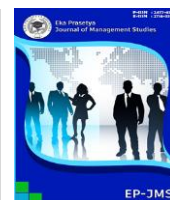




Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



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

Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja, Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Pada Sektor Food And Beverage Di Kota Cirebon

Siti Zainab¹, Diva Listianty², Andhika Ardiansyah³, Angga Prayogi Brilyanto⁴

¹²³⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Swadaya Gunung Jati, Indonesia

Keywords:

Work-life Balance;
Employee
Satisfaction;
Work Fatigue;
Employee
Performance;
Generation Z

Abstract. *This study explores how work-life balance, job satisfaction, and work fatigue influence the performance of Generation Z employees in Cirebon City's food and beverage industry. Known for valuing flexibility, mental health, and personal fulfillment, Generation Z tends to be highly responsive to organizational factors that impact their work outcomes. Using a quantitative method, data were gathered through online questionnaires and analyzed with the Structural Equation Modeling approach based on Partial Least Squares (SEM-PLS). The findings reveal that both work-life balance and job satisfaction have been proven to make a significant and strong contribution to shaping employee performance, while work fatigue exerts a significant negative influence. These results underscore the importance of organizational support in creating a balanced and satisfying work environment, as well as in minimizing fatigue, which is crucial for companies seeking to improve productivity, reduce turnover, and attract younger talent to demanding sectors like food and beverage.*

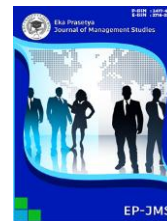
Corresponding author

Email: anggapb22@gmail.com
siti.123020146@ugj.ac.id



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan ialah satu diantaranya indikator penting untuk mengukur efektivitas perusahaan, karena mencerminkan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Dalam konteks industri yang bergerak cepat seperti sektor Food and Beverage (F&B), kinerja karyawan menjadi semakin krusial mengingat tingginya tuntutan pekerjaan seperti ritme kerja yang padat, tekanan waktu, dan beban fisik yang signifikan. Kinerja karyawan tidak hanya terkait dengan pencapaian target kerja, tetapi juga meliputi loyalitas, keterlibatan, dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Tantangan ini menjadi semakin kompleks ketika dikaitkan dengan karakteristik kelompok usia Generasi Z, yaitu mereka yang tergolong dalam kelahiran antara tahun 1997 hingga 2012, yang kini telah aktif dalam dunia kerja. Generasi ini dikenal memiliki preferensi terhadap fleksibilitas kerja, keseimbangan antara kehidupan personal dan pekerjaan (*work-life balance*), serta sensitivitas tinggi terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan emosional Wibowo dan Ahmadi, (2024). Ketika ekspektasi tersebut tidak terpenuhi dalam lingkungan kerja yang menuntut seperti sektor F&B, potensi penurunan kinerja menjadi hal yang perlu diantisipasi secara serius.

Studi-studi terdahulu mengungkapkan bahwa kinerja karyawan memiliki keterkaitan erat dengan berbagai faktor, antara lain seperti keseimbangan membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, kepuasan akan pekerjaannya, serta tingkat kelelahan yang dirasakan di tempat kerja. Studi Mardiani & Widiyanto, (2021) serta Putri et al., (2024) memperlihatkan bahwa adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal dapat memacu semangat, meningkatkan hasil kerja, serta menumbuhkan kinerja karyawan. Gracya, (2024) juga berpendapat bahwa keseimbangan ini berperan penting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis, yang pada akhirnya berimbas pada peningkatan kinerja. Namun (2020) melaporkan bahwa keseimbangan tersebut kadang tidak terlalu berpengaruh terhadap performa, jadi Pembagian waktu yang sehat antara karier dan kehidupan tidak serta merta otomatis mendongkrak kinerja karyawan.

