



PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z CV WIKARTA SARI RANCAMANYAR

Gayatri Paulina^{1*}, Fajar Eryanto Septiawan², & Rizky Ferrari Octavian³

^{*1-3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas langlangbuana

*e-mail: gayatripaulina@gmail.com

Submit Tgl: 17-Juni-2026

Diterima Tgl: 18-Juni-2026

Diterbitkan Tgl: 19-Juni-2026

Abstract: *This study aims to analyze the influence of work-life balance and workload on the performance of Generation Z employees at CV Wikarta Sari Rancamanyar. The research used a quantitative approach with a survey method. The population and sample consisted of 57 Generation Z employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive statistics, validity and reliability tests, normality testing, Pearson correlation, path analysis, and simultaneous testing with IBM SPSS 26. The results indicate that work-life balance has a strong positive and significant relationship with employee performance ($r = 0.801$; $sig. = 0.000$). Workload also has a strong positive and significant relationship with employee performance ($r = 0.705$; $sig. = 0.000$). Path analysis shows that work-life balance and workload significantly affect employee performance, with path coefficients of 0.700 and 0.584 respectively. Simultaneously, both variables significantly influence employee performance ($F = 965.671$; $sig. = 0.000$). The study concludes that the management of work-life balance and proportional workload is important for improving Generation Z employee performance.*

Keywords: *Work-Life Balance; Workload; Employee Performance; Generation Z; Human Resource Management*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada CV Wikarta Sari Rancamanyar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 57 karyawan Generasi Z. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, korelasi Pearson, analisis jalur, dan uji simultan dengan bantuan IBM SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan positif kuat dan signifikan dengan kinerja karyawan ($r = 0,801$; $sig. = 0,000$). Beban kerja juga memiliki hubungan positif kuat dan signifikan dengan kinerja karyawan ($r = 0,705$; $sig. = 0,000$). Analisis jalur menunjukkan *work-life balance* dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur masing-masing sebesar 0,700 dan 0,584. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 965,671$; $sig. = 0,000$). Penelitian menyimpulkan bahwa pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja yang proporsional penting untuk meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z.

Kata kunci: Work-Life Balance; Beban Kerja; Kinerja Karyawan; Generasi Z; Manajemen Sumber Daya Manusia

Cara mengutip Paulina, G., Septiawan, F. E., & Octavian, R. F. (2026). Pengaruh Work-Life Balance dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z CV Wikarta Sari Rancamanyar. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 1905–1913. <https://doi.org/10.71456/sur.v4i2.2081>

PENDAHULUAN

Perusahaan sebagai organisasi bisnis dituntut mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis dan kompetitif. Perkembangan teknologi, perubahan pola kerja modern, serta pergeseran karakteristik tenaga kerja yang sebagian besar berasal dari Generasi Z menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih adaptif. Dalam praktiknya, tuntutan pekerjaan, target produksi, dan pembagian waktu kerja berpotensi memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja serta beban kerja karyawan. Kondisi tersebut berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan standar dan target yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, termasuk kondisi kerja, beban kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja. Organisasi yang mampu mengelola faktor-faktor tersebut secara optimal cenderung memiliki karyawan dengan kinerja yang lebih baik.

Work-life balance berperan penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan individu bekerja secara lebih fokus, memiliki energi kerja yang stabil, serta menurunkan tingkat stres kerja. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi, meningkatkan kesalahan kerja, dan menurunkan produktivitas karyawan.

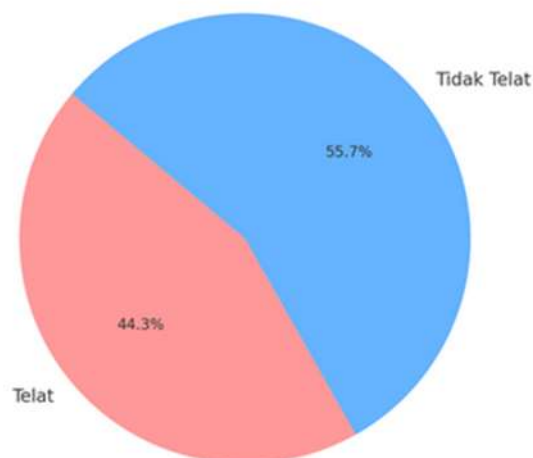
Berdasarkan observasi awal di CV Wikarta Sari, ditemukan rutinitas pulang kerja larut malam yang terjadi karena penumpukan tugas yang harus diselesaikan pada hari yang sama. Pihak personalia menyampaikan bahwa dalam beberapa bulan terakhir perusahaan menghadapi penurunan kinerja yang ditandai dengan meningkatnya frekuensi lembur, absensi, serta adanya surat peringatan. Fenomena tersebut mengindikasikan adanya potensi permasalahan work-life balance dan beban kerja pada karyawan Generasi Z.

