ARTIKEL

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z: STUDI EMPIRIS PADA KARYAWAN SEKTOR KULINER DI KOTA BOGOR

Yesha Salshabila Andriyansyah[1*], Elliv Hidayatul Lailiyah[2]
Universitas Terbuka Bogor, Indonesia[1]
Universitas Muhammadiyah Lamongan, Indonesia[2]
Email: 050138135@ecampus.ut.ac.id[1]*

Riwayat Artikel
Diterima: 26 September 2026
Disetujui: 26 Oktober 2026
Direrbitlkan: 10 November 2026

Abstract

This study aims to analyze the impact of work-life balance and workload on the performance of Generation Z employees in the culinary sector in Bogor City, both partially and simultaneously. A quantitative approach with a cross-sectional design was employed, and data were collected via an online questionnaire using a five-point Likert scale. Initial screening criteria included membership in the Generation Z cohort (born 1997–2012), employment in the culinary sector in Bogor City, and the completeness of the responses. Out of 70 collected responses, 33 respondents fell within the 1997–2012 birth range and provided complete questionnaire responses. However, as the questionnaire did not record exact age or tenure in months, it could not be definitively confirmed whether respondents met the minimum age requirement of 18 years or the minimum tenure requirement of three months. Consequently, the results from these 33 respondents are presented as a preliminary analysis rather than final, generalizable findings. The analysis includes descriptive statistics, validity and reliability testing, and multiple linear regression. In this preliminary analysis, work-life balance yielded a positive regression coefficient of 0.286 (two-tailed Sig. = 0.037), while workload showed a negative coefficient of −0.257 (two-tailed Sig. = 0.035). Simultaneously, the model produced an F-value of 4.927 (significance = 0.014) with an R^2 of 0.247. These findings require further confirmation through additional data that capture age and tenure in greater detail, alongside a comprehensive assessment of regression assumptions.

***Keywords**: Work-Life Balance, Workload, Employee Performance, Generation Z, Culinary Sector*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada sektor kuliner di Kota Bogor, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang dipakai adalah kuantitatif dengan desain cross-sectional, dan datanya dikumpulkan lewat kuesioner daring di Google Forms berskala Likert lima tingkat. Tahap penyaringan awal memeriksa tiga hal, yakni kelahiran dalam kelompok Generasi Z (1997–2012), pekerjaan di sektor kuliner Kota Bogor, dan kelengkapan jawaban. Dari 70 jawaban yang terkumpul, 33 responden lahir pada rentang 1997–2012 dan semuanya mengisi

kuesioner dengan lengkap. Meski begitu, kuesioner tidak mencatat usia secara pasti ataupun masa kerja dalam bulan, sehingga syarat usia minimal 18 tahun dan masa kerja minimal tiga bulan belum bisa dipastikan. Karena itu, hasil dari 33 responden ini diposisikan sebagai analisis awal dan bukan hasil akhir yang bisa digeneralisasi. Analisis mencakup statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, dan regresi linear berganda. Pada analisis awal, work-life balance memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,286 (Sig. dua sisi = 0,037), sedangkan beban kerja memiliki koefisien negatif sebesar −0,257 (Sig. dua sisi = 0,035). Secara simultan, model menghasilkan F = 4,927 dengan signifikansi 0,014 dan R^2 = 0,247. Temuan ini masih perlu dikonfirmasi dengan data tambahan yang mencatat usia dan masa kerja secara lebih rinci, disertai pengujian asumsi regresi yang lengkap.
Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Generasi Z, Sektor Kuliner.

A. PENDAHULUAN

Sektor kuliner di Indonesia terus berkembang, dan hal ini membuat pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu penopang keberlangsungan usaha. Karyawan menjalankan operasional sehari-hari, mulai dari menyiapkan produk dan melayani konsumen sampai menjaga mutu layanan serta menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang berlaku. Operasional hanya dapat berjalan lancar dan kebutuhan konsumen terpenuhi apabila kinerja karyawan optimal. Untuk itu, perusahaan perlu mencermati berbagai faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja.

Sektor kuliner berperan besar dalam perekonomian dan penyerapan tenaga kerja. Publikasi Kota Bogor dalam Angka 2025 yang diterbitkan Badan Pusat Statistik Kota Bogor mencatat adanya 918 usaha rumah makan dan restoran di Kota Bogor pada 2024 (Badan Pusat Statistik Kota Bogor, 2025). Di tingkat nasional, Badan Pusat Statistik (2024) melaporkan bahwa pada 2023 terdapat sekitar 4,85 juta usaha penyediaan makanan dan minuman dengan sekitar 9,80 juta tenaga kerja. Angka-angka itu memperlihatkan bahwa sektor kuliner layak dikaji dari sudut pandang pengelolaan sumber daya manusia. Meski demikian, banyaknya usaha dan tenaga kerja belum otomatis mencerminkan bagaimana kinerja karyawannya. Karena itu, dibutuhkan penelitian yang khusus menelaah faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan di sektor ini.

Bukti empiris tentang hubungan antara *work-life balance*, beban kerja, dan kinerja karyawan juga ada dari penelitian di Kota Bogor. Firdaus (2025) meneliti 50 karyawan Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Kota Bogor dan mendapati bahwa *work-life balance* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Dalam studi itu, beban kerja berhubungan negatif dengan kinerja. Selain itu, Akbar dan Prasetiyani (2026) mengkaji pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan Generasi Z yang bekerja di kedai kopi di Kota Bogor. Studi tersebut relevan karena respondennya adalah karyawan usaha kuliner yang dihadapkan pada tuntutan pelayanan dan pengaturan waktu kerja.

Dari penelitian-penelitian tadi, masih terlihat *research gap* yang perlu diisi. Dari sisi objek, Firdaus (2025) meneliti instansi pemerintah, sedangkan Akbar dan Prasetiyani (2026) meneliti karyawan kedai kopi. Penelitian ini mengambil objek yang lebih luas, yaitu karyawan usaha kuliner di Kota Bogor seperti restoran, kafe, dan rumah makan. Dari sisi variabel, Firdaus

(2025) menguji *work-life balance* dan beban kerja, sementara Akbar dan Prasetiyani (2026) menguji *work-life balance* dan *burnout*.

Penelitian ini secara khusus menguji pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dalam satu model penelitian. Dari sisi konteks, penelitian ini berfokus pada karakteristik sektor kuliner yang memiliki tuntutan pelayanan langsung kepada konsumen, jam kerja yang dapat berubah, intensitas pekerjaan yang dipengaruhi jumlah pesanan, serta kebutuhan untuk mempertahankan kualitas layanan dalam kondisi kerja yang dinamis. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang lebih spesifik mengenai pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor kuliner di Kota Bogor.

