

Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Di Kalangan Generasi Z Pada Outlet Pizza Hut Di Kota Samarinda

Nurfadila Lestari¹, Achmad Efendi², and Jubaidi³

¹Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

²Dosen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

³Dosen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Abstrak

This study aims to examine the effect of work-life balance (WLB) on the productivity of Generation Z (Gen Z) employees at Pizza Hut outlets in Samarinda, Indonesia. The research method used was quantitative. The research used was population research with a total of 55 Gen Z employees at three outlets. Data analysis was performed using simple linear regression. The results showed that WLB had a positive and significant influence on employee productivity, WLB accounted for 50.6% of the increase in productivity. This finding confirms that a balanced implementation of WLB can significantly increase the productivity and retention of Gen Z employees.

Keywords: *work-life balance, employee productivity, Generation Z.*

Copyright (c) 2025 Nurfadila Lestari¹

✉Corresponding author :

Email Address : nrfdla28@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia bisnis saat ini, pembaruan yang berlangsung cepat dan tidak terduga menjadi hal yang umum. Faktor-faktor seperti perubahan preferensi konsumen, kemajuan teknologi, dan tantangan ekonomi global mendorong organisasi untuk terus beradaptasi dan berinovasi. Dalam konteks ini, aspek produktivitas dalam suatu organisasi sangatlah penting karena menjadi salah satu parameter utama yang menentukan keberhasilan operasional (Baiti et al., 2020). Tingkat produktivitas karyawan mencerminkan seberapa efisien dan efektif mereka dalam menjalankan wewenang dan kewajiban yang diberikan. Performa yang optimal tidak hanya membantu untuk mencapai target perusahaan, namun juga dapat membangun lingkungan kerja yang positif serta berkelanjutan. Oleh sebab itu, perhatian terhadap peningkatan dan kesejahteraan karyawan berperab sangat penting untuk mengoptimalkan produktivitas dan mencapai keberhasilan jangka panjang. Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara jumlah hasil yang diperoleh oleh seorang tenaga kerja dengan jumlah input yang digunakan (Efendi & Utami, 2022). Untuk mencapai produktivitas yang sempurna, karyawan harus memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sikap yang positif dalam melaksanakan tugasnya (Nurhasan & Sinambela, 2025). Menurut Maharani (2023), aspek yang paling sering digunakan dalam produktivitas kerja adalah efisiensi dalam penyelesaian tugas, efektivitas dalam mencapai target dan keseimbangan efisiensi dan efektivitas. Dengan memperhatikan seluruh aspek ini, organisasi dapat lebih baik dalam mengevaluasi kinerja dan merumuskan strategi untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Terutama dalam konteks Generasi Z (Gen Z), yang merupakan kelompok demografis yang lahir antara 1997 hingga 2012. Gen Z memiliki karakteristik dan prinsip yang hampir berbanding terbalik dengan generasi sebelumnya. Generasi ini lebih mengutamakan fleksibilitas, waktu untuk diri sendiri, dan kesejahteraan mental, dibandingkan hanya mencari pekerjaan dengan gaji tinggi tetapi hal ini juga yang mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Bahkan kejenuhan dan ketidakpuasan

kerja menjadi sebagai salah satu dari tiga alasan utama karyawan muda berhenti atau keluar dari pekerjaan mereka (The Deloitte Global, 2022). Mereka lebih mencari makna dalam pekerjaan, menghargai keterlibatan dalam pengambilan keputusan, dan lebih terbuka terhadap isu kesehatan mental. Selain itu, Gen Z juga terampil dalam mengaplikasikan teknologi dan menyukai keseimbangan antara tugas kerja dan kehidupan sehari-hari (Roosiati Nurachma, 2019)

Work life balance (WLB) mengacu terhadap keahlian individu dalam mengelola kewajiban tugas kerja dan kehidupan sehari-hari agar tidak saling mengganggu. Pekerjaan yang memberikan ruang bagi karyawan untuk menikmati kehidupan pribadi yang sehat akan mendorong mereka untuk merasa lebih gembira, termotivasi, dan lebih efisien dalam melaksanakan tugas-tugasnya. WLB menurut Wardani & Firmansyah, (2019), mencakup keseimbangan antara waktu dan energi individu yang digunakan untuk menjalankan berbagai peran dalam kehidupan. Ini melibatkan upaya untuk menciptakan kondisi di mana beban kerja dan kehidupan sehari-hari dapat dikelola secara teratur tanpa mengganggu satu sama lain. Menurut Nasution & Ali, (2020) ada tiga aspek yang memengaruhi WLB yaitu *Work interference with personal life* (Gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi), *Personal life interference with work*, (Gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, dan *Work/personal life enhancement* (Peningkatan kehidupan kerja/pribadi). Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan berperan penting dalam membentuk keseimbangan antara pekerjaan dan keseharian seseorang sehingga menciptakan produktivitas kerja karyawan disebuah perusahaan.

