Journal : Journal of Development Economics and Digitalization, Tourism Economics (JDEDTE)
Publisher : Yayasan Nuraini Ibrahim Mandiri
ISSN : 3032-6036
Volume / Issue / Year/ Page : 3/ 4 /2026: Oktober / 321-333

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI CIREBON DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI

Desi Alfiyani[1]*, Sudadi Pranata[2], Feri Fauzi[3]
[1,2,3]Universitas Catur Insan Cendekia
desi.alfiyani.mj.23@cic.ac.id,
sudadi.pranata@cic.ac.id, feri.fauzi@cic.ac.id
*Penulis Korespondensi

Informasi Artikel

Pengajuan	:	05-09-2026
Peninjauan	:	11-09-2026
Revisi	:	21-10-2026
Dietrima	:	27-10-2026
Diterbitkan	:	30-10-2026

Kata Kunci
Generasi Z, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Stres Kerja, Work-Life Balance

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work-Life Balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Cirebon, serta menguji peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik purposive sampling, melibatkan 100 karyawan Generasi Z yang bekerja dan berdomisili di Kota atau Kabupaten Cirebon. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring dengan skala Likert 1–5 dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta memediasi secara signifikan pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Simpulan penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z di Cirebon, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja, sementara pengaruh stres kerja terhadap kinerja tidak terbukti secara langsung maupun melalui kepuasan kerja.

How To CiteAlfiyani, D., Pranata, S., & Fauzi, F. (2026). Pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Cirebon dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. *Journal of Development Economics and Digitalization, Tourism Economics (JDEDTE), 3*(4), 321–333. https://doi.org/10.70248/jdedte.v3i4.4469

DOI: https://doi.org/10.70248/jdedte.v3i4.4469
This is an open access article under https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Copyright© 2026 by Author. Published by Yayasan Nuraini Ibrahim Mandiri

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan globalisasi dan semakin tingginya persaingan di dunia kerja, kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Septiandi et al., 2025). Kinerja karyawan yang optimal dapat meningkatkan produktivitas serta membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, sementara kinerja yang rendah dapat menjadi hambatan dalam pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Perubahan struktur tenaga kerja juga terlihat dari semakin meningkatnya keberadaan Generasi Z dalam dunia kerja.

Generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti lebih mengutamakan fleksibilitas, Work-Life Balance, lingkungan

Journal : Journal of Development Economics and Digitalization, Tourism Economics (JDEDTE)
Publisher : Yayasan Nuraini Ibrahim Mandiri
ISSN : 3032-6036
Volume / Issue / Year/ Page : 3/ 4 /2026: Oktober / 321-333

kerja yang suportif, serta peluang untuk mengembangkan diri (Mahardika et al., 2022). Di wilayah Cirebon, populasi Generasi Z tergolong cukup besar. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (2020), jumlah Generasi Z di Kota Cirebon tercatat sekitar 89.435 jiwa, sedangkan di Kabupaten Cirebon mencapai sekitar 589.243 jiwa. Dengan demikian, total Generasi Z di wilayah Cirebon mencapai sekitar 678.678 jiwa. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki potensi yang besar dalam mendukung komposisi tenaga kerja di wilayah Cirebon. Kehadiran Generasi Z dalam dunia kerja menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan generasi tersebut. Salah satu permasalahan yang dapat terjadi adalah ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi Work-Life Balance dapat memengaruhi kondisi serta perilaku karyawan, salah satunya berkaitan dengan kecenderungan untuk melakukan turnover (Septianini, 2024). Sementara itu, stres kerja juga dapat memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Artha & Rahmayanti, 2026).

Fenomena serupa juga ditemukan pada salah satu perusahaan manufaktur di Cirebon, di mana tingginya tuntutan pekerjaan dapat menyulitkan karyawan dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan stres, menurunkan motivasi, serta berdampak terhadap kinerja karyawan (Imamah et al., 2025). Permasalahan Work-Life Balance dan stres kerja semakin menjadi perhatian dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia. Berdasarkan laporan Workplace Happiness Index JobStreet by SEEK (2026), Work-Life Balance merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kebahagiaan kerja, dengan persentase sebesar 74%, sedangkan sekitar 43% pekerja dilaporkan mengalami burnout. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi memiliki peran penting dalam menciptakan pengalaman kerja yang positif bagi karyawan. Berdasarkan laporan State of the Global Workplace yang dirilis oleh Gallup (2026) mencatat bahwa 14% karyawan di Indonesia mengalami stres kerja setiap hari. Meskipun persentase tersebut masih berada di bawah rata-rata Asia Tenggara sebesar 25% dan rata-rata global sebesar 40%, stres kerja tetap perlu mendapat perhatian karena berpotensi memengaruhi konsentrasi, kesehatan, produktivitas, serta kepuasan kerja karyawan (Amirra & Perkasa, 2025).

