

The Influence Of Work Life Balance And Work Environment On The Performance Of Generation Z Employees (Case Study Of Indomaret And Alfamart, Talang Jambe Village, Palembang)

Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi Kasus Indomaret Dan Alfamart Kelurahan Talang Jambe, Palembang)

Mella Triana¹, Mohammad Kurniawan DP², Meilin veronica³

Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri Palembang^{1,2,3}

2022510061@students.uigm.ac.id¹, kurniawan@uigm.ac.id², meilin.veronica@uigm.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Work Life Balance and Work Environment on the Performance of Generation Z Employees at Indomaret and Alfamart in Talang Jambe, Palembang City with a quantitative approach using a sample of 80 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS 26. The results of the study indicate that partially the Work Life Balance variable has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of $8.374 > t_{table} 1.991$ and a significance value of $0.000 < 0.05$, while the Work Environment variable does not have a significant effect on employee performance with a t-value of $0.723 < t_{table} 1.991$ and a significance value of $0.472 > 0.05$. Simultaneously, Work Life Balance and Work Environment have a positive and significant effect on employee performance with an Fcount value of $135.598 > F_{table} 2.723$ and a significance value of $0.000 < 0.05$, as well as a coefficient of determination (R^2) value of 0.779 which indicates that the two variables are able to explain variations in employee performance by 77.9%, while the remaining 22.1% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Work Life Balance, Work Environment, Employee Performance, Generation Z, Retail Store

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z pada Indomaret dan Alfamart di Talang Jambe, Kota Palembang dengan pendekatan kuantitatif menggunakan sampel sebanyak 80 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 8,374 > t_{tabel} 1,991$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sedangkan variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 0,723 < t_{tabel} 1,991$ dan nilai signifikansi sebesar $0,472 > 0,05$. Secara simultan, *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 135,598 > F_{tabel} 2,723$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, serta nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,779$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 77,9%, sedangkan sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Work Life Balance, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Generasi Z, Toko Retail

1. Pendahuluan

Perkembangan sektor ritel modern di Indonesia dalam satu dekade terakhir menunjukkan pertumbuhan yang sangat pesat, ditandai dengan ekspansi jaringan minimarket seperti Indomaret dan Alfamart di berbagai wilayah perkotaan. Ekspansi ini tidak hanya mencerminkan perubahan perilaku konsumsi masyarakat yang semakin mengutamakan efisiensi, kenyamanan, dan aksesibilitas, tetapi juga memperkuat sistem distribusi barang dan jasa di tingkat lokal. Pertumbuhan ritel modern didorong oleh faktor ekonomi makro, perkembangan infrastruktur, serta perubahan gaya hidup masyarakat urban (Meliana et al., 2025). Dari sisi operasional, efisiensi rantai pasok yang dimiliki oleh jaringan ritel besar seperti Indomaret dan Alfamart berperan penting dalam menjamin ketersediaan barang bagi konsumen di berbagai wilayah (Latif et al., 2024). Selain itu, industri ritel modern juga menjadi salah satu sektor penyerap tenaga kerja terbesar di Indonesia setelah manufaktur, sehingga memiliki kontribusi signifikan terhadap struktur ketenagakerjaan nasional.

Dalam konteks tersebut, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam mengelola tenaga kerja, khususnya generasi Z yang kini mendominasi sektor ritel modern. Generasi ini dikenal memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti kebutuhan akan fleksibilitas kerja, keseimbangan hidup, serta peluang pengembangan karier. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengimplementasikan kebijakan yang adaptif melalui pelatihan, pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang inklusif guna meningkatkan retensi dan produktivitas karyawan (Dhafaz et al., 2025).

Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi, yang tercermin dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari efektivitas dan efisiensi dalam proses penyelesaian tugas. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan di sektor ritel sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja dan beban kerja, terutama pada jam-jam sibuk (Putri & Sari, 2023). Karyawan yang mendapatkan dukungan kerja yang baik cenderung memiliki performa yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang mengalami tekanan kerja. Selain itu, perhatian terhadap kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan kerja juga terbukti mampu meningkatkan kinerja, khususnya pada karyawan muda (Yuliana & Rahmadani, 2024).

Work-Life Balance (WLB) merupakan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang sehingga tidak menimbulkan konflik peran (Greenhaus & Allen, 2023). Penerapan WLB menjadi penting dalam menjaga kesehatan mental, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa WLB berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karena mampu mengurangi tingkat stres dan burnout serta meningkatkan motivasi kerja (Mubarokah & Fardillah, 2024). Namun, pada sektor ritel modern seperti Indomaret dan Alfamart, penerapan sistem kerja shift sering kali menjadi tantangan dalam mewujudkan keseimbangan tersebut, khususnya bagi generasi Z yang memiliki sensitivitas tinggi terhadap ketidakseimbangan kerja (Pratama & Lestari, 2024).

Selain WLB, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2022). Faktor seperti tata ruang, pencahayaan, suhu ruangan, serta hubungan antarpegawai dan dukungan pimpinan berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas serta menurunkan tingkat turnover karyawan (Rizki & Handayani, 2022; Ayu & Prasetyo, 2024). Dukungan supervisor juga menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi dan kinerja karyawan (Wahyuni & Oktaviani, 2023).

Fenomena pertumbuhan ritel modern juga terlihat di tingkat lokal, khususnya di Kota Palembang, terutama di wilayah Talang Jambe yang menjadi salah satu area ekspansi aktif minimarket. Kehadiran Indomaret dan Alfamart di wilayah ini tidak hanya mempermudah akses masyarakat terhadap kebutuhan sehari-hari, tetapi juga membuka peluang kerja bagi generasi muda. Namun, kondisi kerja yang dihadapi karyawan minimarket memiliki karakteristik tersendiri, seperti sistem kerja shift, intensitas interaksi yang tinggi dengan pelanggan, serta beban kerja yang fluktuatif (Trisnawati et al., 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Work-Life Balance dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja karyawan generasi Z di sektor ritel modern. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, khususnya pada minimarket Indomaret dan Alfamart di Kelurahan Talang Jambe, Kota Palembang.

2. Literature Review (Tinjauan Pustaka)

Teori Dua Faktor Herzberg (*Two-Factor Theory of Motivation*)

Teori Dua Faktor Herzberg (*Two-Factor Theory of Motivation*) yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959 menjelaskan bahwa kepuasan dan kinerja seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor motivator (*motivating factors*) dan faktor higienis (*hygiene factors*). Faktor motivator merupakan faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri individu seperti prestasi, tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang, yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi intrinsik. Sementara itu, faktor higienis merupakan faktor ekstrinsik yang berasal dari luar individu seperti kondisi kerja, hubungan antar rekan, kebijakan perusahaan, dan keamanan kerja, yang berfungsi mencegah timbulnya ketidakpuasan kerja. Herzberg berpendapat bahwa keberadaan faktor higienis tidak serta merta meningkatkan motivasi, namun jika faktor ini tidak terpenuhi akan menyebabkan ketidakpuasan yang berdampak pada penurunan kinerja (Alrawahi, et al. 2020).

Pengertian *Work Life Balance*

Work Life Balance adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka diantara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya. *Work Life Balance* juga merupakan kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi diluar pekerjaan (Lukmiati, et al. 2020).

Istilah *work-life balance* pertama kali dikenal di Inggris pada akhir tahun 1970-an untuk menggambarkan keseimbangan antara pekerjaan individu dengan kehidupan pribadi individu itu sendiri. *work-life balance* sebagai pengelolaan yang efektif atas pekerjaan dan aktivitas lainnya yang merupakan hal penting seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata, dan rekreasi (Pangemanan, 2021).

