

Pengaruh *Work Life Balance* & *Family Supportive Supervisor Behavior* (FSSB) terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Studi pada Karyawan Store Hokben di Tangerang Kota)

Hayrun Nisa^{1*}, Dwi Kristanto²

¹⁻²Manajemen, Universitas Budi Luhur, Indonesia

E-mail: hayrunnisa150919@gmail.com¹, dwikristanto@budiluhur.ac.id²

*Penulis Korespondensi: hayrunnisa150919@gmail.com

Abstract. *The purpose of this study is to determine whether Work-Life Balance, Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB) significantly affect Employee Performance at the HokBen Store in Tangerang City. The sample in this study was 107 HokBen Store employees in Tangerang City. Data collected through a questionnaire with a Likert Scale processed using Microsoft 2016 Software and SPSS v.25 Software. The sampling technique used in this study is non probability Sampling using saturated sampling. The research method used is multiple linear regression. Data analysis techniques are used to test the Validity Test, Reliability Test, Descriptive Analysis Test, Classical Assumption Test, Normality Test, Heteroscedasticity Test, Multicollinearity Test, Correlation Coefficient Analysis Test, Simple Correlation Analysis Test, Multiple Linear Regression Analysis Test, Determination Coefficient Test, T Test, F Test The results of this study indicate that Work-Life Balance (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance at the HokBen Store in Tangerang City. Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB) (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at the HokBen Store in Tangerang City.*

Keywords: *Employee Performance; Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB); Fast-Food Restaurant; Multiple Linear Regression; Work-Life Balance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah *Work-Life Balance*, *Family Supportive Supervisor Behavior* (FSSB) secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Store HokBen di Tangerang Kota. Sampel dalam penelitian ini adalah 107 orang karyawan Store HoBen di Tangerang Kota. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan Skala Likert yang di olah menggunakan *Software Microsoft 2016* dan *Software SPSS v.25*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, *Non Probability Sampling* dengan menggunakan sampling jenuh. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linear berganda. Teknik analisis data digunakan untuk menguji Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolineritas, Uji Analisis Koefisien Korelasi, Uji Analisis Korelasi Sederhana, Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji T, Uji F Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Store HokBen di Tangerang Kota. *Family Supportive Supervisor Behavior* (FSSB) (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Store HokBen di Tangerang Kota.

Kata kunci: Keseimbangan Kehidupan Kerja; Kinerja Karyawan; Perilaku Atasan yang Mendukung Keluarga; Regresi Linear Berganda; Restoran Cepat Saji.

1. LATAR BELAKANG

Dunia kerja pada saat ini sedang mengalami perubahan yang cukup signifikan, dan salah satu faktor utama yang mendorong perubahan tersebut adalah masuknya Generasi Z ke dalam angkatan kerja secara besar-besaran. Salah satu hal yang paling membedakan Generasi Z dengan generasi-generasi sebelumnya adalah cara pandang mereka terhadap pekerjaan itu sendiri. Berbicara mengenai *Work-Life Balance*, konsep ini sebenarnya sudah cukup lama dikaji dalam literatur manajemen sumber daya manusia, namun urgensinya semakin terasa di era modern yang serba cepat dan penuh tuntutan seperti sekarang ini. Menurut Greenhaus et al. (2003) mengungkapkan *Work-Life Balance* sebagai kondisi ketika individu mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. . Konsep mengenai dukungan

atasan terhadap urusan keluarga karyawan ini dikenal istilah *Family Supportive Supervisor Behavior* (FSSB). FSSB pertama kali di konseptualisasikan secara komprehensif. Menurut Hammer et al. (2009) sebagai perilaku *supervisor* yang bersifat mendukung terhadap urusan keluarga karyawannya, yang terdiri atas empat indikator utama, yaitu *emotional support*, *instrumental support*, *role modeling behaviors*, *creative work-family management*. Fenomena Kinerja Karyawan Generasi Z menjadi perhatian penting karena kelompok ini saat ini merupakan bagian terbesar dari tenaga kerja produktif. Menurut Inayah et al. (2026) mengungkapkan bahwa Generasi Z cenderung mengutamakan fleksibilitas kerja, kesejahteraan mental, dan hubungan kerja yang suportif.

