



# 7.1%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 14 JUL 2024, 9:29 PM

## Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL  
0.75%

● CHANGED TEXT  
6.35%

## Report #22024063

1 BAB I PENDAHULUAN 1.1 LATAR BELAKANG Ritel yang merupakan sektor usaha yang terkait dengan berbagai proses yang berkaitan dengan penawaran produk atau layanan langsung ke konsumen akhir untuk keperluan pribadi, bukan untuk diperdagangkan kembali. Industri ritel merujuk pada sektor bisnis yang terlibat dalam transaksi langsung barang atau jasa kepada pembeli. Di Indonesia, sektor ritel secara umum terbagi menjadi dua kategori yaitu, ritel modern dan ritel tradisional (Purnomo, 2019). Pada penelitian ini memiliki fokus penelitian pada jenis ritel modern, dikarenakan dalam segi struktur, sistem, prosedur kerjanya lebih teratur dibandingkan dengan jenis ritel tradisional. Karyawan pada sektor ritel merupakan salah satu tulang punggung ekonomi, memberikan bantuan esensial kepada konsumen dalam mencari dan memperoleh produk yang mereka butuhkan di toko. Selain itu, mereka juga mengurus operasional di area belakang seperti gudang, memastikan proses distribusi barang berjalan lancar. Dengan jam operasional toko yang sering kali tidak terbatas, mencakup hingga 24 jam sehari, para pekerja ini sering kali harus mengatur jadwal kerja mereka untuk dapat melayani pelanggan pada jam-jam yang tidak biasa, seperti pada akhir pekan dan malam hari maupun hari libur seperti tanggal merah (Payactiv, 2021). Gen Z, yang merupakan generasi paling muda di dunia kerja saat ini, sangat ingin melakukan pekerjaan yang memiliki makna dan merasakan aktualisasi diri jika dapat memberikan

kontribusi untuk organisasi tempat mereka bekerja. Selain itu, Gen Z juga menganggap kesempatan untuk berkembang dan tumbuh sebagai hal yang utama yang harus disediakan organisasi untuk para karyawan mereka. Gen Z dikenali sebagai generasi yang kreatif dan produktif, serta berfokus pada tujuan dan memiliki pandangan yang realistis (Sakitri, 2021). Generasi Z memiliki tujuan karir untuk mengembangkan beberapa karier sekaligus, mungkin mereka memiliki beberapa pekerjaan di waktu yang sama. **45** Generasi Z juga menyukai suasana kerja di kantor, tetapi mereka lebih memilih jadwal kantor yang fleksibel (Rachmawati, 2019). Namun, generasi ini memiliki batasan yang jelas terhadap paksaan bekerja tanpa keinginannya sebesar 35%, tidak bisa mengambil cuti sesuai keinginan sebesar 34% dan atasan yang tidak memperhatikan preferensi mereka terkait jadwal kerja sebesar 33%. Sikap tidak toleran mereka terhadap kerja paksa menandakan permintaan yang meningkat untuk otonomi, mencerminkan pergeseran nilai dan harapan dalam lingkungan kerja (Jovanovska, 2023). **22** 2 Dinisari (2023) mengatakan, berdasarkan hasil penelitian dari aplikasi survei daring Jakpat tentang preferensi karier generasi muda, yang melibatkan 1.114 responden pekerja muda berusia 20-an, beberapa faktor utama yang menjadi alasan mereka dalam memilih tempat kerja terungkap. Pada porsi jawaban terbanyak dari responden, faktor jenjang karier yang jelas mendapatkan persentase sebesar 77%. Selanjutnya, faktor lokasi tempat kerja mencapai 67%, tunjangan dan fasilitas kesehatan sebesar 66%, kesempatan pengembangan diri mencapai 46%, dan waktu kerja yang fleksibel sebanyak 40%. Ketidakteraturan pola kerja karyawan seringkali menjadi hambatan bagi tim. Oleh karena itu, departemen SDM harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi masalah kinerja yang muncul di perusahaan. Jika tim SDM dapat mengenali masalah kinerja pada setiap individu karyawan, langkah-langkah penanganan dapat segera diambil untuk tidak mengganggu perkembangan perusahaan secara keseluruhan (Asyari, 2023). Generasi Z siap memberikan dampak signifikan di tempat kerja. Sebagai penduduk asli digital, mereka membawa keterampilan teknologi canggih dan perspektif baru dalam kolaborasi dan komunikasi. Penekanan Gen Z

pada keseimbangan kehidupan kerja dan keinginan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang bermakna sejalan dengan meningkatnya permintaan akan tempat kerja yang fleksibel dan berorientasi pada tujuan. Pola pikir Gen Z dalam bekerja dapat mengarah pada pemikiran inovatif dan dorongan untuk terus belajar (Ganesh, 2023). Menurut Dwiarti & Wibowo (2018) tingkat pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja personel perusahaan. Dengan adanya pendidikan yang cukup, perusahaan dapat mengikuti perubahan zaman. Proses pendidikan berlangsung secara berkelanjutan dan bukan hanya sesaat. Selain itu, pendidikan juga merupakan usaha guna meningkatkan pengetahuan umum, tidak terkecuali penguasaan teori yang relevan untuk mengatasi persoalan-persoalan yang terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan. Pendidikan memiliki peran krusial karena ini merupakan kebutuhan dasar untuk para perusahaan yang akan menerima karyawan berdasarkan dengan tingkat pendidikan mereka. Banyak perusahaan cenderung menerima pelamar dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, dan tingkat pendidikan individu memengaruhi jenis pekerjaan yang akan mereka dapatkan. Semakin tinggi pendidikan, semakin banyak peluang karir yang terbuka, dan sebaliknya, pendidikan rendah membatasi kesempatan untuk berkarir lebih baik (Artha & Dharma, 2022). Keseimbangan pribadi dan kehidupan kerja (work-life balance), awal mula dikenal di tahun 1986, mengacu pada kondisi di mana kebutuhan individu untuk berprestasi di tempat kerja seimbang dengan tanggung jawab pribadi mereka (Badrianto & Ekhsan, 2021). Generasi Z sering disebut sebagai generasi yang menghargai arti fleksibilitas. Kemampuan organisasi dalam menawarkan lingkungan kerja yang fleksibel, serta memenuhi kebutuhan harmonisasi antar kehidupan kerja dan pribadi, menjadi faktor penting guna menarik Gen Z (Sakitri, 2021). Berdasarkan penelitian, keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan ialah salah satu hal yang sangat penting dan diinginkan oleh Gen Z dari sebuah organisasi setelah peluang karier dan kesempatan untuk memberi dan membantu sesama (Krisdayanti & Lianto, 2023). Generasi Z (Gen Z) adalah kelompok yang menjunjung tinggi seimbangannya kehidupan pribadi dan pekerjaan

yang dikenal sebagai work- life balance. Mereka mengakui pentingnya menjaga kesejahteraan secara keseluruhan, termasuk mengalokasikan waktu untuk pekerjaan, keluarga, dan aktivitas pribadi. Gen Z lebih mencari tempat kerja yang memfasilitasi fleksibilitas dan memungkinkan mereka untuk menjaga keseimbangan ini. Dengan pendekatan ini, mereka berusaha mencapai produktivitas yang optimal tanpa mengorbankan kebahagiaan dan kesehatan mereka (Tugu Insurance, 2022). Menurut Jovanovska (2023) Generasi Z telah memperkenalkan perspektif unik di tempat kerja yang mempertanyakan pandangan lama mengenai efisiensi dan partisipasi. Akan tetapi, dedikasi mereka terhadap pekerjaan telah menurun belakangan ini. Studi terhadap sikap kerja generasi muda menunjukkan bahwa, meskipun ada peningkatan etos kerja pasca generasi Boomer, Gen X, dan Milenial, tren ini tidak bertahan setelah 2021. Pada tahun 2022, hanya 36% dari Generasi Z yang berkomitmen untuk memberikan performa terbaik di tempat kerja, termasuk bekerja lembur, turun drastis dari 54% pada tahun 2020. Penelitian ini menyoroti beberapa tren yang berkembang di kalangan generasi muda pasca-pandemi. Kini, pekerjaan tidak lagi dianggap sebagai elemen sentral dalam kehidupan mereka, sebuah perubahan sikap yang mencolok dibandingkan masa sebelumnya. Lebih lanjut, penelitian tersebut mengungkap bahwa hampir sepertiga, atau 29%, dari responden Gen Z akan memilih untuk tidak bekerja sama sekali jika mereka memiliki kecukupan finansial, angka ini meningkat 7% dari tahun 2020. Selain itu, hanya sedikit lebih dari setengah, tepatnya 59%, yang merasa yakin bahwa karier mereka akan memberikan kepuasan yang tinggi, menandai penurunan signifikan dari 71% pada tahun 2019 dan mencatatkan sebagai persentase terendah yang pernah tercatat. Namun, meskipun terdapat pandangan yang kurang optimis terhadap etos kerja, masih ada sekitar sepertiga dari Gen Z yang percaya bahwa mereka adalah generasi yang paling rajin bekerja, dengan alasan utama adalah pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menunjukkan bahwa hal tersebut menjadi faktor penting dalam pandangan mereka terhadap pekerjaan. Studi ini juga menyoroti bahwa meskipun Gen Z