Perusahaan-perusahaan besar seperti Pizza Hut adalah salah satu restoran makan cepat saji terbesar di Indonesia, khususnya di Samarinda, yang menjadi tempat kerja bagi banyak generasi muda, termasuk Gen-Z. Sebagai perusahaan yang bergerak di sektor layanan, yang mengharuskan karyawan bekerja dalam sistem shift dan berinteraksi langsung dengan pelanggan, perusahaan ini memiliki tantangan tersendiri dalam memelihara harmoni antara tugas kerja dan keseharian karyawan mereka. Penelitian sebelumnya menemukan, menemukan bahwa terjadi sistem *shift* yang tidak menentu dan juga terdapat sistem *shift* malam yang diberlakukan oleh Pizza hut. Apa lagi shift malam dapat menimbulkan dampak negatif seperti karyawan sering mengalami gangguan pola tidur yang dapat menyebabkan kelelahan, penurunan kesehatan mental, dan kesulitan dalam menjalani kehidupan sosial (Wulandari & Adiputra, 2019). Selain itu, Pekerja yang melaksanakan tugas pada malam hari mungkin merasa terasingkan dari keluarga serta teman, yang dapat mengurangi kepuasan hidup mereka secara keseluruhan (Lestari et al., 2021). Hal ini dapat menimbulkan tuntutan fisik dan emosional yang tinggi, karyawan juga berisiko mengalami stres yang berdampak pada kualitas pekerjaan mereka di tempat kerja. (Nufal Akbar & Irawati, 2023), menyatakan bahwa bekerja dalam sistem *shift*, terutama *shift* malam, bisa memberikan pengaruh buruk pada kondisi fisik dan kesehatan mental. Gangguan fisiologis serta psikologis, seperti penurunan motivasi kerja dan peningkatan stres, sering dikaitkan dengan kerja *shift* malam. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas karyawan secara keseluruhan terutama kualitas dari hasil pekerjaan mereka. Oleh karena itu, memahami bagaimana kebijakan WLB yang diterapkan oleh Pizza Hut dapat memengaruhi produktivitas karyawan Generasi Z di Samarinda sangat penting.

Penelitian yang dilakukan oleh Gibran et al. (2024), Zulfa & Adrian (2024), Nurhasan & Sinambela (2025), Adila et al. (2024), Tadu et al. (2024), Fauziah et al. (2024) dan juga Yahya & Netty (2021) mengungkapkan bahwa WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutia & Kristin (2020) dan Harahap & Ramli (2023) yang menyatakan bahwa WLB tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas WLB, sebagian besar studi sebelumnya lebih fokus pada hubungan antara WLB dan kepuasan kerja, sehingga dampak WLB terhadap produktivitas kerja karyawan masih kurang ter jelaskan. Generasi Z kini semakin mendominasi pasar tenaga kerja, memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda, seperti penekanan pada fleksibilitas dan kesejahteraan mental, yang mungkin memengaruhi cara mereka berinteraksi dengan WLB. Namun, interaksi antara faktor-faktor ini dan produktivitas kerja mereka belum

banyak diteliti. Oleh karena itu, penting untuk mengisi gap ini dengan penelitian yang lebih mendalam mengenai bagaimana WLB dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, terutama di kalangan generasi Z, agar organisasi dapat merumuskan kebijakan yang lebih efektif.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***"Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kalangan Gen- Z Pada Outlet Pizza Hut di Kota Samarinda"***

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif, yang berfokus pada penerapan asumsi-asumsi dasar yang diubah menjadi variabel-variabel yang dapat diukur. Pendekatan ini memungkinkan analisis yang menyeluruh dan terstruktur melalui metode penelitian yang valid dan kuat, sehingga hasilnya dapat dipercaya dalam konteks studi kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023:16), penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini diterapkan guna menganalisis populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data dalam bentuk angka. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis, mengukur variabel, serta menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut melalui teknik analisis statistik. Metode ini menjamin bahwa data yang dikumpulkan akurat dan relevan, memberikan dasar yang kokoh untuk kesimpulan dan rekomendasi yang dihasilkan.