Indikator *Work Life Balance*

Menurut Helena (2020) Indikator *Work life Balance* terbagi menjadi tiga yaitu sebagai berikut:

1. *Time balance* atau keseimbangan waktu merujuk pada ketersediaan waktu individu baik bagi pekerjaannya maupun keluarga.
2. *Involvement balance* atau keseimbangan keterlibatan merujuk pada keterlibatan individu secara psikologis dan komitmen dalam pekerjaannya maupun keluarga.
3. *Satisfaction balance* atau keseimbangan kepuasan merujuk pada kepuasan individu dalam menjalani kegiatan pekerjaannya maupun kegiatan keluarga.
- 4.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari yang mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung pada kinerja karyawan dan kinerja perusahaan mencakup elemen di sekitar area kerja meliputi semua unsur alat dan bahan di lingkungan dimana seseorang bekerja metode kerjanya pengaturan kerja baik sebagai perorangan maupun kelompok serta semua hal yang merupakan bagian dari keterliatan karyawan dengan pekerjaan itu sendiri. Manajemen yang baik adalah suatu sistem yang memikirkan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan bagi karyawannya (Khoirun, et al. 2025).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Atau dapat dikatakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Bagis, et al. 2019).

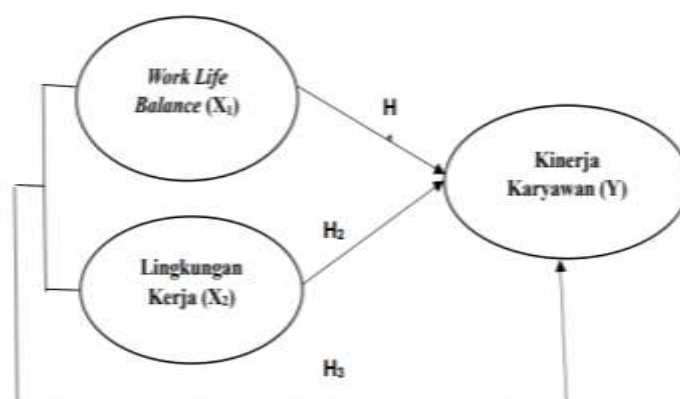
Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dewi (2019) indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pegawai.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel independen ke variabel dependen.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu terkait sesuatu hal objektif, valid dan reliable tentang suatu hal. Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif deskriptif. Maka peneliti membatasi permasalahan pada pembahasan ruang lingkup Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yakni untuk dapat memberikan pemahaman yang terarah serta sesuai dengan yang diharapkan.

Jenis

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019).

Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Data primer diperoleh dari hasil kuesioner mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi Kasus Indomaret dan Alfamart di Talang Jembe, Kota Palembang) berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung melalui teknik observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data (Sugiyono, 2019). Data sekunder diperoleh dari data yang tidak dibagikan secara langsung, terutama berupa file dokumen atau data yang diberikan oleh orang lain. Peneliti memperoleh data tambahan dari berbagai sumber, antara lain buku, jurnal online, artikel, artikel berita, dan penelitian sebelumnya, sebagai bukti pendukung dan data tambahan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah area yang dapat digeneralisasikan yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan atribut tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sebelum mengambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini kinerja karyawan Indomaret dan Alfamart sebanyak 9 Toko Indomaret dan Alfamart dengan jumlah karyawan sebanyak sebanyak 80 orang.

Sampel

Menurut Lorenza (2022) sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data penelitian dalam hal ini, sampel dihitung sebagai bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis *non-probability sampling*. *Non-probability sampling* adalah Metode pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama kepada setiap komponen atau anggota populasi untuk diambil sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik sampling jenuh adalah penentuan untuk mengambil semua anggota populasi sebagai sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 80 karyawan Indomaret dan Alfamart.

4. Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini akan membahas mengenai Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan jumlah responden dalam penelitian ini adalah 80 orang. Data ini di peroleh dari hasil pengamatan dan hasil kuesioner yang diolah menggunakan program pengolahan statistik SPSS Versi 26 for windows. Pengumpulan data tersebut akan memberikan informasi yang kemudian diolah, dianalisis dan dibahas permasalahannya yang ada pada penulisan skripsi ini.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui berbagai macam dari responden berdasarkan dengan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

1. Jenis Kelamin

Hasil Perolehan dari pengujian deskriptif terhadap gender responden yang turut berkontribusi dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki- Laki	27	33,8
Perempuan	53	66,3
Total	80	100,0

Sumber : Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada tabel 4.1 tersebut, terlihat responden laki-laki sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 33,8% dan terlihat responden Perempuan sebanyak 53 orang dengan persentase sebesar 66,3%.

2. Usia

Perolehan dari pengujian deskriptif terhadap usia responden yang turut berkontribusi dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
17 - 25 Tahun	74	92,5
26 - 35 Tahun	6	7,5
Total	80	100,0

Sumber : Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan karakteristik usia responden pada tabel 4.2 dan tersebut, menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 17-25 tahun sebanyak 74 orang dengan persentase sebanyak 92,5%. kemudian responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 7,5%.

3. Lama Bekerja

Perolehan dari pengujian deskriptif terhadap lama bekerja responden yang turut berkontribusi dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	20	25,0
1-3 Tahun	15	18,8
> 3 Tahun	45	56,3
Total	80	100,0

Sumber : Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan karakteristik lama bekerja responden pada tabel 4.3 dan di atas tersebut menunjukkan bahwa < 1 Tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 25,0%, 1 -3 Tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 18,8%, > 3 Tahun sebanyak 45 orang dengan persentase 56,3%.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu instrument pernyataan yang digunakan. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini dengan menggunakan r_{hitung} dan r_{tabel} :

Tabel 4.4 Uji Validitas Work Life Balance

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kriteria
1	0,738	0,219	Valid
2	0,828	0,219	Valid
3	0,816	0,219	Valid
4	0,722	0,219	Valid
5	0,774	0,219	Valid
6	0,889	0,219	Valid

Sumber : Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.4 didapatkan hasil pengujian validitas dari enam pernyataan kuesioner *Work Life Balance* (X1) diperoleh nilai diatas r_{tabel} 0,219 dengan membandingkan nilai rhitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r_{tabel} , jika rhitung > r_{tabel} dan nilai positif maka butiran pernyataan tersebut dinyatakan valid, semua rhitung lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini berarti alat ukur berupa pernyataan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kriteria
1	0,836	0,219	Valid
2	0,834	0,219	Valid
3	0,882	0,219	Valid
4	0,847	0,219	Valid
5	0,835	0,219	Valid
6	0,824	0,219	Valid

Sumber : Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 4.5 didapatkan hasil pengujian validitas dari enam pernyataan kuesioner Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai diatas r_{tabel} 0,219 dengan membandingkan nilai rhitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r_{tabel} , jika rhitung > r_{tabel} dan nilai positif maka butiran pernyataan tersebut dinyatakan valid, semua rhitung lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini berarti alat ukur berupa pernyataan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kriteria
1	0,870	0,219	Valid
2	0,801	0,219	Valid
3	0,870	0,219	Valid

4	0,721	0,219	Valid
5	0,788	0,219	Valid
6	0,811	0,219	Valid

Sumber : Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.6 didapatkan hasil pengujian validitas dari enam pernyataan kuesioner Kinerja Karyawan diperoleh nilai diatas rtabel 0,219 dengan membandingkan nilai rhitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai rtabel, jika rhitung > rtabel dan nilai positif maka butiran pernyataan tersebut dinyatakan valid, semua rhitung lebih besar dari rtabel. Hal ini berarti alat ukur berupa pernyataan kuesioner telah memiliki tingkat validitas yang baik

Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak, dan apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual dari hasil regresi yang diteliti terdistribusi dengan normal atau tidak. Jika nilai residual yang dihasilkan berdistribusi dengan normal, maka model regresi dianggap baik.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		80	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.01631265	
Most Extreme Differences	Absolute	.217	
	Positive	.097	
	Negative	-.217	
Test Statistic		.217	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.546 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.543
		Upper Bound	.559

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Diolah Peneliti 2026

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa nilai signifikan asymp 0,084 < 0,05. Namun penelitian ini menggunakan pendekatan p value yaitu salah satunya monte carlo dan diketahui nilai signifikan monte carlo 0,546 yang berarti data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ialah uji yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen pada suatu model regresi. Dimana, data yang tidak terjadi multikolinieritas adalah yang memiliki nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sedangkan data yang terjadi multikolinieritas adalah data yang memiliki nilai tolerance < 0,10 dan VIF > 10.

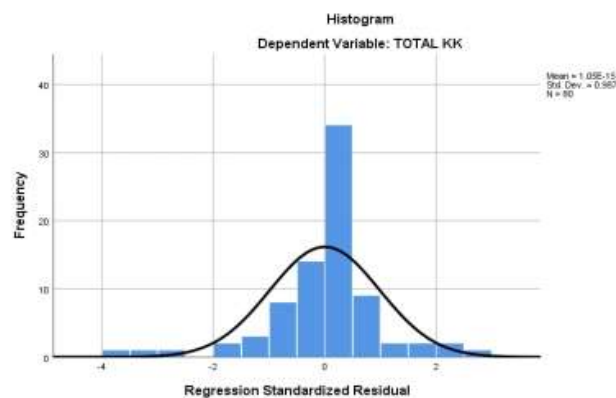
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas

Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	Collinearity Statistics
-----------------------------	--------------------------	-------------------------

Model	B	Std. Error	nts Beta	t	Sig.	Toleranc e	VIF
(Constant)	2,196	1,480		1,483	0,142		
TOTAL WLB	0,842	0,101	0,822	8,374	0,000	0,298	3,357
TOTAL LK	0,071	0,099	0,071	0,723	0,472	0,298	3,357

Sumber : Diolah Peneliti 2026

Dari tabel 4.8 telah diketahui bahwa uji multikolinieritas yang dilihat dari nilai tolerance dan vif. Diketahui bahwa nilai tolerance *Work Life Balance* (0,298) dan nilai VIF Lingkungan Kerja 3,357. Dengan demikian dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa nilainya memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF. Jadi dapat diartikan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Adapun hasil pengujian pada gambar 4.3 sebagai berikut :



Gambar 4.1 Diagram Uji Multikolinieritas

Sumber : Diolah Peneliti (2026)

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada perbedaan dalam varians residual antara dua pengamatan. Untuk melihat ada atau tidaknya heterokedastisitas maka dapat dilihat dari hasil uji glejser, dengan pengambilan keputusan jika nilai signifikansi > 0,05 maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Pengujian ini dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
	B	Std. Error					
(Constant)	2,196	1,480		1,483	0,142		
TOTAL WLB	0,842	0,101	0,822	8,374	0,000	0,298	3,357
TOTAL LK	0,071	0,099	0,071	0,723	0,472	0,298	3,357

Sumber : Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel *Work Life Balance* 0,000 dan Lingkungan Kerja 0,472 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, karena nilai signifikansi > 0,05.

