

**ANALISIS PENGARUH INTENSITAS PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL,
MANAJEMEN WAKTU, DAN STRES KERJA TERHADAP TINGKAT WORK-LIFE
BALANCE DI KALANGAN KARYAWAN GENERASI Z**

Retno Endah Pujianingrum

12211521

Program Studi Manajemen SDM

Universitas BPD

2025

Retnoendah503@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh intensitas penggunaan media sosial, manajemen waktu, dan stress kerja terhadap work-life balance pada karyawan Generasi Z. Generasi ini dikenal sebagai digital natives yang memiliki keterikatan tinggi dengan teknologi, sehingga berpotensi menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner secara online kepada 100 responden Generasi Z yang berkerja di wilayah Jawa Tengah. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS Versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa intensitas penggunaan media sosial berpengaruh negative dan signifikan terhadap work-life balance. Manajemen waktu memiliki pengaruh positif dan signifikan, sedangkan stress kerja menunjukkan pengaruh negative dan signifikan terhadap work-life balance.

Kata Kunci: Generasi Z, intensitas penggunaan media sosial, manajemen waktu, stres kerja, dan work-life balance.

Abstract

This study aims to analyze the influence of social media usage intensity, time management, and work stress on the level of work-life balance among Generation Z employees. As digital natives, Gen Z individuals are highly engaged with technology, which may pose challenges in maintaining a balance between professional and personal life. This research uses a quantitative approach through an online survey conducted with 100 Gen Z respondents working in Central Java. Data analysis techniques include validity and reliability tests, classical assumption testing, and multiple linear regression analysis using SPSS version 26. The results show that the intensity of social media usage has a negative and significant effect on work-life balance. Time management has a positive and significant influence, while work stress negatively and significantly affects work-life balance. These findings highlight the importance of effective time management and stress reduction to help Gen Z employees achieve an optimal work-life balance.

Keywords: Generation Z, social media intensity, time management, work stress, work-life balance

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Generasi Z atau sering disebut dengan Gen Z merupakan individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, telah memasuki dunia kerja dengan karakteristik dan ekspektasi yang unik disbanding generasi sebelumnya. Berdasarkan laporan (Deloitte, 2023), saat ini mencakup sekitar 30% dari populasi tenaga kerja global terdiri dari Gen Z, dan diperkirakan akan meningkat menjadi 40% pada tahun 2030. Tumbuh di era digital yang serba cepat dan mengalami transformasi sosial yang signifikan, Gen Z memiliki perspektif unik terhadap pekerjaan, karier, dan kesejahteraan pribadi.

Salah satu dampak nyata dari perkembangan teknologi adalah tingginya intensitas penggunaan media sosial, terutama di kalangan pekerja muda seperti Gen Z. Berdasarkan laporan (Digital Report Indonesia, 2024), penggunaan media sosial di Indonesia mengalami peningkatan sebesar 16% pada tahun tersebut, dengan rata – rata waktu penggunaan media sosial mencapai 3 jam 18 menit per hari. Penggunaan media sosial yang tinggi tidak hanya mempengaruhi interaksi sosial, tetapi juga bisa berdampak pada manajemen waktu, stres kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (work-life balance).

Kondisi ini diperburuk oleh budaya masa kini yang semakin fleksibel namun seringkali mengaburkan batas waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Data dari (Microsoft Work Trend Index, 2023) menunjukkan bahwa 54% karyawan di Asia merasa semakin kesulitan memisahkan urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama akibat penerapan sistem kerja hybrid dan digitalisasi yang meluas.

Meskipun kemampuan multitasking sering dianggap keunggulan generasi ini, penelitian menunjukkan bahwa multitasking yang berlebihan dapat menurunkan efektivitas kerja dan meningkatkan kelelahan mental (HDITE, 2024). Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi Gen Z dalam menjaga keseimbangan peran di tempat kerja dan kehidupan pribadi.

