaitu kelas B dan kelas C Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Angkatan 2020. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Forms pada Mei 2014. 1. Uji Validitas Menurut (Sugiyono, 2018) uji validitas menentukan apakah data yang dikumpulkan langsung dari subjek penelitian dan data yang dilaporkan oleh peneliti sama. Jika nilai r hitung $>$ r tabel, berarti pernyataan tersebut valid. Jika nilai r hitung $<$ r tabel berarti pernyataan tersebut tidak valid.

1 PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z (STUDI PADA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA ANGKATAN 2020) 6 KAMI YANG SESUAIKAN +62 895-3957-33773 - VOLUME 5, NO. 2, JANUARI 2022 Tabel 1. Uji Validitas Work Life Balance (X1) Pernyataan r Hitung r Tabel Keterangan X1.1

0,904 0,196 Valid X1.2 0,904 0,196 Valid X1.3 0,906 0,196 Valid X1.4 0,090 0,196 Valid X1.5 0,925 0,196 Valid X1.6 0,922 0,196 Valid X1.7 0,906 0,196 Valid X1.8 0,898 0,196 Valid X1.9 0,617 0,196 Valid

Sumber : Hasil Data Diolah (2024) Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari 9 pernyataan work life balance bernilai positif dan bernilai lebih besar dari pada r tabel yang memiliki nilai 0,196 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari **1 variabel work life balance** dinyatakan valid. Tabel 2. Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,761	0,196	Valid
X2.2	0,730	0,196	Valid
X2.3	0,753	0,196	Valid
X2.4	0,744	0,196	Valid
X2.5	0,729	0,196	Valid
X2.6	0,813	0,196	Valid
X2.7	0,765	0,196	Valid
X2.8	0,717	0,196	Valid
X2.9	0,736	0,196	Valid
X2.10	0,625	0,196	Valid
X2.11	0,410	0,196	Valid
X2.12	0,617	0,196	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah (2024) Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari 12 pernyataan stres kerja bernilai positif dan bernilai **28 lebih besar dari pada r tabel** yang memiliki nilai 0,196 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel stres kerja dinyatakan valid. Tabel 3

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y .1	0,683	0,196	Valid
Y .2	0,686	0,196	Valid
Y .3	0,643	0,196	Valid
Y .4	0,645	0,196	Valid
Y .5	0,618	0,196	Valid
Y .6	0,786	0,196	Valid
Y .7	0,729	0,196	Valid
Y .8	0,744	0,196	Valid
Y .9	0,711	0,196	Valid
Y .10	0,775	0,196	Valid
Y .11	0,770	0,196	Valid
Y .12	0,716	0,196	Valid
Y .13	0,681	0,196	Valid
Y .14	0,501	0,196	Valid
Y .15	0,471	0,196	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah (2024) Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari 15 pernyataan kinerja karyawan bernilai positif dan bernilai lebih besar dari pada r tabel yang memiliki nilai 0,196 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. 2. Uji Reliabilitas Uji reliabilitas menilai tingkat kekonsistenan dan stabilitas data atau hasil (Sugiyono, 2018). Data yang tidak dapat diolah lebih lanjut adalah data yang tidak dapat diandalkan karena akan menghasilkan kesimpulan yang menyesatkan. Alat

yang memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan dalam jangka waktu yang

lama dianggap reliabel. Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka reliabel. Tabel 4. Uji

Reliabilitas Variabel N of Item Cronbach Alpha Keterangan Work Life Balance 9 item 0,962

Reliabel Stres Kerja 12 item 0,906 Reliabel Kinerja Karyawan 15 item 0,911 Reliabel

Sumber : Hasil Data Diolah (2024) Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pernyataan

dalam kuesioner variabel **11** work life balance, stres kerja dan kinerja karyawan dapat

dikatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. 3. Uji Normalitas Menurut

