

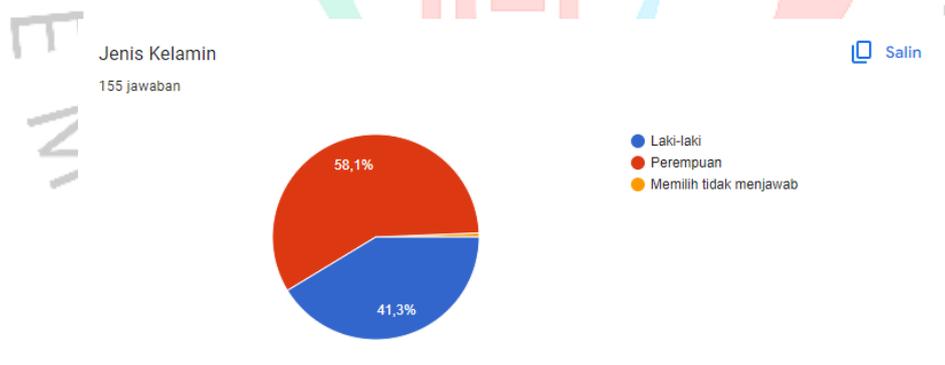
BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan cara mengirimkan kuesioner melalui Google Form secara daring. Kuesioner tersebut kemudian disebarluaskan kepada karyawan generasi Z yang bekerja di sektor ritel yang berada pada wilayah Tangerang Selatan melalui WhatsApp dan Instagram. Hasil penyebaran tersebut adalah sejumlah 155 responden, yang memadai untuk kebutuhan sampel penelitian sejumlah 126, sesuai dengan perhitungan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Demografi responden ditentukan berdasarkan kriteria seperti jenis kelamin, lama berkerja, jenjang pendidikan, status kepegawaian, jenis perusahaan, dan jenis pekerjaan.



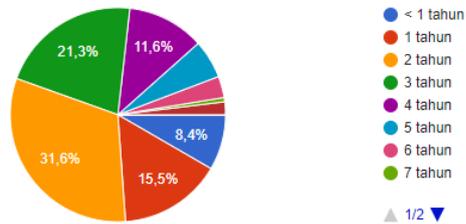
gambar 4. 1 Karakteristik jenis kelamin (peneliti)

Gambar 4.1 menggambarkan distribusi jenis kelamin responden dalam penelitian ini, di mana terlihat dominasi karyawan wanita yang mencapai 58.1% atau sejumlah 91 orang dan laki-laki 41,3% atau sejumlah 64 orang. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan generasi Z yang bekerja pada industri ritel yang menjadi responden pada penelitian ini di dominasi oleh karyawan wanita daripada karyawan pria.

Lama Berkerja

155 jawaban

Salin



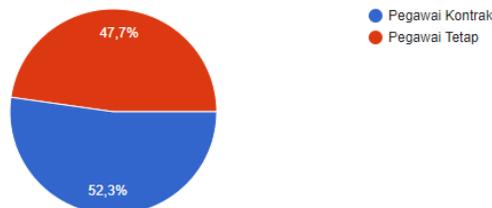
gambar 4. 2 Karakteristik lama bekerja (peneliti)

Gambar 4.2 menggambarkan bahwa karakteristik lama bekerja didominasi oleh karyawan yang sudah bekerja 2 tahun lamanya dengan presentase 31,6% dari total responden atau sekitar 49 orang. Artinya kebanyakan karyawan generasi Z

