DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i2.898
ISSN: 2987-1875

No Artikel #898
Halaman : 12-25

MRBEST
Media Riset
Bisnis Ekonomi Sains dan Terapan

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FLEKSIBILITAS JAM KERJA, *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Rifda[1], Nur Asni Gani[2]
Universitas Muhammadiyah Jakarta[1,2]

[1] rifdaanas11@gmail.com
[2] n.asnigani@umj.ac.id

Informasi artikel
Diterima :
18 Januari 2026
Direvisi :
20 April 2026
Disetujui :
30 Juni 2026

ABSTRACT

Previous studies on employee productivity have mainly focused on office and manufacturing sectors, with limited attention to Generation Z employees in the food and beverage industry. Generation Z tends to value a supportive work environment, flexible working hours, and work–life balance. In a shift-based food and beverage setting, these factors are expected to influence productivity.

This study examines the effects of work environment, work schedule flexibility, and work–life balance on the productivity of Generation Z employees at Kopi Kenangan Area 2.9 using a quantitative approach with saturated sampling of 43 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression.

The results indicate that work environment and work–life balance have a positive direction of influence, while work schedule flexibility shows a negative direction. However, none of the variables significantly affect employee productivity, suggesting that productivity is more strongly shaped by operational demands and shift-based work systems.

Keywords *: Work Environment, Work Schedule Flexibility, Work–Life Balance, Employee Productivity, Generation Z*

PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan adalah ukuran seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Produktivitas karyawan memiliki dampak besar pada kinerja perusahaan dan kelangsungan jangka panjangnya. Pekerja dengan produktivitas tinggi dapat melakukan lebih banyak tugas dalam waktu yang lebih singkat, yang berdampak langsung pada efektivitas operasional bisnis.

Produktivitas, menurut Muliati dan Susiana (2023), adalah pola pikir yang memotivasi orang untuk selalu meningkatkan pekerjaan mereka karena mereka melihat setiap hari sebagai kesempatan untuk menghasilkan hasil yang lebih besar. Perusahaan memprioritaskan produktivitas staf karena memainkan peran utama dalam kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

OPEN ACCESS
MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

Karyawan dari Generasi Z sering mengharapkan produktivitas kerja yang didukung oleh penjadwalan yang fleksibel, ruang kerja yang nyaman, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Unsur-unsur ini dianggap mampu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan dengan menurunkan tingkat stres dan meningkatkan efisiensi kerja.

Produktivitas karyawan sering digambarkan sebagai kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan sukses dan efisien guna memenuhi tujuan organisasi. Keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja yang mendukung, sikap terbuka, dan jam kerja yang fleksibel adalah beberapa karakteristik yang memengaruhi produktivitas ini, terutama bagi karyawan Generasi Z.

Keseimbangan kehidupan kerja, tempat kerja, sikap terbuka, dan jadwal kerja yang fleksibel adalah beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan. Faktor-faktor ini memiliki dampak besar pada bagaimana karyawan berperilaku dan berkinerja di tempat kerja.

Dengan masuknya Generasi Z, perbedaan generasi di tempat kerja berubah secara dramatis. Ciri-ciri Generasi Z berbeda secara signifikan dari generasi sebelumnya (Febrianty & Muhammad, 2022). Dalam penelitian tentang manajemen sumber daya manusia, kesenjangan generasi ini telah menjadi masalah yang berulang.

Sejumlah ciri membedakan Generasi Z dari generasi sebelumnya. Rahmawati dkk (2023) menyatakan bahwa Generasi Z mahir dalam teknologi digital dan berbagai program komputer. Mereka aktif terlibat di media sosial, memiliki toleransi yang tinggi terhadap keragaman budaya, agama, dan sosial, serta tumbuh bersama kemajuan teknologi informasi.

Menurut Nurqamar dkk. (2022), tempat kerja yang ramah dan memotivasi dapat meningkatkan produktivitas pekerja Generasi Z. Tempat kerja yang seimbang dapat meningkatkan antusiasme, dorongan, dan hasil kerja pekerja, yang akan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sikap karyawan sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan biasanya merasa lebih bahagia, lebih termotivasi, dan lebih produktif ketika keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tercapai. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan moral yang rendah, yang dapat berdampak buruk pada kinerja individu dan tim.

Lingkungan tempat kerja yang memberikan rasa aman, nyaman, dan menyenangkan bagi pekerja disebut sebagai lingkungan kerja. Tempat kerja yang kondusif memotivasi pekerja untuk berkinerja sebaik mungkin, yang meningkatkan hasil kerja. Sebaliknya, tempat kerja yang tidak kondusif dapat mengurangi produktivitas pekerja.

Oleh karena itu, perusahaan harus menciptakan tempat kerja yang mendorong kerja tim dan memungkinkan pekerja untuk berkembang sesuai dengan cita-cita mereka sendiri. Keterlibatan karyawan akan meningkat dalam suasana kerja yang menguntungkan, yang akan mendorong produktivitas maksimal.