Tabel 1. Data Lembur dan Tindakan Disiplin Karyawan Periode September 2025- Februari 2026

Bulan	Jumlah Lembur (kali)	Total Jam Lembur	SP Dikeluarkan	Jenis SP	Absensi Tidak Hadir
Sep 2025	11	30	1	SP 1	2
Okt 2025	7	28	0	-	1
Nov 2025	0	0	1	SP 1	2
Des 2025	10	40	0	-	1
Jan 2026	9	36	1	-	2
Feb 2026	19	50	2	SP 1	3

Sumber: Data internal CV Wikarta Sari (diolah peneliti, 2026)

Perbandingan Kehadiran: Telat vs Tidak Telat

**Gambar 1. Data Kehadiran**

Sumber: Data internal CV Wikarta Sari (diolah peneliti, 2026)

Data lembur dan kehadiran menunjukkan bahwa aktivitas lembur mengalami fluktuasi dengan puncak pada Februari 2026, yaitu 19 kali lembur dengan total 50 jam dan 2 surat peringatan. Diagram kehadiran juga menunjukkan masih adanya karyawan yang terlambat. Kondisi ini memperkuat kebutuhan penelitian untuk menganalisis pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di CV Wikarta Sari Rancamanyar.

Tabel 2. Hasil Pra-Survei Variabel Kinerja Karyawan (n = 30)

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas	1	4	6	13	6
Output pekerjaan sesuai target organisasi	2	5	7	11	5
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	2	4	7	12	5
Menggunakan sumber daya secara efisien	2	5	6	12	5

Sumber: Pra-survei karyawan Gen Z CV Wikarta Sari (diolah peneliti, 2026)

Tabel 3. Hasil Pra-Survei Variabel Work-Life Balance (n = 30)

Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
Mampu menyeimbangkan waktu kerja dan kehidupan pribadi	3	8	7	9	3
Pekerjaan tidak mengganggu aktivitas pribadi	4	9	6	8	3
Puas dengan pembagian waktu kerja dan pribadi	3	7	8	9	3
Kehidupan pribadi yang bahagia membuat lebih fokus	1	3	8	9	9

Sumber: Pra-survei karyawan Gen Z CV Wikarta Sari (diolah peneliti, 2026)

Tabel 4. Hasil Pra-Survei Variabel Beban Kerja (n = 30)

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Tenaga fisik yang dikeluarkan masih wajar	3	8	7	9	3
Tuntutan pekerjaan tidak menyebabkan kelelahan mental	2	7	8	10	3
Waktu penyelesaian pekerjaan cukup memadai	4	9	7	7	3

Sumber: Pra-survei karyawan Gen Z CV Wikarta Sari (diolah peneliti, 2026)

Hasil pra-survei menunjukkan adanya indikasi masalah pada ketepatan output kerja, aktivitas pribadi yang terganggu oleh pekerjaan, serta kecukupan waktu penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada tiga pertanyaan utama, yaitu bagaimana pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan, bagaimana pengaruh

beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan bagaimana pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di CV Wikarta Sari Rancamanyar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan karena penelitian berupaya menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel melalui data numerik yang diperoleh dari responden. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah work-life balance (X1) dan beban kerja (X2), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Penelitian dilakukan di CV Wikarta Sari Rancamanyar. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan tersebut. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian menggunakan teknik sensus sehingga seluruh populasi sebanyak 57 orang dijadikan responden penelitian.

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert. Pengujian data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis statistik deskriptif, analisis korelasi Pearson, analisis jalur, uji t, dan uji F. Pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS versi 26.

Tabel 5. Distribusi Populasi Karyawan Generasi Z di CV Wikarta Sari

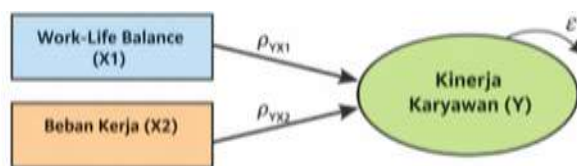
No	Divisi	Jumlah Gen Z	Persentase (%)
1	Produksi A	7	12,28
2	Produksi B	18	31,58
3	Gudang/Warehouse	9	15,79
4	Sales	6	10,53
5	Administrasi	5	8,77
6	Pemasaran	6	10,53
7	Keuangan	3	5,26
8	HRD (Personalia)	2	3,51
9	MD Supermarket	2	3,51
10	Lainnya	0	0
Total		57	100