(Ghozali, 2018) uji normalitas untuk menentukan apakah data penelitian tersebar dengan

normal. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus

Kolmogorov-Smirnov. Dikatakan data berdistribusi normal ketika nilai signifikansi $> 0,05$

dan tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansi $< 0,05$. Tabel 5. Uji Kolmogorov-

Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardize d Residual N 100 Normal

Parametersa,b Mean ,0000000 Std. Deviation 4,97851565 Most Extreme Differences

Absolute ,084 Positive ,043 Negative -,084 Test Statistic ,084 Asymp. Sig. (2-tailed) ,080c

Monte Carlo Sig. (2-tailed) Sig. ,462d 99% Confidence Interval Lower Bound ,450

Upper Bound ,475 a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors

Significance Correction. **16** d. Based on 10000 sampled tables with starting seed

2000000. Sumber : Hasil Data Diolah (2024) Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov

diperoleh nilai Asymp Sig. (2tailed) sebesar $0,080 > 0,05$ maka dapat diartikan data

berdistribusi normal. Uji normalitas Monte Carlo, nilai signifikansi sebesar $0,462 > 0,05$. 4.

Uji Multikolinearitas Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat

hubungan antar variabel independen dalam suatu model regresi (Ghozali, 2018). Jika nilai

tolerance $> 0,10$ nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai tolerance $<$

0,10 nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Tabel 6. Uji Multikolinearitas Variabel Perhitungan Keterangan Tolerance VIF Work Life Balance 0,870 1,149 Tidak ada multikolinieritas Stres Kerja 0,870 1,149 Tidak ada multikolinieritas Sumber : Hasil Data Diolah (2024) Dari tabel diatas dapat dilihat dari **1 variabel work life balance dan stres kerja** diperoleh nilai torerance sebesar 0,870 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,149 < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak menunjukkan adanya multikolinieritas yang terjadi. 5. **18 Uji Heteroskedastisitas Menurut (Ghozali, 2018)** uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengukur apakah terjadi penyimpangan perbedaan **variance dari residual satu** ke residual yang lain pada model regresi.

1 PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z (STUDI PADA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA ANGKATAN 2020)

10 KAMI YANG SESUAIKAN +62 895-3957-33773 - VOLUME 5, NO. 2, JANUARI 2022 Sumber : Hasil Data Diolah (2024) Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan dan layak dipakai. 6. Uji Regresi Linear Berganda Tujuan uji regresi linear berganda **4 adalah untuk mengetahui pengaruh** lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 7. **Uji Regresi Linear Berganda** Coefficientsa Model

Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig. Collinearity Statistics B Std. Error Beta Tolerance VIF 1 (Constant) 15,406 2,804 5,493 0,000 WORK_LIFE_BALANCE 0,272 0,067 0,270 4,046 0,000 0,870 1,149 STRES_KERJA 0,672 0,069 0,651 9,745 0,000 0,870 1,149 a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN Sumber : Hasil Data Diolah (2024) Berdasarkan tabel 4.17 diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y=15,406 + 0,272 X_1 + 0,672 X_2 + e$ model persamaan ini memiliki arti bahwa :

a. Konstanta = 15,406 Memiliki menunjukkan bahwa variabel terikat yaitu kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 15,406 tanpa adanya variabel bebas yaitu **1 work life balance dan stres kerja**. b. Koefisien work life balance (X1) Nilai koefisien work life balance memiliki skor atau nilai positif sebesar 0,272. Interpretasi yang menunjukkan adanya pengaruh **4 searah antara variabel independen dan** dependen ditunjukkan dengan angka positif. **Hal ini menunjukkan bahwa jika** variabel independen lainnya tetap atau stabil maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,272 untuk setiap kenaikan 1% yang terjadi. c. Koefisien stres kerja (X2) Nilai atau skor koefisien stres kerja bertanda positif sebesar 0,672. Artinya, jika variabel lain tetap atau stabil maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,672 untuk setiap kenaikan 1%.