Dalam bekerja, karyawan sektor kuliner bisa menghadapi sejumlah tuntutan: menyelesaikan tugas dalam batas waktu tertentu, menghadapi jumlah pesanan yang berubah-ubah, melayani beberapa konsumen sekaligus, dan tetap menjaga mutu produk serta layanan. Tuntutan ini perlu diseimbangkan dengan pembagian tugas dan pengaturan jam kerja yang sesuai supaya pekerjaan terselesaikan dengan baik. Di luar pekerjaan, karyawan juga punya kebutuhan pribadi dan sosial yang harus dipenuhi. Kondisi ini membuat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, atau work-life balance, relevan dikaitkan dengan kinerja karyawan.

Work-life balance dapat dipahami sebagai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang. Karyawan yang seimbang mampu menjalankan tanggung jawab kerjanya tanpa mengorbankan kebutuhan pribadi, waktu istirahat, dan kehidupan sosialnya. Jika keseimbangan ini terjaga, karyawan diharapkan dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya, kesulitan membagi keduanya bisa menjadi hambatan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaan. Penelitian Indri et al. (2026) terhadap karyawan Generasi Z di Jakarta menemukan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menandakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja layak diteliti lebih jauh pada karyawan Generasi Z di jenis pekerjaan yang berbeda.

Selain work-life balance, beban kerja juga patut diperhatikan. Beban kerja terkait dengan banyaknya tugas, tingkat kesulitannya, dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya. Di sektor kuliner, hal ini dapat berupa jumlah pesanan, pembagian tugas antarpegawai, serta tuntutan layanan pada jam-jam tertentu. Bila beban kerja melampaui kapasitas karyawan, pekerjaan sulit diselesaikan sesuai standar yang ditetapkan. Namun, pengaruhnya terhadap kinerja tetap perlu dibuktikan secara empiris, sebab hasilnya bisa berbeda menurut karakteristik pekerjaan dan lingkungan organisasi.

Hasil penelitian terdahulu yang tidak seragam menunjukkan bahwa hubungan antara work-life balance, beban kerja, dan kinerja karyawan masih perlu didalami. Salsabila dan Kurniawati (2026), yang meneliti karyawan Generasi Z di DKI Jakarta, mendapati bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan. Studi yang sama juga menemukan bahwa beban kerja, stres kerja, dan work-life balance secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, Kurniasih et al. (2026), dalam penelitian terhadap karyawan Toserba Yogya Losari Brebes, menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan work-life balance tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Perbedaan temuan tersebut

menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel perlu diuji kembali dengan mempertimbangkan karakteristik responden dan lingkungan kerja yang diteliti.

Penelitian Zainab et al. (2025) terhadap karyawan Generasi Z pada sektor *food and beverage* di Kota Cirebon menemukan bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kelelahan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan. Penelitian tersebut relevan karena sama-sama mengkaji kinerja karyawan Generasi Z pada sektor makanan dan minuman. Namun, variabel yang digunakan berbeda karena penelitian tersebut tidak secara khusus menguji beban kerja bersama *work-life balance* sebagai variabel yang memengaruhi kinerja. Sementara itu, Kusumawardani et al. (2026) mengkaji *work-life balance* dan stres kerja terhadap *employee engagement* karyawan Generasi Z pada *coffee shop* di Kota Surakarta. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Meskipun demikian, *employee engagement* merupakan variabel yang berbeda dari kinerja karyawan sehingga temuan tersebut memberikan konteks pendukung, bukan bukti langsung mengenai hubungan kedua variabel tersebut dengan kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat ruang untuk menguji kembali pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan perbedaan hasil penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu telah dilakukan pada karyawan Generasi Z di Jakarta dan DKI Jakarta, karyawan sektor *food and beverage* di Kota Cirebon, karyawan *coffee shop* di Kota Surakarta, serta karyawan sektor ritel di Brebes. Akan tetapi, karakteristik pekerjaan, lokasi, dan variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut berbeda-beda. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor kuliner di Kota Bogor untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan kedua variabel bebas tersebut dengan kinerja karyawan dalam konteks yang lebih spesifik. Generasi Z dalam penelitian ini mengacu pada individu yang lahir pada tahun 1997–2012 (Badan Pusat Statistik, 2021; Dimock, 2019).

Kebaruan penelitian ini terletak pada konteks pengujian, yaitu pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada sektor kuliner di Kota Bogor. Kinerja karyawan ditempatkan sebagai variabel terikat, dan kedua variabel bebas diuji baik satu per satu maupun bersama-sama. Dengan fokus ini, penelitian diharapkan dapat melengkapi studi terdahulu yang memakai lokasi, karakteristik responden, atau kombinasi variabel yang berbeda. Kebaruannya bersifat kontekstual; penelitian ini tidak mengklaim bahwa hubungan antarvariabel tersebut belum pernah diteliti sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada sektor kuliner di Kota Bogor, menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z, dan menguji pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasilnya diharapkan menyumbang pada kajian manajemen sumber daya manusia, terutama tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan Generasi Z. Dari sisi praktis, temuan penelitian ini juga dapat menjadi pertimbangan bagi pengelola usaha kuliner ketika menilai pengelolaan beban kerja dan keseimbangan kehidupan kerja karyawannya.

B. KAJIAN PUSTAKA

Work-Life Balance

Work-life balance adalah konsep yang menyangkut keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, keseimbangan ini mengacu pada kemampuan seseorang menjalankan tanggung jawab kerja sambil tetap memenuhi kebutuhan pribadi dan sosialnya. Cakupannya tidak terbatas pada pembagian waktu, tetapi juga meliputi keterlibatan dan kepuasan individu dalam menjalani kedua peran tersebut.

Bagi karyawan sektor kuliner, work-life balance menjadi relevan karena pekerjaannya melibatkan jadwal kerja tertentu, tuntutan pelayanan, dan tanggung jawab operasional yang harus dituntaskan. Karyawan yang mampu mengatur waktu kerja dan kehidupan pribadinya diharapkan dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

Dalam penelitian ini, work-life balance ditetapkan sebagai variabel independen pertama (X1) yang diduga berhubungan dengan kinerja karyawan. Pengukurannya merujuk pada tiga dimensi yang dikemukakan Greenhaus et al. (2003), yaitu keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan, yang diadaptasi untuk konteks *work-life balance* sebagaimana dirinci pada Tabel 1.

Beban Kerja

Beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang harus dituntaskan karyawan dalam periode tertentu, dengan mempertimbangkan jumlah tugas, tingkat kesulitan, serta waktu dan kemampuan yang dimiliki. Tuntutan ini bisa berupa tuntutan fisik maupun mental yang muncul saat karyawan menjalankan tanggung jawabnya.