Sumber Data

- a. Data Primer, Sumber data primer berupa data yang diperoleh secara langsung dari lapangan dengan cara mengadakan observasi, wawancara serta kuesioner (Sugiyono, 2023:194). Data primer dalam penelitian ini dilakukan agar mendapatkan data yang terdiri dari data a-data hasil kuesioner dan data umum pizza hut, seperti jumlah karyawan gen z yang berjumlah 50 (Efendi & Utami, 2022).
- b. Data Sekunder, Sumber data sekunder berupa informasi yang telah tersedia sebelumnya atau dapat berwujud dokumentasi dari lokasi yang akan diamati (Sugiyono, 2023:194). Data sekunder dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan jumlah karyawan yang bisa dijadikan sampel pada penelitian ini. Data ini didapatkan dari penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya.

Populasi Dan Sampel

1. Populasi, Populasi ialah sejumlah individu, objek, maupun kelompok yang mempunyai karakteristik tertentu dan menjadi fokus penelitian. Populasi yang dijadikan fokus pada penelitian ini adalah seluruh karyawan gen z pizza hut di 3 outlet Kota Samarinda yang berjumlah 55 karyawan.
2. Sampel, Sampel yang digunakan pada penelitian kali ini adalah karyawan gen z yang bekerja di pizza hut. Karena populasi pada penelitian ini terbilang sedikit maka Peneliti memilih untuk menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh juga sering disebut sebagai sampel yang telah mencapai batas maksimal, karena menambah jumlahnya tidak akan mengubah keterwakilan populasi (Sugiyono, 2023:133), maka sampel yang digunakan adalah berjumlah 55 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk direspon oleh mereka (sugiono, 2023:147). Isi kuesioner dalam penelitian ini adalah seputaran pernyataan yang berkaitan dengan wlb maupun produktivitas kerja karyawan. Skala ordinal diterapkan untuk

menilai persepsi, pandangan, dan sikap individu maupun kelompok terhadap suatu gejala sosial (Sugiyono, 2023:147).

Tabel 1 Skala Ordinal

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Tidak setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

2. Dokumen

Dokumen merupakan catatan mengenai peristiwa yang telah berlangsung pada waktu lampau. Dokumen bisa berwujud tulisan, gambar, atau karya besar yang dibuat oleh individu. Contoh dokumen tertulis mencakup buku harian, riwayat hidup (life histories), cerita, biografi, peraturan, serta kebijakan (Sugiyono, 2023:314). Dokumen yang di gunakan dalam penelitian ini adalah catatan jumlah karyawan yang sedang bekerja di outlet pizza hut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 2. Hasil Uji Analisi Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.715	1.812		1.498	0.140		
WLB	0.727	0.099	0.711	7.368	0.000	1.000	1.000

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi menghasilkan persamaan:

$$Y = 2,715 + 0,727X+e.$$

Interprestasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) dari persamaan adalah 2,715, menunjukkan produktivitas kerja karyawan saat WLB bernilai 0 adalah 2,715.
2. Koefisien regresi WLB sebesar 0,727, menunjukkan bahwa WLB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu unit pada WLB akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,727 unit.

2. Uji Parsial

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig	Keterangan
WLB	7.368	2.0057	0.000	Ada Pengaruh dan Positif

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji parsial menunjukkan nilai t hitung WLB sebesar 7,368, melebihi t tabel (2,0057), dengan nilai signifikansi 0,000 ($< \alpha = 0,05$). Ini menandakan WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Makin baik keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, makin tinggi produktivitas kerja.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	0.506	0.497	4.251

Sumber: Data diolah, 2025

Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa WLB memengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 50,6% (R Square = 0,506). Sisanya, 49,4%, dipengaruhi faktor lain. WLB berpengaruh cukup signifikan, terutama pada indikator gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan yang memiliki poin tertinggi pada kuesioner

Hasil penelitian ini menemukan bahwa WLB berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 50,6%. Maka hasil penelitian ini sejalan dengan teori spillover yang menegaskan bahwa keseimbangan yang baik antara kehidupan pribadi dan profesional memungkinkan pengalaman positif, seperti kepuasan keluarga atau kesejahteraan psikologis, untuk meningkatkan motivasi, fokus, dan kinerja di tempat kerja. Sebaliknya, WLB yang buruk dapat menyebabkan pengalaman negatif, seperti stres atau kelelahan, "tumpah" ke lingkungan kerja, sehingga mengurangi produktivitas karyawan (Edwards & Rothbard, 2000)

Untuk empiris, hasil penelitian ini sejalan oleh penelitian yang dilakukan oleh Gibran et al., (2024), Nurhasan & Sinambela (2025), dan Yahya & Netty (2021) yang mengungkapkan bahwa WLB memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan jika WLB terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Peningkatan WLB akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara nyata, dengan asumsi faktor lain konstan. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa lebih dari separuh variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh WLB, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Oleh karena itu, WLB merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meskipun faktor lain juga perlu diperhatikan untuk memahami produktivitas secara menyeluruh

Referensi:

Adila, N., Mardhiyah, A., & Siregar, O. M. (2024). *Jurnal Bisnis Administrasi (Bis-A) Pengaruh Work Life Balance Dan Job Burnout Terhadap Produktivitas Kerja*. 13, 64–72.

Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Employee Productivity Viewed From Motivation, Work Discipline, And Environment At Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal*

Ilmiah Edunomika, 4(01), 69–87.

- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work And Family: Clarifying The Relationship Between Work And Family Constructs. *The Academy Of Management Review*, 25(1), 178–199. <https://doi.org/10.2307/259269>
- Efendi, A., & Utami, E. (2022). *Bagaimana Kompensasi Memoderasi Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja How Compensation Moderates The Influence Of Work Discipline And Organizational Culture On Work Productivity*. 19(3), 487–496. <https://doi.org/10.29264/jkin.V19i3.11504>
- Fauziah, S., Sutrisna, A., Oktaviani, N. F., Jalan, A., No, P., Tawang, K., Tasikmalaya, K., & Barat, J. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya*
- Gibran, M. F., Khaeruman, K., & Abduh, E. M. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Pigeon Indonesia. *Investasi : Inovasi Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 110–118. <https://doi.org/10.59696/Investasi.V2i3.48>
- Harahap, R. O., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Perceived Work Productivity Pada Non-Government Organization. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (Jpkmn)*, 4(3), 2915–2922. <https://doi.org/10.55338/jpkmn.V4i2.1659>
- Lestari, E. D., Sugiarto, S., Chiorisa, S. F., Rizkalla, N., & Purnamaningsih, P. (2021). Analisis Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Hidup Pekerja Front Office Hotel Di Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 75(17), 399–405.
- Maharani, A. (2023). Mengukur Kinerja Dan Produktivitas Karyawan Melalui Metrik Manajemen Sdm. *Business And Investment Review*, 1(3), 69–79. <https://doi.org/10.61292/Birev.V1i3.17>
- Mutia, R. G., & Kristin, H. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Karyawan Di Dki Jakarta Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *Kwik Kian Gie School Of Business*, 021, 1–7.
- Nasution, N., & Ali, M. (2020). Jambura Science Of Management The Importance Of Work Life Balance To Improve Work Satisfaction. *Jsm*, 2(2). <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jsm>
- Nufal Akbar, M., & Irawati, F. E. (2023). Pengaruh Penerapan Shift Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kinerja Pada Karyawan. *Jurnal Bisnis Digital Dan Sistem Informasi*, 4(2), 35–40.
- Nurachma, R. (2019). *Bibliografi Nasional Indonesia Terhadap Generasi Z*. 7–12.
- Nurhasan, A., & Sinambela, L. P. (2025). *Ijmsit The Effect Of Work-Life Balance On Job Satisfaction And Productivity In The General And Financial Bureau Of The*. 5(June), 39–45.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (2nd Ed.). Alfabeta Bandung.
- Tadu, I. A., Nursiani, N. P., Salean, D. Y., & Fanggidae, R. E. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kota Kupang The Effect Of Work-Life Balance And Burnout On The Work Productivity Of Female Employees At The Bank Ntt Kupang City*. 1271–1278.
- The Deloitte Global. (2022). Striving For Balance, Advocating For Change. *The Deloitte Global 2022 Gen-Z & Millennial Survey*, 1–40.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2019). The Work-Life Balance Of Blue-Collar Workers: The Role Of Employee Engagement And Burnout. *Jurnal Psikologi Ulayat*, December. <https://doi.org/10.24854/jpu02019-238>
- Wulandari, N. I., & Adiputra, L. M. I. S. H. (2019). Hubungan Gangguan Tidur Dengan Kelelahan Pada Sistem Kerja Bergilir (. *Jurnal Ergonomi Indonesia*, 1(1), 51–60.
- Yahya, R. Z., & Netty, L. (2021). Pengaruh Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Cemerlang Indo Pangan. *Cendekia Jaya*, 3(2), 20–40. <https://doi.org/10.47685/Cendekia-Jaya.V3i2.186>
- Zulfa, N. H., & Adrian, A. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business And Management*, 4(1), 34–40. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.V4i1.9996>