Pengaruh Work-Life Balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat berkaitan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta memiliki tingkat stres yang terkendali cenderung menunjukkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan motivasi dan kinerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan Work-Life Balance dan tingginya tingkat stres kerja berpotensi menurunkan kepuasan kerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan (Firdaus et al., 2025). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara stres kerja dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja (Permana et al., 2024). Namun, hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja tidak selalu signifikan (Riskayanti et al., 2026). Selain itu, kepuasan kerja terbukti mampu memediasi hubungan antara Work-Life Balance dan kinerja karyawan (Asari, 2022). Work-Life Balance diketahui berpengaruh terhadap kepuasan kerja Generasi Z (Amirra & Perkasa, 2025). Demikian pula, stres kerja diketahui memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja Generasi Z (Wahyuningrum & Khan, 2023).

Journal : Journal of Development Economics and Digitalization, Tourism Economics (JDEDTE)
Publisher : Yayasan Nuraini Ibrahim Mandiri
ISSN : 3032-6036
Volume / Issue / Year/ Page : 3/ 4 /2026: Oktober / 321-333

Perbedaan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya research gap dalam hubungan antara Work-Life Balance, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Meskipun kajian mengenai variabel tersebut telah banyak dilakukan, penelitian yang menguji kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di Cirebon masih terbatas. Permasalahan Work-Life Balance penting diperhatikan karena ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan karyawan kesulitan dalam mengelola waktu, perhatian, dan energi. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat mengurangi kesempatan karyawan untuk memenuhi kebutuhan pribadi, seperti keluarga, kesehatan, pendidikan, dan istirahat. Kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan yang pada akhirnya berpotensi memengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Hal ini menjadi semakin relevan pada Generasi Z yang menjadi kelompok dalam penelitian ini, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi perlu menjadi perhatian organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi (Septiandi et al., 2025). Kinerja menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan tidak hanya dipengaruhi kemampuan individu, tetapi juga dukungan organisasi serta lingkungan kerja yang kondusif (Murpiari & Ardiana, 2025). Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil pekerjaan, tetapi juga kontribusi karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Prasetyo & Sukono, 2023). Menurut Suhartini (2026) kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu kualitas hasil kerja, jumlah pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama.

Work-Life Balance

Konsep *Work-Life Balance* didasarkan pada *Work/Family Border Theory* yang dikemukakan oleh Clark (2000), Teori ini menjelaskan bahwa individu memiliki dua ranah utama, yaitu pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang perlu dikelola secara seimbang untuk meminimalkan konflik di antara keduanya. *Work-Life Balance* menggambarkan kemampuan individu dalam mengatur waktu, perhatian, dan energi antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Saputro et al., 2026). Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003) menjelaskan bahwa *Work-Life Balance* dapat diukur melalui tiga dimensi, yaitu *time balance (*keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), dan *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan). Keseimbangan tersebut penting bagi karyawan karena dapat mendukung kualitas kehidupan sekaligus meningkatkan kinerja (Huda et al., 2025). Bagi Generasi Z, *Work-Life Balance* menjadi aspek penting karena kelompok ini cenderung mengutamakan fleksibilitas dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Pasaribu et al., 2025).