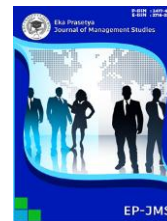
Di sisi lain, kelelahan kerja atau burnout ialah faktor yang terbukti berdampak negatif terhadap performa individu, sebagaimana ditemukan oleh Saputri et al., (2022) dan Kally, (2025), yang melaporkan kelelahan fisik dan mental menurunkan produktivitas serta kualitas kerja. Menurut Ambalele, (2023) menegaskan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang kuat dan mengarah pada peningkatan dalam membentuk kinerja karyawan. Ini menunjukkan performa kerja yang baik berkontribusi pada meningkatnya kepuasan individu terhadap pekerjaan. Meskipun demikian, beberapa hasil penelitian lain menunjukkan hasil yang kontradiktif. Seperti Yuliana & Fadhli, (2023) menemukan kepuasan kerja bisa berdampak negatif apabila tidak diiringi dengan fasilitas kerja yang memadai, seperti tunjangan kesehatan dan program pensiun.

studi ini bertujuan untuk mengisi celah penelitian yang belum banyak mengeksplorasi secara spesifik hubungan antara ntara lain Pembagian waktu yang sehat antara karier dan kehidupan, kepuasan akan pekerjaannya, serta tingkat kelelahan yang dirasakan ditempat kerja. terhadap kinerja karyawan Generasi Z di sektor *Food and Beverage*. Kajian ini memiliki beberapa keunggulan. Pertama, fokus pada Generasi Z sebagai kelompok usia produktif yang memiliki karakteristik kerja unik, menjadikan studi ini relevan dalam konteks perubahan struktur tenaga kerja modern. Kedua, sektor F&B dipilih karena mewakili lingkungan kerja dengan tekanan tinggi, yang secara langsung dapat memperlihatkan



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



bagaimana ketiga variabel tersebut saling berinteraksi memengaruhi kinerja. Ketiga, studi ini menawarkan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan F&B dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih responsif terhadap kebutuhan dan karakteristik generasi muda. Dengan pendekatan kuantitatif, kajian ini akan membagikan wawasan yang lebih mendalam dan empiris terhadap faktor-faktor yang mendukung atau menghambat kinerja Generasi Z dalam dunia kerja saat ini.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Teori Hierarki Kebutuhan

Maslow (1943) menjelaskan dalam Teori Hierarki Kebutuhan manusia memiliki lima kebutuhan utama yang harus terpenuhi secara berurutan, setiap individu memiliki kebutuhan mulai dari yang paling dasar seperti makan dan tidur, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, hingga keinginan untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal. Maslow menjelaskan seseorang tidak dapat mengejar kebutuhan yang lebih tinggi tanpa terlebih dahulu memenuhi kebutuhan dasar. Dalam konteks organisasi dan dunia kerja, teori ini menampakkan karyawan yang kebutuhan dasarnya terpenuhi akan memiliki kecenderungan untuk menampakkan motivasi dan kinerja yang lebih baik Wahba, M. A., & Bridwell, (1979) Misalnya, work life balance yang baik dapat memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan melalui waktu istirahat yang cukup dan stabilitas emosional. Kepuasan kerja merepresentasikan pemenuhan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri, sementara kelelahan kerja menghambat pemenuhan kebutuhan dasar dan psikologis karyawan. Oleh karena itu, pemenuhan lima kebutuhan Maslow menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama bagi Generasi Z di sektor food and beverage yang sangat memprioritaskan keseimbangan kerja, lingkungan kerja yang positif, serta peluang untuk berkembang secara personal dan profesional.

Kinerja Karyawan

Menurut Husna dan Prasetya, (2024) Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat ketika seorang karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaannya secara tepat waktu, tanpa melewati batas waktu yang ditentukan. Pencapaian tersebut mencerminkan kesesuaian antara hasil kerja dengan nilai-nilai moral dan etika yang berlaku di dalam perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan juga ialah indikator penting dalam menampakkan seberapa baik seseorang menjalankan tugas sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka dapat mendorong peningkatan produktivitas perusahaan, yang pada akhirnya mempermudah tercapainya target bisnis (Zikmi dan Asnur, 2023). Dengan demikian, kinerja yang optimal tidak hanya diukur dari efisiensi waktu, tetapi juga dari kepatuhan terhadap prinsip profesionalisme dan integritas kerja.

