

Pengaruh *Work Life Balance* dan *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Kabupaten Batang

Inka Nuromavita¹, Luthfi Arie Widzayanto^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Selamat Sri, Kendal, Indonesia.

^{2*}Program Studi Bisnis Digital, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Selamat Sri, Kendal, Indonesia.

Email: ¹nuromavitainka@gmail.com, ^{2*}Luthfi.ariew14@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of work life balance, and perceived organizational support on the performance of Gen Z employees in Batang Regency. This study uses a quantitative research method. The population in this study is Generation Z who are entering the productive age of the active workforce working in companies around Batang Regency. In this study, the number of samples used is 100 respondents. Based on the results of data processing using the SPSS program, the Adjusted R Square value is 0.540. This value indicates that 54.0% of the variation in Employee Performance can be explained by the variable Work Life Balance and Perceived Organizational Support. The remaining 46.0% is influenced by other variables outside the research model, such as work motivation, job satisfaction, work environment, leadership, compensation, organizational culture, and other factors not examined in this study. Based on the results of the hypothesis test, the variable Work life balance has a positive and significant impact on employee performance. When work and personal life balance are balanced, it will have an impact on improving employee performance. Perceived organizational support also has a positive and significant impact on employee performance. This is proven by the fact that greater organizational or company support will motivate employees to improve their performance.

Keywords: *Work Life Balance, Perceived Organizational Support, Employee Performance, Gen Z.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan gen Z di kabupaten Batang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif populasi dalam penelitian ini adalah generasi Z yang memasuki usia produktif tenaga kerja aktif yang bekerja di Perusahaan sekitar kabupaten Batang. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah 100 responden. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,540. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 54,0% variasi pada Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Work Life Balance* dan *Perceived Organizational Support*. Adapun sisanya sebesar 46,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan

kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, maupun faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis Variabel *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ketika keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi seimbang dan akan berdampak dalam meningkatkan kinerja karyawan. Variabel *Perceived organizational support* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti semakin tinggi dukungan organisasi atau perusahaan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi, Kinerja Karyawan, Gen Z.

1. PENDAHULUAN

Di tengah dinamika dunia kerja yang semakin kompetitif dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, organisasi dituntut untuk tidak hanya berfokus pada pencapaian target bisnis, tetapi juga harus memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan karyawan agar mampu mempertahankan kinerja yang optimal. Perubahan karakteristik tenaga kerja, dimana saat ini karyawan mulai di dominasi generasi Z pada dunia kerja, menghadirkan tantangan baru bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif (Febrianty & Muhammad, 2022).

Perkembangan industri di Kabupaten Batang dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan peningkatan yang signifikan, terutama sejak berkembangnya kawasan industri dan investasi manufaktur. Kondisi ini mendorong meningkatnya kebutuhan tenaga kerja usia produktif, termasuk Generasi Z yang saat ini mulai mendominasi angkatan kerja baru. Preliminary study yang dilakukan terhadap 30 karyawan Generasi Z yang bekerja pada beberapa perusahaan di Kabupaten Batang. Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa 63% responden menyatakan masih mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, 57% responden merasa dukungan organisasi terhadap kebutuhan dan pengembangan karyawan belum optimal, dan 47% responden mengaku pernah mengalami penurunan semangat kerja akibat tekanan pekerjaan. Temuan awal tersebut mengindikasikan bahwa aspek *work-life balance* dan *perceived organizational support* masih menjadi isu yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z di Kabupaten Batang.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Generasi Z adalah Work-life Balance. Konsep ini mengacu pada kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga tidak terjadi konflik yang berlebihan di antara kedua peran tersebut. Keseimbangan tersebut memungkinkan karyawan memiliki kondisi fisik dan psikologis yang lebih baik, tingkat stress yang rendah, serta motivasi kerja yang tinggi dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Sebaliknya ketika pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak seimbang hal ini akan memicu penurunan motivasi dan kepuasan kerja sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Lever, 2022).