Pada sektor kuliner, beban kerja tampak dari jumlah pesanan yang harus ditangani, banyaknya tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan, batas waktu penyelesaian pekerjaan, dan kewajiban menjaga mutu layanan. Ketika tuntutan itu tidak sebanding dengan kapasitas dan sumber daya yang ada, karyawan bisa kesulitan menyelesaikan tugasnya secara optimal.

Beban kerja dalam penelitian ini berperan sebagai variabel independen kedua (X2). Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan perlu diuji secara empiris, karena hubungan tersebut bisa berbeda menurut kondisi pekerjaan, pembagian tugas, dan karakteristik lingkungan kerja. Pengukurannya memakai tiga indikator menurut Koesomowidjojo (2017), yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai, sebagaimana dirinci pada Tabel 1.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Capaian itu dinilai berdasarkan standar dan tujuan yang sudah ditetapkan. Karena itu, penilaian kinerja perlu memakai aspek yang sesuai dengan tanggung jawab dan sifat pekerjaan masing-masing karyawan.

Di sektor kuliner, kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, pencapaian target, dan ketelitian dalam mengikuti prosedur kerja. Kinerja yang baik dibutuhkan agar operasional berjalan lancar dan kualitas layanan kepada konsumen tetap terjaga.

Kinerja karyawan berkedudukan sebagai variabel dependen (Y) dalam penelitian ini. Variabel ini dianalisis untuk melihat apakah work-life balance dan beban kerja memengaruhi hasil kerja karyawan Generasi Z di sektor kuliner Kota Bogor. Pengukurannya merujuk pada

dimensi kinerja tugas dan kinerja kontekstual dalam *Individual Work Performance Questionnaire* (Koopmans et al., 2014), sebagaimana dirinci pada Tabel 1.

Penelitian terdahulu dijadikan landasan untuk memahami hasil studi yang sudah ada, menemukan persamaan dan perbedaannya dengan penelitian ini, dan merumuskan hubungan antarvariabel yang akan diuji.

Penelitian Indri et al. (2026) mengenai kinerja karyawan Generasi Z di Jakarta menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini relevan karena menggunakan kelompok responden yang sama, yaitu Generasi Z, serta menempatkan kinerja karyawan sebagai variabel yang diteliti. Namun, penelitian tersebut mencakup variabel lain, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja, serta dilakukan pada konteks lokasi yang berbeda.

Salsabila dan Kurniawati (2026) menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Generasi Z di DKI Jakarta, sedangkan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan beban kerja dengan kinerja tidak selalu terbukti signifikan dalam setiap penelitian. Temuan ini menjadi salah satu dasar untuk menguji kembali pengaruh kedua variabel pada konteks pekerjaan sektor kuliner di Kota Bogor.

Zainab et al. (2025) mengkaji kinerja karyawan Generasi Z pada sektor *food and beverage* di Kota Cirebon. Penelitian tersebut menemukan bahwa *work-life balance* dan kepuasan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja, sedangkan kelelahan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada kelompok responden dan konteks sektor makanan dan minuman. Perbedaannya terdapat pada variabel yang digunakan, karena penelitian ini secara khusus menguji beban kerja bersama *work-life balance*.

Kusumawardani et al. (2026) meneliti pengaruh *work-life balance* dan stres kerja terhadap *employee engagement* karyawan Generasi Z pada *coffee shop* di Kota Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Penelitian tersebut memberikan konteks pendukung mengenai relevansi *work-life balance* dalam lingkungan kerja sektor kuliner, tetapi variabel terikatnya berbeda dari penelitian ini.

Sementara itu, Kurniasih et al. (2026) meneliti pengaruh work-life balance, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Toserba Yogya Losari Brebes. Hasilnya, beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan work-life balance tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini relevan karena kedua variabel bebasnya sama dengan yang digunakan dalam penelitian ini. Bedanya ada pada karakteristik responden, sektor pekerjaan, lokasi penelitian, dan tambahan variabel kompensasi.

Secara umum, penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa hubungan work-life balance dan beban kerja dengan kinerja karyawan harus dipahami sesuai konteks masing-masing penelitian. Hasil yang berbeda mengenai pengaruh kedua variabel itu menjadi alasan untuk menguji hubungan tersebut secara empiris pada karyawan Generasi Z di sektor kuliner Kota Bogor.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada sektor kuliner di Kota Bogor. Data dikumpulkan dengan metode survei melalui kuesioner daring. Dari segi waktu pengumpulan, penelitian ini berdesain *cross-sectional*, yakni data diambil dalam satu periode tertentu untuk memperoleh gambaran tentang variabel yang diteliti.

Populasi penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di usaha sektor kuliner di Kota Bogor, misalnya restoran, rumah makan, kafe, dan usaha makanan dan minuman lainnya. Generasi Z di sini didefinisikan sebagai individu yang lahir pada 1997–2012, mengikuti klasifikasi generasi dalam Sensus Penduduk 2020 (Badan Pusat Statistik, 2021) yang sejalan dengan batas awal kelahiran Generasi Z menurut Dimock (2019).

Responden dipilih dengan kriteria: lahir pada rentang tahun tersebut dan berusia minimal 18 tahun saat mengisi kuesioner (pada 2026 setara dengan kelahiran 1997–2008), sedang aktif bekerja di usaha sektor kuliner di Kota Bogor, telah bekerja minimal tiga bulan, serta bersedia mengisi kuesioner secara lengkap dan memberikan persetujuan sebagai responden. Kriteria usia diterapkan secara konsisten di semua tahap, baik pada pertanyaan penyaring (*screening*) kuesioner maupun pada pemeriksaan data mentah sebelum analisis.

Jumlah populasi karyawan Generasi Z di usaha kuliner Kota Bogor tidak diketahui secara pasti karena tidak ada data yang merinci jumlah karyawan menurut tahun kelahiran dan sektor usaha, sehingga rumus yang memerlukan ukuran populasi, seperti rumus Slovin, tidak dipakai. Ukuran sampel ditentukan mengikuti ketentuan untuk analisis regresi berganda. Green (1991) merekomendasikan jumlah sampel minimal $N \geq 104 + k$ untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen dan $N \geq 50 + 8k$ untuk menguji model secara keseluruhan, dengan k adalah jumlah variabel independen.

Dengan dua variabel independen (k = 2), jumlah minimal yang diperlukan adalah 104 + 2 = 106 responden untuk pengujian parsial dan 50 + (8 × 2) = 66 responden untuk pengujian model secara keseluruhan. Karena hipotesis penelitian ini menguji pengaruh masing-masing variabel independen, acuan yang digunakan adalah yang lebih besar, yaitu 106 responden. Sebagai pembanding, perhitungan daya uji menggunakan G*Power 3.1 (Faul et al., 2009) untuk uji F regresi linear berganda (R^2 *deviation from zero*) dengan ukuran efek sedang (f^2 = 0,15; Cohen, 1988), taraf signifikansi 5%, daya uji 0,80, dan dua prediktor menunjukkan kebutuhan minimal 68 responden. Dengan demikian, ukuran sampel akhir minimal ditetapkan sebanyak 106 responden yang memenuhi seluruh kriteria. Dengan mempertimbangkan kemungkinan jawaban yang tidak lengkap atau tidak memenuhi kriteria sebesar sekitar 10%, target pengumpulan data ditetapkan sekitar 118 jawaban atau lebih, dan penambahan responden diupayakan agar estimasi regresi menjadi lebih stabil.