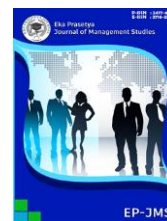
Work-life Balance

Studi terdahulu Patimah et al., (2024) memaparkan bahwa, *Work-life balance* ialah upaya individu untuk menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kewajiban pribadi, termasuk keluarga, demi tercapainya harmoni dan kesejahteraan hidup sehari-hari. Konsep ini juga mencakup berbagai langkah yang diambil karyawan agar dapat menjalankan tugas pekerjaan, peran keluarga, dan peran sosial secara seimbang (Yusnita et al., 2022). Pembagian waktu yang sehat antara karier dan kehidupan penting untuk



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



menjaga produktivitas, kesehatan mental, dan kepuasan hidup. Jika kedua aspek ini seimbang, risiko stres kerja menurun, hubungan sosial tetap baik, dan komitmen terhadap peran di tempat kerja maupun keluarga dapat terjaga dengan optimal.

Kepuasan Kerja

Menurut Suryani dan Resniawati, (2022) Kepuasan kerja ialah perasaan positif yang muncul ketika karyawan menilai pekerjaannya berlandaskan sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai penting bagi individu tersebut. Hal ini mencerminkan kesesuaian antara ekspektasi dan realitas dalam lingkungan kerja. Beberapa indikator utama untuk mengukur kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap gaji, karakteristik pekerjaan, hubungan sosial dengan rekan kerja, peluang pengembangan karier, serta gaya kepemimpinan atasan.

Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja menurut Shinta dan Laily, (2020) Kelelahan kerja ialah kondisi hilangnya dorongan untuk bekerja, yang dapat disebabkan oleh gangguan pada sistem saraf pusat atau kondisi psikologis. Penyebab utamanya meliputi pekerjaan yang monoton, beban kerja fisik dan mental yang berlebihan, serta lingkungan kerja yang tidak sesuai harapan. Selain itu, ketidakjelasan tanggung jawab, kekhawatiran yang berlebihan, konflik batin, dan kondisi kesehatan yang menurun juga turut memicu kelelahan. Kondisi ini tidak hanya berdampak secara fisik, tetapi juga secara emosional dan mental, yang pada akhirnya dapat memunculkan rasa sinis, kehilangan motivasi, serta penurunan keterikatan terhadap pekerjaan atau organisasi tempat ia bekerja. Melihat dampak yang ditimbulkan, kelelahan kerja menjadi satu diantaranya masalah yang sering terjadi di berbagai organisasi atau perusahaan. Fenomena ini kerap menjadi kekhawatiran bagi manajemen dalam mengelola karyawan secara efektif dan menjaga keberlangsungan produktivitas Marikar dan Shaleh, (2025). Dengan demikian, kelelahan kerja dapat dipahami sebagai bentuk respon negatif yang kompleks akibat ketidakseimbangan antara beban kerja dan kapasitas individu dalam menghadapi tuntutan tersebut.

2.2. Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

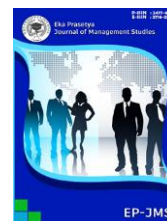
Work-life balance ialah keadaan seseorang bisa mengelola serta menyeimbangkan antar tanggung jawab pekerjaan dengan kewajiban pribadi maupun sosial di luar pekerjaan. Aspek ini sangat penting untuk menciptakan kondisi psikologis yang stabil dan lingkungan kerja yang sehat. Karyawan yang dapat merawat keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi biasanya memiliki tingkat keseimbangan emosional dan rendahnya tekanan psikologis, dan tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi. Situasi ini berdampak positif dalam bentuk nyata maupun melalui sikap kerja yang terbentuk secara bertahap. Berdasarkan penelitian Lingga, (2020), analisis memaparkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan memiliki pengaruh signifikan secara terpisah terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa perbaikan dalam pengelolaan waktu kerja dan kehidupan pribadi secara seimbang yang optimal berperan dalam peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