optimis tentang masa depan, mereka merasa khawatir tentang ekspektasi kerja dan pencapaian kesuksesan mereka. Secara umum, ada perbedaan yang signifikan dalam etos kerja dan nilai-nilai yang dipegang oleh Gen Z. Walaupun ada penurunan dalam komitmen kerja, mayoritas masih menganggap diri mereka sebagai generasi yang paling rajin dalam bekerja, dengan penekanan pada prioritas keseimbangan kerja dan kehidupan (Jovanovska, 2023). Penelitian Anggraini et al. (2023) mendapatkan bahwa Tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai. Pendidikan tidak hanya memberikan pengetahuan yang berkaitan dengan tugas, tetapi juga menjadi landasan pengembangan diri dan kemampuan menggunakan segala sumber daya untuk mencapai kinerja terbaik dan memperlancar pelaksanaan tugas. Tingkat pendidikan dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Nila Sari et al., 2019). Penelitian Yasa & Mayasari (2022) mengemukakan bahwa tingkat pendidikan juga secara langsung ataupun tidak langsung memberi pengaruh upaya membantu karyawan meningkatkan kinerjanya. Berbeda dengan penelitian Artha & Dharma (2022) menemukan tidak ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan pada kinerja pegawai. Orang yang menduduki jabatan dalam suatu organisasi tidak selalu mempunyai keterampilan untuk memenuhi persyaratan jabatan tersebut. Terkadang, penempatan seseorang pada jabatan tertentu lebih dipengaruhi oleh ketersediaan formasi daripada kemampuannya. Penelitian menjelaskan bahwa tingkat pendidikan tidak memengaruhi secara signifikan pada kinerja pegawai, artinya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas tidak sepenuhnya tergantung pada tingkat pendidikan yang dimiliki. Dari hasil analisis yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2021), tampak hubungan positif diantara work-life balance dan kinerja karyawan. Dengan arti lain, semakin meningkat seimbangannya antar pekerjaan dan kehidupan pribadi, kinerja karyawan dapat semakin meningkat juga. Tetapi, hasil penelitian Foanto et al. (2020) menjelaskan bahwa work-life balance belum dapat menjelaskan pengaruhnya akan kinerja karyawan. Ketika karyawan menghadapi ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, mereka tidak boleh

mengatasinya dengan bekerja asal-asalan di tempat kerja. Di lingkungan kerja, terdapat prosedur dan peraturan yang mengikat. Setiap tindakan karyawan akan dievaluasi, sehingga mereka harus berkomitmen untuk bekerja dengan sungguh-sungguh agar tidak mendapatkan nilai buruk. Hasil evaluasi yang kurang memuaskan dapat menjadi negatif, termasuk peringatan keras, pemotongan gaji, dan bahkan pemecatan. Oleh karena itu, karyawan perlu selalu mempertimbangkan konsekuensi ini dan berusaha menunjukkan kinerja terbaiknya. 1 12

1.2 RUMUSAN MASALAH Berlandaskan latar belakang, guna mencari tahu pengaruh tingkat pendidikan dan work-life balance pada kinerja karyawan

maka, dibangun rumusan masalah berikut: 1. 1 12 25 Apakah ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan gen Z? 2. Apakah ada pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan gen Z? 2 17 25

1.3 TUJUAN PENELITIAN Berlandaskan rumusan masalah tersebut, berikut merupakan tujuan dari penelitian ini: 1. 2

17 Mengetahui pengaruh dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan gen Z 2. Mengetahui pengaruh dari work-life balance terhadap kinerja

karyawan gen Z 1.4. MANFAAT PENELITIAN 1.4 1 Manfaat Teoritis Manfaat teoritis

dalam penelitian ini membantu memperdalam pengetahuan dan memperluas pemahaman tentang sumber daya manusia, terutama dari perspektif peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini bisa diterapkan sebagai referensi bagi penelitian terkait dikemudian hari. 1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pedoman bagi pengembangan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan tingkat pendidikan dan keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. b. Bagi

Instansi: Hasil penelitian ini bisa memberi saran dan pertimbangan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan di masa depan. c. Bagi Universitas Pembangunan Jaya: Penelitian ini bisa menjadi referensi kepustakaan dan menjadi dasar pemikiran untuk penelitian serupa yang mungkin dijalankan di

masa mendatang terkait dengan kinerja karyawan. 52 5 BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1.

Kajian Teori 2.1.1 Kinerja Karyawan Menurut Mokalu et al. (2019),

kinerja mengacu pada sejauh mana individu berhasil melaksanakan tugas-tugas

pekerjaan mereka dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan prestasi kerja pegawai dalam kaitannya dengan tujuan organisasi. Penilaian kinerja mengacu pada evaluasi isi pekerjaan. Kinerja juga terkait dengan seberapa mampu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan efisien (Commer Soc Sci & Sait Dinc, 2017). Busro (2018) mengatakan kinerja ialah keluaran hasil kerja yang bisa dilakukan tiap pribadi atau tim di satu organisasi. Merupakan tanggung jawab setiap individu untuk berupaya menggapai tujuan perusahaan secara sah, tanpa melanggar peraturan atau melanggar moral dan etika. Dengan arti lain kinerja ialah hasil kerja yang mampu digapai bagi pribadi ataupun tim pegawai di satu organisasi berlandaskan dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberi oleh organisasi kepadanya guna menggapai tujuan organisasi visi, dan misi.

2.1.1.1 Indikator kinerja karyawan Busro (2018) menyatakan kinerja bisa diukur menggunakan dimensi dan indikator berikut ini. Hasil kerja dengan indikatornya:

1. Kualitas hasil kerja Kualitas pekerjaan adalah faktor kunci dalam penilaian prestasi kerja karyawan. Kriteria untuk mengevaluasi kualitas pekerjaan meliputi tingkat kekurangan dalam pekerjaan, pengukuran, pengembangan, dan pengujian.
2. Kuantitas hasil kerja; efisiensi dalam melaksanakan tugas Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan juga menjadi ukuran dalam menilai kinerja mereka. Ini diukur berdasarkan banyaknya pekerjaan yang bisa selesai pada jangka waktu tertentu atau per unit waktu. Perilaku kerja indikatornya:
3. disiplin kerja Disiplin kerja karyawan diukur melalui tanggung jawab mereka terhadap tugas, penggunaan waktu, dan lingkup kerja mereka.
4. Inisiatif Inisiatif karyawan dinilai berdasarkan seberapa baik mereka mengelola tugas, waktu, dan ruang lingkup pekerjaan mereka.
5. Ketelitian Ketelitian dalam pekerjaan diukur dengan seberapa baik karyawan mengelola tugas, waktu, dan lingkup kerja mereka. Sifat pribadi indikatornya:
6. Kejujuran Kejujuran karyawan tercermin dalam pengelolaan tugas, waktu, dan lingkup kerja mereka.
7. Kreativitas Kreativitas karyawan diukur dari cara mereka mengelola tugas, waktu, dan lingkup kerja mereka.

Pendidikan Pendidikan ialah suatu usaha yang dinamis dan terencana guna menciptakan lingkungan belajar mengajar dimana peserta didik dapat mengembangkan potensi dirinya. Tujuan dari pendidikan mencakup mengembangkan kekuatan spiritual, mengendalikan diri, karakter, kecerdasan, moralitas dan keterampilan yang dibutuhkan bagi individu dan tim. Selain mengajarkan keterampilan khusus, pendidikan juga mencakup aspek yang lebih dalam, seperti memberikan pengetahuan, penilaian dan kebijaksanaan. Salah satu prinsip pendidikan yang terpenting adalah transmisi kebudayaan dari generasi ke generasi. Pendidikan ini memungkinkan individu untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan sistem pekerjaan di perusahaan (Dwiarti & Wibowo, 2018). Teori Sumber Daya Manusia (SDM) menekankan pentingnya manusia sebagai aset krusial bagi pencapaian target organisasi, dengan fokus pada tingkat pendidikan sebagai ukuran kualitas SDM. Teori ini memandang SDM sebagai kunci untuk mencapai tujuan dan memanfaatkan peluang yang tersedia. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kualitas SDM, yang vital dalam evaluasi performa karyawan.

2.1.2.1 Indikator tingkat pendidikan Berikut merupakan indikator dari tingkat pendidikan menurut Supriyatna (2020):

1. Jenjang pendidikan merujuk pada serangkaian tingkatan dalam sistem pendidikan yang disusun sesuai dengan perkembangan, tujuan, dan keterampilan yang ingin dicapai oleh pribadi
2. Kesesuaian jurusan berarti bahwa sebelum merekrut karyawan, perusahaan akan mengevaluasi tingkat pendidikan dan relevansi jurusan yang telah ditempuh oleh calon pegawai untuk memastikan mereka ditempatkan di posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka, sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif kepada perusahaan.
3. Kompetensi mencakup pemahaman mendalam tentang tugas yang harus dilakukan, penguasaan keterampilan yang diperlukan, serta nilai-nilai yang menjadi dasar dari pola pikir dan tindakan seseorang.