Status Kepegawaian

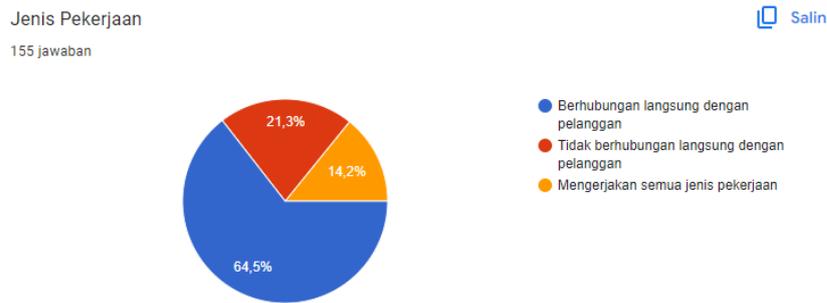
155 jawaban

Salin



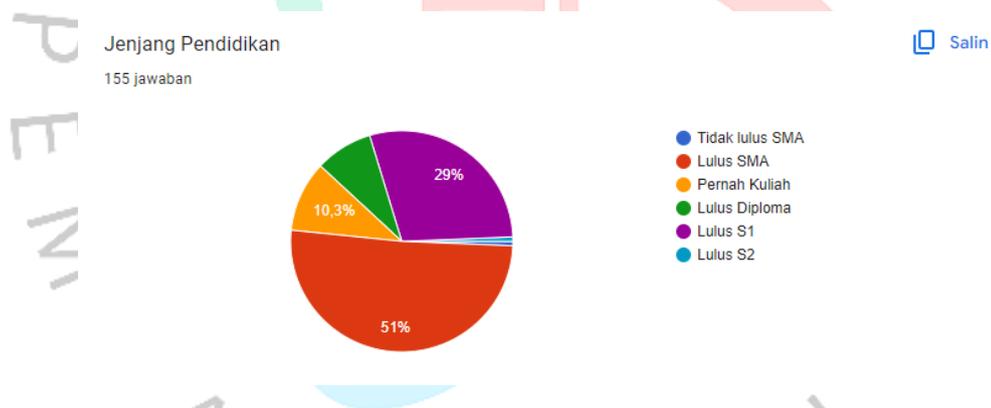
gambar 4. 3 Karakteristik status kepegawaian (peneliti)

pada gambar 4.3 ini menggambarkan bahwa karakteristik pada status kepegawaian didominasi oleh karyawan dengan status pegawai kontrak sebesar 52,3% atau sekitar 81 orang dan untuk karyawan yang berstatus kepegawaian sebagai pegawai kontrak sebesar 47,7% atau sebanyak 74 orang lebih rendah dari pada jumlah responden pegawai kontrak.



gambar 4. 4 Karakteristik jenis pekerjaan (peneliti)

Dari karakteristik jenis pekerjaan pada gambar 4.4 dapat dilihat bahwa, jenis pekerjaan yang berhubungan langsung dengan pelanggan mendominasi karakteristik ini sebesar 64,5% atau sebanyak 100 orang. Artinya kebanyakan dari responden pada penelitian ini bekerja dengan berhubungan langsung dengan pelanggan.



gambar 4. 5 Karakteristik jenjang pendidikan (peneliti)

Dapat dilihat pada gambar 4.5 menggambarkan bahwa karyawan generasi Z yang bekerja pada industri ritel didominasi oleh karyawan yang dengan jenjang pendidikan lulus SMA sebesar 51% atau sebanyak 79 orang. Yang artinya kebanyakan karyawan yang bekerja di industri ritel adalah lulusan SMA sederajat.

4.2 Statistik Deskriptif

Mempunyai tujuan dalam merangkum hasil dari pengumpulan data tanpa membuat generalisasi. Jenis statistik ini memberikan gambaran tentang kondisi

aktual sampel yang diteliti tanpa mengambil kesimpulan lebih lanjut. Dalam konteks penelitian ini, terkumpul 155 responden, namun hanya 126 di antaranya yang memenuhi syarat untuk dianalisis sebagai sampel penelitian. Sisanya, yaitu 29 responden, tidak dimasukkan dalam sampel dikarenakan tidak sesuai dengan kriteria yang ada, seperti responden yang bukan merupakan karyawan industri ritel.

