PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL PADA *COFFEE SHOP* DI KABUPATEN SLEMAN

SKRIPSI

DISUSUN OLEH:

GABRIELLA WINDA SYALOMITHA

11200913

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

DISUSUN OLEH :

GABRIELLA WINDA SYALOMITHA

11200913

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2024

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Gabriella Winda Sylomitha
NIM/NIP/NIDN	:	11200913
Program Studi	:	Manajemen
Judul Karya Ilmiah	:	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial pada Coffee Shop di Kabupaten Sleman

dengan ini menyatakan:

a. bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/*reviewer*.

b. bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.

c. bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

d. bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.

e. bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.

f. menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Scanned with ACE Scanner

g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.

h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.

i. mengajukan agar karya saya ini: (*pilih salah satu*)

☑ Dapat diakses tanpa embargo.
☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.
*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo (*bisa lebih dari satu*):

☐ dalam proses pengajuan paten.
☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.**
☐ akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. … ***
☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

_____
_____
_____

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.
***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Yogyakarta, 21 Januari 2025

Mengetahui,

Drs. Sisouhadi, MBA., Ph.D
Tanda tangan & nama terang pembimbing
NIDN/NIDK 0509075901

Yang menyatakan,

Gabriella Wiada Syalomitha
Tanda tangan & nama terang pemilik karya/penulis
NIM 11200913

Scanned with ACE Scanner

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL PADA *COFFEE SHOP* DI KABUPATEN SLEMAN

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

GABRIELLA WINDA SYALOMITHA

11200913

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada tanggal: 17 Desember 2024

Nama Dosen	Tanda Tangan
1. Dr. Elok Pakaryaningsih, SE., M.Si (Ketua Tim)	:
2. Dra. Umi Murtini, SE., M.Si (Dosen Penguji)	:
3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D (Dosen Pembimbing)	:

Yogyakarta, 21 Januari 2025

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis	Ketua Program Studi Manajemen
(Dr. Perminas Pangeran, M.Si., CSA., CRP)	(Dr. Elok Pakaryaningsih, SE., M.Si)

HALAMAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Sebagai mahasiswa Universitas Kristen Duta Wacana, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama	:	Gabriella Winda Syalomitha
NIM	:	11200913
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Bisnis
Judul karya ilmiah	:	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial pada *Coffee Shop* di Kabupaten Sleman

menyatakan yang sebenarnya bahwa karya ilmiah ini sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan sesuai dengan arahan dari pembimbing. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Apabila di kemudian hari didapati penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini, serta sanksi lain sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Kristen Duta Wacana.

Yogyakarta, 22 Januari 2025

Yang menyatakan,

Gabriella Winda Syalomitha

Tanda tangan & nama terang mahasiswa

NIM 11200913

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, yang senantiasa menyertai dan memampukan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran MSi., selaku Dekan Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.
2. Ibu Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Bapak Drs. Sisnuhadi MBA., Ph.D., selaku dosen pembimbing yang telah membimbing.
4. Ibu Dra. Umi Murtini, MSi., selaku dosen wali saya dari awal sampai akhir kuliah.
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

Yogyakarta, 15 Februari 2024

Gabriella Winda Syalomitha

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN.....i
HALAMAN PENGESAHAN.....ii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....iii
HALAMAN MOTTO.....iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....v
KATA PENGANTAR.....vii
DAFTAR ISI.....viii
DAFTAR TABEL.....xi
DAFTAR GAMBAR.....xii
DAFTAR LAMPIRAN xiii
ABSTRAK.....xiv
ABSTRACT.....xv
BAB I PENDAHULUAN.....1
1.1. Latar Belakang.....1
1.2. Rumusan masalah.....6
1.3. Tujuan Penelitian.....6
1.4. Manfaat Penelitian.....7
1.5. Batasan Penelitian.....7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....10
2.1. Beban Kerja.....10
2.1.1. Pengertian Beban Kerja.....10
2.1.2. Indikator Beban Kerja.....11
2.2. Kompensasi.....12
2.2.1. Pengertian Kompensasi.....12
2.2.2. Indikator Kompensasi.....13
2.3. Work Life Balance.....15
2.3.1. Pengertian Work Life Balance.....15
2.3.2. Indikator Work Life Balance.....17
2.4. Kinerja Karyawan.....18