Sebagai generasi yang fleksibel dan kreatif, Generasi Z memperkenalkan paradigma baru ke tempat kerja. Mereka sering memilih pekerjaan yang memberikan fleksibilitas dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kemajuan teknologi digital juga meningkatkan produktivitas, itulah sebabnya Generasi Z sangat menyukai jadwal kerja yang fleksibel.

Sistem pengaturan kerja yang dikenal sebagai "jam kerja fleksibel" memungkinkan karyawan untuk memilih jam kerja mereka sendiri. Khususnya bagi Generasi Z, yang sangat menghargai kesehatan mental dan emosional dalam pekerjaan mereka, fleksibilitas ini dianggap dapat meningkatkan keterlibatan dan kebahagiaan karyawan (Angliawati & Fatimah, 2020).

Lingkungan kerja yang menyenangkan, sehat, dan penuh semangat dapat meningkatkan motivasi dan konsentrasi pekerja pada tugas-tugas mereka. Motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Hafee, 2019).

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

Dalam lingkungan kerja yang fleksibel, karyawan dapat melakukan berbagai tugas tanpa dibatasi oleh waktu atau lokasi. Karena kebebasan ini, pekerja dapat memilih kapan, di mana, dan berapa lama untuk menyelesaikan tugas (Mandalahi, 2024).

Gaya hidup yang sehat dan memuaskan didukung ketika pekerja mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka (Larasati & Hasanati, 2019). Mempertahankan kepuasan karyawan dengan kehidupan pribadi dan profesional mereka membutuhkan keseimbangan ini (Shabrina & Ratnaningsih, 2019).

Lingkungan kerja yang menyenangkan, sehat, dan penuh semangat dapat meningkatkan motivasi dan konsentrasi pekerja pada tugas-tugas mereka. Motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Hafee, 2019).

Dalam lingkungan kerja yang fleksibel, karyawan dapat melakukan berbagai tugas tanpa dibatasi oleh waktu atau lokasi. Karena kebebasan ini, pekerja dapat memilih kapan, di mana, dan berapa lama untuk menyelesaikan tugas (Mandalahi, 2024).

Gaya hidup yang sehat dan memuaskan didukung ketika pekerja mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka (Larasati & Hasanati, 2019). Mempertahankan kepuasan karyawan dengan kehidupan pribadi dan profesional mereka membutuhkan keseimbangan ini (Shabrina & Ratnaningsih, 2019).

Terdapat dua belas lokasi Kopi Kenangan Area 2.9 di Depok, Ciputat, dan Lebak Bulus. Karyawan muda dari Generasi Z mendominasi bidang ini. Oleh karena itu, mempertahankan produktivitas operasional karyawan sangat bergantung pada elemen lingkungan kerja, pengaturan shift yang fleksibel, dan kebijakan yang mendorong keseimbangan kehidupan kerja.

Studi sebelumnya tentang produktivitas pekerja biasanya berfokus pada generasi yang lebih tua dan industri formal seperti manufaktur dan perkantoran. Saat ini, hanya sedikit penelitian yang secara langsung meneliti produktivitas pekerja Generasi Z di industri makanan dan minuman, terutama di bisnis kopi ritel.

Masuknya Generasi Z ke dunia kerja, khususnya di industri kopi ritel, menuntut perusahaan untuk menyesuaikan sistem kerja dengan karakteristik mereka yang mengutamakan fleksibilitas, lingkungan kerja yang nyaman, dan keseimbangan kehidupan kerja. Namun, dalam praktiknya, tuntutan operasional seperti sistem shift dan target kerja seringkali menyulitkan tercapainya kondisi tersebut, sehingga berpotensi menurunkan produktivitas karyawan.

Di sisi lain, penelitian terkait produktivitas karyawan masih didominasi oleh generasi sebelumnya dan sektor formal, sehingga kajian khusus mengenai Generasi Z di industri makanan dan minuman masih terbatas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk memahami pengaruh work-life balance, lingkungan kerja, dan fleksibilitas kerja terhadap produktivitas karyawan Generasi Z di industri kopi ritel.

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk lingkungan kerja, fleksibilitas jam kerja, work life balance terhadap produktivitas karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Produktivitas Karyawan

Produktivitas adalah ukuran kinerja sistem operasi, menurut Wibowo (2014, hlm. 95). Produktivitas, menurut Indah Puji Hartik (2014, hlm. 209), adalah kapasitas untuk menghasilkan barang dan jasa dengan menggunakan berbagai sumber daya atau komponen produksi untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan di dalam organisasi.

Efisiensi dan efektivitas adalah dua aspek utama produktivitas karyawan, menurut Sedarmayanti (2009) dalam Rusni (2020). Efisiensi digambarkan sebagai metrik yang membandingkan penggunaan sumber daya aktual dan yang direncanakan dalam menyelesaikan

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

tugas. Sejumlah ukuran, termasuk jaminan sosial bagi pekerja, asuransi kesehatan, dan hubungan kerja antara atasan dan bawahan, mendukung faktor efisiensi ini. Dimensi efikasi, di sisi lain, adalah metrik yang menggambarkan seberapa baik tujuan kerja dapat dicapai. Indikator etika kerja dan disiplin kerja, yang mewakili sikap dan tindakan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, melengkapi komponen efektivitas.