Stres Kerja

Stres kerja dijelaskan melalui *Job Demand-Control Model* yang dikembangkan Karasek (1979). Model tersebut menjelaskan bahwa stres dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan tinggi, sementara kendali individu terhadap pekerjaannya rendah (Wall et al.,

Journal : Journal of Development Economics and Digitalization, Tourism Economics (JDEDTE)
Publisher : Yayasan Nuraini Ibrahim Mandiri
ISSN : 3032-6036
Volume / Issue / Year/ Page : 3/ 4 /2026: Oktober / 321-333

1996). Stres kerja merupakan tekanan yang dirasakan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Amirra & Perkasa, 2025). Pengukuran stres kerja mengacu pada Parker dan DeCotiis (1983), yang mengelompokkan stres kerja ke dalam tiga dimensi, yaitu *work pressure* (tekanan kerja), *time stress* (tekanan waktu), dan *anxiety* (kecemasan). Stres yang tidak dikelola dengan baik berpotensi memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respons psikologis dan emosional individu terhadap pekerjaan yang terbentuk berdasarkan pengalaman dan persepsinya selama bekerja (Saputro et al., 2026). Menurut *Two-Factor Theory* yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1959), kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yaitu faktor motivator dan faktor higiene. Faktor motivator merupakan faktor yang berasal dari dalam pekerjaan itu sendiri, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, faktor higiene merupakan faktor dari luar pekerjaan, seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan kerja. Berdasarkan Robbins dalam (Asih, 2024) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap kesempatan promosi, kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja, kepuasan terhadap hubungan dengan atasan, kepuasan terhadap jenis pekerjaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung lebih termotivasi dan disiplin dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal (Amirra & Perkasa, 2025). Oleh karena itu, kepuasan kerja dalam penelitian ini digunakan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan *Work-Life Balance* dan stres kerja dengan kinerja karyawan.

Generasi Z

Generasi Z merupakan kelompok individu yang lahir pada rentang 1997–2012 dan tumbuh dalam lingkungan yang erat dengan perkembangan teknologi digital (Fadhlika & Pricilla, 2026). Dalam dunia kerja, Generasi Z cenderung mengutamakan fleksibilitas, *Work-Life Balance*, lingkungan kerja yang sehat, serta komunikasi yang transparan (Suhartini, 2026). Karakteristik tersebut menjadikan *Work-Life Balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan kinerja Generasi Z.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di Cirebon. Populasi penelitian mencakup karyawan Generasi Z yang bekerja dan berdomisili di Kota atau Kabupaten Cirebon. Pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria responden meliputi individu yang lahir pada 1997–2012 (Generasi Z), sedang bekerja sebagai karyawan, serta berdomisili di Kota atau Kabupaten Cirebon. Karena jumlah populasi karyawan Generasi Z di Cirebon tidak diketahui secara pasti, penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Lemeshow dengan tingkat kepercayaan 95% (Z = 1,96), proporsi populasi (p = 0,5), dan *margin of error* 10% (d = 0,1), sehingga diperoleh kebutuhan minimum 96,04 responden yang dibulatkan menjadi 100 responden. Data primer

Journal : Journal of Development Economics and Digitalization, Tourism Economics (JDEDTE)
Publisher : Yayasan Nuraini Ibrahim Mandiri
ISSN : 3032-6036
Volume / Issue / Year/ Page : 3/ 4 /2026: Oktober / 321-333

dikumpulkan melalui kuesioner daring menggunakan *Google Form* dengan skala Likert 1–5. Kuesioner mencakup pertanyaan *screening* dan karakteristik responden, meliputi jenis kelamin, usia, domisili, pendidikan terakhir, sektor pekerjaan, lama bekerja, dan status kepegawaian. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS. Metode ini digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel serta pengaruh langsung dan tidak langsung melalui peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian menerapkan tiga pertanyaan screening untuk memastikan responden merupakan Generasi Z, berstatus karyawan, dan berdomisili di Kota/Kabupaten Cirebon. Dari 163 respons Google Form, 151 responden memenuhi kriteria. Berdasarkan rumus Lemeshow dan teknik Simple Random Sampling, dipilih 100 responden untuk dianalisis menggunakan SmartPLS.