2.4.1. Pengertian Kinerja.....18
2.4.2. Indikator Kinerja Karyawan.....19
2.5. Generasi Milenial.....20
2.5.1. Pengertian Generasi Milenial.....20
2.5.2. Karakteristik Generasi Milenial.....21
2.6. Hipotesis.....22
2.6.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....23
2.6.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....23
2.6.3. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan.....24
2.7. Kerangka Penelitian.....25
BAB III METODE PENELITIAN.....27
3.1. Desain Penelitian.....27
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....27
3.3. Sumber Data.....29
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....30
3.5. Populasi dan Sampel.....31
3.5.1. Populasi.....31
3.5.2. Sampel.....31
3.6. Uji Instrumen Data.....32
3.6.1. Uji Validitas.....32
3.6.2. Uji Reliabilitas.....33
3.7. Definisi Operasional Penelitian.....34
3.8. Alat Analisis Data.....36
3.9. Uji Hipotesis.....37
3.9.1. Uji Statistik F.....37
3.9.2. Uji Statistik t.....38
3.9.3. Koefisien Determinasi (R2).....38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....40
4.1. Uji Karakteristik Responden.....40
4.1.1. Usia.....40
4.1.2. Pendidikan Terakhir.....40

4.1.3. Lama Bekerja.....41
4.1.4. Pendapatan.....42
4.2. Hasil Uji Instrumen.....42
4.2.1. Uji Validitas.....42
4.2.2. Uji Reliabilitas.....44
4.3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....45
4.4. Koefisien Determinasi (R2).....46
4.5. Pengujian Simultan (F).....47
4.6. Pengujian hipotesis parsial (uji t).....47
4.7. Pembahasan Hasil.....48
4.7.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial pada Coffee Shop di Kabupaten Sleman.....48
4.7.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial pada Coffee Shop di Kabupaten Sleman.....50
4.7.3. Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial pada Coffee Shop di Kabupaten Sleman.....51
BAB V PENUTUP.....54
5.1. Kesimpulan.....54
5.2. Keterbatasan Penelitian.....54
5.3. Saran.....55
DAFTAR PUSTAKA.....58
LAMPIRAN.....61

DUTA WACANA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. *Coffee Shop*.....28
Tabel 3.2. Skala Likert.....30
Tabel 3.3. Definisi Operasional.....34
Tabel 4.1. Usia.....40
Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir.....41
Tabel 4.3. Lama Bekerja.....41
Tabel 4.4. Pendapatan.....42
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas dari Item-Item Variabel Penelitian.....43
Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas Item-Item Variabel Penelitian.....44
Tabel 4.7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....45
Tabel 4.8. Uji R2.....46
Tabel 4.9. Uji (F).....47
Tabel 4.10. Uji t.....47

DUTA WACANA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Penelitian.....25

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUISIONER.....61
LAMPIRAN 2 DATA RESPONDEN.....65
LAMPIRAN 3 TABULASI (X1).....66
LAMPIRAN 4 TABULASI (X2).....67
LAMPIRAN 5 TABULASI (X3).....68
LAMPIRAN 6 TABULASI (Y).....69
LAMPIRAN 7 HASIL UJI LINEAR BERGANDA, UJI t, UJI F DAN KOEFISIEN DETERMINASI.....70
LAMPIRAN 8 TABEL R.....71
LAMPIRAN 9 LEMBAR REVISI UJIAN PENDADARAN.....72
LAMPIRAN 10 FORMULIR REVISI JUDUL SKRIPSI.....73

DUTA WACANA

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL PADA *COFFEE SHOP* DI KABUPATEN SLEMAN

GABRIELLA WINDA SYALOMITHA

11200913

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

windasyalomithaaa@gmail.com

ABSTRAK

Coffee Shop adalah salah satu jenis usaha yang menyajikan kopi dalam berbagai jenisnya. *Coffee Shop* terdiri atas berbagai tingkatan salah satunya ialah *coffee shop* kelas menengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada *Coffee Shop* di kabupaten sleman baik secara parsial maupun simultan. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner dengan skala likert. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi (R2). Pada hasil penelitian yang diuji menggunakan program SPSS-25, hasil uji hipotesis menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Kompensasi berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan generasi milenial. *Work Life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan generasi milenial.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kompensasi ,*Work Life Balance*, Kinerja Karyawan, Generasi Milenial

DUTA WACANA

THE INFLUENCE OF WORKLOAD, COMPENSATION, AND WORK-LIFE BALANCE ON THE PERFORMANCE OF MILLENNIAL EMPLOYEES AT COFFEE SHOPS IN SLEMAN REGENCY

GABRIELLA WINDA SYALOMITHA

11200913

Department Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

windasyalomithaaa@gmail.com

ABSTRACT

A coffee shop is a type of business that serves various kinds of coffee. Coffee shops are divided into several levels, one of which is the mid-level coffee shop. This study aims to determine the influence of workload, compensation, and work-life balance on the performance of millennial employees in coffee shops in Sleman Regency, both partially and simultaneously. The purposive sampling technique was used to collect data for this research, employing questionnaires with a Likert scale. The sample used in this study consisted of 50 respondents. The analysis techniques applied include validity tests, reliability tests, multiple linear regression, F-tests, t-tests, and the coefficient of determination (R^2). Based on the results analyzed using SPSS-25, the hypothesis testing results indicate that workload has a negative effect on the performance of millennial employees. Compensation has a positive effect on the performance of millennial employees. Work-life balance has a positive effect on the performance of millennial employees.