2.1.3 Work Life Balance Work-life balance bisa dijelaskan dengan situasi di mana seseorang mampu mengelola waktu dengan efisien dan seimbang antara tuntutan kerja di tempat kerja, kehidupan berkeluarga, dan kepentingan personal. Work-life balance juga

diartikan dengan keseimbangan hidup individu di mana seseorang dapat menghabiskan waktu mereka di tempat kerja dan mempraktikkan kepentingan pribadi mereka sehingga tiap pribadi dapat 7 memainkan lebih dari satu peran (Lumunon et al., 2019). Keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan personal atau work-life balance diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mencurahkan waktu dan tenaga untuk memenuhi tanggung jawab kerja, kewajiban dalam berkeluarga, dan tanggung jawab lain yang tidak terkait dengan pekerjaan. Dalam arti lain, keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi memungkinkan setiap pribadi untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan pribadi masing-masing dengan lebih efisien dan efektif (Delecta, 2011). Work-life balance adalah harapan tanggung jawab manusia muncul secara bersamaan baik dari individu maupun lingkungan, tetapi seringkali kontradiksi. Konsep keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi bukti ketegangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Ini berimplikasi pada pengurangan kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan (Rochim, 2019). Dalam Teori SDM, sumber daya manusia dilihat sebagai sarana penting untuk mencapai sasaran organisasi dan memanfaatkan peluang yang ada.

2.1.3.1 Indikator work life balance Rahma et al. (2021), mempunyai indikator sebagai berikut:

1. Waktu berkaitan dengan jumlah waktu yang dihabiskan dalam bekerja relatif terhadap waktu yang dialokasikan pada kegiatan di luar pekerjaan.
2. Perilaku mencakup tindakan yang dilakukan seseorang untuk mencapai hasil yang diharapkan, didasarkan pada kepercayaan diri bahwa mereka mampu mencapai tujuan-tujuan di pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.
3. Ketegangan mencakup perasaan cemas, tekanan, kehilangan kesempatan untuk melakukan kegiatan pribadi yang penting, dan kesulitan dalam mempertahankan fokus.
4. Energi merujuk pada tenaga yang diperlukan dalam upaya menggapai hasil yang diinginkan. dikarenakan energi adalah sumber daya yang terbatas, kekurangan energi untuk beraktivitas bisa meningkatkan tingkat stres seseorang.

2.2. Penelitian Terdahulu Fungsi penelitian terdahulu adalah memberikan dasar dan panduan bagi penelitian yang akan dilakukan. Dengan memeriksa penelitian

terdahulu, peneliti bisa membandingkan temuan, mengidentifikasi kekurangan, dan memperdalam pemahaman tentang topik yang sedang diteliti. Selain itu, penelitian terdahulu juga membantu mengembangkan teori yang relevan dan memastikan bahwa penelitian yang akan dilakukan memiliki landasan yang kuat. Berikut merupakan penelitian terdahulu untuk penelitian ini: 8

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu No. Peneliti & Tahun Penelitian Tujuan

Penelitian Hasil Penelitian Perbedaan Penelitian 1 Basyit et al. (2020)

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pada kinerja pegawai. Hasil penelitiannya menunjukkan

kedua variabel mempunyai pengaruh positif signifikan Variabel lain

menggunakan pengalaman kerja 2 Yuniarti & Suprianto (2020) Tujuan

penelitian ini ialah untuk 1) mengetahui peran penting kepemimpinan dan

tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dalam mengelola operasi/produksi, 2) mengidentifikasi alasan-alasan yang mempunyai pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan dalam mengelola operasi/produksi. Hasil

penelitiannya menunjukkan kedua variabel mempunyai pengaruh positif signifikan

Variabel lain menggunakan gaya kepemimpinan 3 Hartati et al. (2021)

menunjukkan sejauh mana tingkat pendidikan (x) pegawai di Kantor Kecamatan

Kampar Kiri Hulu mempengaruhi kinerja pegawai (y) dalam melayani

masyarakat. Hasil penelitiannya menunjukkan variabel mempunyai pengaruh

positif signifikan Hanya menggunakan satu variabel bebas 4 Kholifah &

Fadli (2022) Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menguji hubungan

antara kepemimpinan transformasional dan work-life balance pada keterikatan

kerja dan kinerja pegawai Hasil penelitiannya menunjukkan kedua variabel

mempunyai pengaruh positif signifikan Variabel lain menggunakan kepemimpinan

transformasional dan keterikatan kerja 5 Minarika et al. (2020) Mengetahui

pengaruh work family conflict dan work-life balance pada kinerja pegawai

di PT Kelapa Pasifik Timur Utama Pangandaran. Hasil penelitiannya

menunjukkan kedua variabel mempunyai pengaruh positif signifikan Variabel

lain menggunakan work family conflict 6 Sherly et al. (2022) Tujuan

penelitian ini ialah untuk mengetahui peranan kepemimpinan strategis dan

work-life balance terhadap kinerja karyawan Sekretariat Kabupaten Samosir. Hasil penelitiannya menunjukkan kedua variabel mempunyai pengaruh positif signifikan. Variabel lain menggunakan kepemimpinan strategis 9 2.3. Kerangka Pemikiran Kerangka berpikir ialah model konseptual yang menghubungkan teori dengan beberapa aspek. Biasanya, kerangka ini diwujudkan dalam bentuk bagan yang dapat mengilustrasikan proses berpikir peneliti, serta terkait dengan variabel-variabel penelitian. Hal ini biasanya disebut sebagai model penelitian. Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir 2.4 Hipotesis Penelitian 2.4.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Agar dapat menciptakan kinerja karyawan terbaik atau mampu meningkatkan kinerja setiap karyawan, maka perlu dilakukan upaya untuk mencapainya, maka masing-masing karyawan harus memiliki tingkat pendidikan terbaik agar pegawai bisa menciptakan kinerja yang baik untuk perusahaan tempatnya bekerja. Dari hasil penelitian sebelumnya, banyak efek positif dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan telah diidentifikasi, karena semakin baik pendidikannya karyawan, semakin baik juga hasil/keluaran yang diberikan. Hal tersebut terbukti oleh penelitian Basyit et al. (2020) yang mengatakan adanya pengaruh positif antara tingkat pendidikan pada kinerja karyawan. Kemudian penelitian Yuniarti & Suprianto (2020) menemukan ada pengaruh positif tingkat pendidikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian Hartati et al. (2021) juga mempunyai keluaran yang sama, ada pengaruh positif antara tingkat pendidikan pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu, hal tersebut dapat mendukung penelitian ini dan dapat dibangun hipotesis penelitian tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H 1 : Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 10 2.4.2 Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Jumlah kewajiban pekerjaan ialah bahwa orang dan kehidupan mereka dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Untuk mencapai tugas bekerja di atas setiap karyawan, surplus diperlukan di antara mereka. Berdasarkan penelitian terdahulu work-life balance bisa memengaruhi kinerja karyawan, karena ketika karyawan merasa tidak adanya tuntutan yang berlebihan dari satu sisi maka hasil/keluaran yang

diberikan juga dapat lebih baik. Studi yang dilakukan oleh Hakim (2024) mengungkapkan terdapat dampak positif work-life balance pada kinerja karyawan. Selain itu, Kholifah & Fadli (2022) dalam studinya menyatakan dampak yang positif. Sebuah studi Minarika et al. (2020) menyatakan bahwa dalam temuan mereka, memiliki dampak yang signifikan. Menurut studi yang dijalankan oleh Rahma et al. (2021), hasil tentang dampak positif keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan juga diuraikan. Dikonfirmasi oleh studi oleh Sherly et al. (2022), menghasilkan hasil yang serupa. Dengan cara ini, mungkin untuk membangun hipotesis bahwa work- life balance mempengaruhi kinerja karyawan. 2 8 H 2 : Work-life balance berpengaruh terhadap kinerja karyawan 11 BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian Diterapkan metode kuantitatif berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk melakukan uji hipotesis. Pendekatan tersebut didasarkan pada prinsip-prinsip positivisme yang memungkinkan pengukuran dan pengujian empiris. Ciri khas dari metode ini termasuk penggunaan angka dalam tabel atau grafik, pembentukan hipotesis, dan kemampuan untuk menguji instrumen penelitian secara statistik. Proses penelitian ini terstruktur dan sistematis, mengandalkan data numerik yang akurat, menggunakan instrumen untuk memperoleh data, dan fokus pada analisis statistik. Data yang diperoleh diinterpretasikan melalui statistik yang dapat diukur dan diverifikasi melalui metode empiris (Waruwu, 2023). Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian kuantitatif konsisten dengan tujuan penelitian ini, yang bertujuan untuk mengumpulkan data berupa data statistik terkait tingkat pendidikan, work-life balance karyawan Gen Z di industri penjualan, agar diperoleh hasil secara umum dan obyektif. Survei ke depan di penelitian ini akan diperuntukkan sebagai alat pengumpul data primer yang menyediakan data dalam bentuk angka. Data akan dianalisis untuk mendapatkan hasil yang terkait dengan penelitian. 3.2 Objek Penelitian Objek pada penelitian yang dilakukan ialah karyawan generasi Z daerah Tangerang Selatan yang bekerja di industri ritel. Generasi Z, yang merupakan kelompok usia yang lahir pada tahun 1997 hingga tahun