Responden direkrut dengan teknik *purposive sampling*, yaitu memilih responden berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Prosesnya terdiri atas empat tahap. Pertama, peneliti mengidentifikasi usaha kuliner di Kota Bogor (restoran, rumah makan, dan kafe) lalu menghubungi pemilik atau pengelolanya untuk meminta izin menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Kedua, tautan kuesioner dikirim lewat WhatsApp kepada pengelola dan kelompok karyawan di usaha-usaha tersebut. Ketiga, bagian awal kuesioner berisi pertanyaan penyaring tentang tahun kelahiran, lokasi tempat bekerja, masa kerja, dan persetujuan menjadi responden; responden yang tidak memenuhi kriteria tidak

dapat melanjutkan pengisian. Keempat, pengumpulan data berlanjut sampai jumlah responden yang memenuhi kriteria mencapai ukuran sampel minimal 106 responden. Karena teknik yang dipakai nonprobabilitas, hasil penelitian tidak dimaksudkan untuk digeneralisasi ke seluruh populasi karyawan sektor kuliner di Kota Bogor.

Data dikumpulkan lewat kuesioner daring di Google Forms yang dibagikan melalui WhatsApp. Kuesioner ini digunakan untuk menjaring informasi tentang *work-life balance*, beban kerja, dan kinerja karyawan. Instrumen memakai skala Likert lima tingkat (Sugiyono, 2019), dari skor 1 untuk sangat tidak setuju sampai skor 5 untuk sangat setuju. Definisi operasional, dimensi atau indikator, sumber rujukan, dan contoh butir pengukuran tiap variabel disajikan pada Tabel 1. Sebelum dianalisis, jawaban responden dicek kelengkapannya dan kesesuaiannya dengan kriteria penelitian. Jawaban dari responden yang tidak memenuhi kriteria tidak diikutsertakan dalam analisis utama

Tabel 1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi/Indikator	Sumber Rujukan	Contoh Butir Pengukuran
Work-life balance (X_1)	Persepsi karyawan mengenai tingkat keseimbangan antara waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam menjalankan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi.	1. Keseimbangan waktu (*time balance*) 2. Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*) 3. Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*)	Greenhaus et al. (2003)	1. "Saya memiliki waktu yang cukup untuk pekerjaan dan kegiatan pribadi." 2. "Saya terlibat secara seimbang dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi saya." 3. "Saya puas dengan cara saya membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi."
Beban kerja (X_2)	Persepsi karyawan mengenai besarnya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu kerja yang tersedia, mencakup kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target kerja.	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai	Koesomowidjojo (2017)	1. "Jumlah tugas yang harus saya selesaikan dalam satu giliran kerja melebihi kemampuan saya." 2. "Saya harus bekerja sangat cepat pada saat jumlah pesanan meningkat." 3. "Target pekerjaan sulit dicapai dalam waktu kerja yang tersedia."

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi/Indikator	Sumber Rujukan	Contoh Butir Pengukuran
Kinerja karyawan (Y)	Persepsi karyawan mengenai hasil kerja dan perilaku kerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja.	1. Kinerja tugas (*task performance*) 2. Kinerja kontekstual (*contextual performance*)	Koopmans et al. (2014)	1. "Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga selesai tepat waktu." 2. "Saya memperhatikan hasil kerja yang harus saya capai." 3. "Saya bersedia mengambil tanggung jawab tambahan ketika diperlukan." 4. "Saya memulai tugas baru atas inisiatif sendiri setelah tugas sebelumnya selesai."

Sumber: Diolah Peneliti 2026

Catatan. Seluruh butir diukur dengan skala Likert lima tingkat (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Pada variabel beban kerja, skor yang lebih tinggi menunjukkan beban kerja yang lebih berat. Dimensi perilaku kerja kontraproduktif pada Koopmans et al. (2014) tidak digunakan karena penelitian ini berfokus pada hasil kerja yang positif.

Data dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS dengan tahapan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan jawaban responden, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Model regresi yang digunakan adalah $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$, dengan Y adalah kinerja karyawan, X_1 adalah *work-life balance*, X_2 adalah beban kerja, α adalah konstanta, β_1 dan β_2 adalah koefisien regresi, serta e adalah galat.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada data responden yang telah lolos penyaringan sehingga jumlah responden sama dengan analisis regresi. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson product moment antara skor butir dan skor total butir lainnya dalam variabel yang sama; butir dinyatakan valid jika r hitung > r tabel pada taraf signifikansi 5% ($df = n - 2$) atau Sig. < 0,05. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's alpha; instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha > 0,70 (Ghozali, 2021). Butir yang tidak valid ditinjau berdasarkan pertimbangan teoretis: butir dikeluarkan apabila indikatornya tetap terwakili oleh butir lain, atau diperbaiki redaksinya dan diuji ulang apabila indikator tersebut tidak terwakili. Reliabilitas dihitung ulang setelah butir dikeluarkan, dan analisis regresi dilakukan setelah seluruh butir yang digunakan dinyatakan valid dan reliabel.

Uji asumsi klasik dilakukan pada model regresi dari data survei utama dengan metode dan kriteria keputusan sebagaimana disajikan pada Tabel 2 (Ghozali, 2021). Uji autokorelasi tidak dilakukan karena data penelitian bersifat *cross-sectional*, bukan data runtun waktu, sehingga statistik Durbin–Watson tidak dijadikan dasar pengujian.

Tabel 2. Metode dan Kriteria Keputusan Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi	Metode Pengujian	Kriteria Keputusan
Normalitas	Uji *one-sample* Kolmogorov-Smirnov pada residual tidak terstandar, didukung grafik normal *P-P plot*.	Residual berdistribusi normal jika nilai *Asymp. Sig.* (2-tailed) > 0,05 dan titik-titik pada *P-P plot* mengikuti garis diagonal.
Linearitas	*Test for linearity* (tabel ANOVA) antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.	Hubungan bersifat linear jika nilai Sig. pada *deviation from linearity* > 0,05.
Multikolinearitas	Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (*VIF*) pada masing-masing variabel independen.	Tidak terjadi multikolinearitas jika *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10.
Heteroskedastisitas	Uji Glejser (meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen), didukung *scatterplot*.	Tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai Sig. setiap variabel independen > 0,05 dan titik pada *scatterplot* menyebar acak tanpa pola tertentu.