Tabel 1.
Hasil Screening Responden

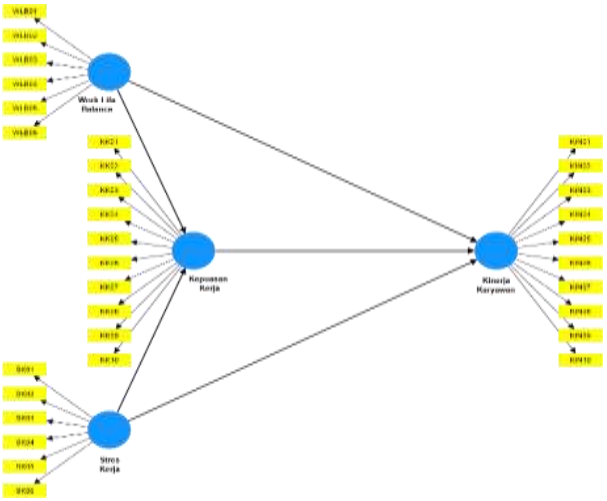
Tahapan Seleksi Responden	Jumlah
Total respons Google Form	163
Memenuhi seluruh kriteria *screening*	151
Tidak memenuhi kriteria *screening*	12
Sampel penelitian (Simple Random Sampling)	100

Tabel 2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Identitas dan Karakteristik Demografis

Identitas Responden	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	44	44%
	Perempuan	56	56%
Usia	18 – 20 tahun	5	5%
	21 – 24 tahun	53	53%
	25 – 27 tahun	19	19%
	28 – 29 tahun	23	23%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK atau sederajat	40	40%
	Diploma (D1/D2/D3)	13	13%
	Sarjana (S1)	46	46%
	Pascasarjana (S2/S3)	1	1%
Bidang/Sektor Pekerjaan	Perdagangan/Retail	32	32%
	Manufaktur/Industri	20	20%
	Perbankan/Keuangan	2	2%
	Pendidikan	10	10%
	Kesehatan	14	14%
	Teknologi/Startup	6	6%
	Jasa	10	10%
	Lainnya	6	6%
Lama Bekerja	Kurang dari 1 tahun	34	34%
	1 – 2 tahun	30	30%
	3 – 4 tahun	17	17%
	5 tahun atau lebih	19	19%

Journal : Journal of Development Economics and Digitalization, Tourism Economics (JDEDTE)
Publisher : Yayasan Nuraini Ibrahim Mandiri
ISSN : 3032-6036
Volume / Issue / Year/ Page : 3/ 4 /2026: Oktober / 321-333

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (56%), sedangkan laki-laki sebesar 44%, yang menunjukkan tingginya partisipasi perempuan Generasi Z dalam dunia kerja, khususnya pada sektor perdagangan/retail dan jasa. Dari sisi usia, responden didominasi kelompok 21–24 tahun (53%), yang mencerminkan Generasi Z pada tahap awal karier dan adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan. Tingkat pendidikan didominasi S1 (46%) dan SMA/SMK sederajat (40%), sehingga responden dinilai memiliki latar belakang pendidikan yang memadai untuk menilai *Work-Life Balance*, stres kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Berdasarkan bidang pekerjaan, perdagangan/retail (32%) menjadi sektor paling dominan, yang memiliki tuntutan target dan interaksi dengan konsumen sehingga dapat memengaruhi stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Sementara itu, 34% responden memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, tetapi 42% telah berstatus karyawan tetap. Secara keseluruhan, karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden relevan dengan penelitian karena sebagian besar merupakan Generasi Z yang berada pada tahap awal karier.



Gambar 2. Model Struktural Penelitian

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Konvergen (Outer Loading) Tahap 1

	Work-Life Balance	Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
WLB01	0.745			
WLB02	0.706			
WLB03	0.836			
WLB04	0.812			
WLB05	0.816			
WLB06	0.770			
SK01		0.581		
SK02		0.741		
SK03		0.789		
SK04		0.729		
SK05		0.760		
SK06		0.761		
KK01			0.686	
KK02			0.718	

Journal : Journal of Development Economics and Digitalization, Tourism Economics (JDEDTE)
Publisher : Yayasan Nuraini Ibrahim Mandiri
ISSN : 3032-6036
Volume / Issue / Year/ Page : 3/ 4 /2026: Oktober / 321-333

	Work-Life Balance	Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
KK03			0.768	
KK04			0.687	
KK05			0.675	
KK06			0.782	
KK07			0.635	
KK08			0.705	
KK09			0.687	
KK10			0.716	
KIN01				0.827
KIN02				0.840
KIN03				0.911
KIN04				0.834
KIN05				0.818
KIN06				0.796
KIN07				0.840
KIN08				0.806
KIN09				0.776
KIN10				0.868

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen tahap pertama, sebagian besar indikator telah memiliki nilai outer loading > 0,70. Namun, masih terdapat beberapa indikator yang belum mencapai nilai tersebut. Oleh karena itu, dilakukan pengujian validitas konvergen tahap kedua untuk memastikan indikator yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas.masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading di bawah kriteria yang dipersyaratkan (≥ 0,70).