Di penelitian ini, skala Likert yang digunakan memiliki interval 1 hingga 4 poin diterapkan untuk menangkap reaksi responden terhadap pernyataan yang ada di dalam kuesioner. Untuk interpretasi dari hasil analisis deskriptif, rentang skor telah dihitung dan ditetapkan sebagai berikut.

$$\text{Rentang skor} = \frac{(\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum})}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$\text{Rentang skor} = \frac{(4 - 1)}{4}$$

$$\text{Rentang skor} = 0.75$$

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, tercapai sebuah rentang skor sejumlah 0.75. Rentang ini akan dijadikan patokan dalam menginterpretasikan tanggapan responden untuk tiap interval poin yang ada. Kategori skala yang akan digunakan telah ditentukan berdasarkan rentang skor tersebut.

Tabel 4. 1 Rentang Skor

Rentang Skor	Kategori Jawaban
1.00 – 1.75	Sangat Tidak Setuju (STS)
1.76 – 2.51	Tidak Setuju (TS)
2.52 – 3.27	Setuju (S)
3.28 – 4.03	Sangat Setuju (SS)

4.2.1 Uji Statistik Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif yang akan dijalankan ini bertujuan untuk menentukan nilai-nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), serta simpangan baku (standar deviasi) dari kumpulan data yang diteliti. Simpangan baku merupakan indikator yang menunjukkan seberapa besar variasi atau perbedaan yang terdapat dalam jawaban-jawaban responden. Nilai simpangan baku yang lebih tinggi dari 0 menandakan adanya variasi yang lebih luas dalam jawaban responden, sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan sebaliknya.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Statistik Deskriptif X₁

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std.Deviation
TP1	126	1	4	3.23	0.728
TP2	126	2	4	3.59	0.510
TP3	126	1	4	3.51	0.548
Valid N (listwise)	126				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Tabel 4.2 yang disajikan menunjukkan bahwa pada variabel Tingkat Pendidikan (TP), nilai rata-rata yang diperoleh adalah 3.44. Angka ini berada di atas rentang skor yang ditetapkan, menandakan kecenderungan responden untuk memilih opsi Sangat Setuju (SS) terhadap pernyataan yang berkaitan dengan tingkat pendidikan. Nilai rata-rata tertinggi yang tercatat adalah 3.59 pada pernyataan kedua, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini mengimplikasikan bahwa karyawan generasi Z pada industry ritel merasa pendidikan formal telah memberi kemampuan yang berguna untuk diterapkan dalam pekerjaannya.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Statistik Deskriptif X₂

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WLB1	126	1	4	3.28	0.723
WLB2	126	1	4	3.46	0.677
WLB3	126	2	4	3.48	0.616
WLB4	126	2	4	3.44	0.573
WLB5	126	2	4	3.58	0.542
WLB6	126	1	4	3.40	0.658
WLB7	126	2	4	3.40	0.594
WLB8	126	2	4	3.40	0.608
WLB9	126	1	4	3.33	0.716
Valid N (listwise)	126				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Tabel 4.3 mengindikasikan bahwa skor rata-rata untuk variabel *Work-life balance* (WLB) adalah 3.41, yang berarti lebih tinggi dari batas skor 3.28. Hal ini menunjukkan kecenderungan umum responden untuk menyatakan Sangat Setuju (SS) pada pernyataan yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Dengan nilai rata-rata paling tinggi yaitu 3.58 pada pernyataan ke-lima, dapat diinterpretasikan bahwa responden hasil kerja yang memuaskan membuat mereka merasa lebih baik ketika sampai di rumah.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Statistik Deskriptif Y

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK1	126	1	4	3.42	0.674
KK2	126	2	4	3.46	0.561
KK3	126	2	4	3.54	0.546
KK4	126	3	4	3.56	0.498
KK5	126	2	4	3.48	0.547
KK6	126	2	4	3.61	0.506
KK7	126	1	4	3.40	0.683
KK8	126	2	4	3.46	0.628
Valid N (listwise)	126				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Tabel 4.4 yang disajikan menunjukkan bahwa pada variabel Kinerja Karyawan (KK), nilai rata-rata yang diperoleh adalah 3.49. Menandakan kecenderungan responden untuk memilih opsi Sangat Setuju (SS) terhadap

pernyataan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Nilai rata-rata tertinggi yang tercatat adalah 3.61 pada pernyataan keenam, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini mengimplikasikan bahwa karyawan generasi Z di Tangerang Selatan pada industri ritel merasa kejujuran merupakan hal yang penting dalam melakukan pekerjaan.

