

**STRES KERJA DAN WORK-LIFE BALANCE PADA TENAGA
PENDIDIK GENERASI Z DI INSTANSI PENDIDIKAN SWASTA DI
KABUPATEN SEMARANG**

Natasya Kinanthi Widiastuti¹, Sutarto Wijono²
natasyaakinanthii@gmail.com¹, sutarto.wijono@uksw.edu²
Universitas Kristen Satya Wacana

Abstrak

Stres kerja merupakan kondisi yang umum dialami oleh tenaga pendidik akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, baik dari aspek akademik maupun administratif. Pada Generasi Z, stres kerja dapat memengaruhi cara individu mengelola keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan work-life balance pada tenaga pendidik Generasi Z di instansi pendidikan swasta Kabupaten Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan melibatkan 199 responden tenaga pendidik Generasi Z yang bekerja pada jenjang pendidikan menengah pertama dan menengah atas di instansi pendidikan swasta Kabupaten Semarang. Alat ukur yang digunakan adalah skala stres kerja yang dikembangkan oleh Robbins dan skala work-life balance yang dikembangkan oleh Fisher. Hasil analisis menggunakan uji korelasi Spearman menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dan work-life balance dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,405$ ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin tinggi pula work-life balance pada tenaga pendidik Generasi Z. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan pentingnya dukungan institusi pendidikan dalam membantu tenaga pendidik mengelola stres kerja agar mampu mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, Work-Life Balance, Generasi Z, Tenaga Pendidik.

Abstract

Work stress is a common condition experienced by educators due to high job demands, both from academic and administrative aspects. In Generation Z, work stress can affect how individuals manage the balance between work life and personal life. This study aims to determine the relationship between work stress and work-life balance among Generation Z educators in private educational institutions in Semarang Regency. This study uses a quantitative approach with a correlational design and involves 199 Generation Z educators respondents working at junior and senior high school levels in private educational institutions in Semarang Regency. The measurement tools used are the work stress scale developed by Robbins and the work-life balance scale developed by Fisher. The results of the analysis using Spearman correlation test show a positive and significant relationship between work stress and work-life balance with a correlation coefficient value of $r = 0,405$ ($p < 0,05$). This finding indicates that the higher the level of work stress, the higher the work-life balance among Generation Z educators. The implications of this study highlight the importance of educational institution support in helping educators manage work stress in order to maintain work-life balance.

Keywords: Work Stress, Work-Life Balance, Generation Z, Educators.

PENDAHULUAN

Generasi Z merupakan kelompok individu yang lahir sekitar tahun 1995-2010 dan saat ini mulai mendominasi angkatan kerja produktif di Indonesia (BPS, 2021). Kelompok ini dikenal adaptif terhadap teknologi, memiliki kecenderungan multitasking, mengharapkan fleksibilitas kerja, serta menaruh perhatian tinggi terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Mahardika et al., 2022). Di sektor pendidikan, khususnya pada lembaga pendidikan swasta, fenomena meningkatnya keterlibatan tenaga pendidik Generasi Z turut menghadirkan dinamika baru terkait tuntutan kerja dan pengelolaan peran profesional dan personal (Utaminingsih et al., 2024). Wilayah Kabupaten Semarang sendiri memiliki jumlah lembaga pendidikan swasta yang signifikan, yaitu sekitar 1.437 sekolah swasta dari total 1.981 sekolah di daerah tersebut, hal ini menunjukkan peran besar pendidikan swasta dalam sistem pendidikan lokal (DaftarSekolah.net, 2025). Kondisi membawa tantangan berupa beban administrasi, target kinerja, dan manajemen waktu kerja yang intensif, sehingga berpotensi memengaruhi kemampuan tenaga pendidik dalam menjaga work-life balance antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi (Maharani & Tamara, 2024). Selain itu, work-life balance terbukti berkaitan dengan kesejahteraan individu dan kualitas kinerja akademik, sehingga menjadi isu yang penting untuk dikaji dalam konteks tenaga pendidik Generasi Z di instansi pendidikan swasta di Kabupaten Semarang (Ma'arif, Amelia, & Ramzani, 2024).