Pembahasan

Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi Kasus Indomaret dan Alfamart di Talang Jambe, Kota Palembang)

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z diperoleh thitung 8,374 > ttabel 1.991 dan angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan secara parsial ada pengaruh positif yang signifikan, Hal ini berarti variabel *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika *Work Life Balance* meningkat maka Kinerja Karyawan akan naik. Sebaliknya jika *Work Life Balance* menurun maka Kinerja Karyawan akan turun. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa uji parsial (Uji t) *Work Life Balance* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang konsisten mengenai pengaruh positif *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Sari et al. (2021) menemukan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 61,2%, yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja. Selanjutnya, Pratama & Lestari (2023) mencatat nilai korelasi sebesar 0,742, yang mengindikasikan hubungan yang kuat antara *Work Life Balance* dan kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Rahman (2024) juga memperkuat temuan tersebut dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,003, yang menegaskan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi Kasus Indomaret dan Alfamart di Talang Jambe, Kota Palembang)

Berdasarkan hasil uji t bahwa variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0,723 < dari ttabel 1.991 dengan tingkat signifikansi 0,472 > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh disebabkan oleh kondisi lingkungan yang relatif sudah memadai dan seragam, sehingga tidak menjadi faktor pembeda dalam meningkatkan kinerja, serta adanya tuntutan pekerjaan yang membuat karyawan mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada. Dengan demikian, lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan karena bersifat kontekstual dan tidak dianggap krusial oleh karyawan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Hasil penelitian Penelitian oleh Utami et al. (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi di atas 0,05, yang mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja bukan faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Selanjutnya, Hidayat & Nurhasanah (2022) menemukan bahwa meskipun lingkungan kerja dinilai cukup baik, variabel tersebut tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap variasi kinerja karyawan karena karyawan telah mampu beradaptasi dengan kondisi kerja yang ada. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh Saputra (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karena faktor individu seperti manajemen waktu dan tanggung jawab personal lebih dominan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan.

Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi Kasus Indomaret dan Alfamart di Talang Jambe, Kota Palembang)

Hasil uji hipotesis keseluruhan menunjukkan bahwa F hitung pada masing-masing variabel independent $> F$ tabel. Dapat disimpulkan bahwa *Work Life Balance* (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini dibuktikan pada uji simultan F sebesar $135,598 > 2,723$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ dimana nilai tersebut menunjukkan kecil dari $0,005$ sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian diterima. Hasil uji koefisien determinasi berganda diperoleh nilai R Square sebesar $0,779$ ($77,9\%$). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam penelitian ini mempengaruhi variabel terikat sebesar $77,9\%$, sedangkan sisanya $22,1\%$ dijelaskan oleh variabel lain selain variabel bebas dalam penelitian.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian oleh Sari & Prabowo (2021) menemukan bahwa *Work Life Balance* dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi uji F sebesar $0,002$, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan. Selanjutnya, Putri et al. (2022) menyatakan bahwa kombinasi *Work Life Balance* dan lingkungan kerja memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja dengan koefisien determinasi sebesar $64,5\%$. Hasil serupa juga ditemukan oleh Rahmawati (2023) yang menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penutup

Penelitian ini meneliti tentang Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi Kasus Indomaret dan Alfamart di Talang Jambe, Kota Palembang). Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian *Work Life Balance* dengan menggunakan uji t , berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa adanya perbedaan thitung dan ttabel, nilai thitung untuk variabel *Work Life Balance* adalah $8,374 >$ dari ttabel $1,991$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Hasil penelitian Lingkungan Kerja dengan menggunakan uji t , tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa adanya perbedaan thitung dan ttabel, nilai thitung untuk variabel Lingkungan Kerja adalah $0,723 <$ dari ttabel $1,991$ dengan tingkat signifikansi $0,472 > 0,05$.
3. Hasil penelitian *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja secara simultan adalah $135,598 >$ dari F tabel $2,723$ dengan tingkat signifikansi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Hasil penelitian *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja menggunakan uji koefisien korelasi (R) sebesar $0,883$ atau $83,3\%$, pada taraf signifikansi $\hat{\pm} 5\%$. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,779$ ($77,9$), sisanya sebesar $22,1\%$ yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. 2020. The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Angraini, R., Sholeh, A., & Diya Alfina, V. 2024. Transformasi UMKM : Dinamika Bisnis di Era Kehadiran Alfamart dan Indomaret. In *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)* (Vol. 29, Issue 2).