Lingkungan Kerja

Mardiana dalam Sudaryo dkk. (2018, hlm. 47) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat di mana karyawan melakukan tugas rutin mereka. 11 Menurut Alex S. Nitisetimo dalam jurnal Ferawati (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan berpotensi memengaruhi seberapa baik mereka melakukan tanggung jawab yang diberikan.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik adalah dua elemen dari lingkungan kerja suatu perusahaan, menurut Siagian dalam jurnal Sihaloho dan Siregar (2019). Lingkungan fisik tempat kerja yang dapat berdampak pada kemampuan pekerja dalam melaksanakan tugasnya termasuk dalam lingkungan kerja fisik. Dimensi ini mencakup sejumlah indikator, seperti ketersediaan peralatan kerja yang memadai untuk mempermudah penyelesaian tugas, bangunan tempat kerja yang tidak hanya estetis tetapi juga mempertimbangkan aspek keselamatan untuk memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan, toilet dan tempat ibadah adalah contoh fasilitas tempat kerja yang mendukung kebutuhan pekerjaan dan kesejahteraan karyawan, begitu pula penyediaan pilihan transportasi yang memudahkan karyawan tiba di tempat kerja tepat waktu, aman, dan nyaman.

Selain itu, pengembangan hubungan kerja yang positif di dalam perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non-fisik. Hubungan yang baik antar rekan kerja pada level yang sama tanpa konflik yang merugikan, interaksi yang saling menghormati antara atasan dan karyawan yang mendorong rasa hormat, dan kolaborasi karyawan yang kuat adalah contoh dari dimensi ini. Lingkungan kerja non-fisik yang baik akan memfasilitasi alur kerja yang efisien dan meningkatkan tingkat kenyamanan pekerja saat melakukan pekerjaan mereka.

Fleksibilitas Jam Kerja

Flexitime, atau jadwal kerja fleksibel, memberikan karyawan otonomi yang lebih besar atas jam kerja sehari-hari mereka (Malayuja dkk., 2022). Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, jadwal kerja yang dipadatkan memungkinkan karyawan untuk mengambil waktu istirahat selama jam kerja "reguler", tetapi mereka tetap diharuskan untuk mengikuti rencana hari kerja yang telah ditentukan.

Oswar Mungkasa (2020) menyatakan bahwa ada beberapa bentuk jam kerja fleksibel (flexitime) yang sering digunakan dalam bisnis. Salah satunya adalah jam kerja tetap, yang memungkinkan pekerja untuk memilih jadwal kerja mereka sendiri setiap hari sesuai dengan kebijakan perusahaan, asalkan mereka tetap menyelesaikan 40 jam kerja yang dibutuhkan setiap minggu. Jenis ketiga adalah jam kerja fleksibel, yang memberi pekerja lebih banyak kebebasan untuk memilih jadwal mereka sendiri dengan menawarkan minimal 40 jam kerja setiap minggu, meskipun jumlah jam kerja setiap hari tidak harus sama. Selain itu, ada sistem kerja yang dikenal sebagai jam kerja variabel, yang mewajibkan karyawan untuk hadir di kantor selama jam-jam tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Namun, sisa jam kerja dapat diatur secara mandiri oleh karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kesepakatan kerja mereka.

Work Life Balance

Menurut Larasati dkk. (2019), keseimbangan kerja-hidup juga dapat membantu karyawan memiliki kehidupan yang sehat dan produktif, yang dapat meningkatkan kinerja mereka. 16 Menurut Ula, Susilawati, dan Widyasari (2019), keseimbangan kerja-hidup adalah tingkat keterlibatan dan kepuasan seseorang dalam tanggung jawab antara kehidupan pribadi dan profesionalnya dan tidak menimbulkan ketegangan di antara keduanya.

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i2.898 No Artikel #898
ISSN: 2987-1875 Halaman : 12-25

Keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan adalah tiga komponen utama keseimbangan kerja-hidup, menurut Ramadhani Anwar dkk. (2023), mengutip dkk. (2009). Kemampuan untuk mengalokasikan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara proporsional disebut sebagai keseimbangan waktu. Mencapai keseimbangan kerja-hidup dalam menghadapi tuntutan profesional yang semakin kompleks membutuhkan manajemen waktu yang efektif (Khateeb Karoly, 2021; Fahrizal Isni dkk., 2022). Menurut Ramadhani Anwar (2023), keseimbangan keterlibatan adalah ukuran kemampuan individu untuk menghindari konflik peran dengan mempertahankan keterlibatan emosional dalam kehidupan pribadi di luar jam kerja sambil tetap memberikan perhatian optimal pada pekerjaan. Menurut Tirta dan Enrika (2020), istilah "keseimbangan kepuasan" mengacu pada tingkat kepuasan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika pekerja merasa senang dalam kehidupan pribadi mereka dan puas dengan pencapaian profesional mereka, hal itu pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas mereka kepada organisasi.