2. KAJIAN TEORITIS

Work Life Balance

(Risna et al. 2017) *Work-Life Balance* atau keseimbangan kehidupan kerja adalah kondisi di mana seorang karyawan mampu membagi waktu, energi, dan perhatian secara seimbang antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan kehidupan pribadi dan keluarga. Menurut Vyas & Shrivastava (2017) *Work- Life Balance* mengacu pada individu yang memiliki cukup waktu untuk memiliki keseimbangan dalam hal pekerjaan dan kehidupan pribadi, misalnya menghabiskan waktu bersama keluarga, memanfaatkan waktu luang untuk bersantai, dapat berkomunikasi dengan baik dan efisien dengan rekan kerja, dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Menurut Delecta (dalam Qodrizana & Musadieq, 2018) bahwa *Work-Life Balance* adalah sebagai kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab diluar pekerjaan lainnya. Nurlambang (2016) menyatakan bahwa terdapat empat indikator *work-life balance*, yaitu *Work Interference with Personal Life* (gangguan pekerjaan dengan kehidupan pribadi), *Personal Life Interference with Work* (gangguan kehidupan pribadi dengan pekerjaan), *Personal Life Enhancement of Work* (peningkatan kehidupan pribadi dari pekerjaan), dan *Work Enhancement of Personal Life* (peningkatan kerja dari kehidupan pribadi).

Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB)

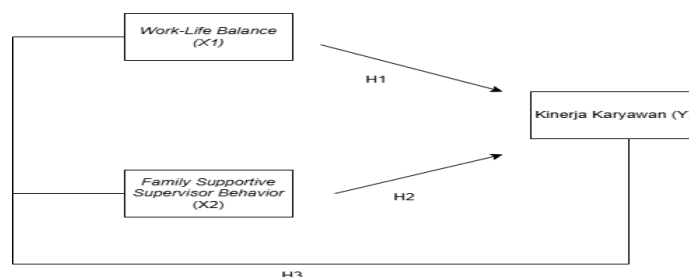
Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB) merupakan konsep yang secara resmi dikembangkan dan divalidasi oleh Hammer et al. 2009 dalam *Journal of Management*. FSSB didefinisikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh seorang atasan atau *supervisor* yang bersifat mendukung karyawan dalam menjalankan tanggung jawab dan peran keluarganya. Dalam Bahasa yang lebih mudah dipahami, FSSB adalah tindakan nyata yang dilakukan

seorang atasan untuk membantu karyawannya agar bisa menjalankan perannya sebagai pekerja sekaligus sebagai anggota keluarga tanpa harus mengorbankan salah satunya. Hammer et al. (2009) mengidentifikasi empat indikator utama FSSB yang kemudian dikembangkan, yaitu dukungan emosional (*Emotional Support*) yang mencerminkan sejauh mana atasan menunjukkan kepedulian dan empati terhadap kondisi keluarga karyawan, dukungan instrumental (*Instrumental Support*) yang berkaitan dengan bantuan praktis dan konkret yang diberikan atasan kepada karyawan dalam menghadapi tuntutan keluarga, perilaku menjadi teladan (*Role Modeling Behavior*) yang menggambarkan sejauh mana atasan sendiri menjadi contoh nyata dalam mengelola keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, serta manajemen kreatif pekerjaan-keluarga (*Creative Work-Family Management*) yang mencerminkan kemampuan dan kreativitas atasan dalam menciptakan solusi inovatif yang mengakomodasi kebutuhan pekerjaan sekaligus kebutuhan keluarga karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan sebuah organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins & Judge (2017) menambahkan bahwa kinerja adalah ukuran dari suatu hasil, dimana hasil tersebut dapat berupa barang atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja yang baik merupakan cerminan dari sinergi antara kemampuan (*ability*), motivasi, dan kesempatan yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Akob dalam Budiasa (2021) kinerja karyawan memiliki 5 indikator, yaitu : Kualitas Kerja (*Quality of Work*), Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*), Ketepatan Waktu (*Timeless*), Kerja Sama (*Teamwork*), Inisiatif (*Initiative*).

Kerangka teoritis



Gambar 1. Kerangka Teoritis.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disajikan pada gambar diatas :

X₁, X₂: Variabel Independen (bebas).

Y: Variabel Dependen (terikat).

X₁: *Work-Life Balance*.

X₂: *Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB)*.

Y: Kinerja Karyawan.

Pengembangan Hipotesis:

H1: *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z pada Store HokBen di Tangerang Kota.

H2: *Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z pada Store HokBen di Tangerang Kota.