Penelitian di Indonesia membuktikan bahwa *work life balance* berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil studi Yuzalmi et al., (2024) menampakkan *work-life balance*



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



memberikan pengaruh penting dan berdampak pada kinerja, baik secara parsial maupun bersama faktor lain. Dengan kata lain, karyawan yang mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif cenderung lebih produktif dan berkinerja baik. Penelitian serupa Sulindra et al., (2025) menyebutkan *work-life balance* bersama motivasi kerja memiliki kontribusi penting dalam pencapaian kinerja yang lebih baik pada kinerja karyawan. Ini berarti karyawan yang tidak mengalami konflik antara tanggungjawab kerja dan kehidupan pribadi akan lebih fokus serta termotivasi dalam bekerja.

Hipotesis 1: *Work-Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja ialah perasaan positif individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari kepuasan terhadap lingkungan kerja, penghasilan, hubungan sosial, serta kesempatan pengembangan diri. Penelitian di Indonesia membuktikan kepuasan kerja sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Ruslan et al., (2025) menyatakan tingkat kepuasan kerja bisa dipengaruhi oleh kondisi psikologis, misalnya stres atau kelelahan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi terbukti dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, sehingga berdampak positif pada pencapaian kinerja. Selanjutnya Tawakal dan Jamaludin, (2025) menampakkan kepuasan kerja secara parsial Memiliki kontribusi penting dalam pencapaian kinerja yang lebih baik pada kinerja karyawan. Artinya, Performa kerja yang baik berkontribusi pada meningkatnya kepuasan individu terhadap pekerjaan. Penelitian Putri et al., (2024) menambahkan kepuasan kerja tetap memiliki kontribusi penting dalam pencapaian kinerja yang lebih baik pada kinerja, meskipun faktor lain seperti *work-life balance* dalam penelitian mereka tidak berdampak. Hal ini menegaskan kepuasan kerja ialah faktor utama yang mendukung pencapaian target dan tujuan organisasi secara optimal.

Hipotesis 2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kelelahan kerja atau burnout ialah kondisi psikologis yang ditandai dengan kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan rasa jenuh akibat tekanan pekerjaan yang berkepanjangan. Kelelahan ini dapat berdampak negatif terhadap performa kerja karyawan. Menurut penelitian (Melvina dan Tj Hery Winoto, (2023) menyinggung kondisi psikologis karyawan, termasuk kelelahan kerja, memengaruhi persepsi mereka terhadap Budaya kerja dan kepuasan kerja. Ketika karyawan mengalami kelelahan, mereka cenderung kehilangan semangat dan kurang berkontribusi secara optimal terhadap organisasi. Meskipun fokus utama kajian ini ialah pada faktor Budaya kerja, kelelahan kerja muncul sebagai konsekuensi dari lingkungan kerja yang kurang mendukung dan ritme kerja yang tinggi. Penelitian yang dikerjakan oleh Susilawati, (2024) pada industri perbankan di Indonesia secara eksplisit menampakkan stres kerja yang ialah bagian dari kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap retensi dan kepuasan karyawan. Karyawan yang terus-menerus mengalami stres dan kelelahan cenderung tidak loyal, kehilangan fokus, dan mengalami penurunan kinerja. Oleh karena itu, mengelola kelelahan kerja menjadi penting untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan.

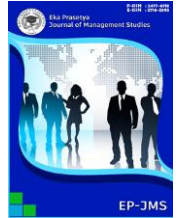
Hipotesis 3: Kelelahan Kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan

Pengaruh *Work Life balance*, Kepuasan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)

