

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z PADA INDUSTRI KEBUGARAN ANYTIME FITNESS

Bernika Setiyanti¹, Lady Diana Warpindyastuti²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika

Email : bernikasetiyanti04@gmail.com¹, lady.lwd@bsi.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z pada industri kebugaran, khususnya di Anytime Fitness Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Sampel penelitian terdiri dari 34 karyawan generasi Z yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z, sementara stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, work-life balance dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Anytime Fitness Jakarta Barat. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung keseimbangan kerja dan mengendalikan tingkat stres karyawan guna meningkatkan kinerja.

Kata Kunci: Work-Life Balance, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Generasi Z, Industri Kebugaran.

Abstract

This study aims to analyze the influence of work-life balance and job stress on the performance of Generation Z employees in the fitness industry, specifically at Anytime Fitness West Jakarta. The research method used is a quantitative approach with a survey technique. The research sample consisted of 34 Generation Z employees selected using a purposive sampling technique. Data collection was carried out through a questionnaire with a five-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS. The results of the study indicate that work-life balance has a positive and significant effect on the performance of Generation Z employees, while job stress has a negative and significant effect on employee performance. Simultaneously, work-life balance and job stress have a significant effect on the performance of Generation Z employees at Anytime Fitness West Jakarta. This study provides practical implications for management in designing human resource management policies that support work-life balance and control employee stress levels to improve performance.

Keywords: Work-Life Balance, Work Stress, Employee Performance, Generation Z, Fitness Industry.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan elemen krusial dalam menjaga keberlangsungan dan daya saing organisasi. MSDM tidak hanya berfungsi untuk merekrut, menempatkan, dan mengembangkan karyawan, tetapi juga bertanggung jawab atas kesejahteraan, motivasi, dan kinerja tenaga kerja. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam mengoptimalkan potensi karyawan, sehingga produktivitas dapat meningkat dan tujuan organisasi tercapai secara efektif (Rasak et al., 2025).

Seiring dengan hal tersebut, generasi Z menjadi bagian penting dari tenaga kerja saat ini. Karakter generasi Z yang dinamis, inovatif, dan mudah beradaptasi dengan teknologi menjadikan mereka aset strategis bagi perusahaan (Aura & Hutahaeen, 2025). Namun, sifat adaptif dan aktif ini juga menuntut perhatian manajemen terhadap kesejahteraan dan kebutuhan mereka akan Work-Life Balance agar motivasi dan kinerja tetap optimal.

Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bisnis. Kinerja yang optimal tercermin dari kemampuan karyawan dalam

menyelesaikan tugas, mencapai target, serta memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan (Hasibuan, 2020). Dalam konteks industri kebugaran, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat strategis karena secara langsung memengaruhi kualitas layanan, kepuasan pelanggan, serta reputasi dan pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, khususnya Work-Life Balance dan stres kerja, menjadi sangat penting bagi manajemen.

Work-Life Balance merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan motivasi yang tinggi serta menjaga kualitas hidup secara berkelanjutan (Nasution et al., 2024). Namun, dalam industri kebugaran, kondisi kerja seperti jadwal yang fleksibel, sistem kerja shift, jam kerja yang panjang, serta intensitas interaksi dengan pelanggan sering kali mengganggu keseimbangan tersebut. Ketidakseimbangan ini berpotensi menurunkan semangat kerja, menimbulkan ketidakpuasan, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, Work-Life

Balance menjadi aspek strategis yang perlu dikelola secara efektif oleh manajemen (Kembuan et al., 2021).

Selain Work-Life Balance, stres kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja dapat muncul akibat beban kerja yang tinggi, tekanan pencapaian target, serta tuntutan untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan (Prastita et al., 2025). Apabila tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan produktivitas, serta meningkatkan potensi turnover karyawan. Meskipun generasi Z dikenal adaptif dan inovatif, mereka cenderung lebih rentan terhadap tekanan psikologis di lingkungan kerja. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugas dan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi (Diaz et al., 2025).

Salah satu organisasi yang bergerak di industri kebugaran adalah Anytime Fitness yang berlokasi di Jakarta Barat. Mayoritas member yang menggunakan layanan pusat kebugaran ini berasal dari generasi Z, sehingga tenaga kerja yang direkrut juga didominasi oleh karyawan generasi Z agar interaksi dengan member dapat berjalan lebih efektif. Kondisi ini menegaskan

pentingnya strategi MSDM yang disesuaikan dengan karakteristik generasi Z dalam upaya meningkatkan kinerja dan kualitas layanan secara berkelanjutan (Nasution et al., 2024).