Keywords: *Workload, Compensation, Work Life Balance, Employee Performance, Millennial Generation*

DUTA WACANA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen krusial yang memiliki dampak signifikan terhadap kemajuan suatu organisasi bisnis dalam mencapai tujuannya karena sumber daya manusia menjadi salah satu aset berupa individu produktif yang bekerja sebagai penggerak dari suatu oraganisasi bisnis (Susan, 2019). Oleh karena itu, kemampuan suatu bisnis dalam mengelola sumber daya manusianya sangat penting bagi keberhasilan organisasi bisnis tersebut. Untuk itu, para pelaku bisnis harus memiliki keterampilan yang baik dalam mengelola sumber daya manusianya agar dapat mencapai tujuan dari organisasi bisnis.

Kinerja adalah salah satu tolak ukur yang dipakai untuk menilai tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi bisnis. Menurut Dinc dalam Lingga (2020) Kinerja karyawan secara signifikan terkait dengan pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi, yang dinilai melalui proses evaluasi kinerja. Selain itu, kinerja juga terkait dengan kemampuan efisien karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kinerja mencakup hasil tugas dan juga cara penyelesaiannya.

Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa sejumlah besar individu dari generasi milenial telah terjun ke dunia kerja dan kini mereka di gaji sebagai bagian dari tenaga kerja. Menurut Badan Pusat Statistik, mereka yang lahir pada tahun 1981-1996 disebut sebagai generasi milenial, generasi

milenial dengan kisaran tahun kelahiran tersebut sering disebut juga dengan generasi Y. Generasi milenial memiliki karakteristik yang perlu diperhatikan agar tidak menghambat pertumbuhan bisnis, menurut Kapoor & Solomon dalam Amin & Rahmiati (2018) generasi milenial memiliki keinginan untuk memimpin dan sangat memperhatikan profesionalisme, mereka dapat berkemampuan multitasking dan cenderung membutuhkan tantangan kreatif untuk menghindari kebosanan, mereka juga melihat rekan kerjanya sebagai sumber pengetahuan ekspansif. Selain itu, generasi milenial juga membutuhkan keseimbangan dan fleksibilitas di tempat kerja, generasi milenial tak segan berhenti dari pekerjaan jika tak bahagia. Ketika berurusan dengan generasi milenial, suatu organisasi bisnis perlu mencoba memahami harapan demografis mereka agar dapat mempertahankan kinerja para karyawan.

Beban adalah suatu benda yang berat untuk dipikul, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Hal ini menyiratkan, secara halus, bahwa beban kerja adalah komponen sumber daya manusia, yang merugikan di tempat kerja. Situmorang & Hidayat (2019) berpendapat bahwa beban kerja yang rendah akan menimbulkan perasaan bosan. Terlalu sedikit pekerjaan dapat menyebabkan kebosanan dalam tugas sehari-hari, yang dapat menurunkan kinerja karyawan karena menurunkan perhatian terhadap detail. Namun, beban kerja yang berlebih dapat menciptakan tekanan internal yang berdampak pada penurunan kinerja seorang karyawan. Situasi ini muncul karena adanya tuntutan tingkat keterampilan yang terlalu tinggi, tingkat kecepatan kerja yang berlebihan, beban pekerjaan yang besar serta faktor-faktor lainnya.