Data dari penelitian menunjukkan adanya variasi yang kurang luas dalam jawaban karena nilai standar deviasi setiap pernyataan kurang tinggi, tidak jauh melebihi dari 0. Untuk pernyataan pertama dari variabel tingkat pendidikan, yang menyatakan bahwa pekerjaan yang ditekuni saat ini sesuai dengan pendidikan yang telah dijalani, nilai standar deviasinya adalah yang tertinggi yaitu 0.728. Di sisi lain, pernyataan keempat dari variabel kinerja karyawan, yang menyatakan responden selalu memikirkan cara yang efektif untuk melakukan pekerjaan, memiliki standar deviasi terrendah yaitu 0.498.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Untuk menentukan tingkat validitas, dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degrees of freedom* (df) = $n-2$, di mana 'n' adalah jumlah total sampel. Dalam kasus ini, df dihitung sebagai $126-2$, yang sama dengan 124, dengan α 0.05 (tingkat signifikansi 5%), menghasilkan nilai r tabel sebesar 0.175. Hasil analisis ini ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas variabel

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X_1)	TP1	0.749	0.175	Valid
	TP2	0.460	0.175	Valid
	TP3	0.627	0.175	Valid
Work-Life Balance (X_2)	WLB1	0.410	0.175	Valid
	WLB2	0.432	0.175	Valid
	WLB3	0.384	0.175	Valid
	WLB4	0.231	0.175	Valid

	WLB5	0.263	0.175	Valid
	WLB6	0.543	0.175	Valid
	WLB7	0.361	0.175	Valid
	WLB8	0.338	0.175	Valid
	WLB9	0.524	0.175	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0.568	0.175	Valid
	KK2	0.350	0.175	Valid
	KK3	0.402	0.175	Valid
	KK4	0.342	0.175	Valid
	KK5	0.314	0.175	Valid
	KK6	0.216	0.175	Valid
	KK7	0.443	0.175	Valid
	KK8	0.591	0.175	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel 4.5 bisa disimak bahwa nilai hitung r hitung untuk setiap elemen lebih besar dari tabel untuk (DF) dan alpha 0,05 dalam tabel hitungan positif $R = 126 - 2 = 124$ dan 0,175, maka kita dapat menyimpulkan bahwa seluruh indeks dari variabel X1, X2 dan Y dapat dikatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji statistik *Cronbach's Alpha* (α) digunakan untuk menilai reliabilitas. Sebuah variabel dianggap reliabel jika memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.6. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X ₁)	0.633	Reliabel
Work-Life Balance (X ₂)	0.755	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.720	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X₁, X₂, dan Y dinyatakan reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

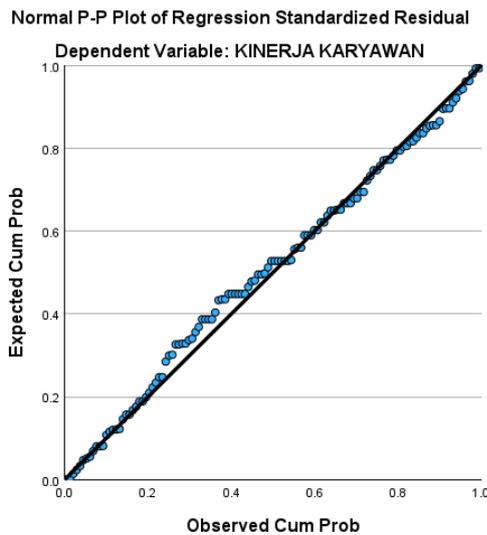
Dalam penelitian ini, untuk mengevaluasi normalitas distribusi data, digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan pendekatan *Monte Carlo P Values* memeriksa signifikansi residu yang terbentuk, serta menggunakan metode grafis normal probability plot.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>	
N		126	
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000	
	<i>Std. Deviation</i>	1,66547928	
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,067	
	<i>Positive</i>	0,039	
	<i>Negative</i>	-0,067	
<i>Test Statistic</i>		0,067	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		.200 ^d	
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)^e</i>	<i>Sig.</i>	0,170	
	<i>99% Confidence Interval</i>	<i>Lower Bound</i>	0,160
		<i>Upper Bound</i>	0,179