Hipotesis

Melalui tinjauan literatur tentang model produktivitas karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi, Widodo & Yandi A. (2022) dalam Journal of Multidisciplinary Science menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, jam kerja fleksibel, lingkungan kerja, dan motivasi secara umum memiliki dampak positif pada kinerja bisnis. Studi ini menunjukkan bahwa elemen-elemen ini penting dalam memengaruhi produktivitas pekerja secara keseluruhan.

Dalam Technomedia Journal, Saputra & Mawardi (2022) meneliti bagaimana gaji, budaya tempat kerja, dan beban kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Temuan studinya menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan, gaji dan beban kerja memiliki pengaruh negatif dan dapat diabaikan. Hasil ini menyoroti betapa pentingnya tempat kerja yang mendukung untuk meningkatkan sikap kerja karyawan.

Sementara itu, Fajriyanti, Rahmah, dan Hadiyanti (2023) meneliti bagaimana dedikasi kerja dan tempat kerja memengaruhi insentif Generasi Z untuk bekerja dalam Journal of Trends in Economics and Accounting Research. Temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan Generasi Z sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan dedikasi kerja, yang pada akhirnya dapat menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) secara parsial.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Fleksibilitas Jam Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) secara parsial.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Work Life Balance (X_3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) secara parsial

METODE PENELITIAN

Untuk memastikan hubungan dan dampak antar variabel penelitian, studi ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Fokus studi ini adalah bagaimana keseimbangan kerja-hidup, penjadwalan fleksibel, dan tempat kerja memengaruhi produktivitas pekerja. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pekerja Generasi Z di Area Kopi Kenangan 2.9, yang juga digunakan sebagai sampel penelitian melalui penggunaan pengambilan sampel jenuh. Dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh peneliti, penelitian ini dilakukan di Area Kopi Kenangan 2.9. Kuesioner yang menggunakan skala Likert untuk mengukur pendapat responden pada setiap variabel digunakan untuk mengumpulkan data. Untuk memungkinkan analisis data yang tepat, definisi operasional variabel dibuat untuk memperjelas batasan dan indikasi setiap variabel yang diteliti. Tujuan penelitian kemudian

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i2.898 No Artikel #898
ISSN: 2987-1875 Halaman : 12-25

diatasi dengan menganalisis data yang diperoleh menggunakan analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis parsial.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Jawaban dari kuesioner yang diberikan kepada 43 orang menjadi sumber data utama penelitian ini. Studi terhadap data ini, yang merupakan data primer, diperkuat dan diperdalam oleh data sekunder yang dikumpulkan dari observasi lapangan dan berbagai sumber pustaka.

Para pekerja berikut berpartisipasi dalam penelitian ini, yang meneliti dampak tempat kerja, penjadwalan fleksibel, dan produktivitas pekerja di Area Kopi Kenangan 2.9:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Laki - laki	21	48.8%
2.	Perempuan	22	51.2%
	Total	43	100%

Sumber: Riset Pada Kopi Kenangan Area 2.9

Dari tabel di atas terlihat jelas bahwa 1.000 responden adalah laki-laki, yang merupakan sebagian besar peserta penelitian, sedangkan 1.000 responden lainnya adalah perempuan.

2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	SMA/SMK	32	74.4%
2.	D3	0	0%
3.	S1	11	25.6%
	Total	43	100%

Sumber: Hasil data kuesioner

3. Berdasarkan Usia

Usia responden yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	19	1	2,3%
2	20	9	20,9%
3	21	15	34,9%

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i2.898 No Artikel #898
ISSN: 2987-1875 Halaman : 12-25

No	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
4	22	5	11,6%
5	23	4	9,3%
6	24	3	7%
7	25	3	7%
8	26	3	7%
Total		43	100%

Sumber: Hasil Data Kuesioner

Uji Instrumen Data

Uji instrumen data meliputi uji validitas dan reabilitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid atau realibel.

1. Uji Validitas

Digunakan untuk menilai validitas kuesioner. Jika nilai signifikansi suatu model adalah 0,05 atau 5%, maka dianggap valid. Menurut persyaratan pengujian, instrumen atau item dianggap asli jika memiliki korelasi substansial dengan skor keseluruhan (r hitung > r tabel). Nilai r tabel adalah 0,3008 untuk jumlah data (n) = 43, df = 43 – 2 = 41.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Produktivitas Karyawan

Instrumen	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.703	0,3008	Valid
2	0.498	0,3008	Valid
3	0.793	0,3008	Valid
4	0.602	0,3008	Valid
5	0.484	0,3008	Valid
6	0.476	0,3008	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 29

Semua klaim tentang produktivitas karyawan adalah benar berdasarkan data pada Tabel 4.4 di atas. Alasannya adalah karena setiap kalimat memiliki nilai r terhitung > r tabel sebesar 0,3008. Akibatnya, setiap instrumen dalam variabel Produktivitas Karyawan memenuhi standar validitas dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Ketika pernyataan dalam kuesioner mampu menilai produktivitas karyawan secara tepat dan akurat, instrumen tersebut dianggap valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Lingukungan Kerja (X1)

Instrumen	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,690	0,3008	Valid
2	0,685	0,3008	Valid
3	0,750	0,3008	Valid
4	0,501	0,3008	Valid
5	0,563	0,3008	Valid
6	0,731	0,3008	Valid
7	0,677	0,3008	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS 29