Sumber: Data internal CV Wikarta Sari (diolah peneliti, 2026)



Gambar 2. Logo CV Wikarta Sari (Bumbu Masak Cap Pohon Mangga)

Sumber: CV Wikarta Sari, 2026



Gambar 3. Paradigma Penelitian

Sumber: Diolah peneliti, 2026

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sebanyak 57 kuesioner disebarikan dan seluruhnya kembali serta dapat dianalisis. Karakteristik responden menunjukkan komposisi laki-laki sebesar 52,63% dan perempuan sebesar 47,37%. Berdasarkan pendidikan terakhir, responden terbesar berasal dari Diploma (D1-D3) sebesar 35,09%, sedangkan berdasarkan usia responden terbanyak berada pada kelompok kurang dari 25 tahun sebesar 43,86%.

Tabel 6. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	30	52,63
Jenis kelamin	Perempuan	27	47,37
Pendidikan	SMP sederajat	18	31,58
Pendidikan	SMA/SMK	15	26,32
Pendidikan	Diploma (D1-D3)	20	35,09
Pendidikan	Sarjana (S1)	4	7,02
Usia	< 25 tahun	25	43,86
Usia	25-27 tahun	22	38,60
Usia	28-30 tahun	10	17,54
Masa kerja	< 1 tahun	15	26,32
Masa kerja	1-2 tahun	20	35,09
Masa kerja	3-4 tahun	14	24,56
Masa kerja	> 4 tahun	8	14,04

Uji Instrumen dan Asumsi

Uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel work-life balance, beban kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,260 sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	r tabel	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	10	0,647-0,808	0,260	Valid
Beban Kerja (X2)	6	0,737-0,830	0,260	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	8	0,534-0,740	0,260	Valid

Sumber: Data primer diolah di SPSS 26, 2026

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Item	Keterangan
Work-Life Balance	0,911	10	Reliabel
Beban Kerja	0,870	6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,825	8	Reliabel

Sumber: Data primer diolah di SPSS 26, 2026

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Uji	N	Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov	57	0,083	0,200	Normal

Sumber: Data primer diolah di SPSS 26, 2026

Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data residual dinyatakan berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 10. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work-Life Balance	57	23	40	32,05	4,257
Beban Kerja	57	11	24	18,84	2,871
Kinerja Karyawan	57	21	32	26,09	2,936

Sumber: Data primer diolah di SPSS 26, 2026

Statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel work-life balance memiliki nilai minimum 23, maksimum 40, dan rata-rata 32,05. Variabel beban kerja memiliki nilai minimum 11, maksimum 24, dan rata-rata 18,84. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum 21, maksimum 32, dan rata-rata 26,09. Hasil ini menggambarkan bahwa secara umum tanggapan responden berada pada kategori cukup hingga baik, namun masih terdapat ruang perbaikan pada aspek keseimbangan kehidupan kerja dan pengelolaan beban kerja.

Analisis Korelasi dan Jalur

Tabel 11. Hasil Analisis Korelasi Pearson

Hubungan Variabel	Pearson Correlation	Sig.	N	Keterangan
Work-Life Balance - Kinerja Karyawan	0,801	0,000	57	Positif kuat, signifikan
Beban Kerja - Kinerja Karyawan	0,705	0,000	57	Positif kuat, signifikan
Work-Life Balance - Beban Kerja	0,173	0,198	57	Positif sangat rendah, tidak signifikan

Sumber: Data primer diolah di SPSS 26, 2026

Hasil korelasi menunjukkan work-life balance memiliki hubungan positif kuat dengan kinerja karyawan sebesar 0,801 dengan signifikansi 0,000. Beban kerja juga memiliki hubungan positif kuat dengan kinerja karyawan sebesar 0,705 dengan signifikansi 0,000. Sementara itu, hubungan antara work-life balance dan beban kerja sebesar 0,173 dengan signifikansi 0,198 menunjukkan hubungan yang relatif rendah dan tidak signifikan.

Tabel 12. Hasil Analisis Koefisien Jalur

Model	Koefisien Jalur	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Work-Life Balance - Kinerja Karyawan	0,700	30,728	1,673	0,000	H0 ditolak
Beban Kerja - Kinerja Karyawan	0,584	25,625	1,673	0,000	H0 ditolak

Sumber: Data primer diolah di SPSS 26, 2026

Berdasarkan koefisien jalur, work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai P_{yx1} sebesar 0,700. Besaran pengaruh langsungnya adalah 49%. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai P_{yx2} sebesar 0,584, sehingga pengaruh

langsungnya sebesar 34%. Kedua pengaruh tersebut signifikan karena nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,000.