Selain work-life balance, faktor lain yang berperan penting dalam peningkatan kinerja adalah *Percived Organizational Support* persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka serta peduli terhadap kesejahteraan dan kebutuhan mereka. Karyawan yang mendapatkan dukungan dari organisasi cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan sehingga terdorong untuk memberikan kontribusi yang baik dalam pekerjaannya. Dukungan tersebut dapat diwujudkan melalui perhatian pimpinan, kesempatan pengembangan karier,

penghargaan atas prestasi, komunikasi yang terbuka, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Angin & Saragih, 2021) Menjelaskan bahwa Work Life Balance Berpengaruh Negatif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian (Arifin & Muharjo 2022) Work Life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian untuk mempengaruhi kinerja karyawan melalui lingkungan kerja yang seimbang dengan kehidupan pribadi karyawan generasi Z merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dengan maksimal. Ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tercapai, karyawan cenderung lebih bahagia dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dimana generasi Z sangat mengedepankan prinsip work life balance. Sebaliknya ketidakseimbangan yang terjadi akan menyebabkan stres, kelelahan mental, dan penurunan semangat kerja, yang akan berdampak negatif terhadap kinerja individu maupun tim.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *Perceived Organizational support*. Dalam penelitian yang (Rahmayani & Wikaningrum, 2022) hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain (Nasution & Karneli, 2023) dan (Lubis & Hermen, 2025) menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perkembangan perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya tinggi rendahnya kinerja karyawan dilatarbelakangi oleh bagaimana dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. *Perceived organizational support* adalah salah satu bentuk faktor dalam membuat kinerja karyawan meningkat yang dapat dilakukan perusahaan dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan dan juga menghargai segala kontribusi karyawannya, maka karyawan akan memiliki keyakinan terhadap perusahaan.

Penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan Work life balance dan Perceived organisasional support terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan karena adanya riset gap yang ditemukan pada penelitian terdahulu.

2. KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2022) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan peran yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan standar atau tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya menggambarkan hasil akhir dari suatu pekerjaan, tetapi juga mencerminkan bagaimana seorang karyawan menjelaskan proses kerja, memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya, serta menunjukkan perilaku kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Tingkat kinerja setiap karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan (*ability*), motivasi, dan kesempatan untuk bekerja (*opportunity*).

Berdasarkan pandangan Robbins dan Judge, kinerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk bekerja. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi sehingga keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak cukup hanya dengan meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga harus diimbangi dengan pemberian motivasi yang tepat serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, organisasi perlu mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kemampuan karyawan melalui

pelatihan, memotivasi melalui sistem penghargaan dan pengembangan karier, serta menyediakan kesempatan kerja yang memadai agar setiap individu dapat memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Armstrong & Taylor (2023), kinerja Adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan organisasi serta bagaimana proses pekerjaan tersebut dilakukan secara efektif dan efisien. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan tetapi juga dari proses bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan mampu mencapai target organisasi dengan tetap memperhatikan kualitas, efektivitas, efisiensi, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja.

Work Life Balance

Menurut Sirgy & Lee (2017) Work life balance merupakan kondisi ketika individu mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup, kesejahteraan psikologis, serta kepuasan pada berbagai aspek kehidupan. Mereka menjelaskan bahwa keseimbangan tidak hanya diukur dari pembagian waktu, tetapi juga sejauh mana seseorang merasa puas dan mampu menjalankan berbagai perannya tanpa mengalami konflik yang berlebihan.

Sirgy dan Lee menjelaskan bahwa work-life balance tercermin melalui beberapa aspek, yaitu:

1. Keseimbangan waktu (*Time Balance*), yaitu kemampuan membagi waktu secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
2. Keseimbangan keterlibatan (*Involvement Balance*), yaitu tingkat keterlibatan yang relatif seimbang dalam menjalankan peran pekerjaan maupun kehidupan pribadi.
3. Keseimbangan kepuasan (*Satisfaction Balance*), yaitu tercapainya kepuasan yang relatif sama terhadap peran sebagai pekerja maupun individu dalam kehidupan personal.

Greenhaus dan Allen (2011) menekankan bahwa keseimbangan kehidupan kerja bukan berarti pembagian waktu yang sama antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebaliknya, work life balance tercapai ketika seseorang merasa mampu memenuhi tuntutan dari kedua peran tersebut secara efektif tanpa mengorbankan salah satunya. Dengan demikian, persepsi individu mengenai keseimbangan menjadi aspek yang sangat penting.

Perceived Organizational Support

Menurut Robbins & Timothy (2022) *Perceived Organizational Support* merupakan persepsi Karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi tersebut terbentuk melalui berbagai pengalaman kerja, seperti adanya penghargaan atas prestasi, perlakuan yang adil, dukungan dari atasan, kesempatan untuk berkembang, serta perhatian organisasi terhadap kebutuhan dan kondisi kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi benar-benar memberikan dukungan dan menghargai peran mereka, akan muncul rasa memiliki dan ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. *Perceived organizational support* memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap berbagai sikap dan perilaku kerja karyawan. Karyawan yang merasakan dukungan organisasi cenderung memiliki Tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi karena mereka merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. Selain itu, persepsi dukungan yang tinggi juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi terhadap pencapaian organisasi.