2010, dipilih karena mereka merupakan kelompok demografis yang unik dengan karakteristik dan perilaku kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya. Industri ritel dipilih karena merupakan sektor yang dinamis dengan berbagai tantangan dan peluang kerja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

2 31 37 55

**3.3 Populasi dan Sampel** 3.3.1 Populasi Peneliti menetapkan kriteria tertentu untuk populasi agar sesuai pada tujuan penelitian. Sesudah itu, peneliti akan mengumpulkan data dari populasi ini, menganalisisnya, dan akhirnya menarik kesimpulan yang dapat memberikan pemahaman yang lebih luas atau rekomendasi untuk aplikasi praktis. Maka populasi di penelitian ini ialah gene Z di Tangerang Selatan yang bekerja pada industri ritel dengan jumlah populasi yang tidak dapat diprediksi secara pasti. 3.3.2 Sampel Dalam konteks penelitian kuantitatif, sampel merupakan segmen perwakilan keseluruhan atribut dan jumlah dari populasi yang diteliti. Ketika populasi terlalu besar untuk diteliti secara menyeluruh, misalnya karena adanya batasan sumber daya, dana, ataupun waktu, peneliti bisa memilih sampel dari populasi tertera 12 guna dianalisis (Sugiyono, 2019). Menurut Alperi (2017), teknik pengambilan sampel merupakan metode yang efisien dan tepat untuk memilih sampel yang akan mewakili populasi secara keseluruhan. Hal ini bertujuan agar hasil data yang didapatkan dapat mencerminkan kondisi populasi yang aktual. Akibatnya, tingkat kepercayaan terhadap data yang diperoleh menjadi lebih tinggi, sementara penggunaan waktu dan biaya dapat lebih dihemat. Di penelitian ini, memakai non-probability sampling. Ini merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak semua dari populasi mendapatkan kesempatan sama untuk menjadi pilihan sebagai bagian dari sampel (Alperi, 2017). Model yang tidak dapat diakses dibagi dalam banyak sektor, memakai jenis purposive sampling yang realistis berdasarkan kriteria tertentu. Ini berarti bahwa unit model dipilih untuk memenuhi kriteria yang ditetapkan untuk mencapai proyek penelitian. Peneliti mengambil mekanisme target dikarenakan tidak semua model mempunyai kriteria yang cocok dengan apa yang ingin mereka lihat. Beberapa kriteria dari sampel yang akan digunakan diantaranya adalah: 1.

Karyawan pada industri ritel yang termasuk dalam generasi Z 2. Karyawan generasi Z pada industri ritel di Tangerang Selatan 3. Karyawan industri ritel di Tangerang Selatan yang memiliki sosial media (WhatsApp dan Instagram). Rumus untuk perhitungan ukuran sampel menurut Hair dalam konteks regresi linear berganda adalah sebagai berikut:  $N = (5 \text{ hingga } 10) \times k$   $N = 9 \times 14$   $N = 126$  responden Keterangan: N: Besar sampel yang dibutuhkan. k: Total indikator yang dipakai di penelitian. Menurut Hair et al. (2018), ukuran sampel yang baik dari 100-200 responden dan sebanding dengan jumlah sinyal yang digunakan dalam survei. Jumlah perkiraan harus antara 5 dan 10 kali. Jadi pada penelitian ini jumlah minimal responden adalah 126. 3.4 Teknik Pengumpulan Data Melalui distribusi kuesioner online dalam Google form. Data yang dikumpulkan didefinisikan sebagai data kunci yang didapat langsung oleh peneliti dengan cara survei atau memberi pertanyaan melalui kuesioner. Dengan skala 1 sampai 4: Skala 1 dari penelitian ini menjelaskan bahwa responden sangat tidak setuju akan pernyataan yang ada, sedangkan skala 2 menjelaskan ketidaksetujuan. Skala 3 mencerminkan persetujuan responden. Skala 4 menjelaskan bahwa responden sangat setuju akan pernyataan yang dibuat. 13 Tabel 3.

37 1 Tabel Skala Likert 1 2 3 4 Sangat tidak setuju Tidak setuju

Setuju Sangat setuju 3.5 Definisi Operasional 3.5 1 Tingkat Pendidikan KKNi

berprinsip pada penilaian kinerja individu berlandaskan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang sesuai dari hasil pembelajaran yang dicapai melalui pendidikan, pelatihan, atau pengalaman yang telah dijalani, yang sejajar dengan deskripsi kualifikasi pada tingkat tertentu (Basyit et al., 2020).

Yuniarti & Suprianto (2020) menjelaskan pendidikan yang lebih tinggi pada karyawan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kompetitif dan produktivitas sebuah perusahaan. Tabel 3. 2 Tabel Tingkat Pendidikan Variabel Indikator

Pernyataan Tingkat Pendidikan (X 1) Tingkat pendidikan adalah proses yang bertujuan untuk memperluas wawasan dan pemahaman teoretis seseorang, yang termasuk di dalamnya adalah kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan aktivitas mencapai suatu tujuan (Basyit et al.,

2020). 1. Kesesuaian jurusan ☒ Pekerjaan yang Anda tekuni pada saat ini sesuai dengan pendidikan yang telah dijalani. ☒ Pendidikan formal telah memberi Anda kemampuan yang berguna untuk diterapkan dalam pekerjaan Anda. 2. Kompetensi ☒ Pendidikan telah mempermudah pemahaman Anda terhadap tugas-tugas dalam pekerjaan Anda. 3.5.2 Work-life balance Konsep work-life balance didasarkan oleh ide bahwa aspek profesional dan personal seseorang saling mendukung untuk menciptakan kehidupan yang harmonis dan utuh (Kholifah & Fadli, 2022). 14 Tabel 3. 3 Tabel Work-life Balance Variabel Indikator Pernyataan Work-life balance (X 2 ) Work-life balance adalah kondisi di mana individu berhasil membagi waktu mereka secara efektif dan proporsional antara tanggung jawab profesional, kebutuhan keluarga, dan aspirasi pribadi (Lumunon et al., 2019). 1. Waktu ☒ Saya tidak melibatkan diri dalam pekerjaan selama lebih dari kesepakatan kerja. 2. Perilaku ☒ Saya tidak mengerjakan pekerjaan kantor ketika di rumah. ☒ Saya tidak melakukan kegiatan pribadi ketika sedang di tempat kerja. ☒ Hobi/kegemaran saya dapat menyemangati saya dalam bekerja (contoh: mendengarkan music, berolahraga) ☒ Hasil kerja yang memuaskan membuat saya merasa lebih baik ketika saya sampai di rumah 3. Ketegangan ☒ Meskipun terdapat tuntutan pekerjaan yang berat, saya tidak kesulitan dalam menjalani kehidupan pribadi. ☒ Meskipun banyak hal terjadi dalam 15 kehidupan pribadi saya, pekerjaan tetap menjadi hal yang menyenangkan bagi saya. 4. Energi ☒ Kehidupan personal saya tidak membuat saya kelelahan ketika saya akan bekerja. ☒ Saya tidak mengalami keadaan depresi akibat pekerjaan saya. 3.5.3 Kinerja Karyawan Kinerja adalah upaya individu atau kelompok di satu organisasi dalam menggapai tujuan organisasi berdasarkan dengan tanggung jawabnya tanpa melanggar peraturan, dan suatu pencapaian oleh individu atau kelompok dalam organisasi yang berbicara secara etis untuk mencapai tujuan organisasinya secara legal sesuai pada wewenang dan tanggung jawabnya (Minarika et al., 2020). Tabel 3. 4 Tabel Kinerja Karyawan Variabel Indikator Pernyataan Kinerja Karyawan (Y) Kinerja merujuk pada output atau keluaran hasil yang

digapai dari seorang individu atau sebuah tim pada lingkungan organisasi atau perusahaan (Busro, 2018). 1. kualitas Dalam 3 bulan terakhir saya tidak pernah mendapatkan teguran atas kelalaian saya dalam bekerja. 2. kuantitas Jumlah pekerjaan yang telah ditangani harus mencapai target yang telah ditentukan. 16 3. disiplin kerja Saya selalu melakukan pekerjaan saya sesuai dengan ketentuan yang ada. 4. inisiatif Saya selalu memikirkan cara yang efektif untuk melakukan pekerjaan. 5. ketelitian Saya jarang mendapatkan teguran atas kesalahan saya dalam menyelesaikan pekerjaan. 6. kejujuran Saya merasa kejujuran merupakan hal yang penting dalam melakukan pekerjaan. 7. kreativitas  Saya pernah mendapatkan penghargaan karena memberikan ide dalam melakukan pekerjaan.  Saya selalu memikirkan cara-cara baru dalam melakukan pekerjaan.