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i2.898 No Artikel #898
ISSN: 2987-1875 Halaman : 12-25

Semua klaim tentang lingkungan kerja adalah benar berdasarkan temuan Tabel 4.5 di atas. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa setiap kalimat memiliki nilai r terhitung > r tabel sebesar 0,2006. Akibatnya, setiap instrumen dalam variabel Produktivitas Karyawan memenuhi standar validitas dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Ketika pernyataan dalam kuesioner mampu menilai produktivitas karyawan secara tepat dan akurat, instrumen tersebut dianggap valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Fleksibilitas Jam Kerja (X2)

Instrumen	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,698	0,3008	VALID
2	0,688	0,3008	VALID
3	0,568	0,3008	VALID
4	0,778	0,3008	VALID
5	0,743	0,3008	VALID
6	0,775	0,3008	VALID
7	0,764	0,3008	VALID
8	0,605	0,3008	VALID
9	0,743	03008	VALID

Sumber: Data yang diolah SPSS 29

Semua klaim tentang fleksibilitas jam kerja adalah benar berdasarkan temuan pada Tabel 4.6 di atas. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa setiap pernyataan memiliki nilai r terhitung yang lebih besar dari nilai r tabel 0,3008. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel Fleksibilitas Jam Kerja (X2) mengandung sembilan klaim yang valid.

Ini menunjukkan bahwa gagasan fleksibilitas jam kerja diukur dengan tepat dan konsisten oleh setiap topik dalam kuesioner. Akibatnya, instrumen variabel Fleksibilitas Jam Kerja (X2) sesuai untuk penelitian ini dan dapat dilanjutkan ke fase pengujian berikutnya, yang mencakup analisis data tambahan dan pengujian reliabilitas.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas *Work Life Balance* (X3)

Instrumen	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,509	0,3008	Valid
2	0,703	0,3008	Valid
3	0,741	0,3008	Valid
4	0,790	0,3008	Valid
5	0,903	0,3008	Valid
6	0,831	0,3008	Valid
7	0,919	0,3008	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS 25

Setiap pernyataan tentang Keseimbangan Kerja-Kehidupan adalah benar, menurut temuan pada Tabel 4.7 di atas. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa nilai r yang dihitung untuk setiap pernyataan lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,3008. Untuk instrumen 1 hingga 7, nilai r yang dihitung masing-masing adalah 0,509, 0,703, 0,741, 0,790, 0,903, 0,831, dan 0,919, yang semuanya lebih tinggi dari nilai r tabel.

Setiap item pernyataan menilai konstruk Keseimbangan Kerja-Kehidupan dengan benar dan konsisten jika nilai r yang dihitung lebih besar dari nilai r tabel. Ini menunjukkan bahwa klaim instrumen penelitian akurat dan konsisten dengan ide-ide teoritis yang dinilai.

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i2.898 No Artikel #898
ISSN: 2987-1875 Halaman : 12-25

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap item pernyataan dalam variabel Keseimbangan Kerja-Kehidupan sesuai untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data untuk penelitian ini dan dapat dilanjutkan ke fase berikutnya yaitu analisis data dan pengujian reliabilitas.

2. Uji Realibilitas

Tujuan uji reliabilitas adalah untuk memastikan tingkat konsistensi temuan pengukuran serta apakah instrumen dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Jika nilai alpha Cronbach suatu instrumen lebih dari 0,600, maka instrumen tersebut dianggap dapat diandalkan. Sebaliknya, instrumen tersebut dianggap tidak dapat diandalkan jika nilai alpha Cronbach kurang dari 0,600.

Tabel 8. Hasil Uji Reabilitas Seluruh Variabel

Variabel	*Cronbac'h Alpha*	Batasan	Keterangan
Produktivitas Karyawan	0,640	0,600	*Realibel*
Lingkungan Kerja	0,761	0,600	*Realibel*
Fleksibilitas Jam Kerja	0,869	0,600	*Realibel*
Work Life Balance	0,887	0,600	*Realibel*

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 29

Hasil uji reliabilitas, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa nilai alpha Cronbach setiap variabel lebih dari 0,600, dengan produktivitas karyawan sebesar 0,640, lingkungan kerja sebesar 0,761, jam kerja fleksibel sebesar 0,869, dan keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0,887. Akibatnya, setiap variabel diklasifikasikan sebagai dapat diandalkan. Oleh karena itu, materi tersebut dianggap sah.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan dari percobaan ini adalah untuk menentukan apakah variabel independen dan dependen dari model regresi memiliki distribusi normal. Data dianggap normal jika histogramnya terdistribusi secara teratur. Sebaliknya, data yang diperoleh dianggap tipikal jika PP Plot membentuk garis diagonal.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TOTALY	.142	43	.029	.960	43	.135
TOTALX1	.160	43	.007	.943	43	.032
TOTALX2	.105	43	.200*	.950	43	.059
TOTALX3	.176	43	.002	.895	43	.001