H3: *Work-Life Balance* dan *Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB)* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z pada Store HokBen di Tangerang Kota.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Bertujuan untuk mengukur, menguji, dan membuktikan ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti secara objektif dan terukur, sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan kepada populasi yang lebih luas. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di Store Hokben yang berlokasi di wilayah Tangerang Kota. Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah *Nonprobability Sampling* dengan sampel 107 responden. Teknik analisis data digunakan untuk menguji Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolineritas, Uji Analisis Koefisien Korelasi, Uji Analisis Korelasi Sederhana, Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji T, Uji F.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Uji Validitas

Uji Validitas *Work-Life Balance* (X₁)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Work-Life Balance* (X₁).

Item	Mean	Variance	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha
X1_1	19.78	12.478	.562	.785
X1_2	19.80	13.348	.460	.806
X1_3	19.83	11.405	.714	.750
X1_4	19.90	12.753	.482	.803
X1_5	19.90	12.320	.596	.778
X1_6	19.91	11.746	.630	.770

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS vs.25.

Berdasarkan hasil dari tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected item – Total Correlation* merupakan r_{hitung} masing-masing item atau butir pertanyaan 1-6, pertanyaan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,3338.

Uji Validitas Family Supportive Supervisor Behavior (X₂).

Table 2. Hasil Uji Validitas *Family Supportive Supervisor Behavior* (X₂).

Item	Mean	Variance	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha
X2_1	20.31	12.045	.686	.828
X2_2	20.18	11.770	.717	.822
X2_3	19.87	13.436	.474	.864
X2_4	20.10	11.735	.633	.839
X2_5	20.03	12.612	.660	.834
X2_6	20.03	11.801	.734	.819

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25.

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa kolom *corrected item – Total Correlation* merupakan r_{hitung} masing-masing item atau butir pertanyaan 1-6, pertanyaan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,3338.

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).

Item	Mean	Variance	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha
Y_1	21.40	10.582	.622	.851
Y_2	21.38	10.390	.705	.837
Y_3	21.56	9.871	.699	.837
Y_4	21.50	10.422	.646	.847
Y_5	21.47	10.176	.690	.839
Y_6	21.51	10.271	.621	.852

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS vs.25.

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected item – Total Correlation* merupakan r_{hitung} masing-masing item atau butir pertanyaan 1-6, pertanyaan sudah valid karena memiliki nilai dari *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,3338.

Analisis Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat dan membandingkan *Alpha Cronbach* (α). Apabila korelasi 0,6 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang baik, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,6 maka dapat diartikan item tersebut kurang reliabel.

Reabilitas Work-Life Balance (X_1)

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas Work-Life Balance (X_1).

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
X1	0,812	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25.

Berdasarkan hasil dari tabel 4 diatas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,812 menunjukan bahwa instrumen ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, karena nilainya berada di atas batas minimum 0,60 yang disyaratkan untuk dikatakan reliabel.

Uji Reliabilitas Family Supportive Supervisore Behavior (X_2)

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Family Supportive Supervisore Behavior (X_2).

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
X2	0,858	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil dari tabel 5 diatas, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,858 menunjukan bahwa tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, karena nilainya berada di atas batas minimum 0,60. Mengindikasikan bahwa alat ukur ini sangat dapat diandalkan (konsisten) bila digunakan secara berulang.

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).

Variabel	Cronbach's Alpha	R tabel	Keterangan
Y	0,867	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25.

Berdasarkan hasil dari tabel 6 diatas, Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,867 menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, karena nilainya berada di atas batas minimum 0,60, sehingga nilai-nilai pada variabel ini sangat konsisten bila digunakan secara berulang.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov – Smirnov*. Jika *Asymp. Sig (2-tailed)* $> 0,05$, maka data residual berdistribusi normal, sedangkan jika *Asymp.sig (2-tailed)* $< 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal.

Kolmogorov-Smirnov

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas.

Keterangan	Nilai
N	107
Mean	.0000000
Std. Deviation	2.78578521
Absolute	.058
Positive	.058

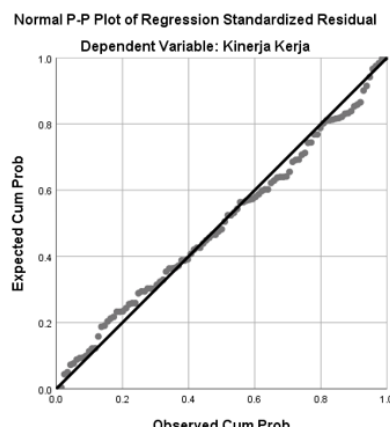
Negative	-.054
Test Statistic	.058
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c, d}

Keterangan:

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25.