### 3.6 Teknik Analisis Data Menurut Sugiyono (2019), sehubungan dengan analisis numerik, teknik analisis data dilakukan sesudah data terkumpul dari sampel yang telah ditetapkan. Teknik analitik meliputi pengumpulan data variabel dan jenis responden, penyusunan buklet berlandaskan variabel masing-masing responden, penyediaan data untuk setiap variabel penelitian, perhitungan yang diperlukan dalam menjawab pertanyaan penelitian, dan perhitungan untuk dapat diuji hipotesis yang ada. Data yang diterapkan pada analisis angka didasarkan pada statistik teknis analisis, yang terbagi menjadi dua kategori utama: statistik deskriptif dan statistik perkiraan. **48** Teknik analisis data di penelitian ini ialah analisis linear berganda. Analisis ini akan dijalankan dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS. **51** 17

### 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas 3.7 1 Uji Validitas Dalam analisis kuantitatif, uji validitas ialah langkah awal guna menilai setiap variabel atau indikator yang dipakai di penelitian (Nugraha et al., 2021). Inti dari uji validitas ialah untuk memverifikasi bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam sebuah kuesioner penelitian memang mengukur konsep yang dimaksudkan untuk diukur. Kuesioner tersebut dianggap valid jika semua pertanyaannya secara akurat mewakili setiap indikator dari variabel yang diteliti. Apabila ada pertanyaan yang tidak valid, peneliti perlu menggantinya atau menghapusnya,

dan melakukan uji validitas ulang sampai hasil yang valid tercapai. Setelah semua pertanyaan dalam kuesioner terverifikasi valid, penelitian bisa berlanjut. Uji ini memanfaatkan metode pearson product moment dengan dibantu oleh perangkat lunak SPSS (Nugraha et al., 2021). Metode ini dijalankan dengan dibandingkannya nilai r hitung (Nilai Pearson Correlation) yang diperoleh dari SPSS dari nilai r tabel. Nilai r tabel ditentukan dengan mencari nilai Degree of Freedom (df) menggunakan rumus ( $df = N - 2$ ), lalu mencocokkannya dengan nilai yang ada di r tabel. Menurut Ghazali (2018) Kriteria untuk menentukan validitas data, pernyataan dikatakan valid bila nilai r hitung lebih tinggi dari r tabel.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas Dalam konteks analisis kuantitatif, uji reliabilitas dianggap sebagai tahap kedua dan dilaksanakan dengan memakai koefisien Cronbach's alpha. Proses ini dibantu oleh aplikasi SPSS (Nugraha et al., 2021). Kuesioner dapat dianggap mempunyai reliabilitas atau keandalan jika tanggapan yang telah diberikan oleh responden atas pertanyaan-pertanyaan terajukan menunjukkan konsistensi sepanjang waktu. Konsistensi ini penting karena setiap pertanyaan dirancang untuk menilai indikator yang sama dari sebuah variabel. Jika tanggapan responden terhadap indikator-indikator tersebut bersifat tidak konsisten atau acak, maka kuesioner tersebut dianggap tidak memiliki reliabilitas. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa untuk menentukan keandalan data, metode Cronbach's Alpha bisa digunakan. Kriteria untuk menilai keandalan data tersebut adalah: 1. Pernyataan dianggap andal bila nilai Cronbach's Alpha di atas $> 0.6$ 2. Pernyataan dianggap tidak andal bila nilai Cronbach's Alpha di bawah $< 0.6$ .

### 3.8 Uji Asumsi Klasik Dilaksanakan guna memverifikasi keakuratan dan validitas persamaan regresi yang dipakai. Tujuannya adalah memastikan bahwa model regresi yang digunakan tidak menyimpang dari asumsi yang mendasarinya dan dapat memenuhi kriteria yang diperlukan agar hasil regresi mencapai pola yang diinginkan. (Aditya et al., 2023).

8 35 18 3.8 4 5 7 8 9 14 15 16 26 32 35 36 1 Uji Normalitas Menurut Ghazali (2018), uji ini diterapkan pada analisis regresi untuk

memverifikasi distribusi normal dari data residual atau variabel pengganggu. Dalam uji asumsi klasik, uji normalitas merupakan langkah awal yang menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo P Values, yaitu (lebih besar dari 0.05) dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Tujuan dari uji ini ialah untuk memastikan apakah data mengikuti distribusi normal, yang berarti data tersebut menyebar sesuai dengan pola distribusi normal (Nugraha et al., 2021).

### 3.8.2 Uji Multikolinearitas Menurut Ghozali (2018)

tes multikolinearitas merupakan salah satu metode yang diterapkan untuk menguji keberadaan nukleus di antara variabel penjelas pada model regresi. Tujuan dari pengujian ini ialah guna mengetahui apakah variabel independen saling terkait. Dalam model regresi yang benar, yaitu tidak memiliki korelasi pada tiap variabel bebas. Jika variabel bebas bisa memengaruhi atau menjelaskan variabel bebas lain, maka variabel tersebut dianggap memiliki ketergantungan dan menjadi variabel terikat. Ghozali (2018) menjelaskan bahwa pengujian multikolinearitas bisa digunakan dengan memperhatikan nilai toleransi ( $\geq 0.1$ ) dan VIF ( $\leq 10$ ). Kedua nilai tersebut berfungsi untuk mengukur seberapa tergantung variabel independen dalam survei.

### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas Ghozali (2018)

menjelaskan uji heteroskedastisitas ialah salah satu metode uji yang termasuk pada asumsi-asumsi klasik pada model regresi. Tujuannya yaitu guna memeriksa apakah ada perbedaan varian residual antar satu pengamatan dan pengamatan lainnya pada model regresi. Aini (2020) menjelaskan, pada uji heterogenitas, pola skema varians yang dihasilkan oleh SPSS dapat diamati. Jika diagram varians menunjukkan pola tertentu, itu menunjukkan adanya gejala heterogenitas dalam model regresi. Gejala heteroskedastisitas menjelaskan bahwa estimator pada model regresi tidak efektif, baik pada sampel besar maupun kecil. Untuk mengkonfirmasi adanya heterogenitas, tes Rowe Spearman dapat dilakukan. Jika nilai signifikansi lebih tinggi dari 0,05, jadi bisa disimpulkan bahwa tidak ada gejala heterogenitas yang terjadi.

### 3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ialah satu bidang studi yang fokus pada hubungan antar variabel terikat dengan

variabel bebas (Ghozali, 2018). Jenis analisis ini populer digunakan karena memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan pengaruh antar variabel dalam suatu penelitian. 1 Dengan demikian, analisis regresi linear berganda ialah suatu metode yang diterapkan guna mempelajari apakah variabel terikat bergantung pada dua atau lebih variabel bebas. Metode tersebut secara umum berguna karena mampu memberikan pemahaman yang kuat mengenai pengaruh yang dimiliki antara variabel-variabel dalam konteks penelitian tersebut. Ghozali (2018) mengemukakan bahwa formulasi analisis regresi linear berganda yaitu.  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$  Keterangan: 19 Y = Kinerja Karyawan  $\alpha$  = Konstanta  $\beta_1$  = Koefisien tingkat pendidikan  $X_1$  = Tingkat pendidikan  $\beta_2$  = Koefisien Work-Life Balance  $X_2$  = Work-Life Balance e = Error 3.10 Uji Hipotesis 3.10 6 9 23 1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Dalam bukunya, Ghozali (2018) menjelaskan sejauh mana koefisien spesifik mengukur seberapa baik model yang digunakan mampu menafsirkan seberapa baik ia dapat menjelaskan perubahan variabel terkait. 23 Nilai koefisien  $R^2$  ialah nol banding satu. 20 39 Ketika nilai  $R^2$  mendekati angka satu, variabel bebas menunjukkan bahwa hampir semua informasi tersedia yang diperlukan guna menjeaskan variabel terkait. 3.10 27 2 Uji F (Uji Simultan) Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji F salah satu jenis pengujian hipotesis bertujuan guna menguji hipotesis bersama-sama, efek dari seluruh variabel bebas secara bersama memengaruhi variabel terikat. 49 Uji ini diterapkan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Tingkat F terhitung dapat ditemukan dalam tabel ANOVA untuk hasil IBM SPS, sedangkan biaya resolusi dilakukan oleh nilai F dan derajat kebebasan ( $K; n - K$ ) pada tingkat signifikansi 5% (0,05). 3.10.3 Uji T (Uji Parsial) Menurut Ghozali (2018), Pengujian T adalah metode pengujian konseptual yang diterapkan guna mengukur bagaimana efek individu dari variabel bebas pada variabel terikat. 4 Uji T diterapkan dengan membandingkan nilai T hitung dengan nilai T tabel. Nilai T terukur bisa ditemukan dalam tabel koefisien pada output IBM SPSS dan nilai T tabel diperoleh dengan menggunakan rumus  $T \text{ tabel} = (\alpha / 2; n - K)$  dengan nilai batas signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5% (0,05) dan

mengacu pada T tabel yang sesuai. 13 28 34 Hipotesis: Ho: Variabel bebas tidak

mempengaruhi pada variabel terikat Ha: Variabel bebas mempengaruhi pada variabel terikat 20 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 bekerja, jenjang pendidikan, status kepegawaian, jenis perusahaan, dan jenis pekerjaan. gambar 4. 1 Karakteristik jenis kelamin (peneliti) Gambar 4.1 menggambarkan distribusi gender 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 memberi gambaran bahwa jumlah karyawan generasi Z yang bekerja pada industri ritel yang menjadi responden di penelitian ini di dominasi oleh karyawan wanita daripada karyawan pria. gambar 4. 2 Karakteristik lama bekerja (peneliti) 21 Gambar 4.2 menggambarkan bahwa karakteristik lama bekerja didominasi para karyawan yang sudah bekerja 2 tahun lamanya dengan presentase 31,6% dari total responden atau sekitar 49 orang. Artinya kebanyakan karyawan generasi Z 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. 22 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 pada pernyataan yang terdapat di kuesioner. Untuk interpretasi dari hasil analisis deskriptif, rentang skor telah dihitung dan ditetapkan sebagai berikut. *Rentang skor*