Seiring meningkatnya keterlibatan Generasi Z dalam dunia kerja, isu work-life balance menjadi perhatian penting karena generasi ini cenderung mengharapkan fleksibilitas kerja dan keseimbangan peran antara kehidupan profesional dan personal (Ambarwulan, Wolor, & Utari, Juni 2025). Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa tenaga pendidik, termasuk di lembaga pendidikan swasta, masih menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan tersebut akibat tingginya tuntutan pekerjaan, beban administrasi, serta tekanan kinerja (Alief, et al., 2025). Temuan awal di lapangan melalui wawancara terbatas terhadap sepuluh tenaga pendidik Generasi Z di instansi pendidikan swasta Kabupaten Semarang mengindikasikan bahwa sebagian partisipan merasakan keterbatasan waktu untuk kehidupan pribadi, yang dipengaruhi oleh intensitas pekerjaan, jam kerja tambahan, serta faktor jarak tempuh tempat tinggal ke lokasi kerja. Selain itu, hasil pengisian kuesioner awal terhadap tiga puluh responden menunjukkan variasi tingkat work-life balance, dengan proporsi responden berada pada kategori sedang hingga rendah yang relatif lebih dominan. Meskipun demikian, beberapa penelitian lain melaporkan bahwa Generasi Z memiliki kemampuan adaptasi dan pengelolaan waktu yang lebih baik sehingga berpotensi memiliki work-life balance yang lebih optimal dibandingkan generasi sebelumnya (Putri, Januari 2024). Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya research gap terkait bagaimana kondisi work-life balance tenaga pendidik Generasi Z, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan swasta di wilayah Kabupaten Semarang, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh gambaran empiris yang lebih komprehensif dan kontekstual.

Pentingnya work-life balance tidak hanya berkaitan dengan perannya dalam mendukung kesejahteraan individu dan keberlanjutan kinerja profesional. Penelitian lintas negara di Eropa menunjukkan bahwa work-life balance yang baik, didukung oleh dukungan sosial, berhubungan positif dengan meningkatnya keterlibatan kerja karyawan (Inggamara, 2022). Temuan ini mengindikasikan bahwa keseimbangan peran kerja dan kehidupan pribadi bukan hanya berdampak pada kepuasan individu, tetapi juga pada kualitas keterlibatan dan produktivitas kerja. Dalam konteks tenaga pendidik, keseimbangan tersebut menjadi semakin penting mengingat profesi ini dihadapkan pada tekanan akademik, tuntutan administratif, serta tanggung jawab pelayanan pendidikan yang berkelanjutan (Utaminingsih et al., 2024). Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi berpotensi meningkatkan tingkat stres, menurunkan efektivitas kerja, serta berdampak pada kualitas hidup tenaga

pendidik (Humenna et al., 2020). Selain itu, kebijakan organisasi yang mendukung work-life balance, seperti fleksibilitas jam kerja dan pengelolaan beban kerja yang proporsional, dilaporkan mampu meningkatkan keterlibatan kerja dan kesejahteraan karyawan, termasuk pada kelompok usia muda (Silaban & Margaretha, 2021). Oleh karena itu, kajian mengenai work-life balance pada tenaga pendidik Generasi Z menjadi relevan untuk memberikan dasar empiris dalam pengembangan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan, khususnya pada lembaga pendidikan swasta.