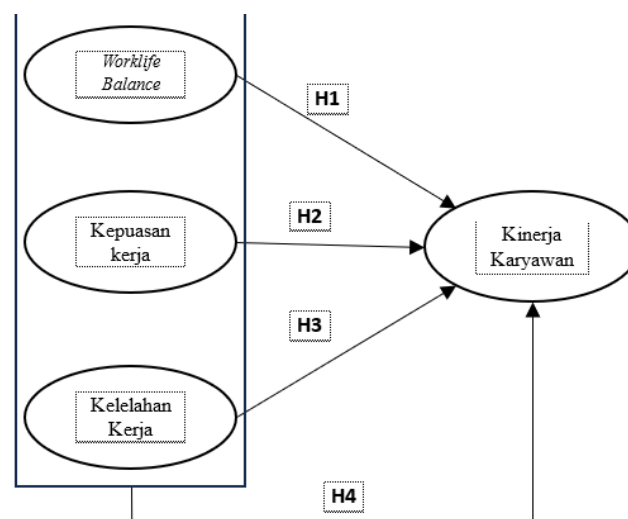


Kinerja pekerja ialah satu diantaranya tolok ukur utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, dipengaruhi oleh beragam unsur baik dari dalam maupun luar perusahaan. Satu diantaranya unsur yang kian menjadi sorotan ialah Pembagian waktu yang sehat antara karier dan kehidupan. Hasil riset Yuzalmi et al., (2024) membuktikan, keseimbangan ini memberikan pengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia. Karyawan yang bisa mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara seimbang biasanya lebih berkonsentrasi dan produktif dalam bekerja.

Kepuasan kerja juga ialah faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Penelitian Tawakal dan Jamaludin, (2025) menyatakan kepuasan kerja bahkan lebih berpengaruh besar dibandingkan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat, setia, dan konsisten dalam meraih target. Penelitian Putri et al., (2024) di PT Green Nature Indonesia menegaskan karyawan yang merasa dihargai dan kebutuhannya terpenuhi akan memberikan kontribusi lebih besar pada perusahaan.

Sebaliknya, kelelahan kerja atau burnout berdampak buruk pada kinerja. Burnout dapat menurunkan konsentrasi, menimbulkan kelelahan emosional, serta mengurangi motivasi dan produktivitas. Ruslan et al., (2025) menyebutkan burnout berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang secara tidak langsung menurunkan kinerja. Karyawan yang mengalami kelelahan kerja berisiko mengalami penurunan performa karena tidak mampu bekerja secara optimal. Hal ini juga didukung oleh penelitian Susilawati, (2024), yang menemukan stres dan kelelahan kerja dapat menurunkan loyalitas serta efektivitas kerja, khususnya di sektor jasa.

Hipotesis 4: *Work-Life balance*, Kepuasan kerja dan Kelelahan Kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan

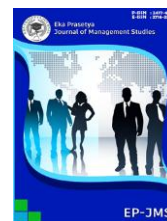


Gambar 1. Konsep Dasar Penelitian



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



3. METODE PENELITIAN

Studi ini memanfaatkan metode kuantitatif untuk menilai secara objektif bagaimana keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, serta kelelahan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Data utama diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner online yang disebarakan menerapkan Google Form, di mana setiap pertanyaan disusun berlandaskan indikator variabel penelitian dan diukur dengan skala Likert 1-5. Survei daring dipilih agar proses pengumpulan data lebih efisien dan dapat menjangkau responden secara luas. Populasi penelitian ialah individu dari Generasi Z, yaitu mereka yang lahir antara 1997 hingga 2012 dan bekerja di sektor *Food and Beverage*. Pengambilan sampel dikerjakan secara purposive sampling dengan kriteria responden harus termasuk Generasi Z, aktif bekerja di industri tersebut, dan bersedia mengisi kuesioner secara lengkap. Dari proses ini, terkumpul data dari 65 responden yang memenuhi kriteria. Selanjutnya, data dianalisis menerapkan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan software SmartPLS 3. Analisis dikerjakan melalui uji validitas konvergen dan diskriminan, uji reliabilitas konstruk, serta pengujian model struktural untuk mengetahui pengaruh antar variabel secara simultan dan mendalam. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memahami secara komprehensif bagaimana work-life balance, kepuasan kerja, dan kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Composite Reliability

Tabel 1 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>	0,907	0,878	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,936	0,922	Reliabel
Kelelahan Kerja	0,951	0,941	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,937	0,923	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Menurut Tabel 4, seluruh variabel penelitian memiliki Composite Reliability dan Cronbach's Alpha lebih dari 0,70, yang menandakan instrumen sangat reliabel. Data kuesioner konsisten dan dapat dipercaya, sehingga instrumen layak diterapkan untuk analisis lanjutan.