*rentang skor = (Skor maksimum – skor minimum) / Jumlah kategori*  

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

$Rentang\ skor = 0.75$  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. 23 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 akan dijalankan tujuannya menentukan nilai min, maks, mean,

serta 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 menandakan adanya variasi yang lebih luas dalam jawaban responden

30 sedangkan nilai yang menuju 0 menunjukkan kebalikannya. Tabel 4. 2 Hasil Uji

Statistik Deskriptif X 1 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 memperlihatkan bahwa pada variabel Tingkat

Pendidikan (TP), nilai rata-rata yang didapatkan 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 menjawab sangat setuju akan pernyataan tersebut. Hal

tersebut mengimplikasikan bahwa karyawan generasi Z pada industry ritel

merasa pendidikan formal 30 telah memberi kemampuan berguna diterapkan di

pekerjaan. Tabel 4. 3 Hasil Uji Statistik Deskriptif X 2 N Minimum

Maksimum 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 24 WLB9 126 1 4 3.33 0.716 Valid

N (listwise) 126 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024)

Tabel 4.3 Skor variabel rata-rata untuk Work-Life Balance (WLB) adalah

3,41 (lebih tinggi dari batas skor 328) menunjukkan bahwa responden

memiliki kecenderungan umum untuk mengungkapkan frasa "sangat setuju" (SS)

tentang pernyataan keseimbangan kehidupan kerja. Laporan kelima memiliki

skor rata-rata tertinggi 3,58, dan dapat dikatakan bahwa responden memiliki hasil kerja y

30 ng memuaskan membuat mereka merasa lebih baik di rumah. Tabel 4. 4 Hasil Uji

Statistik Deskriptif Y N Minimum Maksimum 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 menggambarkan 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 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, mempunyai standar deviasi terendah 0.498.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas 4.3.1 Uji Validitas Untuk menentukan

tingkat validitas, tes diterapkan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $d$  grees of freedom nilai  $r$  ( $df$ ) =  $n-2$ , di mana " $n$ " ialah jumlah total. Ha

l tersebut,  $df$  dihitung sebagai  $126-2$  25 sama dengan 33 24, alfa: 0,05 (level

penanda 5%), menghasilkan nilai  $r$  21 33 0,1 21 46 5. Hasil analisis ini

ditampilkan di tabel berikut ini. Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas variabel Variabel Ite  $r$

hitung  $r$  tabel Keterangan Tingkat Pendidikan (X 1 ) TP1 .749 .175

Valid TP2 .460 .175 Valid TP3 .627 .175 Valid Work-Life Balance (X 2

) WLB1 .410 .175 Valid WLB2 .432 .175 Valid WLB3 .384 .175 Valid

WLB4 .231 .175 Valid WLB5 .263 .175 Valid WLB6 .543 .175 Valid WLB7

.361 .175 Valid WLB8 .338 .175 Valid WLB9 .524 .175 Valid Kinerja

Karyawan (Y) KK1 .568 .175 Valid KK2 .350 .175 Valid KK3 .402 .175

Valid KK4 .342 .175 Valid KK5 .314 .175 Valid KK6 .216 .175 Valid

KK7 .443 .175 Valid KK8 .591 .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 Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) dipakai guna menilai reliabilitas. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat disimak di tabel di bawah ini. Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Cronbach's Alpha Keterangan Tingkat Pendidikan .633 Reliabel Work-Life Balance .755 Reliabel Kinerja Karyawan .720 Reliabel Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024) 26 Dari tabel 4.6 bisa dilihat bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai cronbach's alpha lebih dari 0.6 seluruh variabel dinyatakan reliabel. 4.4 Uji Asumsi Klasik 4.4.1 Uji Normalitas Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas Unstandardized Residual N 126 Normal Parameters a,b Mean 0,0000000 Std. Deviation 1,66547928 Most Extreme Differences Absolute 0,1967 Positive 0,039 Negative -0,067 Test Statistic 0,067 Asymp. Sig. (2-tailed) c .200 d Monte Carlo Sig. (2-tailed) e Sig. 0,170 99% Confidence Interval Lower Bound 0,160 Upper Bound 0,179 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024) Berdasarkan data yang tertera di tabel 4.7, tertera signifikansi lebih tinggi dari 0.05, yakni 0.170. Menyatakan distribusi residu bersifat normal. Kesimpulan ini juga didukung oleh hasil analisis grafis, dimana grafik Normal Probability Plot ditampilkan di bawah ini. 27 gambar 4. 6 Normal Probability Plot Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024) 4.4.2 Uji Multikolonieritas 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 memperlihatkan bahwa dua variabel bebas dapat nilai VIF kurang dari 10. Kemudian, dua variabel bebas juga dapat nilai Tolerance lebih dari 0.1. Oleh sebab itu, bisa

ditarik kesimpulan bahwa data penelitian tidak terkena gejala multikolinearitas. 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas 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) 28 Hasil uji heterokedastisitas yang ditampilkan di table 4.9 memperlihatkan nilai signifikansi 2-tailed lebih tinggi dari 0.05 untuk kedua variabel bebas, dengan nilai 0.276 untuk variabel X 1 dan 0.327 untuk variable X 2. Yang mengindikasikan tidak ada heterokedastisitas di data p nelitian. 4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 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 sebab 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. Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Model Unstandardized Coef icients Standardized Coefficients t Sig. B Std. Error Beta 1 (Constant) 13,102 1,691 7,746 0,000 Tigkat 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 di Tabel 4.11 mendapat hasil yaitu.  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$   $Y = 13.102 + 0.306 + 0.343$  1. Nilai  $\alpha$  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 ) memengaruhi secara positif pada Kinerja Karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0.306. Bila

variabel Tingkat Pendidikan meningkat 1%, variabel Kinerja Karyawan naik sebesar 0.306 dengan asumsi tidak ada variabel lain yang diteliti penelitian. 3. Variabel Work-Life Balance (X 2 ) memengaruhi secara positif pada Kinerja Karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0.343. Bila variabel Work-Life Balance meningkat 1%, jadi variabel Kinerja Karyawan naik sebesar 0.3

6 3 dengan asumsi tidak ad 2 6 31 44 50 variabel lain yang diteliti penelitian. 4.6 Uji 44 ipotesis 4.6.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R 2 ) 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 di tabel 4.12 memperlihatkan nilai Adjusted R 2 sebesar 0.316. Berarti, Tingkat pendidikan (X 1 ) dan Work-Life Balance (X 2 ), bersamaan memberikan kontribusi senilai 31.6% pada Kinerja Karyawan, dan sisanya 68.4% dipengaruhi dari variabel lainnya di luar penelitian ini. 4.6.2 Hasil

Uji F F tabel yang didapatkan 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. 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 di tabel 4.13 memperlihatkan signifikansi < 0.001, kurang dari 0.05, dan nilai F hitung 8.893, lebih dari nilai

F tabel 3.07. Hal tersebut menandakan bahwa Tingkat Pendidikan dan Work-Life Balance memengaruhi bersamaan kepada Kinerja Karyawan, maka model ini efektif guna memprediksi kinerja karyawan. 30 4.6.3 Hasil Uji T

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. 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 ditunjukkan pada Tabel 4.14

memperlihatkan signifikan 0,030 kurang dari 0,05 dan nilai T hitung 2,197 lebih dari nilai T tabel 1,979. Oleh sebab itu,  $H_0$  ditolak, artinya tingkat pendidikan berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan Gen Z di Tangerang Selarang di 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  $H_0$  ditolak Signifikan Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (Peneliti, 2024) Hasil uji T di tabel 4.15 menampilkan signifikansi < 0.001, kurang dari 0.05, dan nilai T hitung sebesar 3.678, di mana lebih tinggi dari nilai T tabel 1.979. Oleh sebab itu, artinya work-life balance memengaruhi secara positif signifikan pada 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 menjelaskan bahwa Tingkat Pendidikan memengaruhi dengan signifikan secara parsial pada 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. Penemuan ini sesuai dengan studi Hartati et al. (2021) dimana dikatakan bahwa tingkat pendidikan memengaruhi kinerja karyawan. 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 lebih 31 ditingkatkan, dan jika karyawan yang menjalankan tugasnya mendapatkan pelatihan dan pendidikan untuk mendukung kreativitas karyawannya, perusahaan akan memiliki karyawan yang akan dapat bekerja 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 yang dimiliki masing-masing pribadi, yang bisa memotivasi mereka 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) memengaruhi dengan positif dan signifikan pada 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 sesuai dengan penelitian Minarika et al. (2020). Sebagaimana yang dipersepsikan oleh generasi Z, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sangat penting dalam 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 namun 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 tak hanya meningkatkan produktivitas namun juga kesehatan mental dan kepuasan kerja. Dengan demikian, menjadi penting bagi perusahaan untuk mengakui dan mengimplementasikan kebijakan serta praktik yang memfasilitasi work-life balance.