Selain media sosial, pengelolaan waktu menjadi faktor penting dalam menjaga keseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Pengelolaan waktu yang tidak efektif sering mengakibatkan penumpukan tugas, stres, dan berkurangnya waktu untuk bersantai dan berinteraksi sosial (American Psychological Association, 2022; Vital Psych MD, 2024).

Konsep keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan telah mengalami perubahan yang besar bagi Generasi Z. Tidak seperti generasi sebelumnya, Gen Z lebih memilih penggabungan antara kehidupan kerja dan pribadi dibandingkan dengan pemisahan yang jelas (Deloitte, 2024). Sebanyak 82% individu Gen Z menganggap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sebagai aspek penting dalam menentukan pilihan pekerjaan, bahkan lebih signifikan daripada gaji atau kesempatan untuk naik jabatan (LinkedIn Workforce Report, 2023).

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan kontradiksi: (Microsoft Work Trend Index, 2023) mengungkapkan bahwa 48% pekerja dari Gen Z mengaku merasa kelelahan dan beban kerja yang berlebihan. Kondisi ini memperlihatkan adanya gap antara harapan dan realitas yang mereka hadapi.

Dalam studi sebelumnya, hasilnya masih beragam dan terkadang kontradiktif. Beberapa menyoroti bahwa media sosial dan multitasking meningkatkan ketegangan dan stress, memperburuk work-life balance (HDITE, 2024; Katsitadze et al., 2025). Hanya sedikit penelitian yang secara simultan mengkaji pengaruh intensitas media sosial, manajemen waktu, dan stress kerja secara bersamaan di kalangan Gen Z, terutama konteks di Indonesia.

Penelitian terdahulu cenderung membahas variable seperti penggunaan media sosial, manajemen waktu dan stress kerja secara terpisah, dan belum banyak yang menguji

ketiganya secara simultan dalam satu model menyeluruh, khususnya pada konteks Gen Z di Indonesia. Selain itu, hasil studi sebelumnya juga menunjukkan temuan yang saling bertentangan, ada yang menemukan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap work-life balance (Mustikasari & Frianto, 2024), sementara studi lain menunjukkan sebaliknya (Megayani et al., 2023). Situasi ini memperlihatkan adanya kesenjangan penelitian.

Oleh karena itu, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara menyeluruh pengaruh intensitas penggunaan media sosial, manajemen waktu, dan stres kerja terhadap tingkat work life balance pada karyawan Gen Z di wilayah Jawa Tengah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh tiga variable utama terhadap tingkat work-life balance pada karyawan Generasi Z. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk (i) Menganalisis pengaruh intensitas penggunaan media sosial terhadap tingkat work-life balance pada karyawan Generasi Z, (ii) Menilai sejauh mana manajemen waktu berkontribusi terhadap pencapaian work-life balance pada karyawan Generasi Z, (iii) Menguji pengaruh stres kerja terhadap tingkat work-life balance di kalangan karyawan Generasi Z.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara intensitas penggunaan media sosial terhadap tingkat work-life balance pada karyawan Generasi Z?
2. Apakah manajemen waktu berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat work-life balance pada karyawan Generasi Z?
3. Apakah stres kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat work-life balance pada karyawan Generasi Z?

2. Kajian Pustaka

2.1 Generasi Z

Generasi Z adalah kelompok individu yang lahir antara 1997-2012. Mereka dikenal sebagai digital natives karena mereka dibesarkan dalam lingkungan teknologi, internet, dan media sosial. Sejak kecil, mereka telah akrab dengan perangkat cerdas dan komunikasi digital. Penelitian yang dilakukan oleh (Oktavia Ramadhani & Khoirunisa Khoirunisa, 2025) menjelaskan bahwa Gen Z adalah generasi yang bergantung pada teknologi, mandiri, dan memprioritaskan fleksibilitas dalam bekerja dan berkomunikasi. Studi (Awalia & Zulkarnaini, 2025) menunjukkan bahwa teknologi telah mengubah cara seseorang berkomunikasi, belajar, bekerja, dan membangun identitas sosial. Generasi ini sangat mementingkan efisiensi, konektivitas, dan ekspresi diri, tetapi juga harus menghadapi masalah seperti ketergantungan digital dan tekanan sosial yang datang dari media.