Work-life balance memiliki implikasi yang luas terhadap kualitas kinerja, kesejahteraan psikologis, serta keberlangsungan peran profesional individu. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi berpotensi menurunkan produktivitas, meningkatkan kelelahan kerja, serta memengaruhi efektivitas kinerja secara keseluruhan (Sona, 2023; Humenna et al., 2020). Kondisi tersebut juga berkaitan dengan munculnya konflik peran yang dapat memicu tekanan psikologis dan penurunan kualitas kehidupan kerja. Sebaliknya, tercapainya work-life balance yang baik dilaporkan memberikan dampak positif bagi individu maupun organisasi. Organisasi yang mampu menyediakan kebijakan pendukung, seperti fleksibilitas waktu kerja dan pengelolaan beban kerja yang proporsional, cenderung menunjukkan peningkatan keterlibatan kerja, stabilitas kinerja, serta kesejahteraan karyawan (Silaban & Margaretha, 2021; Rachmayannia et al., 2023). Dampak positif tersebut tidak hanya berkontribusi pada pencapaian kinerja organisasi, tetapi juga membantu individu mempertahankan kesehatan fisik dan psikologis secara berkelanjutan. Dengan demikian, work-life balance tidak dapat dipandang sebagai isu individual semata, melainkan sebagai faktor strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada sektor pendidikan yang memiliki tuntutan kerja kompleks dan berkelanjutan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa work-life balance dipengaruhi oleh beragam faktor yang berasal dari karakteristik individu, kondisi pekerjaan, serta konteks kehidupan pribadi. Suwito, Pamungkas, dan Indrawati (2022) mengidentifikasi tiga faktor utama yang memengaruhi work-life balance, yaitu faktor individu, stres kerja, dan konflik kerja. Faktor individu mencakup sikap, persepsi, serta kemampuan individu dalam mengelola tuntutan peran, sementara stres kerja berkaitan dengan tekanan psikologis akibat beban dan tuntutan pekerjaan. Selain itu, faktor demografis seperti gender dan status pernikahan juga dilaporkan berkontribusi terhadap variasi tingkat work-life balance, khususnya pada profesi dengan tuntutan kerja tinggi seperti tenaga pendidik (Mahardika, Ingarianti, & Zulfiana, 2022). Penelitian lain menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan dan dukungan organisasi merupakan determinan penting dalam membentuk keseimbangan kehidupan kerja, terutama melalui kebijakan fleksibilitas kerja dan dukungan terhadap peran keluarga (Yang & Tajul Islam, 2020). Sementara itu, Oktufiani Dwi Wulansari (2023) mengelompokkan faktor yang memengaruhi work-life balance ke dalam tiga kategori besar, yaitu faktor individual, faktor organisasi, dan faktor kehidupan pribadi. Faktor kehidupan pribadi mencakup tanggung jawab rumah tangga, peran keluarga, serta dukungan sosial dari lingkungan terdekat. Namun dalam konteks tenaga pendidik Generasi Z yang berada pada fase awal karier dan relatif belum memiliki tanggung jawab keluarga yang kompleks, faktor kehidupan pribadi dipandang memiliki variasi yang lebih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan perhatian pada faktor pekerjaan, khususnya stres kerja, sebagai variabel yang diduga memiliki kontribusi signifikan terhadap work-life balance tenaga pendidik Generasi Z.

Di antara berbagai faktor yang memengaruhi work-life balance, stres kerja merupakan salah satu faktor yang paling menonjol karena berkaitan langsung dengan tekanan psikologis yang dialami individu dalam menjalankan tuntutan pekerjaan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi berhubungan dengan menurunnya kepuasan kerja dan kemampuan individu dalam menyeimbangkan peran profesional dan kehidupan

pribadi (Syeftian & Alfian, 2025) (Astuti, Herawati, & Septyarini, 2022). Kondisi ini mengindikasikan bahwa stres kerja berpotensi menjadi penghambat tercapainya keseimbangan kehidupan kerja, khususnya pada profesi dengan tuntutan tinggi. Stres kerja dipahami sebagai kondisi ketegangan yang muncul akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam mengelola tekanan yang dihadapi (Vanchapo, 2020). (Khasanah, Hardhienata, & Setyaningsih, 2024) menjelaskan bahwa stres kerja terjadi ketika faktor di lingkungan kerja berinteraksi dengan individu sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Sejalan dengan pandangan tersebut, Mishra et al. (2022) menyatakan bahwa stres kerja dapat memengaruhi emosi, cara berpikir, serta kondisi psikologis karyawan, yang pada tingkat tertentu berpotensi menghambat kemampuan adaptasi individu terhadap lingkungannya. Meskipun konsep stres kerja telah lama dibahas dalam literatur klasik (Robbins, 2006; Cooper, 1985), penelitian-penelitian terbaru menegaskan bahwa dinamika stres kerja tetap relevan dalam konteks dunia kerja modern yang semakin kompleks dan kompetitif. Oleh karena itu, mengkaji stres kerja sebagai variabel independen menjadi penting untuk memahami kontribusinya terhadap work-life balance tenaga pendidik Generasi Z.