Meskipun penelitian mengenai pengaruh Work-Life Balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan di berbagai sektor, kajian yang secara khusus meneliti industri kebugaran masih relatif terbatas. Selain itu, hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang tidak konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Anandita et al., 2025; Diaz et al., 2025; Prastita et al., 2025), sementara penelitian lain menyatakan tidak adanya pengaruh signifikan (Fahrizal & Hendayana, 2022; Kembuan et al., 2021; Mardiyana & Hidayat, 2024). Demikian pula, pengaruh stres kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang beragam, baik positif, negatif, maupun tidak signifikan.

Ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu, di mana beberapa studi menunjukkan pengaruh positif, negatif, atau bahkan tidak signifikan dari Work-Life Balance dan stres kerja terhadap kinerja, menjadi salah satu alasan kuat dilakukannya penelitian ini. Selain itu,

penelitian ini juga bertujuan mengisi kekosongan kajian, karena belum ada penelitian sebelumnya yang secara khusus meneliti karyawan di Anytime Fitness Jakarta Barat sebagai objek studi. Oleh karena itu penelitian ini akan mengkaji tentang “Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Industri Kebugaran Anytime Fitness”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia mencakup kebijakan serta praktik yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan karyawan sekaligus mengelola aspek-aspek utama, seperti proses rekrutmen, program pelatihan, dan evaluasi kinerja (Dessler, 2020). Selain itu, MSDM merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja secara efisien, sehingga dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan, kepentingan karyawan, dan kebutuhan masyarakat secara lebih luas (Hasibuan, 2020). Lebih lanjut, MSDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap berbagai kegiatan pengelolaan tenaga kerja, termasuk pengadaan, pengembangan, pemberian imbalan,

integrasi, pemeliharaan, hingga pemisahan tenaga kerja, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Mangkunegara, 2020).

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja yang mencakup berbagai aspek penting, seperti perekrutan, pelatihan, serta evaluasi kinerja karyawan. Tujuan utama dari manajemen ini adalah untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dalam organisasi dapat berkontribusi secara optimal dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik tidak hanya berkaitan dengan administrasi karyawan, tetapi juga dengan pengembangan keterampilan serta kesejahteraan tenaga kerja agar produktivitas organisasi meningkat.

Fungsi MSDM adalah sebagai fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial perencanaan, yaitu menyusun strategi tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan perusahaan, pengorganisasian yakni mengatur pembagian tugas, hubungan kerja, serta koordinasi dalam struktur organisasi, pengarahan yaitu membimbing karyawan agar bekerja secara optimal demi mencapai tujuan perusahaan, dan pengendalian yaitu

memastikan karyawan menaati aturan dan bekerja sesuai rencana. Sedangkan fungsi manajerial sebagai pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, usaha, serta kesempatan yang dimiliki. Kinerja yang baik sangat diperlukan agar organisasi dapat berfungsi secara optimal dan mencapai tujuannya. Dengan demikian, kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, tetapi juga menunjukkan tingkat tanggung jawab dan profesionalisme dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai terdiri dari faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Kemampuan (*ability*) pegawai mencakup kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan nyata (pengetahuan + keterampilan). Pegawai yang memiliki tingkat kecerdasan di atas rata-rata (IQ 110-120), didukung dengan pendidikan yang sesuai dengan jabatannya,

serta memiliki keterampilan dalam menjalankan tugas sehari-hari, cenderung lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, penting bagi pegawai untuk ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya. Faktor Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam merespons situasi (*situation*) kerja. Motivasi berperan sebagai dorongan dalam diri pegawai yang mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan organisasi dan target kerja yang telah ditetapkan.

Indikator kerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah (Silaen, 2021): kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen.

3. Work-Life Balance

Work-Life Balance adalah cara bekerja yang tidak mengabaikan seluruh aspek kehidupan, termasuk pekerjaan, kehidupan pribadi, keluarga, spiritual, dan sosial (Widada & Aruman, 2020). Pendekatan ini menekankan bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya berkaitan dengan pencapaian pekerjaan semata, tetapi juga harus memperhatikan kualitas hidup secara keseluruhan.

Work-Life Balance dapat disimpulkan sebagai kondisi atau sistem yang

memungkinkan karyawan mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, sehingga tercipta kesejahteraan, produktivitas, dan kualitas hidup yang lebih baik.