Secara teoritis, fenomena ini dijelaskan melalui General Cohort Theory (Strauss & Howe, 1991), yang menyebutkan bahwa pengalaman sejarah, budaya, dan teknologi pada masa tumbuh kembang suatu generasi membentuk perilaku, nilai, dan pandangan hidupnya. (Oktavia Ramadhani & Khoirunisa Khoirunisa, 2025) mendukung teori ini dengan menyatakan bahwa Gen Z lahir di era digital yang sudah jauh lebih maju, tidak lagi melalui fase transisi teknologi seperti generasi sebelumnya. Sementara itu (Awalia & Zulkarnaini, 2025) menggunakan sudut pandang media modern untuk menguraikan perubahan dalam perilaku yang disebabkan oleh pemakaian teknologi, sesuai dengan teori generasi.

Secara keseluruhan, Gen Z menunjukkan preferensi kuat terhadap komunikasi instan, pembelajaran melalui teknologi, dan keseimbangan hidup yang lebih fleksibel. Namun, situasi ini juga menimbulkan risiko seperti kelelahan digital (*digital fatigue*), kecanduan serta tekanan terkait identitas sosial. Oleh karena itu, memahami karakteristik Gen Z sangat penting sebagai dasar dalam penelitian ini, terutama dalam menghubungkan variabel intensitas penggunaan media sosial, manajemen waktu, stres kerja, dan *work-life balance*.

2.2 Intensitas Penggunaan Media Sosial

Intensitas penggunaan media sosial berkaitan dengan seberapa lama seseorang menggunakan, berapa sering mengakses, serta mana pengguna terlibat dalam platform digital seperti Instagram, TikTok, dan YouTube. Pada Gen Z, tingkat penggunaan ini biasanya sangat tinggi dan menjadi elemen penting dalam kehidupan sehari-harinya dan berfungsi sebagai alat utama untuk berkomunikasi, mengekspresikan diri, mencari hiburan, dan mendapatkan informasi. Menurut kajian yang dilakukan oleh (Triastuti et al., 2024) penggunaan media sosial yang berlebihan terbukti meningkatkan tingkat stres pada Gen Z, terutama saat platform tersebut menekankan pada citra diri dan interaksi sosial. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati et al., 2024a), diperoleh hasil bahwa 33,7% dari Gen Z merasakan tekanan psikologis setelah aktif di media sosial, walaupun terdapat juga dampak positif seperti meningkatnya rasa lebih terhubung sebesar 47,1%.

Penggunaan media sosial tidak selalu berdampak negatif. Ketika digunakan secara sadar, intensional, dan sesuai dengan tujuan, beberapa studi juga mengidentifikasi bahwa penggunaan media sosial secara teratur dan dengan tujuan yang jelas bisa membawa manfaat positif terhadap *work-life balance*, terutama di kalangan Gen Z. Media sosial bisa berfungsi sebagai alat untuk mengatur waktu dengan lebih baik, menjaga komunikasi, memperoleh dukungan dari orang lain, serta mengurangi tekanan, yang pada akhirnya membantu menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Rahmawati et al., 2024b). Dalam era Gen Z yang akrab dengan teknologi, media sosial berfungsi bukan hanya untuk bersenang-senang, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan produktivitas, membangun jaringan profesional, dan merenungkan diri.

