

ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kabupaten Tulungagung” ini ditulis oleh Laylita Septiani, NIM 126308211043, dengan pembimbing Dr. Zun Azizul Hakim, M.Psi., Psikolog.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Stres Kerja, Kinerja Karyawan Generasi Z, Kuantitatif

Penelitian ini dilatar belakangi oleh fenomena karyawan generasi Z yang saat ini mulai memasuki dunia kerja. Karyawan generasi Z merupakan salah satu generasi yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan generasi sebelumnya terutama dalam hal fleksibilitas serta menjaga keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Karyawan generasi Z juga sering mengalami stres kerja. Kedua faktor ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh *work life balance* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel *work life balance* (X_1), variabel stres kerja (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y). Pada penelitian ini menggunakan acuan milik Fisher,dkk untuk variabel *work life balance*, milik Robbins & Judge untuk variabel stres kerja, dan milik Sopiah & Sangadji untuk variabel kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 154.820 populasi karyawan generasi Z yang bekerja di Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini menggunakan rumus Issac Michael dengan taraf kesalahan 5%. Pengumpulan data dari 348 sample dilakukan menggunakan kuesioner berisi skala *work life balance*, skala stres kerja dan skala kinerja karyawan yang disebarakan secara daring melalui *link google-form*. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linier berganda, dan hasilnya ditemukan bahwa: (1) *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$); (2) stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi 0,257 ($0,257 > 0,005$); (3) *work life balance* dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 5,1%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *work life balance* dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan generasi Z, namun secara parsial hanya *work life balance* yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z, sedangkan stres kerja tidak. Artinya, *work life balance* memiliki peran yang lebih penting bagi generasi Z dalam mempertahankan kinerja yang baik dibandingkan pengelolaan stres kerja.

ABSTRACT

This thesis, entitled 'The Influence of Work-Life Balance and Work Stress on the Work Performance of Generation Z Employees in Tulungagung Regency,' was written by Laylita Septiani, Student ID Number 126308211043, under the supervision of Dr. Zun Azizul Hakim, M.Psi., Psychologist.

Keywords: Work-Life Balance, Work Stress, Generation Z Employee Performance, Quantitative

This study was conducted based on the phenomenon of Generation Z employees who are currently entering the workforce. Generation Z employees are a generation with characteristics that differ from previous generations, particularly in terms of flexibility and maintaining a balance between personal life and work. Generation Z employees also often experience work stress. These two factors can affect employee performance. This study aims to determine the influence of work-life balance and work stress on the work performance of Generation Z employees in Tulungagung Regency. This study consists of three variables, namely the work-life balance (X1), the work stress (X2), and the employee performance (Y). This study uses the reference of Fisher et al. for the work-life balance, Robbins & Judge for the work stress, and Sopiah & Sangadji for the employee performance. This study uses a quantitative approach involving a population of 154,820 Generation Z employees working in Tulungagung Regency. This study uses Issac Michael's formula with a 5% margin of error. Data collection from 348 samples was conducted using a questionnaire containing a work-life balance scale, a work stress scale, and an employee performance scale, which was distributed online via a Google Form link. Data analysis was performed using multiple linear regression tests, and the results found that: (1) work-life balance had a positively significant effect on employee performance with a significance value of 0.000 ($0.000 < 0.05$); (2) work stress did not affect employee performance due to a significance value of 0.257 ($0.257 > 0.005$); (3) work-life balance and work stress simultaneously have a positiv effect on employee performance with a coefficient of determination (R^2) of 5.1%. These results indicate that there is a simultaneous effect of work-life balance and work stress on the performance of Generation Z employees, but partially only work-life balance has a significant effect on the work performance of Generation Z employees, while work stress does not. This means that work-life balance plays a more important role for Generation Z in maintaining good performance than work stress management.

ملخص

هذه الأطروحة، التي تحمل عنوان "تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية وضغوط العمل على أداء موظفي الجيل Z في مقاطعة تولونغونغ"، كتبتها ليليتا سييتياني، رقم الطالب ١٢٦٣٠٨٢١١٠٤٣، تحت إشراف الدكتور زون عزيز الحكيم، ماجستير في علم النفس، أخصائي نفسي.

الكلمات المفتاحية: التوازن بين العمل والحياة، ضغوط العمل، أداء موظفي الجيل Z، كمي

أجريت هذه الدراسة بناءً على ظاهرة موظفي الجيل Z الذين يدخلون سوق العمل حاليًا. موظفو الجيل Z هم جيل يتميز بخصائص تختلف عن الأجيال السابقة، لا سيما من حيث المرونة والحفاظ على التوازن بين الحياة الشخصية والعمل. كما أن موظفي الجيل Z غالبًا ما يعانون من إجهاد العمل. يمكن أن يؤثر هذان العاملان على أداء الموظفين. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير التوازن بين العمل والحياة وإجهاد العمل على أداء موظفي الجيل Z في مقاطعة تولونغونغ. تتكون هذه الدراسة من ثلاثة متغيرات، وهي التوازن بين العمل والحياة (X1)، وإجهاد العمل (X2)، وأداء الموظف (Y). تستخدم هذه الدراسة نظرية فيشر وآخرون للتوازن بين العمل والحياة، ونظرية روبينز وجادج لضغوط العمل، ونظرية سوبيا وسانغادجي لأداء الموظفين. تستخدم هذه الدراسة نهجًا كميًا يشمل ١٥٤٨٢٠ موظفًا من جيل Z يعملون في مقاطعة تولونغونغ. تستخدم هذه الدراسة صيغة إيساك مايكل مع هامش خطأ بنسبة ٥٪. تم جمع البيانات من ٣٤٨ عينة باستخدام استبيان يحتوي على مقياس التوازن بين العمل والحياة، ومقياس ضغوط العمل، ومقياس أداء الموظفين، والذي تم توزيعه عبر الإنترنت من خلال رابط Google Form. تم تحليل البيانات باستخدام اختبارات الانحدار الخطي المتعدد، ووجدت النتائج أن: (١) التوازن بين العمل والحياة كان له تأثير إيجابي كبير على أداء الموظفين بقيمة دلالة $(0,000 < 0,05)$ ؛ (٢) لم يؤثر إجهاد العمل على أداء الموظفين بسبب قيمة دلالة $(0,257 > 0,05)$ ؛ (٣) يؤثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية وإجهاد العمل في وقت واحد بشكل إيجابي على أداء الموظفين بمعامل تحديد (R^2) بنسبة ٥١٪. تشير هذه النتائج إلى أن هناك تأثيرًا متزامنًا للتوازن بين العمل والحياة الشخصية وضغوط العمل على أداء موظفي الجيل Z، ولكن جزئيًا فقط التوازن بين العمل والحياة الشخصية له تأثير كبير على أداء موظفي الجيل Z في العمل، في حين أن ضغوط العمل ليس لها تأثير. وهذا يعني أن التوازن بين العمل والحياة الشخصية يلعب دورًا أكثر أهمية بالنسبة للجيل Z في الحفاظ على الأداء الجيد من إدارة ضغوط العمل..