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Berdasarkan data yang tertera pada table 4.7, terlihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, yakni 0.170. Ini menandakan bahwa distribusi residu bersifat normal. Kesimpulan ini juga didukung oleh hasil analisis grafis, dimana grafik *Normal Probability Plot* ditampilkan sebagai berikut.



gambar 4. 6 Normal Probability Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

4.4.2 Uji Multikolonieritas

Data akan dianggap tidak terkena multikolonieritas jika nilai VIF < 10 atau nilai *Tolerance* > 0.1. Sebaliknya, data akan dianggap terkena multikolonieritas apabila nilai VIF > 10 atau nilai *Tolerance* < 0.1.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(constant)		
Tingkat Pendidikan (X1)	0.993	1.007
Work-Life Balance (X2)	0.993	1.007

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Hasil uji multikolonieritas pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas mendapatkan nilai VIF kurang dari 10. Kemudian, kedua variabel bebas juga mendapatkan nilai *Tolerance* lebih dari 0.1. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terkena gejala multikolonieritas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas dianggap tidak ada jika nilai signifikansi two-tailed lebih dari 0.05, dan ada jika nilai tersebut kurang dari 0.05.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Heterokedastisitas

Spearman's rho	Variabel	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
	X1	0.276	Tidak terkena heterokedastisitas
	X2	0.327	Tidak terkena heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Hasil uji heterokedastisitas yang ditampilkan pada table 4.9 menunjukkan nilai signifikansi 2-tailed di atas 0.05 untuk kedua variabel bebas, dengan nilai 0.276 untuk variabel X_1 dan 0.327 untuk variable X_2 . Yang mengindikasikan tidak adanya heterokedastisitas pada data penelitian.

4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian kelayakan model regresi dan analisisnya dilakukan menggunakan SPSS. Model tersebut dianggap memenuhi kriteria signifikansi jika nilai signifikansi yang tertera pada tabel ANOVA lebih rendah dari 0.05.

Tabel 4. 10 Tabel ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.445	2	29.223	8.893	<,001 ^b
	Residual	404.166	123	3.286		
	Total	462.611	125			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Hasil uji kelayakan model regresi yang tercantum dalam Tabel 4.10 menunjukkan nilai probabilitas di bawah 0.05. Oleh karena itu, variabel Tingkat Pendidikan (X_1) dan Work-Life Balance (X_2) dianggap memadai sebagai prediktor untuk tingkat Kinerja Karyawan (Y).

Selanjutnya, tabel *coefficients* yang ditampilkan di bawah ini digunakan untuk mengkaji hasil dari analisis regresi linear berganda dan untuk menentukan nilai koefisien regresi yang signifikan.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,102	1,691		7,746	0,000
	Tingkat Pendidikan	0,306	0,122	0,177	2,512	0,013
	Work-Life Balance	0,343	0,050	0,487	6,910	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Pengolahan data penelitian untuk analisis regresi linear berganda seperti pada Tabel 4.11 mendapatkan hasil sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 13.102 + 0.306 X_1 + 0.343 X_2$$

1. Nilai α nilai konstanta, di mana nilai koefisien konstanta variabel Kinerja Karyawan di tabel ialah 13.102. Menjelaskan ketika variabel X, yaitu Tingkat Pendidikan (X_1) dan *Work-Life Balance* (X_2) nilainya nol atau tidak berubah, nilai konstanta Kinerja Karyawan (Y) akan mempunyai nilai sebesar 13.102.
2. Variabel Tingkat Pendidikan (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0.306. Artinya, jika variabel Tingkat Pendidikan meningkat sebesar 1%, maka variabel Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.306 dengan asumsi tidak ada variabel lain yang diteliti penelitian.
3. Variabel *Work-Life Balance* (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0.343. Artinya, jika variabel *Work-Life Balance* meningkat sebesar 1%, maka variabel Kinerja

Karyawan akan meningkat sebesar 0.343 dengan asumsi tidak ada variabel lain yang diteliti penelitian.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel berikut menampilkan hasil dari pengujian hipotesis dengan koefisien determinasi.