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Pengujian hipotesis menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05. Hipotesis statistik untuk uji parsial adalah H_0: $\beta_i = 0$ melawan H_a: $\beta_1 > 0$ untuk H1 dan H_a: $\beta_2 < 0$ untuk H2 (uji satu sisi), sedangkan untuk uji simultan (H3) adalah H_0: $\beta_1 = \beta_2 = 0$ melawan H_a: minimal satu $\beta_i \neq 0$. Aturan keputusan dan interpretasi uji t, uji F, dan koefisien determinasi disajikan pada Tabel 3 (Ghozali, 2021).

Tabel 3. Aturan Interpretasi Pengujian Hipotesis

Pengujian	Tujuan	Kriteria Keputusan	Interpretasi
Uji t (parsial)	Menguji pengaruh positif X_1 terhadap Y (H1) dan pengaruh negatif X_2 terhadap Y (H2).	Uji satu sisi (df = n − k − 1). H_0 ditolak dan H_a diterima jika Sig. satu sisi (Sig. dua sisi ÷ 2) < 0,05 dan tanda koefisien regresi (B) sesuai arah hipotesis (B > 0 untuk H1; B < 0 untuk H2). Jika tanda B berlawanan dengan hipotesis, H_a ditolak.	Variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial dengan arah sesuai hipotesis jika H_0 ditolak.
Uji F (simultan)	Menguji pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y (H3).	H_0 ditolak dan H_a diterima jika Sig. < 0,05 atau F hitung > F tabel (df_1 = k; df_2 = n − k − 1). H_0 diterima jika Sig. ≥ 0,05.	Kedua variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan jika H_0 ditolak.
Koefisien determinasi (*Adjusted* R^2)	Menilai seberapa besar model mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan.	Nilainya berada pada rentang 0 sampai 1.	Semakin dekat ke angka 1, semakin besar porsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan kedua variabel independen, sedangkan sisanya berasal dari faktor lain di luar model.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyaringan dan Karakteristik Responden

Data penelitian dikumpulkan lewat kuesioner berskala Likert 1–5. Hasil pemeriksaan menunjukkan ada 70 jawaban yang masuk. Sebanyak 33 responden memilih kelompok tahun kelahiran 1997–2000 atau 2001–2012 sehingga lolos penyaringan awal sebagai Generasi Z. Semuanya menyatakan bekerja di sektor kuliner Kota Bogor dan mengisi seluruh butir pernyataan. Meski begitu, formulir tidak menanyakan tanggal atau tahun lahir secara individual, dan tidak pula menanyakan lama kerja secara rinci dalam bulan. Akibatnya, usia minimal 18 tahun dan masa kerja minimal tiga bulan tidak dapat dipastikan dari data yang ada. Proses penyaringan beserta keterbatasan datanya disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Proses Penyaringan Responden

Tahap	Kriteria Penyaringan	Dikeluarkan (n)	Tersisa (n)
1	Jawaban kuesioner yang masuk	–	70
2	Tahun kelahiran 1997–2012	37	33
3	Usia minimal 18 tahun saat pengisian (kelahiran 1997–2008)	Tidak dapat diverifikasi	33 (tetap sementara)
4	Masa kerja minimal tiga bulan	Tidak dapat diverifikasi	33 (tetap sementara)
5	Bekerja pada usaha kuliner di Kota Bogor	0	33
6	Jawaban lengkap dan bersedia menjadi responden	0	33
	Sampel akhir		33 (analisis awal)

Sumber: Data primer yang diolah, 2026.

Menurut kelompok tahun kelahiran, 27 responden termasuk kelompok 1997–2000 dan 6 responden termasuk kelompok 2001–2012. Ke-33 responden menyatakan bekerja di usaha sektor kuliner di Kota Bogor, dengan jenis tempat kerja yang meliputi rumah makan, hotel/restoran hotel, food court, kafe/coffee shop, restoran, toko roti, dan katering. Data ini menggambarkan karakteristik responden yang lolos penyaringan awal berdasarkan kelompok tahun kelahiran dan lokasi kerja.

Dari rata-rata jam kerja per hari, 18 responden bekerja lebih dari 8 jam, 13 responden bekerja 6–8 jam, dan 2 responden bekerja kurang dari 6 jam. Dengan demikian, sebagian besar responden Generasi Z yang dianalisis bekerja lebih dari 8 jam per hari.

Karakteristik ini memberi gambaran awal tentang responden Generasi Z yang bekerja di sektor kuliner Kota Bogor. Akan tetapi, karena usia individual dan masa kerja dalam bulan tidak dikumpulkan, belum bisa dipastikan bahwa semua responden berusia minimal 18 tahun dan sudah bekerja sedikitnya tiga bulan. Karena itu, 33 responden dipakai untuk analisis awal, dan hasilnya tidak diperlakukan sebagai gambaran final seluruh karyawan Generasi Z di Kota Bogor.

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran umum tanggapan responden terhadap variabel work-life balance, beban kerja, dan kinerja karyawan. Jawaban diukur dengan skala Likert 1–5, lalu dihitung rata-rata skornya untuk setiap variabel.

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Pernyataan	Rata-rata	Standar Deviasi
Work-Life Balance (X1)	6	3,409	0,659
Beban Kerja (X2)	7	3,502	0,742
Kinerja Karyawan (Y)	8	2,758	0,545

Sumber: Data primer yang diolah, 2026 (n = 33; analisis awal).

Menurut Tabel 5, variabel *work-life balance* memiliki rata-rata 3,409. Angka ini menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berada di sekitar nilai tengah dan cenderung positif. Pernyataan dengan rata-rata tertinggi adalah kemampuan menikmati waktu bersama keluarga atau teman di luar jam kerja, yakni 3,606, sedangkan pernyataan tentang kecukupan waktu istirahat setelah bekerja memiliki rata-rata terendah, yakni 3,182.

Pada variabel beban kerja, rata-ratanya 3,502. Pernyataan tentang keterbatasan waktu menyelesaikan pekerjaan dan kesulitan mencapai target dalam waktu yang tersedia sama-sama memperoleh rata-rata 3,576. Artinya, keterbatasan waktu dan pencapaian target termasuk tuntutan kerja yang cukup menonjol menurut responden.

Adapun variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata 2,758. Rata-rata tertinggi diperoleh pernyataan tentang kemampuan bekerja secara efektif selama jam kerja (2,848), sementara yang terendah adalah pernyataan tentang kemampuan menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (2,667).

Secara deskriptif, responden menilai keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja relatif lebih tinggi dibandingkan penilaian atas kinerja mereka sendiri. Meski demikian, selisih rata-rata ini hanya menggambarkan pola jawaban responden dan belum membuktikan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel.

Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan skor tiap pernyataan dengan skor total pernyataan lain dalam variabel yang sama pada 33 responden. Nilai r tabel adalah 0,344 (df = 31; $\alpha = 0,05$). Ringkasan hasilnya disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Butir	r hitung (min–maks)	Butir Tidak Valid	Keterangan
Work-life balance (X1)	6	0,526–0,693	Tidak ada	Seluruh butir valid
Beban kerja (X2)	7	0,548–0,699	Tidak ada	Seluruh butir valid
Kinerja karyawan (Y)	8	0,281–0,683	1 butir (r = 0,281; Sig. = 0,114)	1 butir belum valid; perlu ditinjau dan diuji ulang

Sumber: Data primer yang diolah, 2026 (n = 33; r tabel = 0,344).

Hasil penghitungan ulang dari data kuesioner menunjukkan bahwa seluruh butir work-life balance (X1) memiliki korelasi item-total antara 0,526–0,693 dan seluruh butir beban kerja (X2) antara 0,548–0,699. Seluruh korelasi tersebut signifikan pada taraf 5%. Pada variabel kinerja karyawan (Y), korelasi item-total berada pada rentang 0,281–0,683. Satu butir, yaitu "Saya dapat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan", memiliki r = 0,281 dan Sig. = 0,114 sehingga belum memenuhi kriteria validitas.

Butir kinerja yang tidak valid perlu ditinjau dan diuji ulang sebelum dipakai dalam analisis akhir. Supaya hasilnya tetap dapat ditelusuri, angka regresi dalam naskah ini tetap merupakan analisis awal dengan delapan butir kinerja, bukan hasil setelah butir tersebut dihapus. Karena

itu, hasil regresi dan kesimpulan hipotesis belum dapat diposisikan sebagai hasil akhir. Instrumen perlu diperbaiki atau diuji kembali pada sampel yang memenuhi seluruh kriteria penelitian.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas bertujuan melihat konsistensi internal pernyataan pada tiap variabel penelitian, dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	0,817	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,856	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,775	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2026 (n = 33; delapan butir kinerja).

Menurut Tabel 7, Cronbach's Alpha untuk work-life balance sebesar 0,817, beban kerja 0,856, dan kinerja karyawan 0,775. Ketiganya berada di atas batas 0,70. Namun, reliabilitas kinerja dihitung dengan menyertakan seluruh delapan butir, termasuk satu butir yang tidak valid, sehingga nilai itu belum cukup untuk menyatakan bahwa instrumen kinerja final sudah reliabel.

Dengan demikian, konsistensi internal X1 dan X2 pada data awal tergolong memadai. Untuk variabel Y, uji reliabilitas perlu diulang setelah butir yang tidak valid ditinjau dan instrumen diuji kembali. Hasil uji reliabilitas juga tidak menggantikan uji validitas tiap butir.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada model awal memakai 33 responden dan delapan butir kinerja. Penghitungan ulang menghasilkan nilai Kolmogorov–Smirnov sebesar 0,606, serta Tolerance sekitar 0,999 dan VIF sekitar 1,001 untuk kedua variabel independen. Uji Glejser menghasilkan Sig. 0,680 untuk X1 dan 0,033 untuk X2. Dengan demikian, terdapat indikasi heteroskedastisitas pada X2. Nilai uji linearitas deviation from linearity tidak dapat ditentukan secara sah hanya dari ringkasan data ini dan memerlukan output pengujian ANOVA linearitas. Ringkasan disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Ringkasan Uji Asumsi Klasik

Pengujian	Hasil	Keterangan
Normalitas residual (Kolmogorov–Smirnov)	Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,606	Normalitas terpenuhi
Linearitas X1 terhadap Y (*deviation from linearity*)	Belum tersedia	Perlu output ANOVA
Linearitas X2 terhadap Y (*deviation from linearity*)	Belum tersedia	Perlu output ANOVA
Multikolinearitas X1 (*Tolerance* / *VIF*)	0,999 / 1,001	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas X2 (*Tolerance* / *VIF*)	0,999 / 1,001	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas X1 (Glejser)	Sig. = 0,680	Tidak terindikasi heteroskedastisitas
Heteroskedastisitas X2 (Glejser)	Sig. = 0,033	Terindikasi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2026 (n = 33; model awal).

Berdasarkan hasil tersebut, tidak ditemukan indikasi multikolinearitas. Uji Glejser menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 sehingga terdapat indikasi heteroskedastisitas. Oleh karena itu, asumsi homoskedastisitas belum terpenuhi sepenuhnya. Pengujian linearitas juga masih perlu dilengkapi dengan output ANOVA deviation from linearity. Hasil regresi perlu ditafsirkan secara hati-hati.

Pengujian asumsi klasik belum sepenuhnya terpenuhi/terdokumentasi. Karena itu, hasil regresi berikut disajikan sebagai analisis awal dan tidak digunakan untuk menyatakan kesimpulan final sebelum model diuji ulang.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan pengolahan data awal terhadap 33 responden dengan delapan butir kinerja, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

- **Y = 2,683 + 0,286X1 − 0,257X2**

Keterangan:
Y = Kinerja karyawan
X1 = Work-life balance
X2 = Beban kerja

Konstanta sebesar 2,683 menunjukkan nilai prediksi kinerja karyawan ketika nilai kedua variabel independen berada pada angka nol dalam model matematis. Karena variabel penelitian diukur menggunakan skala Likert 1–5, konstanta ini terutama berfungsi sebagai bagian dari persamaan regresi dan tidak perlu ditafsirkan sebagai kondisi nyata responden.

Koefisien regresi *work-life balance* sebesar 0,286 menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan skor *work-life balance* berkaitan dengan kenaikan skor kinerja sebesar 0,286 satuan ketika skor beban kerja dianggap tetap.

Sebaliknya, koefisien regresi beban kerja sebesar −0,257 menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan skor beban kerja berkaitan dengan penurunan skor kinerja sebesar 0,257 satuan ketika skor *work-life balance* dianggap tetap.

Arah hubungan tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja cenderung berhubungan positif dengan kinerja, sedangkan beban kerja cenderung berhubungan negatif dengan kinerja dalam sampel yang dianalisis.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig. (satu sisi)	Keterangan
Work-life balance (X1)	0,286	2,180	0,019	Positif dan signifikan; H1 diterima
Beban kerja (X2)	−0,257	−2,206	0,018	Negatif dan signifikan; H2 diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2026 (n = 33; model awal). Sig. dua sisi ditampilkan dari hasil regresi.

Berdasarkan Tabel 9, *work-life balance* memiliki koefisien regresi positif (0,286) dengan t hitung 2,180 dan Sig. satu sisi 0,019 (Sig. dua sisi pada output = 0,037), lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, H1 yang menyatakan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima pada sampel yang dianalisis.