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Konvergen (Outer Loading) Tahap 2

	Work-Life Balance	Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
WLB01	0.746			
WLB02	0.702			
WLB03	0.837			
WLB04	0.814			
WLB05	0.814			
WLB06	0.771			
SK02		0.748		
SK03		0.802		
SK04		0.740		
SK05		0.752		
SK06		0.750		
KK01			0.725	
KK02			0.741	
KK03			0.781	
KK04			0.754	
KK05			0.723	
KK06			0.800	

Journal : Journal of Development Economics and Digitalization, Tourism Economics (JDEDTE)
Publisher : Yayasan Nuraini Ibrahim Mandiri
ISSN : 3032-6036
Volume / Issue / Year/ Page : 3/ 4 /2026: Oktober / 321-333

	Work-Life Balance	Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
KK10			0.701	
KIN01				0.849
KIN02				0.842
KIN03				0.911
KIN04				0.831
KIN05				0.817
KIN06				0.796
KIN07				0.841
KIN08				0.804
KIN09				0.776

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen tahap kedua, setelah dilakukan eliminasi terhadap indikator SK01, KK07, KK08, dan KK09 yang memiliki nilai outer loading paling rendah pada pengujian sebelumnya, seluruh indikator yang tersisa menunjukkan nilai outer loading > 0,70. Dengan demikian, indikator pada tahap kedua telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Tabel 5.
Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Work-Life Balance	0.612	Valid
Stres Kerja	0.576	Valid
Kepuasan Kerja	0.558	Valid
Kinerja Karyawan	0.692	Valid

Berdasarkan hasil uji Average Variance Extracted (AVE) seluruh variabel memiliki nilai AVE > 0,50, dengan demikian, seluruh variabel telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan dinyatakan valid.

Tabel 6.
Hasil Uji Validitas Diskriminan (HTMT)

Work-Life Balance		Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Work-Life Balance				
Stres Kerja	0.234			
Kepuasan Kerja	0.530	0.380		
Kinerja Karyawan	0.687	0.220	0.556	

Berdasarkan hasil uji validitas diskriminan menggunakan HTMT, seluruh nilai antar konstruk berada di bawah 0,90. Dengan demikian, seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Journal : Journal of Development Economics and Digitalization, Tourism Economics (JDEDTE)
Publisher : Yayasan Nuraini Ibrahim Mandiri
ISSN : 3032-6036
Volume / Issue / Year/ Page : 3/ 4 /2026: Oktober / 321-333

Tabel 7.
Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

	Cronbach Alpha	Composite Reliability (rho_c)
Work-Life Balance	0.872	0.904
Stres Kerja	0.816	0.872
Kepuasan Kerja	0.868	0.898
Kinerja Karyawan	0.950	0.957

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh konstruk penelitian, yaitu Work-Life Balance, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai Cronbach's Alpha berada di atas batas minimum yang disyaratkan, yaitu ≥ 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan telah reliabel dan konsisten dalam mengukur masing-masing konstruk, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 8.
Hasil Uji Hipotesis (Path Coefficients)

	Path Coefficients	T statistics	P values
Work-Life Balance -> Kepuasan Kerja	0.429	6.112	0.000
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	0.238	2.711	0.007
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.296	3.112	0.002
Work-Life Balance -> Kinerja Karyawan	0.492	6.049	0.000
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0.054	0.702	0.483
Work-Life Balance -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.115	2.675	0.008
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.064	1.941	0.052

a. H1: Nilai *path coefficient* sebesar 0,429 dengan *p-value* 0,000 < 0,05, sehingga H1 diterima. Artinya, *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan karyawan Generasi Z dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Kondisi tersebut relevan dengan karakteristik responden yang mayoritas bekerja pada sektor perdagangan/retail dan jasa yang menuntut fleksibilitas waktu. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wirtadipura dan Sumarjo (2025) serta Maharani et al. (2023).
b. H2: Nilai *path coefficient* sebesar 0,238 dengan *p-value* 0,007 < 0,05, sehingga H2 diterima. Artinya, Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa bagi sebagian responden, khususnya karyawan kontrak/PKWT dan paruh waktu, tekanan kerja dapat dipersepsikan sebagai tantangan yang mendorong pencapaian target sehingga menimbulkan kepuasan ketika pekerjaan berhasil diselesaikan. Hasil ini berbeda dengan penelitian Adinata dan Turangan (2023) yang menemukan pengaruh negatif dan tidak signifikan, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dapat bersifat kontekstual.