7. Uji Signifikan Parsial (Uji t) Menurut (Hermawan, 2018) untuk melihat hubungan antara **4 variabel independen terhadap variabel dependen** secara parsial digunakannya uji t. Tabel 8. Uji t (Parsial) No Variabel t Sig thitung ttabel Hasil 5% **1 1 Work Life Balance** 4.046 1,661 0,000 0,05 2 Stres Kerja 9.745 1,661 0,000 0,05 Sumber : Hasil Data Diolah (2024) H1 : Dari hasil tabel diatas dapat diketahui untuk variabel work life balance (X1) diperoleh nilai thitung 4,046 > 1,661 (ttabel) dengan sig 0,000 < 0,05 artinya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti **1 bahwa work life balance (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)**. H2 : Dari hasil tabel diatas dapat diketahui untuk variabel stres kerja (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 9,745 > 1,661 (ttabel) dengan sig 0,000 < 0,05 artinya nilai

PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z (STUDI PADA MAHASISWA **3 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA ANGKATAN 2020)**

12 KAMI YANG SESUAIKAN +62 895-3957-33773 - VOLUME 5, NO. 2, JANUARI 2022 signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa stres kerja (X2) **1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja**

karyawan (Y). 8. Uji Signifikan Simultan (Uji f) Menurut (Hermawan, 2018) uji f digunakan untuk mengetahui kelayakan data **4** seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Tabel 9. Uji f (Simultan) **21** ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4063,934	2	2031,967	80,325	,000b
Residual	2453,776	97	25,297		
Total	6517,710	99			

Sumber : Hasil Data Diolah (2024) Dari tabel di atas dapat diketahui jika fhitung sebesar 80,325 > 3,090 (ftabel) dengan nilai sig 0,000 < 0,05 nilai signifikan kurang dari 0.05. maka dari itu H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti **1** bahwa work life balance (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). 9. Koefisien Determinasi (Uji R²) Menurut (Hermawan, 2018) uji koefisien determinasi (Uji R²) digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Tabel 10.

Uji R ²	Model	Summary	Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
DurbinWatson	1	,790a	0,624	0,616	5,030	1,262

Sumber : Hasil Data Diolah (2024) Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,616 atau 61,6%. Hal ini berarti bahwa 61,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh

variasi dari kedua variabel independen, yaitu **1** work life balance dan stres kerja. Sedangkan sisanya 38,4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar variabel pada penelitian ini seperti motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. KESIMPULAN DAN SARAN Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan **1** bahwa work life balance dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Work life balance secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Work life balance dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pengaruh signifikan antara work life balance dan stres kerja maka para karyawan perlu memperhatikan kinerja karyawan, salah satunya menciptakan work life balance yang baik dengan menyeimbangkan waktu untuk kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu karyawan juga perlu memperhatikan stres saat

bekerja, seperti lingkungan kerja yang baik dan nyaman di kantor. Maka kedua aspek tersebut sangat perlu untuk diperhatikan agar mencapai tujuan yang diinginkan. Peneliti selanjutnya sebaiknya memasukan variabel bebas lainnya sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor **23** yang mempengaruhi kinerja karyawan. DAFTAR REFERENSI Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia.

<https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn> Ananda, M. S., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). **9** Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang. Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi, 2 No 4. <https://www.semanticscholar.org/paper/Pengaruh-Beban-Kerjadan-Lingkungan-Kerja-Terhadap-AnandaWadud/a5a02f7ba1cb46d97b1b58720184ed760352e452>

1 PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z (STUDI PADA MAHASISWA FAKULTAS **3** EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA ANGKATAN 2020)

14 KAMI YANG SESUAIKAN +62 895-3957-33773 - VOLUME 5, NO. 2, JANUARI 2022 Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). **15** Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(3), 1092–1100. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100> Badaruddin. (2021). **17** Quality Of Worklife, Organizational Citizenship Behaviour dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen. Jurnal Mirai Manajemen, 6(3), 19–35. Basori, O. K., Dharmanto, A., & Sumantyo, F. D. S. (2023). **22** Pengaruh Stres Kerja Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Karyawan. Jurnal Economina, 2(10), 3132–3142. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i10.938> Deamas, M. (2021). PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ACE HARDWARE CABANG MALL PEKANBARU. UNIVERSITAS ISLAM RIAU PEKANBARU.