4. Stres Kerja

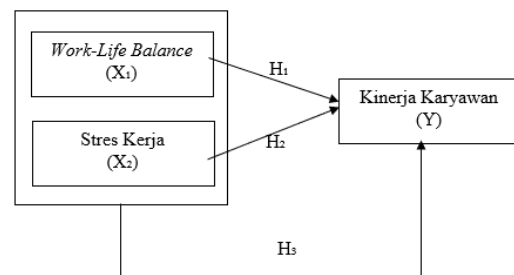
Stres kerja dapat dipahami sebagai ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan antara kondisi fisik dan psikis, sehingga berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi keseluruhan pegawai (Gaol, 2020). Selain itu stres kerja juga didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi individu, di mana orang yang mengalami stres cenderung menjadi gugup dan mengalami kekhawatiran secara kronis (Hasibuan, 2020).

stres kerja dapat disimpulkan sebagai kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang muncul sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan maupun lingkungan, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kinerja karyawan. Stres kerja bersifat dualistik, yakni dapat memberikan efek positif sebagai pendorong produktivitas pada tingkat tertentu, tetapi dapat menurunkan kinerja ketika berada pada tingkat yang berlebihan.

Faktor yang mempengaruhi stres kerja diantaranya imbalan yang rendah, perlakuan berlebihan dari pimpinan, tingginya aktivitas kerja, konflik horizontal, dan masalah pribadi.

5. Kerangka Bepikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan bahwa *Work-Life Balance* dan Stres Kerja berperan sebagai variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, sebagai berikut :



Sumber : Diolah Peneliti (2025)

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel berdasarkan data numerik yang dianalisis secara statistik. Metode survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden guna

memperoleh data mengenai Work-Life Balance, stres kerja, dan kinerja karyawan generasi Z di Anytime Fitness Jakarta Barat. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Sugiyono (2020) yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis melalui analisis statistik terhadap data yang diperoleh dari populasi atau sampel tertentu.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan generasi Z yang bekerja di Anytime Fitness Jakarta Barat. Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan elemen penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan relevan dengan tujuan penelitian (Hair et al., 2022).

Penentuan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini meliputi karyawan Anytime Fitness yang bekerja di wilayah Jakarta Barat dan berusia antara 20–30 tahun. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 responden, yang seluruhnya memenuhi kriteria sebagai karyawan generasi Z.

Definisi Operasional Variabel

Work-Life Balance didefinisikan sebagai kondisi yang memungkinkan karyawan untuk mengelola tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang, sehingga mendukung kesejahteraan dan produktivitas kerja. Variabel ini diukur melalui indikator keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan (Sari & Iryanti, 2024).

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang muncul akibat tuntutan pekerjaan maupun lingkungan kerja, yang dapat memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kinerja karyawan. Indikator stres kerja meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, dan struktur organisasi (Afandi, 2021).

Kinerja karyawan diartikan sebagai pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, usaha, dan kesempatan yang dimiliki. Kinerja diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen (Silaen, 2021). Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang berisi pernyataan terkait Work-Life Balance, stres kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama karena mampu mengumpulkan data secara langsung dari responden dalam jumlah yang relatif efisien (Sugiyono, 2020).

Selain itu, data sekunder dikumpulkan melalui teknik dokumentasi, berupa buku, jurnal ilmiah, laporan, dan dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder digunakan untuk memperkuat landasan teori dan mendukung analisis hasil penelitian.

Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Tahapan analisis data diawali dengan uji instrumen penelitian, yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat, dengan menggunakan korelasi Spearman pada taraf signifikansi

5%. Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian menggunakan nilai Cronbach's Alpha, dengan kriteria reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,70 (Ghozali, 2021).

Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan grafik Probability Plot (P-P Plot) dan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), di mana tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari atau sama dengan 10. Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser, dengan kriteria tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Analisis utama dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh Work-Life Balance dan stres kerja terhadap kinerja

karyawan. Model regresi yang digunakan dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency		Valid	Cumulative
		y	Percent	Percent	Percent
Valid	1	14	41.2	41.2	41.2
	2	20	58.8	58.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Dapat diketahui bahwa dari total 34 responden, sebanyak 14 orang atau 41,2% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 20 orang atau 58,8% berjenis kelamin perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa

responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan perempuan. Komposisi tersebut menggambarkan bahwa tenaga kerja Generasi Z di *Anytime Fitness* Jakarta Barat lebih banyak diisi oleh karyawan perempuan dibandingkan karyawan laki-laki.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.9	5.9	5.9
	2	7	20.6	20.6	26.5
	3	9	26.5	26.5	52.9
	4	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia keempat dengan jumlah 16 orang atau 47,1%. Selanjutnya, responden pada kelompok usia ketiga berjumlah 9 orang atau 26,5%, diikuti oleh kelompok usia kedua sebanyak 7 orang atau 20,6%. Sementara itu, kelompok usia pertama merupakan jumlah responden paling sedikit, yaitu 2 orang atau 5,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Generasi Z di *Anytime Fitness* Jakarta Barat berada pada rentang usia yang lebih matang dalam kategori Generasi Z.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian					
		Frequency		Valid Percent	Cumulative Percent
			Percent		
Valid	1	23	67.6	67.6	67.6
	2	11	32.4	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki status kepegawaian pertama dengan jumlah 23 orang atau 67,6%. Sementara itu, responden dengan status kepegawaian kedua berjumlah 11 orang atau 32,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Generasi Z di *Anytime Fitness* Jakarta Barat berada pada status kepegawaian yang lebih dominan dalam struktur organisasi.

4. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja di <i>Anytime Fitness</i>					
		Frequency		Valid Percent	Cumulative Percent
			Percent		
Valid	1	4	11.8	11.8	11.8
	2	6	17.6	17.6	29.4
	3	7	20.6	20.6	50.0
	4	17	50.0	50.0	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki lama bekerja pada

kategori keempat, yaitu sebanyak 17 orang atau 50,0%. Selanjutnya, responden dengan lama bekerja kategori ketiga berjumlah 7 orang atau 20,6%, diikuti kategori kedua sebanyak 6 orang atau 17,6%. Sementara itu, kategori lama bekerja pertama merupakan jumlah paling sedikit, yaitu 4 orang atau 11,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Generasi Z di *Anytime Fitness* Jakarta Barat telah memiliki pengalaman kerja yang relatif lebih lama.

5. Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan/Posisi Saat Ini					
		Frequency		Valid Percent	Cumulative Percent
			Percent		
Valid	1	19	55.9	55.9	55.9
	2	11	32.4	32.4	88.2
	3	1	2.9	2.9	91.2
	4	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Diketahui bahwa mayoritas responden menempati jabatan pertama dengan jumlah 19 orang atau 55,9%. Selanjutnya, responden pada jabatan kedua berjumlah 11 orang atau 32,4%. Sementara itu, jabatan ketiga merupakan jumlah paling sedikit, yaitu 1 orang atau 2,9%, dan jabatan keempat sebanyak 3 orang atau 8,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa komposisi responden didominasi oleh

karyawan pada jabatan operasional di *Anytime Fitness* Jakarta Barat.

6. Analisis Deskripsi Data Penelitian Work-Life Balance (X_1)

Karyawan Generasi Z di *Anytime Fitness* Jakarta Barat secara umum memiliki persepsi work-life balance yang baik. Mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetap terlibat dalam pekerjaan tanpa mengabaikan kehidupan pribadi, serta merasa puas dengan keseimbangan kerja-hidup yang dirasakan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kerja dan pengaturan jadwal di *Anytime Fitness* relatif mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.

Stres Kerja (X_2)

Tingkat stres kerja karyawan Generasi Z tergolong rendah hingga sedang. Sebagian besar responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang mencerminkan tekanan kerja berlebih, baik dari sisi beban tugas maupun tuntutan waktu. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek organisasi dan lingkungan kerja yang dinilai belum sepenuhnya

optimal, sehingga berpotensi menimbulkan stres apabila tidak dikelola dengan baik.

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan Generasi Z di *Anytime Fitness* tergolong sangat baik. Mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa mereka mampu memenuhi standar kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, menjaga produktivitas, bekerja secara efisien, serta memiliki tanggung jawab dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu memberikan kontribusi positif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

7. Uji Validitas Data

Variabel	Kode Item	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Work-Life Balance (X_1)	X _{1.1}	0,339	0,698	Valid
	X _{1.2}	0,339	0,640	Valid
	X _{1.3}	0,339	0,715	Valid
	X _{1.4}	0,339	0,685	Valid
	X _{1.5}	0,339	0,821	Valid
	X _{1.6}	0,339	0,677	Valid
	X _{1.7}	0,339	0,740	Valid
Stres Kerja (X_2)	X _{2.1}	0,339	0,695	Valid
	X _{2.2}	0,339	0,844	Valid
	X _{2.3}	0,339	0,624	Valid
	X _{2.4}	0,339	0,886	Valid
	X _{2.5}	0,339	0,766	Valid
	X _{2.6}	0,339	0,643	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,339	0,804	Valid
	Y2	0,339	0,768	Valid
	Y3	0,339	0,836	Valid
	Y4	0,339	0,727	Valid
	Y5	0,339	0,734	Valid
	Y6	0,339	0,832	Valid
	Y7	0,339	0,866	Valid
	Y8	0,339	0,865	Valid

Diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Work-Life Balance* (X_1) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel sebesar 0,339, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Selanjutnya, hasil uji validitas pada variabel Stres Kerja (X_2) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan X_{21} sampai dengan X_{26} memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Adapun pada variabel Kinerja (Y), hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan Y1 sampai dengan Y8 memiliki nilai r-hitung yang lebih besar dibandingkan r-tabel (0,339) dan signifikan pada taraf 5%. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan variabel penelitian dinyatakan valid.

8. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X_1)	0,835	7	Reliabel
Stres Kerja (X_2)	0,834	6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,920	8	Reliabel

Dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga dapat dinyatakan reliabel. Variabel *Work-*

Life Balance (X_1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,835 pada tujuh item pernyataan. Selanjutnya, variabel Stres Kerja (X_2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,834 dengan enam item pernyataan. Adapun variabel Kinerja (Y) memperoleh nilai Cronbach's Alpha tertinggi, yaitu sebesar 0,920, yang mengindikasikan bahwa delapan item pernyataan pada semua variabel penelitian reliabel.

9. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85984123
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.100
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan signifikan terhadap distribusi normal karena lebih besar dari ambang batas yang ditetapkan.

10. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	19.487	5.377			3.625	.001	
X ₁	.686	.145	.559		4.730	.000	.670
X ₂	-.399	.122	-.387		-3.273	.003	.670

a. Dependent Variable: Y

Diperoleh nilai Tolerance sebesar 0,670 untuk variabel *Work-Life Balance* dan Stres Kerja, serta nilai VIF sebesar 1,492 untuk kedua variabel tersebut. Kedua nilai tersebut berada dalam rentang yang aman, yaitu $Tolerance > 0,10$ dan $VIF < 10$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak ditemukan adanya gejala multikolinearitas.

11. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-4.959	3.570		-1.389	.175
X ₁	.155	.096	.335	1.610	.118
X ₂	.134	.081	.344	1.654	.108

a. Dependent Variable: Abs_Resid

Diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *Work-Life Balance* adalah sebesar 0,118, sedangkan variabel Stres Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,108. Kedua nilai tersebut lebih besar dari batas signifikansi 0,05, yang berarti tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

12. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	19.487	5.377		3.625	.001
X ₁	.686	.145	.559	4.730	.000
X ₂	-.399	.122	-.387	-3.273	.003

Konstanta (a) sebesar 19,487 menunjukkan bahwa apabila variabel *Work-Life Balance* (X₁) dan Stres Kerja (X₂) dianggap bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 19,487.

Koefisien regresi *Work-Life Balance* (X₁) sebesar 0,686 bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan *Work-Life Balance* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,686 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka kinerja yang dihasilkan cenderung semakin meningkat.

Koefisien regresi Stres Kerja (X₂) sebesar -0,399 bernilai negatif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan stres kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,399 satuan,

dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi sebesar 0,003 ($< 0,05$) menandakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja yang dihasilkan cenderung mengalami penurunan.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.487	5.377		3.625	.001
X ₁	.686	.145	.559	4.730	.000
X ₂	-.399	.122	-.387	-3.273	.003

a. Dependent Variable: Y

Work-Life Balance (X₁) memiliki nilai t hitung sebesar 4,730 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena t hitung $>$ t tabel ($4,730 > 2,040$) dan Sig. $< 0,05$, maka H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di *Anytime Fitness*. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Stres Kerja (X₂) memiliki nilai t hitung sebesar -3,273 dengan nilai signifikansi 0,003. Karena $|t \text{ hitung}| > t$ tabel ($3,273 > 2,040$) dan Sig. $< 0,05$, maka

H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan, maka kinerja karyawan cenderung menurun.

Dengan demikian, secara parsial *Work-Life Balance* dan Stres Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di *Anytime Fitness*.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	279.412	2	139.706	37.941	.000 ^b
Residual	114.147	31	3.682		
Total	393.559	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 37,941 dengan tingkat signifikansi 0,000. Untuk menentukan signifikansi pengaruh secara simultan, nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. Karena nilai F hitung ($37,941 > F$ tabel (3,30) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara simultan *Work-Life Balance* (X₁) dan Stres Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan (Y) pada karyawan Generasi Z di *Anytime Fitness*.

13. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.610	.598	2.191

a. Predictors: (Constant), X₁

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,610, yang berarti bahwa *Work-Life Balance* (X₁) mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 61,0%, sedangkan sisanya sebesar 39,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Nilai R Square sebesar 0,501 menunjukkan bahwa Stres Kerja (X₂) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 50,1%, sementara 49,9% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

14. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,710, yang berarti bahwa secara simultan *Work-Life Balance* dan Stres Kerja mampu menjelaskan 71,0% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 29,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Pembahasan dan Hasil Penelitian

a. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel *Work-Life Balance* (X₁) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,730 yang lebih besar dari t tabel 2,040, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka kinerja karyawan Generasi Z di *Anytime Fitness* cenderung semakin meningkat.

Hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan nilai R Square sebesar 0,610, yang berarti bahwa *Work-Life Balance* mampu menjelaskan 61,0% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 39,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan secara individual.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Anandita et al. (2025); Diaz et al. (2025); Prastita et al.

(2025) yang menyatakan bahwa Work-Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z di Anytime Fitness.

b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel Stres Kerja (X_2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar -3,273, yang secara absolut lebih besar dibandingkan t tabel 2,040, serta nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Arah koefisien yang negatif mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka kinerja karyawan Generasi Z di *Anytime Fitness* cenderung mengalami penurunan.

c. Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa variabel *Work-Life Balance* (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh

nilai F hitung sebesar 37,941 yang lebih besar dibandingkan F tabel 3,30, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan tingkat stres kerja secara bersama-sama merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan Generasi Z di *Anytime Fitness*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Anytime Fitness Jakarta Barat. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan. Keseimbangan tersebut berperan penting dalam meningkatkan motivasi, fokus, dan produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya, stres kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan tingkat stres kerja cenderung menurunkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang

tidak dikelola dengan baik dapat menghambat efektivitas kerja, menurunkan produktivitas, serta berdampak pada penurunan kinerja karyawan Generasi Z.

Secara simultan, Work-Life Balance dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan keseimbangan kerja dan pengendalian stres merupakan faktor strategis yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Rasak, M., Aliddin, L. A., & Sabri. (2025). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Homanis: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 15–27. Retrieved from [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/file:///C:/Users/Asus/Downloads/7 \(2\).pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/file:///C:/Users/Asus/Downloads/7%20(2).pdf)
- Aura, R. R., & Hutahaeen, E. S. H. (2025). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. *JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar*, 2(4), 98–107
- Diaz, M. F., Tiwa, T. M., & Lovihan, M. A. K. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UID Suluttenggo. *Parkopedia*, 6(2), 153–160. Retrieved from <https://doi.org/10.53682/pj.v6i2.11941>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution, S. R. B., Dharmanto, A., & Dewi, N. K. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(3), 90–101. Retrieved from <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i3.4043>
- Prastita, D. R., Endratno, H., Darmawan, A., & Hidayah, A. (2025). The Influence of Work Life Balance, Workload, and Work Stress on Employee Performance At PT. Sinar Tambang Arthalestari. *MSEJ*:

- Management Studies and Entrepreneurship Journal, 6(2), 1639–1654. Retrieved from <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30>
- Anandita, S. R., Bisari, N. A., & Ummah, A. R. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Burnout, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Putra Tani Bhineka Jombang). *Business and Economic Publication*, 3(1), 1–8. Retrieved from <https://doi.org/10.32764/bep.v3i1.1294>
- Fahrizal, R., & Hendayana, Y. (2022). Pengaruh rasio profitabilitas, rasio leverage, dan rasio likuiditas terhadap harga saham. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(12), 5662–5668. Retrieved from <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i12.2092>
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). Effect of Work Life Balance and Work Environment On Employee Performance at PT. Bank Sulutgo Main Branch in Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.
- Mardiyana, & Hidayat, R. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Yamaha Music Manufacturing Indonesia. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 1436–1450.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. 16th ed. UK: Pearson
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Silaen, N. R. S. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Widada, & Aruman, E. (2020). *Sukses Bekerja Pensiun Bahagia*. Bogor: IPB Press
- Gaol, J. L. (2020). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. SAGE Publications, Inc. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.002>

- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sari, R. M., & Iryanti, E. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras. JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 5(6), 2628–2639. Retrieved from <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i6>
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. Pekan Baru: Zanafa Publishing.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.