Journal : Journal of Development Economics and Digitalization, Tourism Economics (JDEDTE)
Publisher : Yayasan Nuraini Ibrahim Mandiri
ISSN : 3032-6036
Volume / Issue / Year/ Page : 3/ 4 /2026: Oktober / 321-333

c. H3: *P-value* sebesar 0,002 < 0,05, sehingga H3 diterima. Artinya, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan Generasi Z yang merasa puas terhadap pekerjaan, hubungan kerja, maupun peluang pengembangan cenderung lebih termotivasi dan disiplin dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yunita dan Yansyah (2024).
d. H4: Nilai *path coefficient* sebesar 0,492 dengan *p-value* 0,000 < 0,05, sehingga H4 diterima. Artinya, *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien ini merupakan yang tertinggi pada jalur pengaruh langsung, sehingga *Work-Life Balance* menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kondisi yang lebih baik untuk bekerja secara optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ahmaddien (2023).
e. H5: Nilai *path coefficient* sebesar 0,054 dengan *p-value* 0,483 > 0,05, sehingga H5 ditolak. Artinya, Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak secara langsung menentukan kinerja karyawan Generasi Z di Cirebon. Temuan ini berbeda dengan penelitian Hariyanto et al. (2023) dan Tinambunan et al. (2022), yang menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja dapat berbeda sesuai karakteristik pekerjaan dan kemampuan karyawan dalam mengelola tekanan.
f. H6: Nilai *path coefficient* sebesar 0,115 dengan *p-value* 0,008 < 0,05, sehingga H6 diterima. Artinya, *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Dengan demikian, Kepuasan Kerja berperan sebagai mediator parsial, yaitu keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Asari (2022).
g. H7: Nilai path coefficient sebesar 0,064 dengan p-value 0,052 > 0,05, sehingga H7 ditolak. Artinya, Kepuasan Kerja tidak terbukti memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun nilai p-value mendekati 0,05, jalur mediasi belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan. Temuan ini berbeda dengan penelitian Aprilianti et al. (2023), sehingga penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan sampel yang lebih besar untuk menguji kembali hubungan mediasi tersebut.

Tabel 9.
Hasil Perhitungan Goodness of Fit (GoF)

	AVE	R-square
Work-Life Balance	0.612	
Stres Kerja	0.576	
Kepuasan Kerja	0.558	0.281
Kinerja Karyawan	0.692	0.464

Journal : Journal of Development Economics and Digitalization, Tourism Economics (JDEDTE)
Publisher : Yayasan Nuraini Ibrahim Mandiri
ISSN : 3032-6036
Volume / Issue / Year/ Page : 3/ 4 /2026: Oktober / 321-333

Nilai GoF = $\sqrt{rata - rata\ AVE\ x\ rata - rata\ R\ square}$

Nilai GoF = $\sqrt{0{,}6095\ x\ 0{,}3725}$ Nilai GoF = 0,476

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan nilai GoF sebesar 0,476 hal tersebuat menandakan bahawa performa gabungan antara outer model dan inner model dalam penelitian ini dapat di klasifikasikan kedala kategori GoF besar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, *Work-Life Balance* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja maupun Kinerja Karyawan. Sementara itu, Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, tetapi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan serta mampu memediasi pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan, namun tidak memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai *path coefficient*, *Work-Life Balance* memiliki pengaruh langsung paling dominan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai sebesar 0,492 dan *p-value* 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi aspek yang paling kuat dalam memengaruhi Kinerja Karyawan Generasi Z di Cirebon. Hal tersebut sejalan dengan kondisi bahwa tuntutan pekerjaan dapat menjadi kendala bagi karyawan dalam mempertahankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya berpotensi memengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. 05(01), 195–201.