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

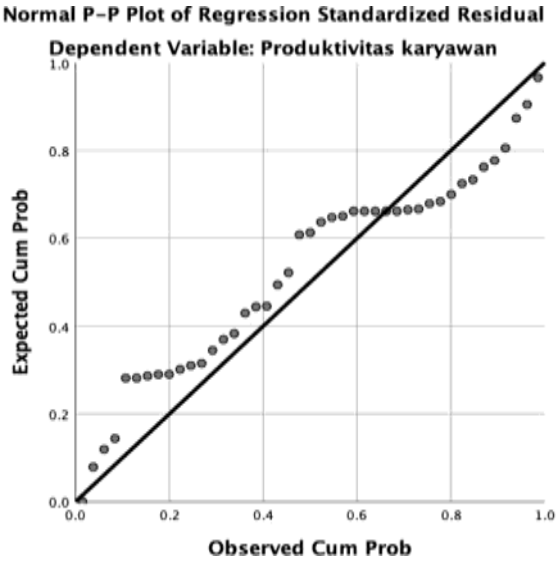
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Shapiro Wilk

Sumber : Diolah penulis

Uji normalitas Shapiro-Wilk menghasilkan nilai (Sig.) sebesar 0,135 untuk variabel Y, 0,032 untuk variabel X1, 0,059 untuk variabel X2, dan 0,001 untuk variabel X3. Hal ini menunjukkan bahwa data ketiga variabel tersebut terdistribusi secara teratur, memenuhi asumsi normalitas dan menjadikan data tersebut sesuai untuk analisis statistik parametrik lebih lanjut.

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i2.898 No Artikel #898
ISSN: 2987-1875 Halaman : 12-25

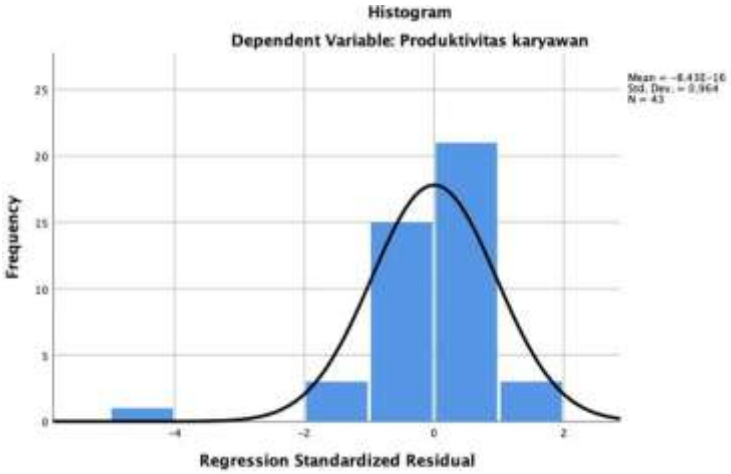


Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Normal *Probability* Plot
Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.29

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi secara teratur. Plot Probabilitas Normal (Plot P-P Normal) yang dihasilkan menggunakan SPSS versi 29 digunakan dalam penelitian ini untuk melakukan uji normalitas.

Titik-titik data residual tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya, seperti yang ditunjukkan pada Grafik 4.1. Residual tidak menyimpang secara substansial dari garis diagonal, menurut pola distribusi ini. Akibatnya, distribusi data residual semakin mendekati distribusi normal.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas model regresi telah terpenuhi, sehingga data dapat digunakan untuk analisis regresi dan pengujian hipotesis selanjutnya.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram
Sumber Hasil Olah Data SPSS V.29

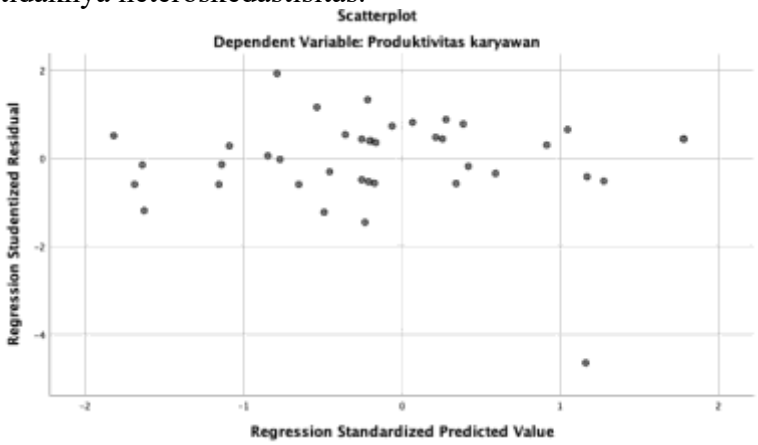
Terlihat jelas dari grafik histogram bahwa distribusi data residual terstandarisasi membentuk pola kurva seperti lonceng. Data menunjukkan kurva normal dan terdistribusi simetris di sekitar nilai nol. Selain itu, titik-titik data residual tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya, seperti yang terlihat pada Grafik 4.2 Plot Probabilitas Normal Hasil Uji Normalitas. Meskipun terdapat beberapa penyimpangan kecil, penyimpangan tersebut tetap berada dalam batas yang dapat diterima dan tidak menunjukkan penyimpangan yang mencolok.