Menurut Afandi (2021), dukungan organisasi merupakan bentuk perhatian organisasi terhadap kebutuhan karyawan melalui pemberian penghargaan, perlakuan yang adil, fasilitas kerja, serta kesempatan pengembangan sehingga karyawan merasa dihargai

dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Organisasi yang mampu memberikan dukungan kepada karyawan akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Ketika karyawan merasakan dukungan tersebut, mereka cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, loyalitas yang kuat dan berupaya memberikan hasil kerja yang terbaik.

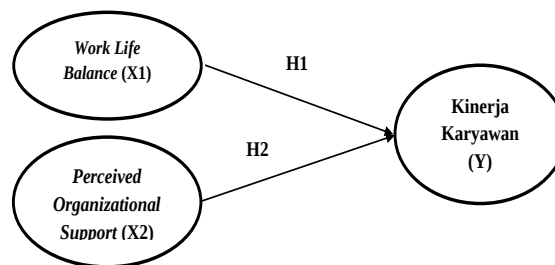
Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2021) Hipotesis Merupakan Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka hipotesis penelitian ini Adalah sebagai berikut:

H1 : *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Kabupaten Batang.

H2 : *Perceived Organizational Support* Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di kabupaten batang.

Model Konseptual



3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut sugiyono (2021) populasi Adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi tidak hanya berupa jumlah individu, tetapi juga mencakup seluruh karakteristik yang dimiliki oleh objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini Adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di Perusahaan yang berada di kabupaten Batang. Generasi Z dalam penelitian ini Adalah individu yang lahir pada rentan tahun 1997-2012. Namun, mengingat responden yang diteliti Adalah tenaga kerja aktif, maka rentan usia responden yang memungkinkan untuk berpartisipasi dalam penelitian Adalah karyawan Generasi Z yang telah memasuki usia kerja.

Sampel

Menurut Sugiyono (2021), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penggunaan sampel dilakukan apabila populasi yang diteliti cukup besar sehingga peneliti tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh anggota populasi karena keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga maka penentuan jumlah sampel yang digunakan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2}{4(moe)^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

Z : Tingkat keyakinan yang dalam menentukan sampel 90% = 1,96

moe : Margin of error atau kesalahan maksimum yang ditoleransi, disini ditetapkan sebesar 10%.

Dengan dasar tersebut maka dapat dilihat ukuran sampel minimal yang harus dicapai dalam penelitian ini Adalah sebesar:

$$n = \frac{1,92^2}{4(0,1)^2} = 96,04$$

Berdasarkan rumus diatas, sampel yang diambil dari populasi sebesar 96,04 orang, bila dibulatkan maka banyaknya sampel pada penelitian ini Adalah 100 responden, yaitu karyawan Gen Z yang bekerja di kabupaten Batang.

Definisi Operasional

Tabel 1 Definisi Konsep dan Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Robbins dan Timothy A. Judge (2022) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan peran yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan standar atau tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya menggambarkan hasil akhir dari suatu pekerjaan, tetapi juga mencerminkan bagaimana seorang karyawan menjelaskan proses kerja, memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya, serta menunjukkan perilaku kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Tingkat kinerja setiap karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan (<i>ability</i>), motivasi, dan kesempatan untuk bekerja (<i>opportunity</i>).	Indikator Kinerja Karyawan (Robbins & Timothy 2022) 1. mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. 2. menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik sesuai standar perusahaan. 3. menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 4. dapat bekerja secara efektif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. 5. bersedia melakukan tugas tambahan demi kepentingan organisasi tanpa harus diminta 6. memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan organisasi. 7. memanfaatkan waktu kerja secara produktif untuk menyelesaikan pekerjaan.