### 32 BAB V PENUTUP 5.1 Kesimpulan

Hasil analisis data yang sudah dijabarkan berdasarkan dari pengaruh Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) dan Work-Life Balance ( $X_2$ ) pada Kinerja Karyawan ( $Y$ ) menunjukkan beberapa penemuan penting. Temuan-temuan tersebut yaitu.

1. Tingkat Pendidikan memengaruhi dengan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Tangerang Selatan pada industri ritel sebagai hipotesis pertama dan tujuan dalam penelitian. Artinya, apabila tingkat pendidikan lebih meningkat, maka hal ini memungkinkan kinerja dari karyawan generasi Z pada industri ritel meningkat juga secara signifikan.
2. Work-life balance memengaruhi dengan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di Tangerang Selatan pada industri ritel sebagai hipotesis kedua dan tujuan dalam penelitian. Artinya, apabila tingkat work-life balance di perusahaan meningkat, maka hal ini memungkinkan kinerja dari karyawan generasi Z pada industri ritel juga ikut meningkat.

### 5.2 Saran 5.2.1 Saran Praktis

Berlandaskan hasil penelitian, ada beberapa saran praktis yang ditujukan kepada perusahaan di Tangerang Selatan yang bergerak di bidang ritel. Untuk

meningkatkan kinerja karyawan secara efektif, perusahaan di industri ritel dapat mempertimbangkan untuk menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang lebih komprehensif atau pendidikan lanjutan bagi karyawan generasi Z, sehingga meningkatkan tingkat pendidikan mereka dan secara tidak langsung meningkatkan kinerja mereka. Sebab, berlandaskan berdasarkan penelitian yang didapatkan, ditemui bahwa tingkat pendidikan memengaruhi kinerja karyawan. Untuk lebih meningkatkan hal tersebut perusahaan dapat melakukan beberapa cara. Pertama, melakukan survei atau wawancara dengan karyawan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan spesifik yang dapat membantu mereka dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Lalu, perusahaan dapat mengembangkan kurikulum pelatihan yang relevan dengan industri ritel dan posisi spesifik karyawan, termasuk keterampilan teknis dan lunak. Selanjutnya, perusahaan bisa mendorong pembelajaran berkelanjutan melalui akses ke kursus online, webinar, konferensi, dan sertifikasi profesional. Perusahaan juga dapat bekerjasama dengan universitas atau lembaga pendidikan untuk menyediakan program gelar atau sertifikasi yang dapat diakses oleh karyawan. Kemudian, menyediakan jalur karir yang jelas dan peluang pengembangan bagi karyawan yang menunjukkan komitmen terhadap pembelajaran dan peningkatan diri. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, perusahaan tidak hanya meningkatkan tingkat pendidikan karyawan generasi Z tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas. 33

Selanjutnya, berlandaskan dari hasil penelitian yang didapatkan, dinyatakan bahwa work-life balance memengaruhi dengan positif signifikan yang lebih tinggi ke kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel tingkat pendidikan. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan harus terus mengevaluasi dan mungkin merevisi kebijakan kerja mereka untuk memastikan bahwa karyawan mengalami keseimbangan antara kehidupan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik. Ini bisa melalui fleksibilitas jam kerja, menyediakan fasilitas yang mendukung kegiatan rekreasi atau keluarga, atau program kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu mengimplementasikan kebijakan cuti yang adil dan cukup, termasuk cuti tahunan, cuti sakit,

dan cuti keluarga, yang memungkinkan karyawan untuk mengambil waktu istirahat ketika diperlukan tanpa khawatir akan dampaknya terhadap pekerjaan mereka. Selanjutnya, perusahaan dapat mengadakan acara sosial perusahaan dan kegiatan team building yang tidak hanya meningkatkan moral tetapi juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bersosialisasi dan bersantai. Lalu, perusahaan juga perlu memastikan bahwa manajer dan pemimpin tim dilatih untuk mengenali tanda-tanda stres kerja pada karyawan mereka dan memberikan dukungan yang diperlukan.

5.2.2 Sara Teoritis Berdasarkan temuan dan proses penelitian berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Tangerang Selatan pada Industri Ritel” inilah beberapa rekomendasi teoretis untuk peneliti masa depan: 1. Peneliti mendatang bisa memodifikasi model penelitian saat ini dengan memasukkan prediktor lainnya yang berpotensi mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan, berdasarkan pengamatan yang lebih detail untuk mengungkap fenomena lain yang berdampak pada kinerja karyawan. 2. Peneliti mendatang bisa memperluas area penelitian dan populasi responden atau meneliti pada industri lainnya untuk mendapatkan perspektif yang lebih luas dan representative,



REPORT #22024063

## Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	<b>1.31%</b> repository.uinsu.ac.id <a href="http://repository.uinsu.ac.id/20395/1/SKRIPSI_MUHAMMAD%20ALI%20IMRAN%...">http://repository.uinsu.ac.id/20395/1/SKRIPSI_MUHAMMAD%20ALI%20IMRAN%...</a>	●
INTERNET SOURCE		
2.	<b>1.09%</b> ettheses.uin-malang.ac.id <a href="http://ettheses.uin-malang.ac.id/54403/1/19540078.pdf">http://ettheses.uin-malang.ac.id/54403/1/19540078.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
3.	<b>0.97%</b> eskripsi.usm.ac.id <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2015/B.211.15.0234/B.211.15.0234-0..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2015/B.211.15.0234/B.211.15.0234-0..</a>	●
INTERNET SOURCE		
4.	<b>0.91%</b> eksishum.untara.ac.id <a href="https://eksishum.untara.ac.id/index.php/eksishum/article/download/65/35/298">https://eksishum.untara.ac.id/index.php/eksishum/article/download/65/35/298</a>	●
INTERNET SOURCE		
5.	<b>0.9%</b> eskripsi.usm.ac.id <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2015/B.111.15.0075/B.111.15.0075-0..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2015/B.111.15.0075/B.111.15.0075-0..</a>	●
INTERNET SOURCE		
6.	<b>0.81%</b> repositori.umrah.ac.id <a href="http://repositori.umrah.ac.id/4457/1/MARIO%20CHANDRA_190461201008_Man...">http://repositori.umrah.ac.id/4457/1/MARIO%20CHANDRA_190461201008_Man...</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
7.	<b>0.67%</b> eskripsi.usm.ac.id <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2015/B.211.15.0136/B.211.15.0136-0..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2015/B.211.15.0136/B.211.15.0136-0..</a>	●
INTERNET SOURCE		
8.	<b>0.61%</b> repo.darmajaya.ac.id <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/12160/8/BAB%20III.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/12160/8/BAB%20III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
9.	<b>0.59%</b> repository.umy.ac.id <a href="http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/25377/BAB%20III.pdf?...">http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/25377/BAB%20III.pdf?...</a>	●



REPORT #22024063

INTERNET SOURCE		
10. 0.57%	repository.unika.ac.id	● ●
	<a href="http://repository.unika.ac.id/14957/5/12.60.0095%20Jeffrey%20Soetanto%20BA..">http://repository.unika.ac.id/14957/5/12.60.0095%20Jeffrey%20Soetanto%20BA..</a>	
INTERNET SOURCE		
11. 0.54%	repo.uinsatu.ac.id	●
	<a href="http://repo.uinsatu.ac.id/25814/7/BAB%20IV.pdf">http://repo.uinsatu.ac.id/25814/7/BAB%20IV.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
12. 0.48%	repository.uinsaizu.ac.id	●
	<a href="https://repository.uinsaizu.ac.id/14477/1/ZUYYANA%20ULFA%20AGUSTINA_PEN..">https://repository.uinsaizu.ac.id/14477/1/ZUYYANA%20ULFA%20AGUSTINA_PEN..</a>	
INTERNET SOURCE		
13. 0.48%	eprints.upj.ac.id	●
	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6296/11/11.%20BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6296/11/11.%20BAB%20IV.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
14. 0.47%	repository.nobel.ac.id	● ●
	<a href="http://repository.nobel.ac.id/id/eprint/1062/1/129%20RAHMAT.pdf">http://repository.nobel.ac.id/id/eprint/1062/1/129%20RAHMAT.pdf</a>	
INTERNET SOURCE		
15. 0.46%	eskripsi.usm.ac.id	●
	<a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2015/B.131.15.0106/B.131.15.0106-0..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2015/B.131.15.0106/B.131.15.0106-0..</a>	
INTERNET SOURCE		
16. 0.45%	repository.unika.ac.id	●
	<a href="http://repository.unika.ac.id/18835/5/14.M1.0087%20EUNIKE%20VERONICA%20...">http://repository.unika.ac.id/18835/5/14.M1.0087%20EUNIKE%20VERONICA%20...</a>	
INTERNET SOURCE		
17. 0.43%	repository.unhas.ac.id	●
	<a href="http://repository.unhas.ac.id/25359/2/A012211101_tesis_30-12-2022%20BAB%2...">http://repository.unhas.ac.id/25359/2/A012211101_tesis_30-12-2022%20BAB%2...</a>	
INTERNET SOURCE		
18. 0.43%	ejournal.unsrat.ac.id	● ●
	<a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/decartesian/article/download/9211/8..">https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/decartesian/article/download/9211/8..</a>	
INTERNET SOURCE		
19. 0.42%	repository.unika.ac.id	●
	<a href="http://repository.unika.ac.id/16560/5/14.G1.0044%20VALENCIA%20SANDJAJA.B...">http://repository.unika.ac.id/16560/5/14.G1.0044%20VALENCIA%20SANDJAJA.B...</a>	
INTERNET SOURCE		
20. 0.42%	prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id	●
	<a href="https://prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id/index.php/prosidingfrima/article...">https://prosidingfrima.digitechuniversity.ac.id/index.php/prosidingfrima/article...</a>	