Hasil Uji R-square

Tabel 2 Hasil uji R-Square

Variabel Endogen	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0,462	0,436

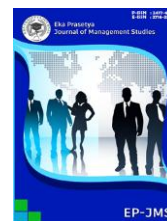
Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Analisis penelitian menampakkan tingkat kecocokan model regresi sebesar 0,462 pada variabel kinerja karyawan. Artinya, sekitar 46,2% perubahan kinerja karyawan dapat diterangkan oleh tiga



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



variabel independen, yakni work-life balance, kepuasan kerja, dan kelelahan kerja. Model ini memiliki kekuatan penjelas (explanatory power) yang tergolong sedang, sehingga cukup mampu menerangkan hampir setengah variasi kinerja karyawan.

Namun, 53,8% sisanya masih belum bisa dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Sisa variasi ini kemungkinan besar dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, misalnya gaya kepemimpinan, beban kerja, budaya organisasi, sistem kompensasi, serta faktor eksternal seperti tekanan ekonomi dan kondisi sosial. Temuan ini menekankan perlunya penelitian lanjutan dengan memperluas variabel agar model dapat menerangkan kinerja karyawan secara lebih komprehensif dan akurat.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> -> Kinerja Karyawan	0,328	3,624	0,000	<i>Work-Life Balance</i> berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,329	3,047	0,002	Kepuasan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Kelelahan Kerja -> Kinerja Karyawan	-0,376	4,585	0,000	Kelelahan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

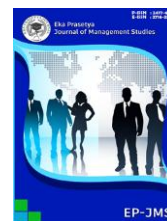


Gambar 2. Hasil Bootstrapping



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Hasil Uji Simultan

Tabel 4 Hasil Uji Simultan

	Original Sample (O)	F-hitung	P Values	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.462	17.47	0,001	<i>Work Life Balance</i> , Kepuasan Kerja, dan Kelelahan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil statistik dari table 3 menunjukkan bahwa Pembagian waktu yang sehat antara karier dan kehidupan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan F&B. T-statistik yang mencapai angka 3,624 lebih tinggi daripada nilai T-tabel yang berjumlah 1,96 pada tingkat signifikansi 5%, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima secara statistik. Nilai P yang tercatat sebesar 0,000 juga menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut tidak terjadi secara kebetulan.

Nilai sampel asli sebesar 0,328 menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara keseimbangan kerja antara kehidupan di luar kerja dan aktivitas kerja. Artinya, semakin baik persepsi karyawan terhadap keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat mereka capai. Temuan ini menegaskan bahwa upaya dalam menjaga keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan kehidupan personal berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja serta konsistensi dalam pelaksanaan tugas di tempat kerja.

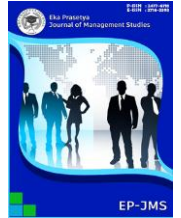
Temuan ini menegaskan *work-life balance* ialah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pembagian waktu yang sehat antara karier dan kehidupan mendorong semangat, fokus, serta efektivitas kerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan dapat memicu stres dan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas dan merugikan Perusahaan. Kajian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Menurut Lingga, (2020) Hasil analisis menampakkan variabel *work-life balance* memiliki kontribusi penting dalam pencapaian kinerja yang lebih baik secara parsial terhadap kinerja karyawan, yang berarti peningkatan dalam pengelolaan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan. Kemudian Penelitian serupa oleh Sulindra et al., (2025) menyatakan *work-life balance* Memiliki kontribusi penting dalam pencapaian kinerja yang lebih baik pada kinerja karyawan secara simultan bersama dengan motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan karyawan yang tidak mengalami konflik antara peran kerja dan kehidupan personal akan lebih fokus dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Hasil pengujian hipotesis menampakkan kepuasan kerja memiliki kontribusi penting dalam pencapaian kinerja yang lebih baik pada kinerja karyawan, dengan nilai T-statistik 3,047 (lebih besar dari T-tabel 1,96) dan nilai P 0,002 (kurang dari 0,05). Nilai sampel asli sebesar 0,329 menandakan semakin tinggi kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian Tawakal dan Jamaludin, (2025) serta Putri et al., (2024) yang juga menemukan kepuasan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja, meskipun variabel lain seperti work-life balance tidak selalu berpengaruh.