Beban kerja memiliki koefisien regresi negatif (−0,257) dengan t hitung −2,206 dan Sig. satu sisi 0,018 (Sig. dua sisi pada output = 0,035), lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian, H2 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan diterima pada sampel yang dianalisis.

Dengan demikian, hasil uji parsial pada 33 responden menunjukkan hubungan statistik positif untuk X1 dan negatif untuk X2 pada taraf 5%. Namun, karena satu butir Y tidak valid, kriteria masa kerja dan usia belum dapat diverifikasi, serta terdapat indikasi heteroskedastisitas pada X2, hasil ini harus diperlakukan sebagai temuan eksploratif sementara, bukan kesimpulan akhir.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah *work-life balance* dan beban kerja secara bersama-sama berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Statistik	Nilai
F-hitung	4,927
Signifikansi	0,014
Keterangan	Model signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2026 (n = 33; model awal).

Hasil uji menunjukkan F sebesar 4,927 dengan signifikansi 0,014. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, model yang memasukkan *work-life balance* dan beban kerja secara bersama-sama memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, H3 diterima pada sampel yang dianalisis.

Temuan ini mendukung penggunaan kedua variabel independen secara bersamaan untuk menjelaskan variasi kinerja dalam sampel penelitian. Meski demikian, uji F saja tidak menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki arah pengaruh yang sama, karena arah hubungan masing-masing variabel ditentukan melalui koefisien regresinya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dipakai untuk melihat seberapa besar variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh work-life balance dan beban kerja dalam model regresi.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi

Statistik	Nilai
R-squared (R^2)	0,247
Adjusted R-squared	0,197

Sumber: Data primer yang diolah, 2026 (n = 33; model awal).

Nilai R-squared sebesar 0,247 menunjukkan bahwa *work-life balance* dan beban kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan sekitar 24,7% variasi skor kinerja karyawan dalam sampel yang dianalisis. Sementara itu, sekitar 75,3% variasi skor kinerja berkaitan dengan faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Nilai *Adjusted R-squared* sebesar 0,197 menunjukkan bahwa proporsi variasi yang dijelaskan setelah penyesuaian terhadap jumlah variabel dan ukuran sampel adalah sekitar 19,7%.

Faktor lain yang mungkin berhubungan dengan kinerja antara lain motivasi kerja, kompetensi, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan dukungan organisasi. Namun, faktor-faktor itu tidak diuji langsung dalam penelitian ini, sehingga tidak dapat dinyatakan sebagai penyebab berdasarkan hasil yang diperoleh.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi menunjukkan bahwa work-life balance memiliki koefisien 0,286 dengan signifikansi 0,037. Artinya, pada sampel penelitian terdapat hubungan positif dan signifikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dengan kinerja karyawan Generasi Z.

Secara deskriptif, rata-rata skor work-life balance adalah 3,409. Skor tertinggi (3,606) diperoleh pernyataan tentang kesempatan menikmati waktu bersama keluarga atau teman di luar jam kerja, sedangkan skor terendah (3,182) diperoleh pernyataan tentang kecukupan waktu istirahat setelah bekerja.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kesempatan menjalani kehidupan di luar pekerjaan dirasakan responden relatif lebih baik, sedangkan waktu istirahat masih perlu mendapat perhatian. Dalam pekerjaan di sektor kuliner, pengaturan jadwal, pembagian giliran kerja, dan

tuntutan pelayanan dapat memengaruhi kesempatan karyawan untuk memulihkan diri setelah bekerja.

Secara konseptual, keseimbangan kehidupan kerja membantu karyawan mengatur tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan lebih teratur. Karyawan yang punya kesempatan beristirahat dan menjalani aktivitas pribadi berpeluang lebih mampu menjaga konsentrasi dan menyelesaikan tanggung jawab kerjanya dengan baik.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Panjaitan (2023) yang menemukan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Epson Industry yang juga memasukkan motivasi kerja sebagai variabel lain. Namun, tempat kerja dan responden pada studi tersebut berbeda dari penelitian ini, jadi kesamaan temuan tidak berarti hasilnya dapat langsung digeneralisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian memberi dukungan awal bagi hipotesis bahwa work-life balance berhubungan positif dengan kinerja karyawan Generasi Z sektor kuliner di Kota Bogor. Menjaga keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama lewat pengaturan jadwal yang wajar dan waktu istirahat yang memadai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki koefisien regresi −0,257 dengan signifikansi 0,035, yang berarti beban kerja berhubungan negatif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada sampel penelitian. Dengan kata lain, ketika work-life balance dikendalikan dalam model, skor beban kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan skor kinerja yang lebih rendah.

Secara deskriptif, rata-rata variabel beban kerja adalah 3,502. Rata-rata tertinggi, yaitu 3,576 untuk masing-masing pernyataan, diperoleh pernyataan tentang keterbatasan waktu menyelesaikan pekerjaan dan kesulitan mencapai target dalam waktu yang tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan waktu dan target cukup menonjol dalam jawaban responden.

Di sektor kuliner, karyawan dapat menghadapi lonjakan pesanan, tuntutan pelayanan yang cepat, persiapan bahan, pekerjaan dapur, dan koordinasi antarkaryawan. Bila jumlah tugas dan tuntutan waktu tidak sebanding dengan kapasitas kerja yang tersedia, karyawan dapat kesulitan menjaga ketepatan waktu, konsentrasi, dan kualitas pekerjaannya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Panjaitan (2023) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi tersebut menunjukkan bahwa meningkatnya tuntutan pekerjaan dapat berkaitan dengan menurunnya kinerja jika tidak diimbangi pengelolaan pekerjaan yang sesuai.

Meski demikian, hubungan beban kerja dan kinerja tidak selalu sama di setiap organisasi. Beban kerja yang masih sepadan dengan kemampuan karyawan dapat mendorong pemanfaatan keterampilan dan pencapaian target, sedangkan beban yang berlebihan berpotensi menghambat penyelesaian tugas. Perbedaan karakteristik pekerjaan, pembagian tanggung jawab, dan sumber daya organisasi dapat memengaruhi hubungan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian ini, hipotesis tentang hubungan negatif antara beban kerja dan kinerja mendapat dukungan awal. Karena itu, pengelola usaha kuliner perlu menyesuaikan jumlah pekerjaan dengan waktu yang tersedia, pembagian tugas, dan kebutuhan tenaga kerja pada jam-jam sibuk.

Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Hasil uji F menunjukkan nilai 4,927 dengan signifikansi 0,014. Karena nilai ini lebih kecil dari 0,05, model regresi yang memuat work-life balance dan beban kerja secara bersama-sama signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan pada sampel penelitian.

Hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan tuntutan pekerjaan perlu dilihat bersamaan saat membahas kinerja karyawan. Karyawan tidak hanya dituntut menyelesaikan pekerjaan sesuai standar dan target, tetapi juga membutuhkan waktu yang cukup untuk beristirahat dan menjalani aktivitas pribadi.