Ahmaddien, I. (2023). Effect of work-life balance on employee performance mediated by job satisfaction. 8(1), 1–10.

Amirra, D., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Gen Z Jakarta. 7(2), 1853–1865.

Aprilianti, L., Negoro, D. A., Meria, L., & Sofyan, J. F. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja. 3(4).

Artha, A., & Rahmayanti, R. (2026). The effect of job stress on turnover intention with work-life balance as a mediating variable: Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan work-life balance sebagai pemediasi. 7, 631–644.

Asari, A. F. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan. 10(2001), 843–852.

Asih, P. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mustika Karya Sejati. 1(1), 1–7.

Badan Pusat Statistik. (2020). Jumlah Penduduk menurut Wilayah, Klasifikasi Generasi, dan Jenis Kelamin, Provinsi Jawa Barat, Tahun 2020. http://sensus.bps.go.id/topik/tabular/sp2020/2?share=1

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human Relations. https://doi.org/10.1177/0018726700536001

Fadhlika, L., & Pricilla, L. (2026). Pengaruh stres kerja dan work-life balance terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di Serpong Utara Kota Tangerang Selatan. 3(2).

Firdaus, N. N., Sijabat, R., & Indiworo, R. H. E. (2025). Analisis pengaruh work-life

balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (studi kasus pada PT Nusantara Building Industries Demak). 4(4), 1696–1703.

Gallup. (2026). State of the Global Workplace: Indonesia Country-Level Data. https://www.gallup.com/workplace/705674/state-global-workplace-indonesia-country-level-data.aspx

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. 63, 510–531. https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8

Hariyanto, M. T., Orbaningsih, D., & Ahmad. (2023). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja dimediasi oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Bank Jatim Cabang Pacitan. 23(3), 3576–3585. https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i3.3762

Herzberg, F. (1959). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory (Two Factor Theory).

Huda, H., Nugroho, D., & Yoshida, E. (2025). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan work-life balance terhadap kinerja perawat rawat inap. 9(4).

Imamah, Hartati, W., & Sukartini, M. (2025). Pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Seyang Activewear Cirebon. 1(2), 1112–1126.

JobStreet by SEEK. (2026). Workplace Happiness Index: Indonesia.

Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Bintaro. 8(1).

Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). Work-Life Balance pada karyawan generasi Z.

Murpiari, G., & Ardiana, I. D. K. R. (2025). Pengaruh stres kerja, kompetensi dan work-life balance terhadap kinerja karyawan CV Faris Collection, Sidoarjo. 3(2), 519–532.

Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. 177, 160–177.

Pasaribu, R., Lestari, T. D. Y., Rangkuti, N. A., Azyura, R., & Wadi, M. A. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada Generasi Z. 2(3), 662–672.

Permana, I. M. H. A. D., Parwita, G. B. S., & Puspitawati, N. M. D. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar. 5.

Prasetyo, D., & Sukono, F. I. F. (2023). Pengaruh manajemen talenta, work-life balance, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan millenial di Point Coffee se-Kota Semarang. 12(4), 2163–2178.

Riskayanti, N. K., Puspitawati, N. M. D., & Carina, T. (2026). Pengaruh work-life balance, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lighthouse Ventures Kerobokan, Badung. 15(01), 42–58.

Saputro, E. W. A., Berliyanti, D. O., & Nilasari, B. M. (2026). Pengaruh WLB dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada bank swasta. 13(1), 115–134.

Septiandi, R., Septiandi, R., & Loliyani, R. (2025). Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Pesawaran. 11(2), 91–104.

Septianini, R. (2024). Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover

intention karyawan Gen Z di wilayah Kabupaten Bekasi. 4(November).

Suhartini. (2026). Analisis pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan pada Generasi Z di PT. Midi Utama Indonesia Tbk. Area Karawang. 25(2).

Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. 8(1), 24–33.

Wahyuningrum, E., & Khan, R. B. F. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada Generasi Z di DKI Jakarta. 7(1), 486–499.

Wall, T. D., Jackson, P. R., Mullarkey, S., & Parker, S. K. (1996). The demands-control model of job strain: A more specific test.

Wirtadipura, D., & Sumarjo, W. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. 5, 59–74. https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i2.1017

Yunita, H., & Yansyah, F. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Bintang Mas Pusaka Lubuklinggau. 4(3), 892–902.