Hubungan antara stres kerja dan work-life balance telah banyak dibuktikan secara empiris dalam berbagai konteks pekerjaan. Penelitian Kamarullah et al. (2023) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap work-life balance, di mana peningkatan tekanan kerja berkontribusi pada menurunnya kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Weerasinghe dan Dilhara (2021) yang menemukan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan work-life balance pada pegawai di sektor pelayanan publik. Selain itu, Aras et al. (2022) mengungkapkan bahwa tingginya tingkat stres kerja berdampak pada menurunnya keseimbangan kehidupan kerja, yang selanjutnya berimplikasi pada aspek psikologis dan kinerja profesional pekerja. Konsistensi temuan dari berbagai penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor determinan yang memengaruhi work-life balance secara negatif. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami individu, maka semakin besar kemungkinan terjadinya penurunan work-life balance. Berdasarkan landasan empiris tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap work-life balance pada tenaga pendidik Generasi Z di instansi pendidikan swasta Kabupaten Semarang.

Penelitian mengenai work life balance telah banyak dilakukan dan umumnya mengaitkannya dengan stres kerja, namun sebagian besar masih berfokus pada sektor industri perkantoran, manufaktur, dan tenaga kesehatan serta dilakukan pada populasi lintas generasi tanpa menyoroti karakteristik generasi secara spesifik. Penelitian yang mengkaji tenaga pendidik Generasi Z di instansi pendidikan swasta, khususnya dalam konteks daerah seperti Kabupaten Semarang, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara stres kerja dan work-life balance pada tenaga pendidik Generasi Z sebagai upaya mengisi celah penelitian tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling terhadap tenaga pendidik Generasi Z di instansi pendidikan swasta, dengan instrumen berupa skala work-life balance yang dikembangkan oleh Fisher dan skala stres kerja yang dikembangkan oleh Robbins.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menganalisis hubungan antara stres kerja dengan work-life balance pada tenaga pendidik generasi Z di instansi pendidikan swasta.

HASIL PENELITIAN

Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dan work-life balance pada tenaga pendidik Generasi Z di instansi pendidikan swasta di Kabupaten Semarang dinyatakan ditolak. Hal ini disebabkan karena hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan work-life balance bersifat positif dan signifikan, dengan koefisien korelasi sebesar $r = 0,405$ dan tingkat signifikansi $p < 0,005$. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami tenaga pendidik, maka semakin tinggi pula tingkat work-life balance yang dirasakan.

Hasil penelitian ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, jika dikaitkan dengan dimensi work-life balance menurut Fisher, Bulger, dan Smith, peningkatan stres kerja dapat mendorong individu untuk lebih memperhatikan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, khususnya pada dimensi work interference with personal life dan personal life interference with work. Tenaga pendidik yang mengalami tekanan kerja tinggi cenderung lebih sadar akan batasan antara waktu kerja dan waktu pribadi, sehingga berusaha mengatur jadwal, mengurangi aktivitas kerja di luar jam kerja, serta meningkatkan aktivitas pemulihan seperti istirahat dan kegiatan keluarga. Kondisi ini membuat individu lebih aktif dalam menjaga keseimbangan peran meskipun berada dalam situasi kerja yang menekan.

Kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap work-life balance, yang mengindikasikan bahwa dalam kondisi tertentu tekanan kerja justru mendorong tenaga pendidik untuk mengatur waktu dan peran secara lebih adaptif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini sejalan dengan penelitian Prasad dan Vaidya (2021) serta Arif et al. (2022) yang menemukan bahwa individu dengan tuntutan kerja tinggi cenderung mengembangkan strategi coping yang lebih baik untuk mempertahankan keseimbangan hidup. Selain itu, stres kerja yang dialami individu juga dapat mendorong munculnya perilaku pengelolaan diri, seperti pengaturan waktu, pencarian dukungan sosial, dan peningkatan aktivitas relaksasi, yang secara tidak langsung meningkatkan persepsi work-life balance. Strategi coping tersebut berperan dalam membantu individu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga persepsi terhadap work-life balance dapat meningkat (Prasad & Vaidya, 2021; Mishra et al., 2022). Dengan demikian, stres kerja tidak selalu menurunkan kualitas keseimbangan hidup, melainkan dalam konteks tertentu justru dapat memperkuat kemampuan individu dalam mengelola peran ganda.

Berdasarkan hasil kategorisasi data, mayoritas responden berada pada kategori stres kerja sedang dan work-life balance sedang, yang menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik Generasi Z di instansi pendidikan swasta Kabupaten Semarang mengalami tekanan kerja yang masih berada dalam batas toleransi dan masih mampu dikelola dengan baik. Kondisi ini memungkinkan stres kerja berfungsi sebagai pemicu adaptasi, bukan semata sebagai faktor yang melemahkan work-life balance. Temuan ini juga dapat dipahami dalam konteks karakteristik Generasi Z yang dikenal memiliki kesadaran tinggi terhadap pentingnya kesehatan mental dan kualitas hidup, serta kecenderungan untuk memprioritaskan keseimbangan antar tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi (Seemiller & Grace, 2016; Twenge, 2017). Generasi Z cenderung responsif terhadap tekanan kerja dengan melakukan penyesuaian gaya hidup, manajemen waktu, dan penetapan batasan yang lebih jelas antara peran profesional dan personal agar terhindar dari kelelahan psikologis. Dalam konteks profesi tenaga pendidik,

meskipun tuntutan akademik dan administratif dapat meningkatkan beban kerja, kemampuan adaptif tenaga pendidik Generasi Z untuk menetapkan batasan peran serta mengatur prioritas menjadi indikator bahwa mereka mampu menjaga work-life balance secara relatif efektif meskipun di tengah tekanan pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji sumbangan efektif, stres kerja memiliki peran sebesar 46,6% terhadap variasi work-life balance, sebagian tenaga pendidik memandang stres kerja secara moderat membuat mereka tetap eksis atau menikmati situasi ketidaknyamanan kerja yang akhirnya mendorong mereka memiliki work-life balance. Sedangkan sisanya berhubungan oleh faktor lain seperti dukungan sosial, fleksibilitas kerja, lingkungan kerja, serta karakteristik individu. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun stres kerja memiliki peran yang cukup besar, work-life balance tetap merupakan konstruk yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan.

Penelitian ini telah dilakukan sebagai upaya untuk memahami hubungan antara stres kerja dan work-life balance pada tenaga pendidik Generasi Z di instansi pendidikan swasta Kabupaten Semarang, namun terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Penelitian ini menggunakan desain korelasional dengan pendekatan cross-sectional, sehingga data hanya dikumpulkan pada satu waktu dan belum dapat menjelaskan hubungan sebab-akibat secara pasti antara kedua variabel. Selain itu, pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring sehingga memungkinkan adanya responden yang mengisi tanpa sepenuhnya memperhatikan kriteria partisipan yang telah ditetapkan, serta potensi bias subjektivitas dalam menjawab pertanyaan. Pada tahap awal penyebaran kuesioner, tingkat respons partisipan juga relatif rendah, sehingga peneliti perlu memperluas jaringan distribusi untuk memenuhi jumlah sampel yang dibutuhkan. Penelitian ini juga terbatas pada dua variabel utama tanpa melibatkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi work-life balance, seperti dukungan organisasi, beban kerja, atau fleksibilitas waktu kerja. Di samping itu, keterbatasan referensi penelitian terdahulu yang secara spesifik membahas tenaga pendidik Generasi Z di sekolah swasta turut menjadi tantangan dalam memperkaya pembahasan hasil penelitian secara lebih mendalam.