Work Life Balance (X1)	Sirgy & Lee (2017) Work life balance merupakan kondisi ketika individu mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup, kesejahteraan psikologis, serta kepuasan pada berbagai aspek kehidupan. Mereka menjelaskan bahwa keseimbangan tidak hanya diukur dari pembagian waktu, tetapi juga sejauh mana seseorang merasa puas dan mampu menjalankan berbagai perannya tanpa mengalami konflik yang berlebihan.	Indikator Work life balance (Sirgy & Lee 2017) 1. Pembagian waktu kerja dan kehidupan pribadi. 2. waktu yang cukup untuk berkumpul bersama keluarga. 3. memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat setelah bekerja. 4. Waktu untuk aktivitas pribadi 5. dapat fokus ketika bekerja tanpa mengabaikan kehidupan pribadi. 6. dapat berpartisipasi dalam kegiatan keluarga atau sosial tanpa terganggu oleh pekerjaan. 7. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
Perceived Organizational Support (X2)	Menurut Robbins & Timothy (2022) <i>Perceived Organizational Support</i> merupakan persepsi Karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi tersebut terbentuk melalui berbagai pengalaman kerja, seperti adanya penghargaan atas prestasi, perlakuan yang adil, dukungan dari atasan, kesempatan untuk berkembang, serta perhatian organisasi terhadap kebutuhan dan kondisi kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi benar-benar memberikan dukungan dan menghargai peran mereka, akan muncul rasa memiliki dan ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. <i>Perceived organizational support</i> memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap	Indikator Perceived organizational support (Robbins & Timothy 2022) 1. Organisasi menghargai hasil kerja dan kontribusi karyawan. 2. Organisasi memberikan apresiasi atas prestasi kerja. 3. Organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan. 4. Organisasi memperhatikan kebutuhan dan kondisi kerja karyawan.

- berbagai sikap dan perilaku kerja karyawan.
5. Organisasi memberikan bantuan ketika karyawan menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.
 6. Organisasi menyediakan sumber daya yang dibutuhkan untuk bekerja secara efektif.
 7. Organisasi mempertimbangkan kepentingan karyawan dalam pengambilan keputusan.
-

Pengukuran Variabel

Skala Pengukuran dalam variabel ini Adalah skala likert, pemberian nilai berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan. Tingkat skala likert yang digunakan dalam penelitian ini Adalah skala 1-7.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui kuiseioner yang di serahkan langsung kepada masing-masing responden terpilih. Dengan kuesioner secara personal, peneliti dapat berhubungan langsung dengan responden dan dapat memberikan penjelasan seperlunya.

Uji Instrumen penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan Valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur kuesioner tersebut (Gozali, 2021). Pengujian validitas dapat dilakukan menggunakan analisis faktor untuk menguji apakah butir-butir pertanyaan pada indicator penelitian dapat mengkonfirmasi sebuah variable. Jika masing-masing butir pertanyaan merupakan indikator pengukur variabel maka akan memiliki nilai loading factor >0,5 sebagai kriteria kecukupan sampel. Digunakan Batasan nilai KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) dan Batlett's test >0,50 (Gozali, 2021).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner, suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel ketika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten. Suatu konstruk atau variable dapat dikatakan reliabel jika nilai statistic Crombach Alpha (α) >0,70 (Gozali, 2021).

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variable bebas atau variable Independen (X) terhadap variabel Dependen (Y) secara bersama-sama. Model penelitain ini dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta Persamaan regresi
X1 : Work Life Balance
X2 : Perceived Organizational Support
 $\beta_{1,2}$: Koefesien Regresi
e : Variabel Pengganggu

Uji Model

Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi kebersamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya variabel Independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel Dependen (Y) (Gozali, 2021).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 sampai 1. Semakin besar nilai R^2 maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai R^2 maka semakin kecil kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain di luar model yang mempengaruhi variabel tersebut.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Kinerja Karyawan (Y) , Variabel *Work Life balance* (X1), Variabel *Perceived Organizational Support* (X2) secara parsial.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Component Matrix	Factor Loading	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,841	KK1	0,658	> 0,50	Valid
		KK2	0,691	> 0,50	Valid
		KK3	0,734	> 0,50	Valid
		KK4	0,715	> 0,50	Valid
		KK5	0,683	> 0,50	Valid
		KK6	0,641	> 0,50	Valid
		KK7	0,702	> 0,50	Valid
Work-Life Balance	0,827	WLB1	0,672	> 0,50	Valid
		WLB2	0,701	> 0,50	Valid
		WLB3	0,689	> 0,50	Valid
		WLB4	0,728	> 0,50	Valid
		WLB5	0,745	> 0,50	Valid
		WLB6	0,663	> 0,50	Valid
		WLB7	0,719	> 0,50	Valid
Perceived Organizational Support	0,853	POS1	0,694	> 0,50	Valid
		POS2	0,721	> 0,50	Valid