Teori yang menjelaskan hal ini adalah Teori Penggunaan dan Kepuasan, yang menyatakan bahwa manfaat dari media muncul ketika sesuai dengan kebutuhan penggunaannya. Sebagai contoh, Gen Z memanfaatkan media sosial untuk merencanakan kegiatan kerja, mengikuti kursus online, menjalin koneksi profesional lewat LinkedIn, atau mencari hiburan sederhana untuk mengurangi stres. Jika kegiatan ini dilakukan dengan baik, sebenarnya dapat memperkuat keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

2.3 Manajemen Waktu

Manajemen waktu adalah kemampuan seseorang untuk merencanakan, mengatur, dan membagi waktu dengan baik sebagai aktivitas, terutama dalam hal pendidikan pekerjaan, dan kehidupan pribadi. Bagi Gen Z, mengatur waktu menjadi sebuah tantangan tersendiri karena tuntutan untuk melakukan banyak tugas secara bersamaan secara digital dan tingginya pemakaian media sosial. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Kamila Putri et al., 2025), mengungkapkan bahwa pengelolaan waktu yang efektif secara signifikan meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi serta kepuasan kerja bagi karyawan Gen Z, dan juga memberikan dampak positif terhadap produktivitas serta adaptasi kerja mereka.

Secara konseptual, fenomena ini dijelaskan melalui Teori Pengaturan Diri (Baumeister & Heatherton, 1996), yang menekankan pentingnya manajemen waktu dalam

proses pengaturan diri. Individu yang dapat mengatur waktu serta merencanakan aktivitas dengan baik cenderung lebih berhasil dalam mencapai tujuan dan mengalami lebih sedikit bentrokan dalam peran yang mereka jalani. Selain itu Teori Alokasi Waktu (Becker, 1965) menekankan bahwa waktu adalah sumber yang terbatas dan perlu dialokasikan dengan cara yang paling efektif di berbagai aspek kehidupan. Penerapan teori ini terlihat dalam penelitian Psikoedukasi yang dilakukan oleh (Nur et al., 2024), di mana mereka menemukan bahwa penelitian manajemen waktu secara signifikan meningkatkan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi bagi karyawan.

2.4 Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai reaksi fisik dan emosional yang muncul ketika tuntutan kerja melebihi kemampuan seseorang untuk menanganinya. Pada Gen Z, tekanan ini tidak hanya disebabkan oleh tingginya beban kerja, tetapi juga oleh tekanan dari dunia digital, tuntutan yang cepat, dan garis batas yang tidak jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. (Yunaida et al., 2025a) menemukan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan berhubungan negatif dengan stres kerja, semakin rendah keseimbangan tersebut, maka semakin tinggi tingkat stres dan kelelahan, yang mengakibatkan penurunan kualitas kesejahteraan mental. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Rohmawati & Julindrastuti, 2025) mengungkapkan bahwa bagi karyawan Gen Z, terlalu banyak beban kerja secara signifikan berdampak pada meningkatnya tingkat kelelahan, sementara keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan yang baik berperan dalam mengurangi kelelahan tersebut.

Secara teori, Transactional Theory of Stress menjelaskan bahwa stres muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan di luar (beban kerja berat, tenggat waktu, dan tekanan sosial di tempat kerja) dan sumber daya yang dimiliki secara internal (kemampuan individu dan dukungan dari organisasi) untuk mengatasi situasi tersebut. Ketika tekanan yang dialami melebihi sumber daya yang tersedia, seseorang dapat merasakan stres yang akan mengganggu kesejahteraan dan menciptakan konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Sesuai dengan teori tersebut, (Lestari & Setyaningrum, 2024) mengungkapkan bahwa tekanan kerja secara langsung dan negatif mempengaruhi kinerja Gen Z, serta secara tidak langsung melalui peningkatan burnout. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan mental tidak hanya menghambat kinerja, tetapi juga keseimbangan kehidupan dengan meningkatkan rasa lelah secara emosional.

2.5 Work-Life Balance

Work-Life Balance (WLB) adalah keadaan di mana seseorang dapat mengatur tuntutan kerja dan kehidupan pribadinya secara seimbang, sehingga tidak terjadi benturan peran yang berlebihan yang dapat memengaruhi mutu hidup untuk Gen Z, gagasan ini sangat penting karena melibatkan integrasi fleksibel antara tanggung jawab profesional dan pribadi. Studi yang dilakukan oleh (Reisya Aulia Anhar et al., 2024) menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam jam kerja berdampak positif terhadap produktivitas dan kepuasan kerja Gen Z, karena mereka lebih mampu mengelola waktu serta menjaga kesehatan mental dan fisik mereka. Selain itu, penelitian oleh (Yunaida et al., 2025b) mengungkapkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan yang baik dapat mengurangi stres dan kelelahan, serta meningkatkan kepuasan dalam pekerjaan dan komitmen dari generasi ini.

Bagi Gen Z, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi bukan hanya tentang memisahkan waktu kerja dari waktu pribadi, melainkan usaha yang aktif dalam mengelola waktu, tenaga, dan interaksi. (Rinayanti Pelealu, 2025) mengkaji bahwa Gen Z menggunakan pendekatan yang fleksibel, seperti membatasi komunikasi yang berkaitan

dengan pekerjaan, memilih jenis pekerjaan yang bisa disesuaikan, dan mencari perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan pegawai. Pendekatan ini mengidentifikasi bahwa WLB bagi mereka adalah tentang kontrol dan pemilihan sadar terhadap struktur kerja dan peran hidup, bukan sekedar manajemen waktu semata.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.6

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
(Fitriana & Malahati, 2024)	The Relationship between Resilience and the Intensity of Social Media Use with Psychological Well-Being of Gen-Z Students	Intensitas Penggunaan Media Sosial dan Kesejahteraan Psikologis	Intensitas penggunaan media sosial yang terarah dan disertai resiliensi berkontribusi positif terhadap kesejahteraan psikologis dan mendukung work-life balance.
(Nur et al., 2024)	Psikoedukasi Manajemen Waktu untuk Mencapai Work Life Balance	Manajemen Waktu dan Work-Life Balance	Pelatihan manajemen waktu terbukti meningkatkan kontrol diri dan keseimbangan peran kerja dan personal.
(Lestari & Setyaningrum, 2024)	Pengaruh Stres Kerja terhadap Burnout pada Karyawan Gen Z	Stres Kerja dan Work-Life Balance	Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap work-life balance dan meningkatkan tingkat burnout pada generasi Z.
(Kamila Putri et al., 2025)	The Effect of Time Management and Work-Life Balance on Job Satisfaction	Manajemen Waktu dan Work-Life Balance	Manajemen waktu yang baik secara signifikan meningkatkan work-life balance dan kepuasan kerja pada Generasi Z.
(Yunaida et al., 2025b)	Work-Life Balance dan Burnout pada Generasi Z di Perusahaan Start-Up	Stres Kerja dan Work-Life Balance	Semakin rendah work-life balance, semakin tinggi stres dan kelelahan kerja. Perusahaan perlu menyediakan dukungan psikologis.

Sumber: Penelitian Terdahulu

2.7 Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Intensitas Penggunaan Media Sosial Terhadap Work-Life Balance

(Fitriana & Malahati, 2024) mengungkapkan bahwa intensitas penggunaan media sosial yang dipadukan dengan kemampuan resiliensi dapat meningkatkan kesejahteraan kesehatan mental seseorang. Kesehatan mental ini menjadi salah satu elemen penting dalam pencapaian work-life balance, terutama bagi Gen Z yang sangat tergantung pada teknologi digital dalam aktivitas sehari-hari. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh (Mujeri, 2021) yang menyatakan penggunaan aktif media sosial dengan batasan dan tujuan yang jelas, terbukti membantu individu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi apabila dikelola secara bijak dan terarah. Dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa intensitas penggunaan media sosial berpengaruh positif terhadap tingkat work-life balance. Berdasarkan uraian di ajukan hipotesis pertama dari penelitian ini yaitu :

H1: Intensitas Penggunaan Media Sosial Berpengaruh Positif Terhadap Tingkat Work-Life Balance di Kalangan Karyawan Generasi Z

2.7.2 Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Work-Life Balance

(Kamila Putri et al., 2025) mengungkapkan bahwa manajemen waktu memiliki dampak besar dalam meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan serta kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian (Nur et al., 2024) yang menunjukkan bahwa pelatihan manajemen waktu meningkatkan kemampuan pengelolaan waktu dan mengurangi potensi konflik peran. Dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa manajemen waktu berpengaruh positif terhadap tingkat work-life balance. Berdasarkan uraian di ajukan hipotesis kedua dari penelitian ini yaitu :

H2 : Manajemen Waktu Berpengaruh Positif Terhadap Tingkat Work-Life Balance di Kalangan Karyawan Generasi Z

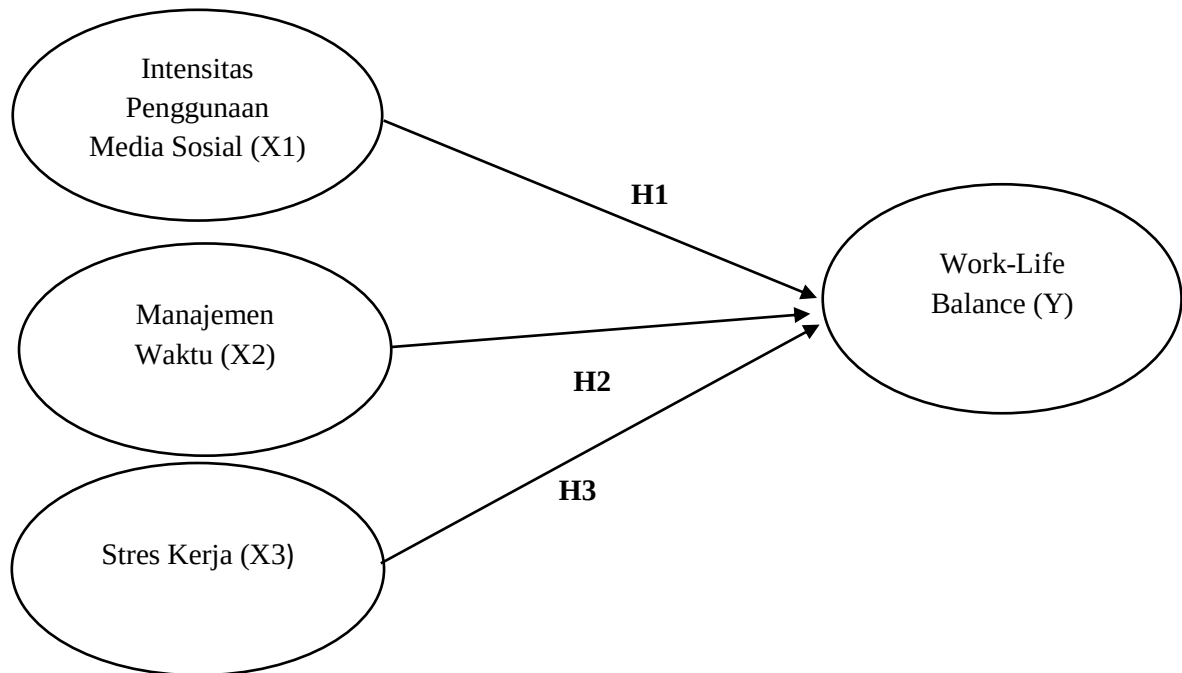
2.7.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Work-Life Balance

(Lestari & Setyaningrum, 2024) menyebutkan bahwa stres kerja memiliki dampak buruk yang signifikan terhadap keseimbangan hidup dan bisa memicu kondisi burnout. Selain itu, penelitian oleh (Yunaida et al., 2025b) juga mengungkapkan bahwa semakin rendah tingkat work-life balance, maka semakin tinggi tingkat stres serta kelelahan yang dialami oleh karyawan muda. Dari penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap tingkat work-life balance. Berdasarkan uraian di ajukan hipotesis ketiga dari penelitian ini yaitu :

H3: Stres Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Tingkat Work-Life Balance di Kalangan Gen Z

2.8 Kerangka Pikiran

Gambar 2.8
Kerangka Konseptual



3. Metode Penelitian

3.1 Populasi

Populasi penelitian ini mencakup seluruh individu yang termasuk kategori Gen Z, yaitu mereka yang lahir antara tahun 1997-2012 yang berkerja di wilayah jawa tengah, khususnya Kota Semarang dan sekitarnya, dengan kriteria telah memiliki pengalaman kerja minimal tiga bulan, baik sebagai karyawan tetap, kontrak, freelancer, maupun magang. Pemilihan wilayah jawa tengah dipilih karena merupakan salah satu provinsi dengan populasi Generasi Z yang cukup besar dan memiliki aktivitas ekonomi yang beragam.

3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Dalam penelitian ini jumlah populasi tidak diketahui, maka digunakan rumus Lemeshow (1990) untuk menentukan ukuran sampel minimum. Rumus Lemeshow digunakan karena efektif dalam menentukan ukuran sampel dari populasi yang tidak diketahui jumlahnya.

Rumus Lemeshow :

$$n = (Z^2 \times p \times (1 - p)) / d^2$$

Keterangan:

n = jumlah minimum sampel

z = skor Z (tingkat kepercayaan 95 %) = 1,96

p = proporsi populasi yang diasumsikan = 0,5

d = margin of eror = 0,1

sehingga,

$$n = (1,96^2 \times 0,5 \times (1 - 0,5)) / 0,1^2$$

$$n = (3,8416 \times 0,25) / 0,01$$

$$n = 0,9604 / 0,01$$

$$n = 96,04$$

Dengan demikian, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 100 responden Gen Z. Alasan sampel ini dibulatkan menjadi 100 responden yaitu jika salah satu kuesioner dapat data yang kurang valid maka dapat menggunakan isian pada kuesioner yang lebih tersebut, jumlah 100 responden sudah dianggap sudah representatif karena sudah lebih besar dari batas minimal sampel menurut Sugiyono dalam (Zeneta, 2022).

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling *Non-probability* sampling dengan menggunakan pendekatan *purposive sampling* sebagai metode pengambilan sampel. Metode pengambilan sampling ini dengan pertimbangan tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2021). Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Merupakan individu yang tergolong dalam Generasi Z (lahir antara tahun 1997–2012).
2. Telah bekerja (magang, paruh waktu, atau penuh waktu) atau memiliki pengalaman kerja minimal 3 bulan.
3. Berdomisili atau bekerja di wilayah Jawa Tengah
4. Memiliki dan aktif menggunakan minimal 1 platform media sosial
5. Bersedia mengisi kuesioner penelitian secara sukarela.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode survei daring melalui formulir Google Form. Link kuesioner dibagikan menggunakan WhatsApp dan Instagram untuk menjangkau responden secara cepat dan luas. Metode ini dipilih karena efisien mengingat karakteristik Gen Z yang akrab dengan teknologi dan media digital, serta memudahkan pengumpulan data.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel Independen dan variabel Dependen. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah intensitas penggunaan media sosial, manajemen waktu dan stres kerja yang akan mempengaruhi variabel Dependen yaitu work-life balance.

3.4 Alat Analisis

Dalam penelitian ini penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form* untuk lebih memudahkan bagi responden mengisi kuesioner dimana pun dan kapan pun tanpa harus bertemu secara langsung guna terciptanya kelancaran validitas data yang dibutuhkan. Sedangkan untuk menguji dan menganalisis hasil jawaban dari responden menggunakan Aplikasi SPSS statistic 26.

3.5 Definisi Variabel Indikator

Penelitian ini menggunakan dua macam variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah work-life balance sedangkan variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah intensitas penggunaan media sosial, manajemen waktu, dan stres kerja.

Tabel 3.5**Definisi Oprasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1.	Intensitas Penggunaan Media Sosial (X1)	intensitas penggunaan media sosial didefinisikan sebagai tingkatan seberapa sering, seberapa lama, dan seberapa fokus individu menggunakan media sosial, yang mencerminkan seberapa dalam keterlibatan dan interaksi emosional pengguna.	- Frekuensi Akses Harian - Durasi - Interaksi Aktif - Keterlibatan Emosional dan Integritas (Ni et al., 2020)
2.	Manajemen Waktu (X2)	Manajemen waktu adalah kemampuan individu dalam merencanakan, mengelola, dan mengalokasikan waktu secara efektif antara tugas akademik/pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga tercipta keseimbangan antara peran dan tanggung jawab yang dijalani.	- Perencanaan waktu - Prioritas tugas - Pengendalian tugas - Pengendalian gangguan - Evaluasi penggunaan waktu (Eka Kurniawan Zebua & Monica Santosa, 2023)
3.	Stres Kerja (X3)	Stres kerja adalah suatu keadaan di mana individu mendapatkan tekanan ataupun ketegangan dalam lingkungan kerjanya yang mengakibatkan individu merespons secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya	- Beban kerja - Tekanan waktu - Konflik peran - Kurangnya dukungan organisasi (Malik et al., 2024)
4.	Work-Life Balance (Y)	Work-life balance merupakan kondisi di mana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis, tanpa menyebabkan konflik peran atau gangguan terhadap kesejahteraan psikologis.	- Keseimbangan waktu - Kepuasan peran - Partisipasi sosial - Manajemen konflik peran (Ratna Sari et al., 2023)

3.6 Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif digunakan sebagai gambaran umum mengenai karakter masing-masing dari variabel penelitian yang meliputi mean, median, dan standar deviasi. Dalam penelitian ini menggunakan 100 responden sesuai dengan kriteria sampel.

3.7 Model Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dan didasarkan pada data primer. Selanjutnya, data tersebut akan di olah menggunakan aplikasi *SPSS Statistic* dengan metode analisis yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji koefisien determinasi, uji F, uji t.

3.7.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas kuesioner dapat dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Uji validitas ini akan dilakukan menggunakan *SPSS Statistic*.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap seluruh jawaban dalam kuesioner. Konsistensi ini dapat diukur secara empiris dengan melihat koefisien reliabilitas yang melebihi 0,6.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah data mempunyai distribusi normal atau tidak, uji normalitas ini digunakan menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 jika nilai $\text{Asympt.Sig} > 0,05$ artinya variabel residual berdistribusi normal begitupun sebaliknya jika nilai $\text{Asympt.Sig} < 0,05$ maka variabel residual tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan melihat besarnya nilai $\text{Variance Inflation Factor (VIF)}$ dan $\text{tolerance} > 0,10$ dan $\text{VIF} < 10$ maka menunjukkan bahwa tidak adanya multikolinieritas diantara variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan Uji Glejser. Model dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas jika nilai signifikansi tiap variabel independen $> 0,05$.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Tranmer et al., 2020) , regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk memprediksi nilai suatu variabel dependen berdasarkan nilai dua atau lebih variabel independen. Berikut ini adalah rumus analisis regresi linier berganda yang dilakukan dalam pengujian hipotesis:

$$y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Work-Life Balance

α = Konstanta

$\beta_{1,2,3}$ = Koefisien regresi

e = Standart error

X_1 = Intensitas Penggunaan Media Sosial

X_2 = Manajemen Waktu

X_3 = Stres Kerja

3.7.4 Uji Kelayakan Model

1. Uji Koefisien Determinasi

Uji yang digunakan dalam mengukur proporsi atau presentase kontribusi variabel koefisien determinasi (*Adjusted R Square*).

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model regresi secara keseluruhan, yaitu apakah seluruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian, layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat. Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_a diterima dan menolak H_o , sedangkan jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_o diterima dan menolak H_a .

3. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji tersebut dilakukan dengan syarat, jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dengan nilai signifikan $\alpha < 0,05$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Begitupun sebaliknya jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dengan signifikan $\alpha > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.