KESIMPULAN

Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara stres kerja dan work-life balance pada tenaga pendidik Generasi Z di instansi pendidikan swasta di Kabupaten Semarang dinyatakan ditolak, yang ditunjukkan melalui analisis statistik $r = 0,405$; $p < 0,001$. Hasil ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami tenaga pendidik, maka semakin tinggi pula tingkat work-life balance yang dirasakan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara stres kerja dan work-life balance pada tenaga pendidik Generasi Z di instansi pendidikan swasta Kabupaten Semarang, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga Pendidikan

Pihak manajemen lembaga pendidikan diharapkan dapat mendorong tenaga pendidik untuk menghadapi stres kerja dan ketidaknyamanan kerja agar dapat menghadapinya serta menikmati tantangan yang ada agar lebih adaptif dan meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat dilakukan melalui konsultasi, focus group discussion, dan pelatihan-pelatihan yang terkait dengan manajemen stres kerja.

2. Bagi Tenaga Pendidik Generasi Z

Tenaga pendidik diharapkan dapat melihat suatu tekanan dan tantangan bukan sebagai hambatan atau kondisi stres kerja melainkan dorongan untuk merasa bangga dan menikmati dalam melewati tantangan sehingga dapat meningkatkan work-life balance. Hal ini dapat dilakukan dengan mengelola waktu kerja, menjaga batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mengikuti pelatihan-pelatihan untuk mengelola stres kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan atau menambahkan variabel lain yang relevan, seperti beban kerja atau dukungan organisasi. Serta menggunakan jumlah responden dan cakupan wilayah yang lebih luas agar hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alief, L., Matiala, T. F., Mamonto, T., Mokodompit, H., Putrianti, F. G., & Sihombing, D. A. (2025). Analisis pengaruh burnout, beban administratif dan work-life balance terhadap kepuasan kerja guru. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(1), 1116-1121. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1696>
- Ambarwulan, G., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis work-life balance karyawan Generasi Z di Perusahaan XYZ. *Jurnal ilmiah penelitian mahasiswa*, 3(3), 188-196. <https://doi.org/10.61722/jipm.v3i3.904>
- Aras, R. A., Rahmadani, A. R., Nihar, N., & Nurhudaeni, R. (2022). Job stress impact on nurse's organizational commitment and the role of work life balance. *Jurnal manajemen bisnis*, 9(1), 204-214. <https://doi.org/10.33096/jmb.v9i1.136>
- Arif, A. L., & Rivai, H. A. (2022). Impact of job stress on job performance of health worker with work life balance as mediating variable. *Jurnal ilmiah akuntansi dan keuangan*, 4(9), 3881-3887. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i9.1567>
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Reslaj: religion education social laa roiba journal*, 4(4), 1119-1136.
- Badan Pusat Statistik. (2021). Hasil sensus penduduk 2020. <https://demakkab.bps.go.id/id/news/2021/01/21/67/hasil-sensus-penduduk-2020.html>
- Cooper, C. L. (1985). The stress of work: an overview. *Aviation, Space, and Environmental Medicine*, 56(7), 627-632. <https://psycnet.apa.org/record/1986-13232-001>
- Daftarsekolah.net. (2025). Daftar sekolah di Kabupaten Semarang. <https://daftarsekolah.net/sekolah/all/all/jawa-tengah/kab-semarang>
<https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i4.1065>
- Humenna, O. H. (2020). Balance of career and personal life (on the example of employees of higher education institutions). *Scientific Notes of NaUKMA. Economic Sciences*, 5(1), 41-47. <https://doi.org/10.18523/2519-4739.20205.1.41-47>
- Inggamara, A., Pierewan, A. C., & Yulia, A. (2022). Work-life balance and social support: the influence on work engagement in the sixth European working conditions survey. *Journal of Employment Counseling*, 59(1), 17-26. <https://doi.org/10.1002/joec.12175>
- Kamarullah, H., & Fitriana, D. (2025). Analisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap work-life balance mahasiswa yang bekerja. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kesehatan (JMBK)*, 2(2), 1-20. <https://doi.org/10.70817/jmbk.v2i2.48>
- Khasanah, K., Hardhienata, S., & Setyaningsih, S. (2024). Analisis faktor yang mempengaruhi stres kerja dosen perguruan tinggi swasta. *Edu Cendekia: jurnal ilmiah kependidikan*, 4(03), 1759-1771. <https://doi.org/10.47709/educendekia.v4i03.5532>
- Ma'arif, M. N., Amelia, A., & Ramzani, I. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal ilmiah manajemen muhammadiyah aceh*, 14(2), 286-294. <https://doi.org/10.37598/jimma.v14i2.2383>
- Maharani, A. T. (2024). The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating. *SA Journal of human resource management*. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2369>