- Arifin Muhammad, & Muharto Agus. (2022). Pengaruh Worklife Balance terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37-46.
- 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>
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Dewi, A. D. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya, July*, 1-23.
- Dhafaz et al., 2025. 2025. Pengaruh Career Development, Worklife Balance, dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention di Hotel Royal Tulip. *Bisnis Dan Digital*, 2(2), 49-63.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Fauzan, F., & Epindo, H. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *COMSERVA Indonesian Jurnal of Community Services and Development*, 2(6), 564-572. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i6.378>
- Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01-10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Fransisca, M., & Adiputra, I. G. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Naga Samudera. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 900. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.6588>
- Helena, M., & Dua, C. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(2), 2047-2258. <http://portal.endekab.go.id/component/content/article/40-berita/2767->
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 143, 16-25.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01-10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Junianto, R., Afriyani, F., & Lazuardi, S. 2024. Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Oasis Water Internasional Banyuwangi Sumatera Selatan. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 1-8. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2149>
- Khoirun, K., DP, M. K., & Emilda, E. (2025). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Di Pt. Satriindo Jaya Agropalma. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(1), 2761-2773. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i1.5482>
- Latif et., al 2024. 2024. Implikasi Kehadiran Ritel Modern Alfamart dan Indomaret Terhadap Ritel Tradisional di Kecamatan Tilamuta Samin. 20(2).
- Lorenza, D. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Kualitas Sumber Daya Manusia, Dan Turnover Intention Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Multi Rejeki Nirmala. *Jurnal Manajemen Almatama*, 1(2), 85-96.

- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. 2020. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46-50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Meliana, D., Riswati, J., Astuti, D., Manajemen, P., Bangsa, U. P., & Ritel, A. B. 2025. Analisis Perkembangan Bisnis Ritel Di Indonesia. *Journal of Business Economics and Management*, 01(03), 235-243.
- Miranda, M., Halin, H., & Veronica, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.Puskesmas Keramasan Palembang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 26. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.340>
- Pangemanan, F. L. T. T. M. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. 1-8.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Sekartini, N. L. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administra- Si Universitas Warmadewa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 1-12. <https://doi.org/10.22225/ji.3.2.130.64-75>
- Septarini, I., Patimah, S., & Devialesti, V. (2022). Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(3), 445-454. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i3.1811>
- Sugiyono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Industri Kerajinan Jaket Kulit Manding Yogyakarta*. <https://journal.uny.ac.id/index.php/ptbb/article/view/36517>
- Suryani, Y., Iskandar, Akbar, I., & Ibrahim, M. A. N. (2024). The Influence of Work Environment, Compensation, Career Development, and Employee Retention on Turnover Intention (Survey on Plastic Division Employees CV. Surya Nedika Isabella). *International Journal Administration, Business & Organization*, 5(2), 97-09. <https://doi.org/10.61242/ijabo.24.414>
- Susanti, & Palupiningdyah. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(1), 77-86. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/5589>
- Tanjung et al. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49-59. <https://doi.org/10.61715/jimeb.v2i1.78>
- Tanjung, R., Asmarazisa, D., Aprieliyanto, H., Yanto batara silalahi, R., & Sahara. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Pengimbangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia*, 2(2), 162-171. <https://doi.org/10.11594/jesi.02.02.04>
- Trisnawati et al., 2025. 2025. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di sidoarjo. *MCI Jurnal*, 8(3), 274-282.
- Wibowo, S. W., & Ahmadi, M. A. 2024. Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(1), 1-13.
- Widiastuti, R., Handayani, S., & Hildayanti, S. K. (2025). Dampak stres kerja, kecerdasan emosional, dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan PT XYZ. *Jurnal STEI Ekonomi*, 34(2), 123-32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v34i2.107>
- Wulansari, O. D. 2023. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15-28.