OPEN ACCESS MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i2.898 No Artikel #898
ISSN: 2987-1875 Halaman : 12-25

2. Uji Heteroskedastisitas

Diagram sebaran digunakan untuk pengujian heteroskedastisitas. Plot antara nilai prediksi variabel independen, ZPRED, dan residualnya, SRESID, dapat digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.29

Berdasarkan Grafik 4.2, dapat diamati bahwa data titik-titik ditampilkan secara akurat baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu vertikal, dan tidak membentuk pola tertentu seperti pola terentang, menyempit, atau melebar. Analisis ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi melanggar asumsi homoskedastisitas, sehingga dapat digunakan untuk analisis regresi linier dan pengujian hipotesis pada fase selanjutnya.

Metode Analisis Data

1. Analisis Linear Berganda

Tujuan dari studi regresi linier berganda ini adalah untuk mengetahui dampak keseluruhan dari variabel independen, Lingkungan Kerja (X1), Fleksibilitas Jam Kerja (X2), dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3), terhadap variabel dependen, Produktivitas Karyawan (Y). Hasil pengujian yang diperoleh dari pengujian perangkat lunak SPSS 29 untuk Mac ditunjukkan pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Regrasi Linier Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23.930	4.083		5.861	.000
	Lingkungan Kerja	.032	.202	.038	.160	.874
	Fleksibilitas Jam Kerja	-.058	.129	-.112	-.447	.658
	Work Life Balance	.095	.120	.164	.797	.430

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber : Diolah penulis

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i2.898 No Artikel #898
ISSN: 2987-1875 Halaman : 12-25

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier berganda pada tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$Y = 23{,}930 + 0{,}032X_1 - 0{,}058X_2 + 0{,}095X_3$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda diatas data diartikan sebagai berikut:

α = 23,930 menunjukkan bahwa nilai Y (Produktivitas Karyawan) akan menunjukkan level atau sama dengan 23,9300 jika nilai X1 (Lingkungan Kerja), X2 (Fleksibilitas Jam Kerja), dan X3 (Keseimbangan Kehidupan Kerja) = 0 (nol). Dengan kata lain, jika tidak ada Lingkungan Kerja, Fleksibilitas Jam Kerja, atau Keseimbangan Kehidupan Kerja, maka Produktivitas Karyawan adalah 23,930.

β1 = 0,032 menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja memiliki arah regresi positif, artinya untuk setiap peningkatan satu poin pada X1 (Lingkungan Kerja), nilai Y (Produktivitas Karyawan) akan meningkat sebesar 0,032.

β2 = -0,058 menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Fleksibilitas Jam Kerja memiliki arah regresi negatif, artinya untuk setiap penurunan 1 (satu) poin pada nilai X2 (Fleksibilitas Jam Kerja), nilai Y (Produktivitas Karyawan) akan turun sebesar -0,058.

β3 = 0,095 menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja memiliki tren regresi positif, artinya untuk setiap kenaikan 1 (satu) poin pada nilai X3 (Keseimbangan Kehidupan Kerja), nilai Y (Produktivitas Karyawan) akan meningkat sebesar 0,095.

2. Analisis Koefisien Determinasi R^2

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur beberapa kemampuan model dalam menganalisis variabel terikat. Koefisien ini digunakan untuk menentukan sejauh mana Lingkungan Kerja (X1), Fleksibilitas Jam Kerja (X2), dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3) mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Y). Berikut adalah hasil Koefisien determinasi R2:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.685[a]	.469	.428	2.192	1.919

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Fleksibilitas Jam Kerja, Work Life Balance
Dependent Variable: Produktivitas karyawan

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R2) adalah 0,469 atau 46,9%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja (X1), Fleksibilitas Jam Kerja (X2), dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (X3) pada variabel Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 53,1%, yang ditentukan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Hipotesis

Uji Signifikasi secara Parsial (Uji t)

Untuk memastikan apakah setiap variabel independen (X) memiliki dampak parsial yang signifikan pada variabel dependen (Y) dalam pengujian ini yaitu, lingkungan kerja, jam kerja fleksibel, dan keseimbangan kerja-hidup pada produktivitas karyawan, uji t digunakan.

Hasil berikut diperoleh menggunakan perangkat lunak SPSS 29 untuk Mac:

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

DOI: https://doi.org/10.71312/mrbest.v5i2.898 No Artikel #898
ISSN: 2987-1875 Halaman : 12-25

Tabel 11. Hasil Uji T

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	23.930	4.083		5.861	.000
	Lingkungan Kerja	.032	.202	.038	.160	.874
	Fleksibilitas Jam Kerja	-.058	.129	-.112	-.447	.658
	Work Life Balance	.095	.120	.164	.797	.430

Sumber: Hasil olah data SPSS V.29

Dapat dilihat pada tabel diatas, hasil uji t sebagai berikut: Perhitungan ttabel df = n – k – 1 = 43 – 3 – 1 = 39, nilai ttabel = 2.022