- Mahardika, A. A., Ingarianti, T. M., & Zulfiana, U. (2022). Work-life balance pada karyawan Generasi Z. *Collabryzk journal for scientific studies*, 1, 1-16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Mishra, B. B. (2022). Management of stress resilience at work place: The evolutionary genetics of dark triad personality. *International journal of health sciences*, 6(S2), 11678-11685. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6ns2.8118>
- Prasad, K. V., & Vaidya, R. (2021). Occupational stress and its impact on work-life balance and psychological well-being of remote working women employees in information technology enabled sector during covid-19 pandemic: an empirical study in hyderabad metro. *Review of international geographical education (RIGEO)*, 11(7), 619-630. <https://doi.org/10.48047/rigeo>
- Putri, P. K. (2024). Gen Z di dunia kerja: kepribadian dan motivasi jadi penentu produktivitas kerja. *AKADEMIK: Jurnal mahasiswa ekonomi & bisnis*, 4(1), 30-38.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational behavior*. Pearson Prentice Hall.
- Seemiller, C., & Grace, M. (2016). *Generation Z goes to college*. Jossey-Bass.
- Silaban, H., & Margaretha, M. (2021). The impact work-life balance toward job satisfaction and employee retention: study of millennial employees in Bandung City, Indonesia. *International journal of innovation and economics development*, 7(3), 18-26. <https://doi.org/10.18775/IJIED.1849-7551-7020.2015.73.2002>
- Sona, I. (2023). A study on work-life balance towards employee performance with reference to Santh Exports Pvt Ltd. *International journal for multidisciplinary research*, 5(3). <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i03.3157>
- Suwito, E. D. (2022). Faktor yang mempengaruhi work life balance tenaga kesehatan di rumah sakit pada masa pandemi covid-19. *Jurnal health sains*, 3(3), 378-393. <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i3.449>
- Syeftian, I., & Alfian, A. (2025). Pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang. *Journal of business economics and management*, 1(3), 777-787. <https://jurnal.globalscients.com/index.php/jbem/article/view/351>
- Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy, and completely unprepared for adulthood*. Atria.
- Utaminingsih, S. A. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja guru PAUD: Tantangan strategi untuk mencapai keseimbangan. *Jurnal Osesi: jurnal pendidikan anak usia dini*, 8(6). <https://doi.org/10.31004/obsesi.v8i5.6061>
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Pasuruhan: CV Penerbit Qiara Media.
- Weerasinghe, T. D. (2021). Effect of work stress on work-life balance: Moderating role of work-life support organizational culture in Sri Lanka customs department. *Kalyani: Journal of the University of Kelaniya*, 32(1-2), 46-49. <https://doi.org/10.4038/kalyani.v32i1-2.26>
- Wulansari, O. D. (2023). Narrative literature review: Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15-28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>
- Yang, Y., & Tajul Islam, D. (2020). Work-life balance and organizational commitment: a study of field level administration in Bangladesh. *International journal of public administration*, 44(14), 1286-1296. <https://doi.org/10.1080/01900692.2020.1755684>.