Tabel 4. 12 Hasil Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.570 ^a	0,325	0,316

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Hasil uji hipotesis dengan koefisien determinasi yang tertera pada tabel 4.12 menunjukkan nilai *Adjusted R²* sebesar 0.316. Ini menandakan bahwa Tingkat pendidikan (X_1) dan Work-Life Balance (X_2), bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 31.6% terhadap Kinerja Karyawan, dan sisanya 68.4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

4.6.2 Hasil Uji F

Uji dilaksanakan dengan membandingkan nilai F hitung dari output SPSS dengan nilai F tabel yang diperoleh dari formula $n-k-1$ pada kolom probabilitas 5%. Dengan 126 sampel dan 2 variabel independen, formula menjadi 123, dan nilai F tabel untuk DF1 kolom ke-2 dan DF2 baris ke-123 adalah 3.07. Pengaruh simultan variabel independen terhadap dependen dianggap ada jika nilai signifikansi kurang dari 0.05 atau F hitung lebih besar dari nilai F tabel.

Tabel 4. 13 Hasil Uji F

Pengaruh	F hitung	F tabel	sig.	Keterangan	Kesimpulan
TP, WLB -> KK	8.893	3.07	<,001 ^b	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Hasil uji F yang tercantum pada tabel 4.13 menunjukkan nilai signifikansi < 0.001, yang lebih kecil dari 0.05, dan nilai F hitung 8.893, yang lebih besar dari nilai F tabel 3.07. Hal ini menandakan bahwa Tingkat Pendidikan dan *Work-Life Balance* memiliki pengaruh bersamaan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga model penelitian ini efektif untuk memprediksi kinerja karyawan.

4.6.3 Hasil Uji T

Uji dilakukan dengan membandingkan nilai T hitung dari output SPSS dengan nilai T tabel yang diperoleh dari formula $\alpha/2; n-k-1$. Dengan 126 sampel dan 2 variabel independen, yang berarti $0.05/2; 126-2-1$. Formula menghasilkan nilai T tabel sebesar 1.979. Variabel independen dianggap memiliki pengaruh parsial jika nilai signifikansi kurang dari 0.05 atau T hitung lebih besar dari nilai T tabel.

Tabel 4. 14 Hasil Uji T variabel X_1

Pengaruh	T hitung	T tabel	sig.	Keterangan	Kesimpulan
TP -> KK	2.197	1.979	0.030	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Hasil uji T yang tertera pada tabel 4.14 menunjukkan nilai signifikansi 0.030, yang lebih kecil dari 0.05, dan nilai T hitung 2.197, yang lebih besar dari nilai T tabel 1.979. Ini mengindikasikan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X_1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Tangerang Selatan pada industri ritel.

Tabel 4. 15 Hasil Uji T variabel X_2

Pengaruh	T hitung	T tabel	sig.	Keterangan	Kesimpulan
WLB -> KK	3.678	1.979	< 0.001	Ho ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Hasil uji T pada tabel 4.15 menunjukkan nilai signifikansi sebesar < 0.001 , yang lebih kecil dari 0.05, dan nilai T hitung sebesar 3.678, yang lebih besar dari nilai T tabel 1.979. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Tangerang Selatan pada industri ritel.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis pada data penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan generasi Z di Tangerang Selatan pada industri ritel. Responden merasa pendidikan yang telah ditempuh sesuai dengan pendidikan yang dijalani, sehingga tingkat pendidikan ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Temuan ini sesuai dengan studi Hartati *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. Pendidikan memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan, memungkinkan karyawan untuk lebih efektif dalam tugas-tugas mereka.