1. Lingkungan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y)
   According to the mentioned t-test findings, Ho is approved and Ha is rejected since the calculated t value < t table (0.160 < 2.022) and the significant value is 0.874 > 0.05 or 5%, indicating that the work environment has a positive but not significant impact on employee productivity.
2. Fleksibilitas Jam Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
   Berdasarkan hasil uji-t di atas, nilai t hitung < t tabel (-0,447 < 2,022) dan nilai signifikansinya adalah 0,658 > 0,05 atau 5%, sehingga Ho diterima dan Ha ditolak, yang menunjukkan bahwa fleksibilitas jam kerja memiliki dampak negatif tetapi tidak signifikan secara statistik terhadap produktivitas karyawan.
3. Work Life Balance (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
   Berdasarkan hasil uji t diatas, diketahui nilai t hitung <t tabel (0.797 <2.022) dengan nilai signifikan sebesar 0,430 > 0,05 atau 5% sehingga Ho diterima dan Ha ditolak, artinya Work Life Balance berpengaruh positif namun tidak signifikan terhdap produktivitas karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Lingkungan kerja, jadwal kerja fleksibel, dan keseimbangan kerja-hidup tidak secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan Generasi Z di Kopi Kenangan Area 2.9, menurut temuan dan diskusi penelitian. Hipotesis alternatif ditolak karena temuan uji-t menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki nilai t hitung kurang dari nilai t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas karyawan Generasi Z dalam item penelitian ini belum terutama ditentukan oleh kondisi tempat kerja, jadwal kerja fleksibel, atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keterbaruan penelitian ini terletak pada adanya perbedaan antara konsep teoritis dan hasil empiris di lapangan. Secara umum, lingkungan kerja yang kondusif dan keseimbangan kehidupan kerja diyakini dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan Generasi Z. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menjadi kebaruan karena mengindikasikan bahwa dalam konteks industri kopi ritel seperti Kopi Kenangan, faktor lingkungan kerja dan work-life balance tidak selalu menjadi penentu utama produktivitas.Oleh karena itu, faktor-faktor selain yang diteliti, seperti motivasi kerja, struktur gaji, beban kerja,

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*

dan gaya kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi, mungkin memiliki dampak yang lebih besar terhadap produktivitas karyawan.

REFERENSI

Angliawati, RY, & Maulyan, FF (2020). Peran Talent Management Dalam Pembangunan SDM Yang Unggul. Jurnal Sains Manajemen, 2(2), 28–40. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, 67(1), 204.

Anwar, C. R., Dipoatmodjo, T. S. P., Haeruddin, M. I. W., Tawe, A., Haeruddin, M. I. M., Negeri, U. M., & Selatan, S. (2023). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (worklife balance) terhadap komitmen kerja karyawan PT Pelindo (Persero) Regional 4 Makassar. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 2(1).

Fajriyanti, Y., Rahmah, A. H., & Hadiyanti, S. U. E. (2023). Analisis motivasi kerja Generasi Z yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan komitmen kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, *4*(1), 107-115.

Febrianty, & Muhammad. (2022). *Manajemen sumber daya manusia yang pro Gen Z* (S. M. S. Dr. Febrianty, Ed.). Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.

Hafee, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. U. (2019). *Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health. Business, Management and Education,* 17(2), 173–193.

Larasati, D. P., & Hasanati, N. (2019). The effects of work-life balance towards employee engagement in millennial generation. 4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018), 390–394.

Mandalahi, S. H., Damayanti, S., Prasanti, T. A., & Maharani, A. (2024). I*mpact of flexible work environments on employee performance: Mediating roles of stress and work-life balance*. *Ilomata International Journal of Management, 5*(3), 1042–1061.

Malayuja, J., Sahputra, N., & Alfirah. (2022). *Prosiding Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.

Muliati, L., & Susiana, A. (2023). Produktivitas Kerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Jenjang Karir Dan Etos Kerja Pada Pt. Victory Chingluh Indonesia. *DynamicManagement Journal*, 7(1), 45–55.

Mungkasa, Oswar. 2020. Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi *COVID* 19. *The Indonesian Journal of Development Planning* Vol. 4 No. 2.

Nurqamar, I. F., Ulfa, S., Hafizhah, I., Fadhillah, N., & Rahmi, N. (2022). *The Intention of Generation Z To Apply For a Job*. JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika), 18(3), 218–247.

Rahmawati, A., Astuti, D. M., Harun, F. H., & Rofiq, M. K. (2023). Peran Media Sosial Dalam Penguatan Moderasi Beragama Di Kalangan Gen-Z. *J-ABDI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *3*(5), 905-920.

Saputra, A. A., & Mawardi, W. (2022). Analisis Pengaruh Dewan Komisaris Independen, Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Total Asset Turn Over, Dan Leverage Terhadap Financial Distress. *Diponegoro Journal of Management*, *11*(3).

Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). 23570-48017-1-SM. *Unpublished manuscript*

Sudaryo *.et.al*. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: ANDI (IKAPI), 2018.

Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2019). Hubungan antara C*areer Capital* dan *Work-Life Balance* pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam, 12(1), 13.

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 1-14.

MRBEST *is licensed under CC BY-SA 4.0*