Ghozali, I. ⁴ (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hanafi, A., Zunaidah, -, & Ulfa, M. (2018). ⁸ The Effect of Job Stress Toward Employee Performance Through Job Satisfaction of PT Muara Alam Sejahtera Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 8(8), 1–5. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.8.8.2018.p8002>

Hermawan, A. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. PT. Grasindo.

Killier, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). ¹² All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/17488583.12215>

Lukmianti, R., Acep, S., & Jhoansyah, D. (2020). *Jurnal Ekobis Dewantara* ⁶ Vol. 3 No. 3 September 2020. 3(3), 46–50.

Mardelina, E., & Muhson, A. (2017). ¹⁴ Mahasiswa Bekerja Dan Dampaknya Pada Aktivitas Belajar Dan Prestasi Akademik. *Jurnal Economia*, 13(2), 201. <https://doi.org/10.21831/economia.v13i2.13239>

Mujahidin, N., Kasran, M., & Sampetan, S. ⁷ (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 2213–2206. <https://www.bing.com/ck/a?!&p=c59957d6a98b4b3bJmltdHM9MTcyMTE3NDQwMkZpZ3VpZD0zN2UxZWQ1MC0wM2Q5LTZIMGEtMmRiMy1mZmFIMDkODZmMjImaW5zaWQ9NTE4OQ&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=37e1ed5003d9-6e0a-2db3-ffae02d86f22&psq=Pengaruh+WorkLife+Balance%2C+Stres+Kerja+Dan+Li>

Novita Wahyu Setyawati, Clara Agustina, & Dewi Sri Woelandari PG. (2023). Employee Performance Impact on Communication and Work Environment. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(1), 301–308. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i1.2610>

Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2022). ⁵ Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial : Peran Mediasi Job Satisfaction Work-Life Balance and its Impact on Turnover Intention in the Millennium: the Mediation Role of. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 2020. Priyowidodo, A., Wibowo, & Hamidah.

(2019). Influencing of Organizational Culture, Leadership Style, and Work Stress to The Turnover Intention of Employees Stella Maris Education Foundation Jakarta. **30** *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 3(1), 34–45.

<https://doi.org/10.21009/jobbe.003.1.04> Rahmadani, E. E. (2023). **10** PENGARUH WORK LIFE BALANCE , STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SARI WARNA ASLI 1 KARANGANYAR [UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA]. <https://eprints.iain-surakarta.ac.id/8846/> Ricardianto, I.

P. (2018). Human capital management (Cetakan pe). CV. In Media. Saida, H. (2023). PENGARUH MOTIVASI **5** KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN SWASTA GENERASI Z DAN MILENIAL DI KOTA SAMARINDA.

31–41. Shakila, M., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. **6** (2022). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Auto 2000 Kediri Hasanudin). CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis, 2(3), 308–320. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.335> Sugiyono.

(2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta.

Sources

- 1 https://www.researchgate.net/publication/352996444_Pengaruh_Work_Life_Balance_terhadap_Kinerja_Karyawan_Generasi_X_dan_Y_di_Jakarta
INTERNET
10%

- 2 https://www.researchgate.net/publication/366705455_Work-Life_Balance_Job_Satisfaction_and_Performance_Among_Millennial_and_Gen_Z_Employees_A_Systematic_Review
INTERNET
2%

- 3 <https://feb.ubharajaya.ac.id/>
INTERNET
1%

- 4 <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-analisis-regresi-linear-berganda/>
INTERNET
1%

- 5 https://www.academia.edu/72594309/Work_Life_Balance_and_its_Impact_on_Turnover_Intention_in_the_Millennium_the_Mediation_Role_of_Job_Satisfaction
INTERNET
1%