Pada tabel 7. terlihat bahwa nilai *Asymp.sig.* (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal. Normalitas data juga dapat dilakukan dengan melihat kurva normal P-P Plot. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titi-titik data yang menyebar disekitar diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal berarti menunjukkan pola distribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. P-P Plot Normalitas.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25.

Pada gambar 2 diatas, terlihat hasil dari Output SPSS Normal P-P Plot memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitas garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Maka dapat dikatakan bahwa data variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah normal.

Uji Multikolinieritas

Untuk melihat apakah sebuah model regresi pada penelitian ini mempunyai multikolinieritas atau tidak, dapat dilihat dari nilai Tolerance dan nilai VIF pada tabel *Coefficients^a*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* > 0,1 berarti model regresi pada penelitian ini terbebas dari multikolinieritas. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel 8:

Tabel 8. Uji Multikolinieritas.

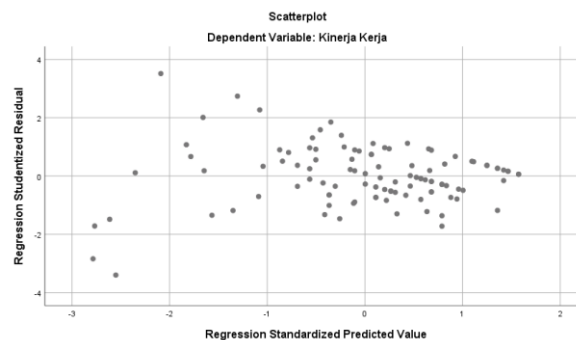
Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	9.560	1.739		5.496	.000		
<i>Work-Life Balance</i>	.279	.092	.304	3.038	.003	.516	1.937
<i>Family Supportive Supervisor Behavior</i>	.397	.092	.432	4.317	.000	.516	1.937

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25.

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas diperoleh nilai tolerance *Work-Life Balance* X_1 (0,516) dan X_2 (0,516) $> 0,100$, sedangkan nilai VIF X_1 (1,937) dan X_2 (1,937) $< 10,00$ maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas data dideteksi dengan melihat titik pada gambar *Scatterplot*. Model regresi yang baik yaitu homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui dapat dilihat pada Gambar 3:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas.

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS v.25.

Berdasarkan hasil analisis Gambar 4.2 di atas menunjukkan terdapat pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

Alat Analisa Data

Analisi Korelasi Sederhana

Uji Korelasi *pearson* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel *Work-Life Balance* (X_1), *Family Supportive Supervisor Behavior* (FSSB) (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk melihat nilai kefisien korelasi dapat dibantu melalui program SPSS v.25 yang menghasilkan *Output* sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi Pearson.

Variabel	Work-Life Balance	Family Supportive Supervisor Behavior	Kinerja Karyawan
Work-Life Balance	1	.696**	.605**
Sig. (2-tailed)		.000	.000
N	107	107	107
Family Supportive Supervisor Behavior	.696**	1	.644**
Sig. (2-tailed)	.000		.000
N	107	107	107
Kinerja Karyawan	.605**	.644**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	
N	107	107	107

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25.

Berdasarkan hasil uji korelasi person diatas, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini, *Work-Life Balance*, *Family Supportive Supervisor Behavior* (FSSB) dan Kinerja Karyawan. Memiliki hubungan korelasi signifikan pada level 0,01 9 (2-tailed). Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antar dua variabel maka dapat dilihat kriteria sebagai berikut (Sugiyono,2017). Berikut adalah penjabaran kriteria uji analisis koefisien korelasi :

Tabel 10. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai R.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiyono.

Berdasarkan keterangan pada output mengenai korelasi, maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel *Work-Life Balance* (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan Tabel 10 menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara *Work-Life Balance* dengan Kinerja Karyawan. Selanjutnya, variabel *Family Supportive Supervisor Behavior* (FSSB) (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan Tabel 10 menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara Family Supportive Supervisor Behavior dengan Kinerja Karyawan.

Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda dilakukan bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain dan melihat hasil nilai dari variabel yang diteliti apakah bernilai positif atau negatif. Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji *Work-Life Balance* (X₁), *Family Supportive Supervisor Behavior* (FSSB) (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y).

Persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + E \dots\dots\dots I$$

Keterangan :

X1= Variabel *Work-Life Balance*

X2= Variabel *Family Supportive Supervisor Behavior*

Y= Kinerja Karyawan

A= Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

E= Faktor pengganggu diluar model (*error*)

Tabel 11. Pearson Correlation

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	<i>Family Supportive Supervisor Behavior, Work-Life Balance^b</i>	.	Enter

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25.

Berdasarkan tabel 11 diatas menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan dalam penelitian ini, atau dapat dikatakan bahwa variabel *Work-Life Balance*, *Family Supportive Supervisor Behavior*, (FSSB) sebagai variabel bebas dimasukkan dalam perhitungan regresi.

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	9.560	1.739		5.496	.000		
<i>Work-Life Balance</i>	.279	.092	.304	3.038	.003	.516	1.937
<i>Family Supportive Supervisor Behavior</i>	.397	.092	.432	4.317	.000	.516	1.937

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25.

Dari Tabel 12 di atas diperoleh persamaan regresi yang menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 9,560. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel X1 dan X2 bernilai sebesar 0, maka nilai Y tetap sebesar 9,560. Berdasarkan hasil uji regresi pada variabel X1 menunjukkan bahwa variabel *Work-Life Balance* memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0,279$, artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X1 sebesar 1 poin, maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,279. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji regresi pada variabel X2 menunjukkan bahwa variabel *Family Supportive Supervisor Behavior* memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0,397$, artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X2 sebesar 1 poin, maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0,397.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel tingkat *Work-Life Balance* (X_1), *Family Supportive Supervisor Behavior* (FSSB) (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama.

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.680 ^a	.462	.452	2.812	2.006

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS vs.25.

Dari tabel 13 diatas menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,452 atau sebesar 45,2% yang artinya variabel Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sekitar 45,2%. Nilai R 0,680 juga menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel independen secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Uji T

Dalam Penelitian ini dilakukan t untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel *Work-Life Balance* (X_1), *Family Supportive Supervisor Behavior* (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individu/sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji ini pada output SPSS v.25 dapat dilihat pada tabel *coefficients* nilai dari uji t sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji T.

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	9.560	1.739		5.496	.000		
<i>Work-Life Balance</i>	.279	.092	.304	3.038	.003	.516	1.937
<i>Family Supportive Supervisor Behavior</i>	.397	.092	.432	4.317	.000	.516	1.937

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25.

Aturan pada Uji t sebagai berikut: nilai t hitung > t tabel menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila t hitung < t tabel maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Selain itu, berdasarkan nilai signifikansi, apabila Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan apabila Sig. > 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil Uji t pada tabel, variabel *Work-Life Balance* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung = 3,038 > t tabel = 1,983, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Selain itu, nilai Sig. = 0,003 < 0,05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini

menunjukkan bahwa Work-Life Balance (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien B sebesar 0,279 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Work-Life Balance akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,279, dengan asumsi variabel lain tetap (konstan).

Selanjutnya, hasil Uji t variabel Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB) (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung = 4,317 > t tabel = 1,983, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Nilai Sig. = 0,000 < 0,05, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Family Supportive Supervisor Behavior (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien B sebesar 0,397 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan FSSB akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,397, dengan asumsi variabel lain tetap (konstan).

Uji F

Dalam penelitian ini Uji F (Uji Simultan) adalah pengujian statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel *Work-Life Balance* (X₁), *Family Supportive Supervisor Behavior* (FSSB) (X₂), terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan. Ini berbeda dengan uji t, yang menguji pengaruh variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri).

Tabel 15. Uji F.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	706.535	2	353.268	44.662	.000 ^b
Residual	822.624	104	7.910		
Total	1529.159	106			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS v.25.

Interpretasinya: Nilai F hitung = 44,662, diperoleh dari perbandingan Mean Square Regression (353,268) dengan Mean Square Residual (7,910): Df = 104 ($n - k - 1 = 107 - 2 - 1 = 104$). Pada taraf signifikansi 0,05, dengan df1 = 2 dan df2 = 104, nilai f table = 3,09. Karena F hitung (44,662) > F table (3,09) dan nilai sig. (0,000) < 0,05, maka H₀ ditolak dan H₃ diterima. Yang artinya variabel *Work-Life Balance* (X₁), *Family Supportive Supervisor Behavior* (X₂), terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Store HokBen di Tangerang Kota.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work-Life Balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Store HokBen di Tangerang Kota. Selain itu, *Family Supportive Supervisor Behavior* (FSSB) (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Store HokBen di Tangerang Kota. Secara simultan, *Work-Life Balance* dan

Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z pada Store HokBen di Tangerang Kota.