Di sektor kuliner, jadwal kerja yang padat dapat mempersempit waktu istirahat. Pada saat yang sama, pekerjaan yang menumpuk dalam waktu terbatas meningkatkan tuntutan terhadap ketepatan dan kecepatan pelayanan. Kondisi ini menegaskan pentingnya mengelola beban kerja dan mengatur waktu kerja secara seimbang.

Nilai R-squared sebesar 0,247 berarti model menjelaskan 24,7% variasi skor kinerja karyawan. Dengan demikian, kedua variabel yang diteliti ikut menjelaskan variasi kinerja, tetapi masih ada variasi lain yang tidak terjelaskan oleh model.

Temuan ini mendukung perlunya mempertimbangkan work-life balance dan beban kerja secara bersamaan dalam pengelolaan kinerja karyawan. Namun, karena data kuesioner diambil pada satu periode pengamatan, hasilnya lebih tepat dibaca sebagai hubungan statistik daripada bukti kausalitas yang pasti.

Secara keseluruhan, analisis awal pada 33 responden memperlihatkan koefisien positif untuk work-life balance dan koefisien negatif untuk beban kerja, dengan model simultan yang signifikan pada taraf 5%. Meski begitu, hasil ini belum dapat dipastikan sebagai temuan akhir karena penyaringan usia dan masa kerja belum dapat diverifikasi, satu butir kinerja tidak valid, dan asumsi heteroskedastisitas belum sepenuhnya terpenuhi.

E. SIMPULAN

Berdasarkan analisis awal terhadap 33 jawaban responden dari kelompok tahun kelahiran Generasi Z (1997–2012), work-life balance menunjukkan koefisien positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja menunjukkan koefisien negatif. Secara simultan, model regresi menunjukkan hubungan yang signifikan. Hasil ini bersifat eksploratif dan belum dapat dijadikan kesimpulan akhir, sebab sejumlah persyaratan penelitian dan pengujian instrumen masih perlu dikonfirmasi.

Pertama, work-life balance memiliki koefisien regresi 0,286 dengan signifikansi dua sisi 0,037. Arah koefisien menunjukkan hubungan positif dengan kinerja karyawan pada sampel awal, tetapi hasil ini belum membuktikan hubungan sebab-akibat.

Kedua, beban kerja memiliki koefisien regresi −0,257 dengan signifikansi dua sisi 0,035. Arah koefisien menunjukkan hubungan negatif dengan kinerja karyawan pada sampel awal. Akan tetapi, uji Glejser mengindikasikan heteroskedastisitas pada variabel beban kerja, sehingga hasilnya perlu ditafsirkan dengan hati-hati.

Ketiga, uji simultan menghasilkan F sebesar 4,927 dengan signifikansi 0,014. Nilai R-squared 0,247 berarti model menjelaskan 24,7% variasi skor kinerja pada sampel awal,

sedangkan Adjusted R-squared 0,197 menunjukkan proporsi penjelasan setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor dan ukuran sampel.

Hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasi kepada seluruh karyawan Generasi Z sektor kuliner di Kota Bogor. Kuesioner tidak mencatat usia individual dan masa kerja dalam bulan, sehingga terpenuhinya syarat usia minimal 18 tahun dan masa kerja minimal tiga bulan belum dapat dipastikan. Di samping itu, satu butir kinerja belum valid, dan pengujian linearitas serta heteroskedastisitas masih perlu ditindaklanjuti. Penelitian perlu dilanjutkan dengan pengumpulan data yang mencatat informasi penyaringan secara rinci serta pengujian instrumen yang telah diperbarui.

REFERENCES

Akbar, I. R., & Prasetiyani, D. (2026). The influence of work-life balance and burnout on the performance of Generation Z employees at coffee shops in Bogor City. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah, 4*(3), 387–395. https://doi.org/10.61132/nuansa.v4i3.2860

Badan Pusat Statistik. (2021, 21 Januari). *Hasil sensus penduduk 2020* (Berita Resmi Statistik). https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2021/01/21/1854

Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik penyediaan makanan dan minuman 2023*. https://www.bps.go.id/id/publication/2024/12/23/f2c7743c4712aaeaa4abf694/statistik-penyediaan-makanan-dan-minuman-2023

Badan Pusat Statistik Kota Bogor. (2025). *Kota Bogor dalam angka 2025*. https://bogorkota.bps.go.id/id/publication/2025/02/28/1fb3052a263e78f589d4a8a2/kota-bogor-dalam-angka-2025

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Dimock, M. (2019, 17 Januari). *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins*. Pew Research Center. https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/

Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods, 41*(4), 1149–1160. https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149

Firdaus, I. (2025). *Pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Kota Bogor* [Skripsi, Universitas Pendidikan Indonesia]. UPI Repository. https://repository.upi.edu/133761/

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Green, S. B. (1991). How many subjects does it take to do a regression analysis? *Multivariate Behavioral Research, 26*(3), 499–510. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2603_7

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 510–531. https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8

Indri, T., Desvrilla, K., Capriaty, C., & Puspita, S. (2026). The influence of work motivation, work environment, work culture, and work-life balance on Gen Z employee performance

in Jakarta. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 24*(1), 38–49. https://doi.org/10.31253/pe.v24i1.4035

Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2014). Improving the individual work performance questionnaire using Rasch analysis. *Journal of Applied Measurement, 15*(2), 160–175.

Kurniasih, K., Khojin, N., Harini, D., Afridah, N., & Riono, S. B. (2026). Pengaruh work-life balance, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Toserba Yogya Losari Brebes. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif, 4*(1), 14–23. https://doi.org/10.59024/jumek.v4i1.734

Kusumawardani, A., Harsanto, H., & Muftiyanto, T. N. (2026). Pengaruh work life balance dan stress kerja terhadap employee engagement karyawan Gen Z coffee shop di Kota Surakarta. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce, 5*(3), 294–303. https://doi.org/10.30640/digital.v5i3.7676

Panjaitan, V. C. (2023). *Pengaruh work life-balance, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Indonesia Epson Industry)* [Skripsi, Universitas Mercu Buana]. Repository Universitas Mercu Buana. https://repository.mercubuana.ac.id/80787

Salsabila, A., & Kurniawati, D. (2026). Pengaruh beban kerja, stress kerja, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan Generasi Z di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 14*(2), 947–956. https://doi.org/10.33751/jmp.v14i02.183

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Zainab, S., Listianty, D., Ardiansyah, A., & Brilyanto, A. P. (2025). The effect of work life balance, job satisfaction, and work fatigue on the performance of Generation Z employees in the food and beverage sector in Cirebon City. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya Penelitian Ilmu Manajemen, 11*(2), 133–144. https://doi.org/10.47663/jmbep.v11i2.699