REPORT #22024063

INTERNET SOURCE		
21. 0.42%	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3288/12/11.%20BAB%20IV.pdf">eprints.upj.ac.id</a> <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3288/12/11.%20BAB%20IV.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3288/12/11.%20BAB%20IV.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
22. 0.4%	<a href="https://mix.co.id/marcomm/news-trend/ini-lima-alasan-gen-z-memilih-tempat-...">mix.co.id</a> <a href="https://mix.co.id/marcomm/news-trend/ini-lima-alasan-gen-z-memilih-tempat-...">https://mix.co.id/marcomm/news-trend/ini-lima-alasan-gen-z-memilih-tempat-...</a>	●
INTERNET SOURCE		
23. 0.4%	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7682/37/BAB%203.pdf">eprints.upj.ac.id</a> <a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7682/37/BAB%203.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7682/37/BAB%203.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
24. 0.39%	<a href="https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/14085/BAB%20IV%20PDF...">dspace.uui.ac.id</a> <a href="https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/14085/BAB%20IV%20PDF...">https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/14085/BAB%20IV%20PDF...</a>	●
INTERNET SOURCE		
25. 0.38%	<a href="http://repository.unismabekasi.ac.id/488/2/BAB%20I.pdf">repository.unismabekasi.ac.id</a> <a href="http://repository.unismabekasi.ac.id/488/2/BAB%20I.pdf">http://repository.unismabekasi.ac.id/488/2/BAB%20I.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
26. 0.35%	<a href="https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/2740/05.4%20bab%204.pdf..">dspace.uui.ac.id</a> <a href="https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/2740/05.4%20bab%204.pdf..">https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/2740/05.4%20bab%204.pdf..</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
27. 0.35%	<a href="https://ejournal-nipamof.id/index.php/NianTanaSikka/article/download/201/22...">ejournal-nipamof.id</a> <a href="https://ejournal-nipamof.id/index.php/NianTanaSikka/article/download/201/22...">https://ejournal-nipamof.id/index.php/NianTanaSikka/article/download/201/22...</a>	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.35%	<a href="http://eprints.ukmc.ac.id/2549/3/SI-2019-1314010-tableofcontent.pdf">eprints.ukmc.ac.id</a> <a href="http://eprints.ukmc.ac.id/2549/3/SI-2019-1314010-tableofcontent.pdf">http://eprints.ukmc.ac.id/2549/3/SI-2019-1314010-tableofcontent.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
29. 0.34%	<a href="https://geekhunter.co/artikel/strategi-efektif-mengelola-karyawan-gen-z/">geekhunter.co</a> <a href="https://geekhunter.co/artikel/strategi-efektif-mengelola-karyawan-gen-z/">https://geekhunter.co/artikel/strategi-efektif-mengelola-karyawan-gen-z/</a>	●
INTERNET SOURCE		
30. 0.32%	<a href="http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/15839/BAB%20IV.pdf?...">repository.umy.ac.id</a> <a href="http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/15839/BAB%20IV.pdf?...">http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/15839/BAB%20IV.pdf?...</a>	●
INTERNET SOURCE		
31. 0.32%	<a href="https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/12658/2/168320157%20-%20...">repositori.uma.ac.id</a> <a href="https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/12658/2/168320157%20-%20...">https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/12658/2/168320157%20-%20...</a>	● ●



REPORT #22024063

INTERNET SOURCE		
32. 0.31%	repo.darmajaya.ac.id <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/1045/6/BAB%20%204.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/1045/6/BAB%20%204.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
33. 0.31%	lib-pasca.unpak.ac.id <a href="https://lib-pasca.unpak.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&amp;fid=1311&amp;bid=13966">https://lib-pasca.unpak.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&amp;fid=1311&amp;bid=13966</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
34. 0.28%	repo.darmajaya.ac.id <a href="http://repo.darmajaya.ac.id/2574/7/BAB%20IV.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/2574/7/BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
35. 0.26%	eskripsi.usm.ac.id <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.111.20.0157/B.111.20.0157-0..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.111.20.0157/B.111.20.0157-0..</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
36. 0.25%	kc.umn.ac.id <a href="https://kc.umn.ac.id/15818/5/BAB_III.pdf">https://kc.umn.ac.id/15818/5/BAB_III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
37. 0.24%	kc.umn.ac.id <a href="https://kc.umn.ac.id/id/eprint/26225/5/BAB_III.pdf">https://kc.umn.ac.id/id/eprint/26225/5/BAB_III.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
38. 0.24%	repository.narotama.ac.id <a href="http://repository.narotama.ac.id/1808/2/bab%20IV.pdf">http://repository.narotama.ac.id/1808/2/bab%20IV.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
39. 0.22%	eskripsi.usm.ac.id <a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.131.20.0019/B.131.20.0019-0..">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2020/B.131.20.0019/B.131.20.0019-0..</a>	●
INTERNET SOURCE		
40. 0.21%	jurnal.unpal.ac.id <a href="https://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm/article/download/883/685">https://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm/article/download/883/685</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
41. 0.21%	ejurnal.ung.ac.id <a href="https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JEBE/article/download/19204/6519">https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JEBE/article/download/19204/6519</a>	●
INTERNET SOURCE		
42. 0.2%	media.neliti.com <a href="https://media.neliti.com/media/publications/215276-pengaruh-tingkat-pendidik..">https://media.neliti.com/media/publications/215276-pengaruh-tingkat-pendidik..</a>	●



REPORT #22024063

INTERNET SOURCE		
43.	0.18% repository.unja.ac.id <a href="https://repository.unja.ac.id/24855/8/BAB%20V.pdf">https://repository.unja.ac.id/24855/8/BAB%20V.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
44.	0.18% ojs.unud.ac.id <a href="https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/101662/50358">https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/101662/50358</a>	●
INTERNET SOURCE		
45.	0.18% repository.uksw.edu <a href="https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/26697/9/T1_212018275_Isi.pdf">https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/26697/9/T1_212018275_Isi.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
46.	0.16% repository.iainkudus.ac.id <a href="http://repository.iainkudus.ac.id/6127/7/7.%20BAB%20IV.pdf">http://repository.iainkudus.ac.id/6127/7/7.%20BAB%20IV.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
47.	0.14% repository.upi.edu <a href="http://repository.upi.edu/29108/6/S_PSPJ_1304911_Chapter3.pdf">http://repository.upi.edu/29108/6/S_PSPJ_1304911_Chapter3.pdf</a>	● ●
INTERNET SOURCE		
48.	0.11% www.academia.edu <a href="https://www.academia.edu/109147524">https://www.academia.edu/109147524</a>	●
INTERNET SOURCE		
49.	0.1% repository.unida.ac.id <a href="http://repository.unida.ac.id/2319/3/5.%20BAB%20III.pdf">http://repository.unida.ac.id/2319/3/5.%20BAB%20III.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
50.	0.07% repository.tazkia.ac.id <a href="https://repository.tazkia.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&amp;fid=13898&amp;bid=1476">https://repository.tazkia.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&amp;fid=13898&amp;bid=1476</a>	●
INTERNET SOURCE		
51.	0.06% repository.uin-suska.ac.id <a href="https://repository.uin-suska.ac.id/16532/8/8.%20BAB%20III_2018413TIN.pdf">https://repository.uin-suska.ac.id/16532/8/8.%20BAB%20III_2018413TIN.pdf</a>	●
INTERNET SOURCE		
52.	0.05% repositori.uma.ac.id <a href="https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/369/5/111801059_file%...">https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/369/5/111801059_file%...</a>	●
INTERNET SOURCE		
53.	0.05% repository.unika.ac.id <a href="http://repository.unika.ac.id/24610/5/16.G1.0124_BAB%204.pdf">http://repository.unika.ac.id/24610/5/16.G1.0124_BAB%204.pdf</a>	●



REPORT #22024063

INTERNET SOURCE

54. **0.04%** repository.unika.ac.id

<http://repository.unika.ac.id/13249/5/12.60.0042%20Grisia%20Purnomo%20Wiy..>



INTERNET SOURCE

55. **0.04%** eprints.upj.ac.id

<https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6577/10/10.%20BAB%20III.pdf>