- 6 <https://prin.or.id/index.php/cemerlang/article/view/335>
INTERNET
1%

- 7 <http://repository.umpalopo.ac.id/4071/4/1749>
INTERNET
1%

- 8 <https://scholar.google.com/citations?user=vGpcf0gAAAAJ>
INTERNET
1%

- 9 https://www.researchgate.net/publication/362027011_Pengaruh_Beban_Kerja_dan_Lingkungan_Kerja_Terhadap_Stres_Kerja_Pada_Karyawan_PT_Kereta_Api_Indonesia_Persero_Divisi_Regional_IV_Tanjungkarang
INTERNET
1%

- 10 <https://eprints.iain-surakarta.ac.id/8846/>
INTERNET
<1%

- 11 <https://repository.upi.edu/77078/>
INTERNET
<1%

- 12 <https://research.amanote.com/publication/XauEAnQBKQvf0Bhiq2AB/all-of-work-all-of-life-reconceptualising-work-life-balance-for-the-21st-century>
INTERNET
<1%

- 13 <https://www.collegesidekick.com/study-docs/13923338>
INTERNET
<1%

14	https://staffnew.uny.ac.id/upload/132232818/penelitian/Elma Mardelina dan Ali Muhson (2017) Mahasiswa Bekerja.pdf INTERNET <1%
15	https://www.researchgate.net/publication/357625987_Pengaruh_Employee_Engagement_terhadap_Kepuasan_Kerja_dengan_Work_Life_Balance_sebagai_Variabel_Intervening INTERNET <1%
16	http://repository.unika.ac.id/29493/5/17.D1.0046-Novita Raharja-BAB IV_a.pdf INTERNET <1%
17	https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/2040/0 INTERNET <1%
18	https://kc.umn.ac.id/15753/5/BAB_III.pdf INTERNET <1%
19	https://www.researchgate.net/publication/355814144_PENGARUH_WORK_LIFE_BALANCE_TEHADAP_KEPUASAN_KERJA_KARYAWAN_MILENIAL_PERUSAHAAN_STARTUP_DI_JAKARTA INTERNET <1%
20	http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/29946/6. BAB II.pdf?sequence=6 INTERNET <1%
21	https://www.chegg.com/homework-help/questions-and-answers/anovaa-model-sum-squares-df-mean-square-f-sig-1-regression-30683447737-1-30683447737-37226-q117996748 INTERNET <1%
22	https://www.researchgate.net/publication/375295291_PENGARUH_STRES_KERJA_DAN_EMPLLOYEE_ENGAGEMENT_TERHADAP_TURNVER_INTENTION_KARYAWAN/fulltext/654638e4b1398a779d5afaa9/PENGARUH-STRES-KERJA-DAN-EMPLOYEE-ENGAGEMENT-TERHADAP-TURNOVER-INTENTION-KARYAWAN.pdf INTERNET <1%
23	https://www.researchgate.net/publication/369919063_PENGARUH_LINGKUNGAN_KERJA_DAN_STRES_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_PD_DHARMA_JAYA INTERNET <1%
24	http://eprints.undip.ac.id/75307/4/4._BAB_III.pdf INTERNET <1%
25	https://www.spssindonesia.com/2019/04/uji-validitas-corrected-item-total-correlation.html INTERNET <1%
26	https://media.neliti.com/media/publications/136362-ID-pengaruh-work-life-balance-dan-lingkunga.pdf INTERNET <1%

- 27 <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/download/19485/6393>
INTERNET
<1%
-
- 28 <https://wikielektronika.com/r-tabel-uji-validitas/>
INTERNET
<1%
-
- 29 http://repository.upi.edu/36080/4/S_PEM_1505733_Chapter3.pdf
INTERNET
<1%
-
- 30 <https://doaj.org/article/7366bd0cba7145908e89b91825be8dee>
INTERNET
<1%
-

EXCLUDE CUSTOM MATCHES OFF

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON