



PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA (*WORK LIFE BALANCE*) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN Z WILAYAH KECAMATAN TIGARAKSA

THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF GEN Z EMPLOYEES IN TIGARAKSA DISTRICT

Divia Aulia Mukhtar¹, Herudini Subariyanti²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: diviaaulia2@gmail.com^{1*}, herudini.hdi@bsi.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 11-09-2025

Revised : 12-09-2025

Accepted : 14-09-2025

Published : 16-09-2025

Abstract

Globalization encourages changes in the world of work and the mindset of employees who prioritize mental well-being, where balance and motivation become factors that are tied to employee performance. This study aims to analyze the effect of work-life balance and work motivation on the performance of Gen Z employees in Tigaraksa District. The research approach used quantitative, with a sample of 100 respondents, who were selected using nonprobability techniques in the purposive sampling method and using the Lemeshow formula to determine the sample size. Data analysis was conducted through SPSS 23 with data quality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination (R^2) test. The results showed that work-life balance and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. The acquisition of an F value of $23.382 > 3.090$ indicates a significant simultaneous effect. While partially, work life balance has a t count of 3.429 and work motivation of 5.418, the value is greater than the t table of 1.984 this also shows a significant influence. Independent variables are able to explain 32.5% of employee performance as seen from the Adjusted R Square value, while 67.5% is influenced by other variables.

Keywords: *Work Life Balance, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak

Globalisasi mendorong perubahan dunia kerja dan pola pikir karyawan yang lebih memprioritaskan kesejahteraan mental, dimana keseimbangan dan motivasi menjadi faktor yang terikat terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kecamatan Tigaraksa. Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 100 responden, yang dipilih menggunakan teknik *nonprobability* pada metode *purposive sampling* serta menggunakan rumus *Lemeshow* untuk penentuan jumlah sampel. Analisis data dilakukan melalui SPSS 23 dengan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perolehan nilai F sebesar $23,382 > 3,090$ menunjukkan pengaruh simultan yang signifikan. Sedangkan secara parsial, keseimbangan kehidupan kerja memiliki t_{hitung} 3,429 dan motivasi kerja sebesar 5,418, nilai tersebut lebih besar dari t_{tabel} 1,984 hal ini juga menunjukkan pengaruh yang signifikan. Variabel independent mampu menjelaskan 32,5% kinerja karyawan yang dilihat dari Nilai *Adjusted R Square*, sementara 67,5% dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci : *Keseimbangan Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

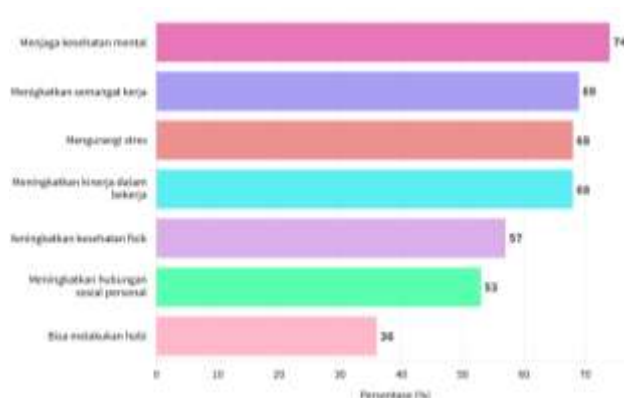


PENDAHULUAN

Pesatnya arus globalisasi dan transformasi digital memicu pergeseran serta tantangan terhadap dunia kerja. Dalam konteks ini, sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai pendukung melainkan sebagai pondasi dalam menghadapi tantangan yang ada, karena pada dasarnya seluruh aktivitas yang terjadi didalamnya bersumber dari sumber daya manusia itu sendiri (Tarae & Sundari, 2024). Hal tersebut diperkuat oleh (Caissar et al., 2022) yang menegaskan bahwa keberhasilan ini bergantung pada bagaimana hal itu dikelola, pengelolaan yang baik dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan.

Perubahan yang terjadi memberikan tantangan untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kualitas ditengah persaingan yang semakin ketat (Tarae & Sundari, 2024). Di balik sumber daya yang unggul, terdapat kualitas kinerja dari setiap individu yang tidak hanya pakar dibidangnya, melainkan memiliki mental kuat untuk tetap bertahan dalam perubahan yang ada. Pada dasarnya kinerja karyawan bukan sekadar aset, melainkan sebagai penggerak kemajuan bisnis jangka panjang (Nadapdap & Harahap, 2023). Namun, perubahan lanskap SDM turut membawa tantangan tersendiri, di mana angkatan kerja kini semakin banyak diisi oleh para pemula yang baru menginjakkan kaki di dunia profesional.

Generasi Z atau lebih dikenal dengan istilah Gen Z, yang lahir pada tahun 1997-2012, merupakan generasi lanjutan yang tumbuh seiring dengan kemajuan teknologi dan kini telah mencapai usia produktif dalam bekerja (Patimah & Herlambang, 2021). Meskipun belum sepenuhnya memasuki dunia kerja, generasi ini sudah banyak menarik perhatian, karena memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya, yang ditunjukkan dengan kecenderungan dalam mengutamakan kesejahteraannya, baik secara fisik maupun mental (Anhar et al., 2025).



Alasan Pentingnya Work Life Balance Bagi Gen Z

Sumber : (dataindonesia, 2024)

Berdasarkan survey diatas menunjukkan, mayoritas Gen Z sebanyak 74% memilih menjaga kesehatan mental menjadi alasan dalam pentingnya *work life balance*, dimana kondisi ini selaras dengan ciri khas Gen Z. Dengan demikian, ketika semua alasan akan pentingnya *work life balance* terpenuhi, maka kinerja karyawan dapat berjalan stabil bahkan dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal.



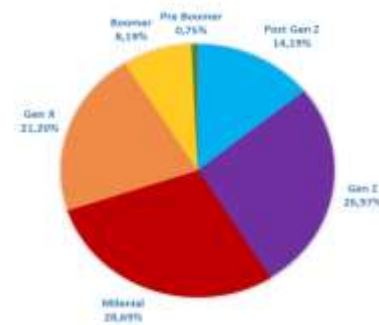
Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) sebagai bentuk dalam mencapai kesejahteraan yang merujuk pada bagaimana setiap individu dapat menyelaraskan antara kebutuhan pribadi termasuk kebutuhan keluarga, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka (Adiawaty & Bernhard, 2023). Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) yang baik meningkatkan kinerja serta meningkatkan rasa royalitas, sehingga memotivasi karyawan untuk terus bertahan (Badrianto & Ekhsan, 2021). Pemenuhan proporsi waktu kerja dan waktu pribadi yang selaras dapat meningkatkan kepuasan, serta konsentrasi individu dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut (Farisi et al., 2022) motivasi merupakan faktor lain yang mempengaruhi peningkatan maupun penurunan kinerja. Motivasi sebagai dorongan psikologis dalam diri seseorang yang berasal dari kebutuhan dan keinginan mereka sendiri, yang memengaruhi perilaku dan tingkat ketekunan mereka dalam bekerja (Rijanti, 2024). Ketika adanya pemberian motivasi yang tinggi berupa dukungan sosial, kompensasi atau penghargaan, karyawan akan menunjukkan kinerja yang optimal karena adanya dorongan untuk bekerja lebih produktif. Sebaliknya, ketika kurangnya motivasi berakibat pada penurunan kinerja karyawan dan capaian kinerja tidak optimal.

Dalam praktiknya, karakteristik yang ditunjukkan oleh Gen Z tidak sejalan kondisi dilapangan. Gen Z, yang mana sebagai generasi baru memasuki dunia kerja, seringkali mengalami kesulitan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Berdasarkan laporan Boston Consulting Group (2022) yang dikutip KOMPAS.com dan ditulis oleh (Mediana, 2023), sebanyak 63% pekerja Indonesia usia 21–30 tahun yang mayoritas tergolong dalam Gen Z menjadikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai prioritas utama. Namun, di beberapa perusahaan masih ditemukan jam kerja serta volume pekerjaan yang melebihi batas wajar, serta tingginya tingkat stres dan burnout pada karyawan. Kondisi ini menyebabkan sebagian karyawan Gen Z merasa tidak memiliki waktu baik untuk diri sendiri maupun aktivitas lainnya, sehingga menurunkan konsentrasi dan kualitas kerja.

Isu lain yang muncul adalah lemahnya motivasi kerja diantara beberapa karyawan Gen Z. Hal ini terlihat dari rendahnya loyalitas dan kebiasaan berpindah pekerjaan, dengan tingkat yang jauh lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Fenomena yang ditunjukkan seringkali dipicu oleh perasaan kurang dihargai, kompensasi yang dianggap tidak memadai, dan terbatasnya peluang pengembangan karier. Hal ini memperlihatkan bahwa adanya permasalahan motivasi yang serius, karena jika tidak ditangani akan berpengaruh langsung pada menurunnya semangat dan produktivitas kerja.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (Bps, 2021), Gen Z menjadi populasi terbesar di Indonesia, apabila dibandingkan dengan generasi sebelumnya, yaitu sebesar 75,49 juta jiwa. Serta selaras dengan hasil sensus penduduk Kab. Tangerang yang dikeluarkan pada tahun yang sama menunjukkan bahwa populasi penduduk Kab. Tangerang didominasi oleh Millennial dan Gen Z.



Sensus Penduduk Kab. Tangerang 2020

Sumber : Badan Pusat Statistik (Bps, 2021)

Pada data yang disajikan, generasi milenial menempati peringkat pertama dengan persentase sebesar 28,69% dari total populasi. Diikuti oleh Generasi Z di posisi kedua dengan persentase 26,97%. Dalam konteks ini, Generasi Z di wilayah Kecamatan Tigaraksa sebagai pusat pemerintahan yang menjadi fokus penelitian penulis turut memberikan kontribusi terhadap data tersebut.

Terdapat *research gap* dari penelitian sebelumnya yang mengungkapkan temuan berbeda tentang variabel yang diteliti. (Wijayaputri & Abdillah, 2023) menyatakan pengaruh positif yang signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan. (Farid & Satia, 2023) menemukan hal yang sama, motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian oleh (Gandesworo & Saputro, 2025) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun keseimbangan kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kehidupan Kerja (*Work life balance*)

Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) sebagai salah satu komponen peningkatan dalam kinerja karyawan. Greenhaus mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja sebagai kemampuan untuk merasa puas dan terlibat dalam kewajiban pekerjaan dan keluarga (Ramdhani & Rasto, 2021). Keseimbangan kehidupan kerja memungkinkan karyawan mengatur waktu secara fleksibel sehingga dapat menyeimbangkan tanggung jawab profesional dengan tanggung jawab pribadi, seperti mengembangkan diri, berpartisipasi dalam aktivitas kreatif, tanggung jawab akan keluarga (Nadapdap & Harahap, 2023).

2. Motivasi Kerja

Mangkunegara dalam (Gandesworo & Saputro, 2025) motivasi adalah kondisi yang memungkinkan para pekerja untuk memenuhi motivasi mereka dan menggunakan energi mereka sendiri untuk menginspirasi diri mereka sendiri. Pemahaman tersebut sejalan dengan pendapat Afandi dalam (Farisi et al., 2022) motivasi merupakan hasrat atau semangat yang bersumber dari psikologis individu, sehingga merangsang setiap individu untuk melakukan kegiatan dengan sungguh-sungguh dan mendapatkan hasil yang berkualitas. Sedangkan menurut Hasibuan (2019) motivasi didefinisikan sebagai pasokan kekuatan pendorong yang



membuat mereka berkeinginan untuk berkolaborasi, berkinerja secara efektif, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mendapatkan kepuasan (Rijanti, 2024).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mencerminkan seberapa efektif usaha yang dilakukan untuk melampaui standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, serta memastikan bahwa upaya tersebut sejalan dengan tujuan organisasi (Safria, 2022). Menurut Mangkunegara dalam (Ramdhani & Rasto, 2021) mendefinisikan kinerja adalah hasil dari jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Afandi dalam (Farhan & Indriyaningrum, 2023) kinerja sebagai wujud capaian kerja yang sejalan dengan etika hukum, standar dan etika yang berlaku tanpa melanggar aturan yang ada, baik dalam kapasitas individual maupun kolaboratif berdasarkan tugasnya.

METODE PENELITIAN

Dasar acuan yang mengatur seluruh jalannya penelitian, mulai dari pelaksanaan hingga penyusunan. Dengan adanya penjelasan yang terstruktur, dapat membantu peneliti dalam mencapai tujuan penelitian secara efektif selama setiap tahapan. Kajian ini memanfaatkan pengukuran secara kuantitatif, yaitu metode yang menitikberatkan terkait pengambilan dan pengolahan data dalam bentuk numerik (Sugiyono, 2019). Populasi yang diambil karyawan Gen Z Kec. Tigaraksa yang berusia 18-28 tahun, dengan sampel sebanyak 100 responden berdasarkan rumus *lemeshow*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Pada Keseimbangan Kehidupan Kerja

Variabel	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig.	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	X1 1	0,715	0,195	0,000	Valid
	X1 2	0,493			Valid
	X1 3	0,682			Valid
	X1 4	0,389			Valid
	X1 5	0,665			Valid
	X1 6	0,634			Valid
	X1 7	0,462			Valid
	X1 8	0,730			Valid
	X1 9	0,673			Valid
	X1 10	0,725			Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 23 (2025)

Dari hasil yang didapatkan pada uji validitas variabel keseimbangan kehidupan kerja (X1), dapat dilihat bahwa hasil dari pengujian menunjukkan setiap instrumen terbukti signifikan secara statistik ($p < 0,05$) dengan $R_{hitung} > R_{tabel}$. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dalam instrumen yang merepresentasikan variabel keseimbangan kehidupan kerja (X1) dinyatakan valid dan memenuhi kriteria kelayakan untuk digunakan dalam penelitian.



Hasil Uji Validitas Pada Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X2_1	0,414	0,195	0,000	Valid
	X2_2	0,718			Valid
	X2_3	0,398			Valid
	X2_4	0,435			Valid
	X2_5	0,402			Valid
	X2_6	0,411			Valid
	X2_7	0,546			Valid
	X2_8	0,511			Valid
	X2_9	0,548			Valid
	X2_10	0,485			Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 23 (2025)

Dari hasil yang didapatkan pada uji validitas variabel motivasi kerja (X2), terlihat hasil dari pengujian menunjukkan setiap instrumen teridentifikasi nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada tingkat signifikan $< 0,05$. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dalam instrumen yang merepresentasikan variabel motivasi kerja (X2) dinyatakan valid dan memenuhi kriteria kelayakan untuk digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Validitas Pada Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,425	0,195	0,000	Valid
	Y2	0,402			Valid
	Y3	0,585			Valid
	Y4	0,580			Valid
	Y5	0,473			Valid
	Y6	0,682			Valid
	Y7	0,674			Valid
	Y8	0,553			Valid
	Y9	0,612			Valid
	Y10	0,638			Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 23 (2025)

Dari hasil yang didapatkan pada uji validitas variabel kinerja karyawan (Y), terlihat hasil dari pengujian menunjukkan setiap instrumen mengidentifikasi nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ dengan taraf signifikan $< 0,05$. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dalam instrument yang mempresentasikan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dan memenuhi kriteria kelayakan untuk bahan penelitian.



b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)	0,789	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,611		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,758		Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 23 (2025)

Berdasarkan temuan nilai uji reliabilitas yang tertera pada tabel tersebut menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* terhadap variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1) mencapai nilai 0,789, variabel Motivasi Kerja (X2) mencapai nilai 0,611, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) mencapai nilai 0,758. Seluruh nilai *Cronbach's Alpha* tersebut > 0,60, yang merupakan batas minimum yang dapat diterima untuk menunjukkan reliabilitas suatu instrument. Dengan demikian, hasil pengujian reliabel terhadap seluruh instrument yang digunakan, karena telah mematuhi kriteria dalam koefisien *Cronbach's Alpha*.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		100
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.64180151
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.075
	<i>Positive</i>	.075
	<i>Negative</i>	-.055
<i>Test Statistic</i>		.075
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.190
<i>a. Test distribution is Normal</i>		
<i>b. Calculated from data</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction</i>		

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 23 (2025)

Pada *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* kriteria keputusan nilai signifikansi (*p-value*) > 0,05 telah terpenuhi. Berdasarkan tabel yang tertera, perolehan *Asymp. Sign (2-tailed)* sebesar 0,190, melebihi nilai 0,05. Berdasarkan dasar tersebut uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* data residual menunjukkan distribusi normal.


b. Uji Multikolinieritas
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients								
Model		Understandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	16. 896	3.734		4.52 4	.00 0		
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.162	.047	.288	3.42 9	.00 1	.983	1.01 7
	Motivasi Keja	.491	.091	.456	5.41 8	.00 0	.983	1.01 7
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan								

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 23 (2025)

Dari tabel yang tertera membuktikan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas atau korelasi antara kedua variabel *independent*. Sesuai pada perolehan hasil *tolerance* dan *VIF* variabel keseimbangan kehidupan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), dimana masing-masing memiliki nilai 0,983 dan 1,017, yang menegaskan bahwa tidak ditemukan bukti multikolinieritas antara variabel *independent* pada persamaan regresi mengingat nilai *tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10.

c. Uji Heteroskedastisitas
Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients						
Model		Understandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.110	2.087		-0.053	0.958
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.014	0.026	0.056	0.548	0.585
	Motivasi Keja	0.045	0.051	0.091	0.893	0.374
a. Dependent Variable : ABS_RES						

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 23 (2025)

Dari hasil pengolahan data, variabel keseimbangan kehidupan kerja (X1) menunjukkan angka signifikansi 0,585, sedangkan variabel motivasi kerja (X2) mencatat nilai 0,374. Berdasarkan kriteria statistik yang berlaku, kedua variabel ini dinyatakan signifikan karena nilai signifikansinya berada di atas batas kritis 0,05. Dengan demikian, dipastikan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas dalam analisis regresi untuk kedua variabel yang diteliti.



3. Uji Regresi Linear

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients						
Model		Understandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.896	3.734		4.524	.000
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.162	.047	.288	3.429	.001
	Motivasi Kerja	.491	.91	.456	5.418	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 23 (2025)

- Konstanta (a) sebesar 16,896 merepresentasikan tingkat kinerja karyawan yang dianggap sebagai nilai dasar, yaitu kondisi di mana tidak ada pengaruh dari variabel *independent* seperti keseimbangan kehidupan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2). Dengan kata lain, apabila kedua variabel tersebut bernilai nol, maka kinerja karyawan akan tetap pada nilai konstan tersebut tanpa mengalami perubahan.
- Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien keseimbangan kehidupan kerja (X1) dalam model regresi sebesar 0,162 memiliki nilai positif, yang terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga peningkatan keseimbangan kehidupan kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
- Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien motivasi kerja (X2) dalam model regresi sebesar 0,491 memiliki nilai positif, yang terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga peningkatan motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis

Hasil Uji T

Coefficients								
Model		Understandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.896	3.734		4.524	.000		
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.162	.047	.288	3.429	.001	.983	1.017
	Motivasi Kerja	.491	.091	.456	5.418	.000	.983	1.017

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 23 (2025)



- a. Temuan analisis mengungkapkan bahwa nilai t_{hitung} pada variabel keseimbangan kehidupan kerja adalah 3,429 yang melebihi nilai t_{tabel} 1,984. Selain itu, perolehan nilai signifikansi adalah $0,001 < 0,05$. Hal temuan memberikan penolakan H_{o1} dan penerimaan H_{a1} , sehingga keseimbangan kehidupan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.
- b. Temuan analisis mengungkapkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 5,418 yang melebihi nilai t_{tabel} 1,984. Selain itu, perolehan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$. Hasil temuan memberikan penolakan H_{o2} dan penerimaan H_{a2} , sehingga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	333.108	2	166.554	23.382	.000 ^b
Residual	690.932	97	7.123		
Total	1024.04	99			
a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan					
b. Predictors : (Constant), Motivasi Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja					

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 23 (2025)

Interpretasi dari tabel yang tertera pada uji F dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 23,382 yang bernilai lebih tinggi daripada nilai F_{tabel} 3,090, serta tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dasar dari pengujian yang dilakukan, menunjukkan penolakan terhadap H_{o3} dan penerimaan terhadap H_{a3} , sehingga keseimbangan kehidupan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.311	2.669
a. Predictors : (Constant), Motivasi Kerja, Keseimbangan Kehidupan Kerja				
b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS Versi 23 (2025)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi simultan yang ditunjukkan pada tabel tertera, nilai *R Square* tercatat sebesar 0,325. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *independent* dalam penelitian ini, yaitu keseimbangan kehidupan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2), berkontribusi ataupun berpengaruh sebesar 32,5% terhadap kinerja karyawan (Y), sementara 67,5% kontribusi lainnya diterangkan oleh variabel lain diluar cakupan penelitian.



Perolehan nilai tersebut tergolong dalam kategori rendah, namun hal ini masih cukup layak diterima khususnya pada penelitian sosial ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan pada 100 responden karyawan Generasi Z di Wilayah Kecamatan Tigaraksa mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga ditarik kesimpulan, diantaranya :

1. Hasil analisis mengungkapkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai $t_{hitung} 3,429 > t_{tabel} 1,984$ dengan nilai sig. sebesar $0,001 > 0,05$, yang artinya penerimaan hipotesis H_{a1} , dan penolakan hipotesis H_{o1} . Atas dasar tersebut, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang mereka hasilkan.
2. Hasil analisis lainnya, mengungkapkan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai $t_{hitung} 5,418 > t_{tabel} 1,984$ dan nilai sig. sebesar $0,000 > 0,05$, yang artinya penolakan hipotesis pada H_{o2} dan penerimaan hipotesis H_{a2} . Atas dasar tersebut, motivasi berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja, apabila semakin kuat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin optimal pula tingkat kinerja yang dapat dicapai.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan atau bersama-sama pada variabel keseimbangan kehidupan kerja (X_1) dan motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Gen Z Wilayah Kecamatan Tigaraksa. Hal ini ditunjukkan dengan nilai perolehan $F_{hitung} 23,382 > F_{tabel} 3,090$, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Atas dasar tersebut, hasil penelitian ini mengarah pada penolakan hipotesis nol (H_{o3}) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_{a3}). Kontribusi yang diberikan secara bersama-sama sebesar 32,5% terhadap kinerja karyawan, dan sisanya 67,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar cakupan penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S., & Bernhard. (2023). Pengaruh Dimensi-Dimensi Work Life Balance Terhadap Kualitas Kerja. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 26(1), 1–12. <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/653>
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Jurnal Basicedu. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504. <https://jbasic.org/index.php/basicedu>
- Anhar, R. A., Suryaningsih, A., Naya, R., & Fadillah, P. (2025). *Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja dan Work Life Balance terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan Gen Z*.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Bps, K. T. (2021). *Hasil Sensus Penduduk 2020 Kabupaten Tangerang*. Hasil Sensus Penduduk 2020 Kabupaten Tangerang
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan



- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj>
- dataindonesia. (2024). *Hasil Survei Alasan Pentingnya Work-Life Balance Menurut Gen Z*. Data Indonesia. <https://dataindonesia.id/varia/detail/hasil-survei-alasan-pentingnya-worklife-balance-menurut-gen-z>
- Dessy Marhandrie, H. Burhanuddin, Feri Antoni, Darmawanto, & Sasmita Rusnaini. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Jenjang Karir, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Jakarta dan Bekasi. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 22(1), 77–88. <https://doi.org/10.31253/pe.v22i1.2669>
- Dilano, J., Sihombing, R., Dhillon, G., & Bhily, B. (2023). Pengaruh Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Generasi Milenial di Gading Serpong). *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 3(2), 281–298. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v3i2.4270>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). the Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(6), 882–894. <https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112>
- Farid, R., & Satia, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Batam. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 20(2), 162. <https://doi.org/10.30651/blc.v20i2.18585>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*, 3 (September), 224–234. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>
- Gandesworo, P., & Saputro, A. H. (2025). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tekno Buana Globalindo*. 11(1), 160–176. <https://doi.org/https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3509>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Inayah, W. F. (2023). Evaluasi Program BLT Dana Desa Terhadap Masyarakat Miskin di Desa Rejoagung Kecamatan Ngoro Kabupaten Jombang. *Jurnal Ilmu Ekonomi JIE*, 7(04), 583–596. <https://doi.org/10.22219/jie.v7i04.29443>
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Mediana. (2023). Pekerja Butuh Keseimbangan. *Kompas.Com*. <https://www.kompas.id/artikel/keseimbangan-bekerja-dan-kehidupan-personal-jadi-prioritas-utama-pencari-kerja>
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(5), 827–842. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i5.523>



- Nasution, S. R. B., Dharmanto², A., & Dewi, N. K. (2024). *Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z*. 2(3), 90–101. <https://doi.org/https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i3.4043>
- Patimah, L., & Herlambang, Y. T. (2021). Menanggulangi Dekadensi Moral Generasi Z Akibat Media Sosial Melalui Pendekatan Living Values Education (LVE). *PEMBELAJAR: Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, Dan Pembelajaran*, 5(2), 150. <https://doi.org/10.26858/pembelajar.v5i2.18359>
- Ramdhani, D. Y., & Rasto, D. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance). *Jurnal MANAJERIAL*, 20(1), 98–106. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>
- Rijanti, A. R. T. (2024). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASIKERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJAKARYAWAN(Studi Kasus pada PT Zuper Indonesia Digital)*. 7(2), 1426–1435.
- Safria, D. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organ-isasi Terhadap Employee Engagement dalam Membentuk Kinerja Pada Karyawan Generasi Y. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 8(2), 53. <https://doi.org/10.35384/jemp.v8i2.269>
- Sahir, S. S. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati (ed.)). PENERBIT KBM INDONESIA.//
- Siagian, N., & Silviani, I. (2023). *Metodologi Kuantitatif*. Scopindo Media Pustaka.
- Subariyanti, H., & Yulianto, A. R. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MAKMUR MANDIRI SEJAHTERA. *Jurnal Ekonomi*, 23. <https://doi.org/https://doi.org/10.37721/jc.v23i2.804>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Tarae, K., & Sundari, O. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Seko. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 13(2), 624–643. <https://doi.org/10.30588/jmp.v13i2.1561>
- Wijayaputri, F. A., & Abdillah. (2023). *Pengaruh Work Life Balance dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Wilayah DKI Jakarta*.
- Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work-Life Balance*. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>