Kepuasan kerja sangat penting karena karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan produktif. Budaya kerja yang mendukung, sistem penghargaan yang adil, hubungan baik antar rekan, serta peluang pengembangan karier dapat meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak langsung pada kinerja.

Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sementara itu, kelelahan kerja terbukti berdampak negatif pada kinerja. Nilai T-statistik sebesar 4,585 (melebihi 1,96) dan nilai P 0,000 menampakkan pengaruh signifikan, dengan nilai sampel asli - 0,376 yang menandakan hubungan terbalik: semakin tinggi kelelahan, kinerja menurun. Kelelahan fisik dan mental dapat menurunkan fokus, motivasi, dan efektivitas kerja, sehingga penting bagi perusahaan untuk mengelola beban kerja dan memastikan karyawan mendapat istirahat yang cukup. Studi ini memiliki kesesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilawati, (2024) yang menemukan stres kerja sebagai bagian dari kelelahan berdampak negatif pada retensi dan kepuasan karyawan.

Pengaruh *Work Life balance*, Kepuasan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, work-life balance, kepuasan kerja, dan kelelahan kerja miliki kontribusi penting dalam performa kerja yang lebih maksimal yang lebih baik pada kinerja karyawan, dengan nilai original sample 0,462, F hitung 17,47, dan p 0,001. Tingkat kecocokan model regresi 0,462 menampakkan 46,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini. Work-life balance dan kepuasan kerja memiliki kontribusi penting dalam performa kerja yang lebih maksimal yang lebih baik, sedangkan kelelahan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Artinya, perusahaan perlu meningkatkan keseimbangan kerja-hidup dan kepuasan kerja, serta mengelola kelelahan untuk mendorong produktivitas. Namun, masih ada 53,8% faktor lain di luar model yang memengaruhi kinerja, sehingga penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain seperti motivasi, gaya kepemimpinan, atau Budaya kerja fisik.

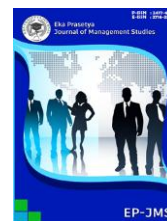
5. KESIMPULAN

Kajian ini menampakkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (work-life balance) secara positif dan signifikan meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z di industri makanan dan minuman. Kemampuan karyawan dalam mengatur keseimbangan ini berbanding lurus dengan performa kerja yang lebih maksimal mereka. Generasi Z cenderung menilai tinggi fleksibilitas dan kebebasan waktu, sehingga Budaya kerja yang mendukung keseimbangan tersebut mampu mendorong produktivitas dan loyalitas karyawan.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signi Memiliki kontribusi penting dalam performa kerja yang lebih maksimal yang lebih baik pada kinerja. Karyawan yang puas akan pekerjaannya lebih mudah terdorong untuk mencapai target dan tujuan perusahaan, bertanggung jawab, dan berkinerja optimal. Aspek-aspek seperti hubungan baik dengan atasan, peluang pengembangan karier, serta kompensasi yang adil sangat penting dalam membentuk kepuasan kerja, terutama bagi Generasi Z yang menekankan pentingnya pengakuan dan makna dalam bekerja.

Sebaliknya, kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kelelahan yang dirasakan, baik secara fisik maupun mental, maka semakin menurun pula kinerja yang dihasilkan. Kelelahan yang berkepanjangan dapat menurunkan konsentrasi, semangat kerja, bahkan berdampak pada kesehatan karyawan. Dengan demikian, hasil kajian ini menegaskan keseimbangan kerja-hidup, kepuasan kerja, dan pengelolaan kelelahan ialah faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z di sektor makanan dan minuman. Disarankan bagi perusahaan untuk menciptakan Budaya kerja yang fleksibel, mendukung kesejahteraan karyawan, serta mengelola beban kerja dengan bijak agar dapat menjaga dan meningkatkan performa kerja secara optimal.