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan fleksibilitas jadwal kerja, misalnya dengan menyediakan opsi tukar shift antar karyawan atau penyesuaian jam kerja bagi karyawan yang memiliki kebutuhan keluarga/pribadi mendesak, mengingat mayoritas karyawan (40,2%) berada pada rentang usia 23–25 tahun yang umumnya berada dalam tahap membangun kehidupan pribadi dan sosial. Selain itu, perusahaan perlu memberikan pelatihan kepemimpinan suportif kepada supervisor agar lebih mampu menunjukkan sikap empati, komunikasi terbuka, dan dukungan emosional terhadap karyawan, mengingat FSSB terbukti menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja. Perusahaan juga disarankan untuk menyediakan waktu istirahat yang memadai di tengah jam operasional restoran yang padat agar karyawan tidak mengalami kelelahan berlebih yang dapat menurunkan produktivitas dan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Mengingat karyawan didominasi oleh perempuan (58,9%), HokBen dapat mempertimbangkan kebijakan yang lebih akomodatif terhadap kebutuhan spesifik karyawan perempuan, misalnya terkait fleksibilitas cuti atau pengaturan shift kerja. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala, seperti survei internal setiap 6 bulan, terhadap tingkat *Work-Life Balance* dan persepsi karyawan terhadap dukungan supervisor sebagai bahan monitoring dan perbaikan kebijakan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar penelitian ini, seperti kepuasan kerja, *Employee Engagement*, kompensasi, atau lingkungan kerja, mengingat *Work-Life Balance* dan FSSB hanya mampu menjelaskan 45,2% variasi Kinerja Karyawan. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk memperluas objek dan cakupan wilayah penelitian, misalnya mencakup beberapa Store HokBen di wilayah lain atau melakukan perbandingan dengan gerai sejenis agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan variabel mediasi atau moderasi, seperti kepuasan kerja atau job stress, untuk memperdalam analisis hubungan antarvariabel, sebagaimana ditemukan pada penelitian Susanto et al. (2022) dan Cahyani et al. (2025) yang menunjukkan adanya peran mediasi/moderasi dalam hubungan *Work-Life Balance* dan FSSB terhadap kinerja karyawan. Disarankan pula untuk menggunakan metode penelitian longitudinal, yaitu pengambilan data pada beberapa periode waktu, guna melihat konsistensi pengaruh *Work-Life Balance* dan FSSB terhadap Kinerja Karyawan dari waktu ke waktu.

Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas jumlah responden dan/atau menggunakan teknik pengambilan sampel yang lebih beragam untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Alshmemri, M. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 12–16.
- Cahyani, A. R., & M. K. R. (2025). Family-supportive supervision to performance: The mediating role of work-life balance. *At-Tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, 11(1), 139–154. <https://doi.org/10.24952/tijarah.v11i1.15190>
- Fisher, G. G. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fisher, G. G., & Wahyudi. (2009). *Work-life balance terdiri empat dimensi utama*.
- Greenhaus, J. H., (n.d.). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vacation Behavior*.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2017). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. [Data penerbit tidak tersedia].
- Hammer, L. B. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/0149206308328510>
- Hayman, J. R. (2005). Work-life balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management & Organization*.
- Inayah, Winarno, & Silvianita. (2026). Generasi Z cenderung mengutamakan fleksibilitas kerja, kesejahteraan mental, dan hubungan kerja yang suportif. [Data publikasi tidak tersedia].
- Maharani, & Soputo. (2023). Pengaruh work-life balance, FSSB, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mufiyanto, & Ahmad. (2025). Work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Generasi Z. [Data publikasi tidak tersedia].
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Sartika, M. (2025). *Strategi peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan di HSS MART & CAFE* (Doctoral dissertation, UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan).
- Shrivastava, V. (2017). Factors affecting work-life balance: A review. *Pacific Business Review International*, 9(7).
- Sudarman, & Poulouse. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto. (2022). Moderating role of FSSB. *Frontiers in Psychology*.

UNDHAR, M. (2019). Jurnal Publik Reform.

Wibowo, S., (2014). Pengaruh work-life balance dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z. *Jurnal Media Akademik*, 2(12).

Yumiko, S. (2024). Stres kerja, efikasi diri, dan keseimbangan kehidupan bekerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan kesenjangan usia sebagai variabel moderasi. *Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(2), 430–442.
<https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i2.29691>