Karyawan generasi Z di Tangerang Selatan pada industri ritel merasa pendidikan formal telah memberikan kemampuan yang berguna untuk dapat diterapkan dalam pekerjaannya. Yang artinya, jenjang pendidikan yang telah ditempuh oleh para responden pada penelitian ini memberi kemampuan yang sangat membantu mereka dalam bekerja untuk memberikan kinerja yang terbaik. Tingkat pendidikan dapat ditingkatkan lagi, bila karyawan dalam melaksanakan tugasnya diberikan pelatihan dan pendidikan untuk menunjang kreatifitas karyawan yang dimiliki, maka perusahaan akan memiliki karyawan yang dapat bekerja dengan lebih baik lagi.

Responden yang merupakan karyawan generasi Z di Tangerang Selatan pada industri ritel ini juga merasa pendidikan telah mempermudah pemahamannya terhadap tugas-tugas dalam pekerjaan. Hal ini menekankan bahwa pendidikan tidak hanya memberikan pengetahuan spesifik yang relevan dengan pekerjaan tertentu tetapi juga melatih individu untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat dalam situasi baru. Ini sangat penting di dunia kerja modern di mana perubahan teknologi dan prosedur bisnis terjadi dengan cepat. Selain itu, pendidikan sering kali mengajarkan cara berpikir kritis dan analitis, yang memungkinkan karyawan untuk mengevaluasi proses kerja mereka sendiri dan mencari cara untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Pendidikan juga dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam kemampuan mereka sendiri, yang dapat memotivasi mereka untuk mengambil inisiatif dan tanggung jawab lebih besar. Secara keseluruhan, pendidikan dapat dianggap sebagai investasi dalam modal manusia yang menghasilkan dividen melalui peningkatan produktivitas dan inovasi di tempat kerja.

4.7.2 Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Tangerang Selatan pada industri ritel. Membatasi keterlibatan dalam pekerjaan hanya pada waktu yang telah disepakati membantu mencegah kelelahan dan memungkinkan waktu untuk pemulihan dan untuk kegiatan pribadi. Ini menciptakan siklus positif di mana karyawan dapat merasa siap untuk bekerja setiap hari. Hal ini sejalan dengan penelitian Minarika *et al.* (2020) yang menyatakan *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana yang dipersepsikan oleh generasi Z, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk menjaga kesejahteraan secara keseluruhan. Karyawan generasi Z di Tangerang Selatan yang bekerja di industri ritel merasa lebih baik ketika hasil pekerjaan mereka memuaskan, dan perasaan ini membawa dampak positif ketika mereka menjalani kehidupan pribadinya.

Karyawan generasi z di Tangerang Selatan yang bekerja pada industri ritel yang merupakan responden dari penelitian ini merasa memisahkan pekerjaan dari kehidupan rumah tangga mengurangi stres dan tekanan yang bisa dibawa dari tempat kerja ke rumah atau sebaliknya. Hal ini memungkinkan karyawan untuk lebih fokus dan produktif selama jam kerja. Memiliki waktu untuk hobi atau kegemaran seperti mendengarkan musik atau berolahraga juga dapat meningkatkan semangat kerja dan energi positif yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja pada karyawan. Kepuasan dari hasil kerja yang memuaskan tidak hanya meningkatkan moral di tempat kerja tetapi juga meningkatkan kualitas kehidupan ketika di rumah, yang mengarah pada sikap yang lebih positif terhadap pekerjaan secara keseluruhan.

Kemampuan untuk menangani tuntutan pekerjaan yang berat tanpa mengganggu kehidupan pribadi menunjukkan adanya strategi yang efektif dan manajemen waktu yang baik, yang merupakan indikator penting dari kinerja kerja yang tinggi. Secara keseluruhan, Hal-hal tersebut menegaskan pentingnya *work-life balance* dalam mendukung kinerja karyawan yang optimal. Keseimbangan ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga kesehatan mental dan kepuasan kerja. Dengan demikian, menjadi penting bagi perusahaan untuk mengakui dan mengimplementasikan kebijakan serta praktik yang memfasilitasi *work-life balance*. Dari penjelasan-penjelasan dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Tangerang Selatan pada industri ritel.