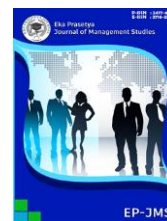
DAFTAR PUSTAKA

- Ambalele. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nampar Nos Ruteng. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 3(3), 4735–4741.
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45. <https://doi.org/10.9744/jmp.6.1.37-45>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28.
- Kally, J. (2025). *Gen Zs Are Stressed, Burned Out And Face Mental Health Issues*. [www.Forbes.Com](https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2025/01/07/gen-zs-are-stressed-burned-out-and-face-mental-health-issues/). <https://www.forbes.com/sites/jackkelly/2025/01/07/gen-zs-are-stressed-burned-out-and-face-mental-health-issues/>
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Family Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Jenjang Karir. *Manajemen Bisnis*, 6(2), 1134–1137.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Marikar, C. H., & Shaleh, A. R. (2025). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Efikasi Diri pada Pekerja Film di Indonesia. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(1), 135–150. <https://doi.org/10.37481/jmh.v5i1.1096>
- Melvina, H., & Tj Hery Winoto. (2023). Kepuasan Kerja Karyawan yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)

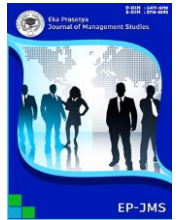


- Kerja dan Work Life Balance. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 23223–23232.
- Patimah, P., Bakhri, S., & Faozi, M. M. (2024). Work-Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di (KPKNL) Cirebon. *Jurnal EMA*, 9(1), 97. <https://doi.org/10.51213/ema.v9i1.418>
- Putri, C. A. A., Agustina, T. S., & Ekowati, D. (2024). ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GREEN NATURE INDONESIA. *Jurnal Pijar*, 3(01), 81–92.
- Ruslan, R., Diploatmodjo, T. S. P., Ruma, Z., Musa, M. I., & Syahrul, K. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Wizzmie. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(1), 1–16.
- Saputri, T. Y., Susijawati, N., Alwi, M., & Yunanto, A. (2022). Pengaruh kelelahan kerja dan person job fit terhadap kinerja pegawai. *Jebm*, 14(4), 807–814.
- Shinta & Laily. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUH Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9, 1–18. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3574>
- Sulindra, A. N., Kurniawati, D., & Irawan, I. A. (2025). *A Analisis Pengaruh Work-Life Balance dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Kantor Area Saharjo – Jakarta Selatan* 5(1), 57–71.
- Suryani, H., & Resniawati, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Purwakarta. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 5(1), 79–90. <https://doi.org/10.17509/jithor.v5i1.46913>
- Susilawati, M. (2024). *Analisis Pengaruh Praktek work life balance , Kepuasan kerja , dan tingkat Stess Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(1), 189–199.
- Tawakal, M. I., & Jamaludin, A. (2025). *The Influence Of Work Life Balance And Job Satisfaction On Employee Performance PT . Sumber Adiluhung Kahuripan Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Sumber Adiluhung Kahuripan*. 6(3), 3061–3075.
- Wahba, M. A., & Bridwell, L. G. (1979). Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15(2), 212–240.
- Wibowo, S. W., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- Yuliana, E., & Fadhli, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos. *Margin Eco*, 7(1), 58–66. <https://doi.org/10.32764/margin.v7i1.3921>
- Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). Thwe Role of Work-Life Balance and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Commitment. *Jurnal Economia*, 18(1), 103–114.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



<https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.40236>

Yuzalmi, N., Setiawati, S., & Sukmadewi, R. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Pekanbaru. *Jurnal Pajak Dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 5(2), 394–402.

Zikmi, M. P., & Asnur, L. (2023). Studi Kinerja Karyawan Food and Beverage Department di Pangeran Beach Hotel Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 7(2), 266–271. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v7i2.72956>