Variabel	KMO	Indikator	Component Matrix	Factor Loading	Keterangan
		POS3	0,758	> 0,50	Valid
		POS4	0,736	> 0,50	Valid
		POS5	0,708	> 0,50	Valid
		POS6	0,681	> 0,50	Valid
		POS7	0,747	> 0,50	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas pada masing-masing variabel penelitian diketahui nilai KMO > 0,5 sehingga dapat di simpulkan bahwa ketercukupan sampel terpenuhi. Selain itu nilai component matrix masing-masing indikator yang membentuk variabel penelitian > 0,5 sehingga dapat di simpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach's Alpha	Keterangan
Work-Life Balance (X1)	0,864 > 0,700	Reliabel
Perceived Organizational Support (X2)	0,889 > 0,700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,851 > 0,700	Reliabel

Hasil Uji Reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha semua variabel > 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan oleh variabel *work life balance*, *perceived organizational support* dan kinerja karyawan dapat di percaya atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Regresi Linier Berganda

Model	Adjusted R Square	Uji F F	Uji t B	Sig	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,540	58,763	0,381	0,000	Hipotesis Diterima
Perceived Organizational Support (X2)			0,458	0,000	Hipotesis Diterima

Berdasarkan hasil analisis linier berganda yang didapat maka dibuat persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + 0,381 X_1 + 0,452 X_2 + e$$

Persamaan linier berganda tersebut dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Work life balance dan Perceived organizational support terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Model

Uji F

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Work-Life Balance (X₁) dan Perceived Organizational Support (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai F hitung sebesar 58,763 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi

0,05. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan fit atau layak (goodness of fit). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* dan *Perceived Organizational Support* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi R²

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,540. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 54,0% variasi pada Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Work Life Balance* dan *Perceived Organizational Support*. Adapun sisanya sebesar 46,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, maupun faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan menggunakan uji t pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut.

a. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,381. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,452. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* memiliki koefisien regresi sebesar 0,381 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Work-Life Balance yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Keseimbangan tersebut memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengurangi tingkat stres, menjaga kesehatan fisik dan mental, serta meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Kondisi tersebut pada akhirnya mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal sehingga mampu meningkatkan kualitas maupun kuantitas kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Angin & Saragih (2021), dan Arifin & Muharjo (2022) yang menunjukkan bahwa variabel *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,452 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima, yang berarti *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Perceived Organizational Support menggambarkan sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka serta memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Ketika organisasi menunjukkan dukungan melalui penghargaan, perhatian, kesempatan pengembangan karier, maupun lingkungan kerja yang kondusif, maka karyawan akan merasa dihargai dan memiliki keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kondisi tersebut mendorong karyawan untuk memberikan usaha terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang di lakukan oleh Rahmayani & Wikaningrum, (2022), Nasution & Karneli (2023) dan Lubis & Hermen (2025) menunjukkan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Work life balance dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel work life balance terhadap kinerja karyawan. ketika keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi seimbang maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Variabel Perceived organizational support balance dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel perceived organizational support terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti semakin tinggi dukungan organisasi atau perusahaan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Indikator. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh worklife balance terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 15(1), 37–46. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (16th ed.). Kogan Page.
- Febrianty, & Muhammad. (2022). Manajemen sumber daya manusia yang pro Gen Z (S. M. S. Dr. Febrianty, Ed.). Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature. In Handbook of Occupational Health Psychology.
- Lever. (2022). The state of internal mobility and employee retention report: February 2022 report.
- Lubis, D. A., & Harmen, H. (2025). Analisis pengaruh perceived organizational support dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan RSUD Martha Friska Multatuli. Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan (JUMBIKU), 5(1), 101–115. <https://doi.org/10.55606/jumbiku.v5i1.5113>
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA), 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>

- Nasution, N. N., & Karneli, O. (2023). Pengaruh perceived organizational support terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Artha Veda Pekanbaru. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 376–385.
- Perangin Angin, I. I., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan Generasi X dan Y di Jakarta. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 1(1), 48–57. <https://doi.org/10.34149/jebmes.v1i1.14>
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis perceived organizational support, dukungan atasan dan work engagement terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi COVID-19. *EKOBIS*, 23(2), 1–15.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). *Work-Life Balance: An Integrative Review*. *Applied Research in Quality of Life*.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Ke-3. Bandung: Alfabeta.