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur pada Tabel 12, maka persamaan jalur dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0,700X_1 + 0,584X_2 + \varepsilon$$

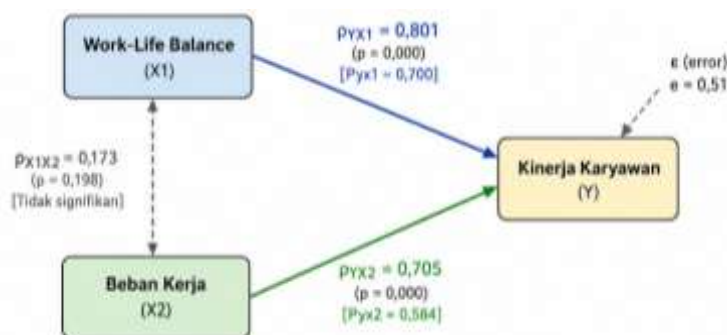
Y = Kinerja Karyawan

X₁ = *Work-Life Balance*

X₂ = Beban Kerja

ε = Variabel lain di luar model penelitian

Diagram Alur



Gambar 3. Diagram Alur Pengaruh Work-life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis, work-life balance (X₁) memiliki hubungan positif kuat dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,801 dan berpengaruh langsung sebesar 0,700 (49%). Sementara itu, beban kerja (X₂) memiliki hubungan positif kuat dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,705 dan berpengaruh langsung sebesar 0,584 (34%). Hubungan antara work-life balance dan beban kerja sebesar 0,173 tergolong rendah dan tidak signifikan. Secara simultan, kedua variabel mampu menjelaskan 74,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan 25,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Tabel 13. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	469,436	2	234,718	965,671	0,000
Residual	13,125	54	0,234		
Total	482,561	56			

Sumber: Data primer diolah di SPSS 26, 2026

Hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 965,671 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa work-life balance dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada CV Wikarta Sari Rancamanyar.

Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang mampu mengatur waktu antara pekerjaan, keluarga, serta kebutuhan pribadi cenderung memiliki kondisi fisik dan mental yang lebih baik sehingga dapat bekerja lebih optimal.

Beban kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dapat mendorong kedisiplinan, efektivitas, dan produktivitas. Namun, apabila beban kerja terlalu tinggi, karyawan dapat mengalami tekanan, kelelahan fisik dan mental, penurunan konsentrasi, serta keterlambatan penyelesaian tugas.

Secara simultan, work-life balance dan beban kerja menjadi faktor penting dalam menjelaskan kinerja karyawan Generasi Z. Generasi Z cenderung mengutamakan kenyamanan lingkungan kerja, fleksibilitas, dan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa pembagian tugas, target kerja, lembur, dan waktu istirahat dikelola secara proporsional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di CV Wikarta Sari Rancamanyar. Hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar 0,801 dan signifikansi 0,000, serta koefisien jalur sebesar 0,700.

Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di CV Wikarta Sari Rancamanyar. Hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar 0,705 dan signifikansi 0,000, serta koefisien jalur sebesar 0,584.

Work-life balance dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 965,671 dan signifikansi 0,000. Dengan demikian, pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja dan pembagian beban kerja yang proporsional merupakan strategi penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z.

Perusahaan disarankan untuk memperhatikan penerapan work-life balance melalui kebijakan kerja yang lebih terukur, waktu istirahat yang cukup, pengendalian lembur, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman. Selain itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja sesuai kapasitas karyawan agar produktivitas meningkat tanpa menimbulkan tekanan kerja yang berlebihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Aguinis, H. (2023). *Performance Management* (5th ed.). Chicago Business Press.
- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Arraniri, I., et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada.

- Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(2), 1-15.
- Chendra, W. (2023). Work-life balance dalam perspektif modern. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(2), 45-56.
- Clark, S. C. (2021). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2022). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Dessler, G. (2023). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2023). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 49(2), 1-25.
- Haar, J. M. (2022). Work-life balance and employee performance. *Journal of Management Studies*, 59(3), 1-15.
- Hidayat, R., et al. (2024). Workload, stress, and employee performance. *Jurnal SDM*, 15(1). <https://doi.org/10.25139/sng.v15i1.10705>
- Kelliher, C. (2022). Flexible working and work-life balance. *Human Resource Management Journal*, 32(2), 123-138.
- Kumari, S., & Devi, R. (2023). Workload and employee performance. *HRM Journal*, 10(2). <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2024.140509>
- Nabawi, R. (2022). Pengaruh work-life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 100-110.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). *Human Resource Management* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2023). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tarwaka. (2022). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.