Setiap orang yang bekerja berhak mendapatkan upah yang adil atas tugas yang telah dilakukannya. Ketika seseorang bekerja untuk sebuah organisasi bisnis, mereka memberikan waktu dan tenaganya dan sebagai imbalannya, organisasi tersebut membayar tunjangan atau imbalan dalam berbagai bentuk. Menurut Hasibuan dalam Maghfiroh, Yuliasri & Resmawa (2023), Kompensasi merujuk pada semua bentuk penghasilan yang didapat karyawan sebagai balasan terhadap kontribusi yang diberikan pada perusahaan. Bentuk kompensasi tersebut bisa berwujud uang, barang pribadi, ataupun kompensasi berwujud barang tidak langsung. Menurut Sukriyani dalam Febriani & Setia (2023), ketika seorang pekerja menerima kompensasi yang memadai sesuai dengan pekerjaannya di perusahaan, maka pekerja tersebut akan berupaya mempertahankan kinerjanya atau bahkan dapat meningkatkan kinerjanya lebih lagi di tempat kerja. Memberikan imbalan yang pantas kepada karyawan akan menciptakan persepsi bahwa pekerjaan yang mereka lakukan dihargai. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka akan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka demi mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja yang optimal dari seorang karyawan juga dapat tercapai ketika terdapat keselarasan antara aspek kehidupan pribadi dengan pekerjaan (Saina & Dkk., 2016). Moore dalam Perangin Angin & Saragih (2021) menjelaskan *work life balance* merupakan kondisi ketika karyawan merasa mampu mengatur keseimbangan antara tuntutan pekerjaan serta komitmen di luar lingkungan kerja. Kurangnya keseimbangan kerja dapat menimbulkan risiko serius terhadap kesejahteraan karyawan, kinerja individu dan bahkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Wambui et al., 2017).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), "*coffee shop*" atau "kedai kopi" mengacu pada kafe atau bar. *Coffee shop* adalah salah satu jenis usaha yang menyajikan kopi dalam berbagai jenisnya. Selain itu, *coffee shop* biasanya juga menyediakan makanan, baik makanan ringan ataupun makanan berat serta minuman panas dan dingin selain kopi. *Coffee Shop* terdiri atas berbagai tingkatan salah satunya ialah *coffee shop* kelas menengah yang memiliki beberapa karakteristik yaitu umumnya menyasar kalangan milenial dan Gen Z yang mengutamakan pengalaman dibandingkan sekadar konsumsi produk yang juga pendapatannya stabil, seperti mahasiswa, pekerja kantoran, atau profesional muda (Pradana & Kusuma, 2022). Mengutamakan estetika ruangan dengan desain modern, minimalis, dan "*Instagramable*" untuk menarik pengunjung, lingkungan yang nyaman menjadi daya tarik utama, seperti pencahayaan lembut, area kerja, dan musik latar yang santai (Purnomo & Munggaran, 2023). Harga di *coffee shop* kelas menengah biasanya lebih terjangkau dibandingkan merek premium seperti Starbucks, namun tetap menawarkan kualitas yang baik. Seacara umum, rentang harga antara Rp20.000 – Rp50.000 per itemnya (Isyana & Sujana, 2020).

Pertumbuhan bisnis *coffee shop* sedang berkembang pesat selama beberapa tahun terakhir di kota Yogyakarta hal ini menuntut organisasi bisnis untuk dapat bersaing (Kumparan, 2022). Masyarakat sekitar mendapatkan manfaat secara tidak langsung dari meningkatnya peluang bisnis dan lapangan kerja yang disebabkan oleh maraknya *coffee shop* dengan beragam tema dan lokasi. Karyawan *coffee shop* yang sering kali mudah ditemukan di lokasi ialah kasir yang menangani pembayaran, barista yang menyiapkan minuman dan pelayan

yang menyajikan pesanan ke meja pelanggan. Generasi milenial cukup banyak ditemukan bekerja sebagai karyawan *coffee shop* karena *coffee shop* adalah salah satu pekerjaan yang cocok dengan karakteristik unik dari generasi milenial ini (Prakoso, 2022).

Karyawan generasi milenial pada *coffee shop* menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan tugasnya. Sebagai tempat usaha yang seringkali beroperasi sepanjang waktu, karyawan dituntut untuk menyiapkan makanan dan minuman, memenuhi permintaan pelanggan, menyusun daftar inventaris serta mencocokkan data transaksi menggunakan perangkat lunak kasir pada akhir shift. Selain itu, mereka juga harus berinteraksi dengan pelanggan yang memiliki beragam karakteristik setiap hari. Jadwal kerja yang melibatkan sistem shift bergantian dari pagi hingga malam termasuk pada hari libur dan akhir pekan semakin menambah kompleksitas beban kerja bagi karyawan. Sebagian besar karyawan *coffee shop* yang adalah generasi milenial ini cenderung sangat memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Namun, kondisi kerja seperti jadwal yang panjang, tuntutan shift malam bahkan bekerja di akhir pekan seringkali menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Hal ini dapat mengurangi waktu mereka untuk beristirahat maupun bersosialisasi yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja mereka. Selain itu, posisi sebagai karyawan *coffee shop* yang umumnya bekerja dengan adanya pembagian shift kerja, dengan tingkat kompensasi yang relatif lebih rendah dibandingkan pekerjaan tetap di kantor. Ketidakseimbangan antara beban kerja dengan tingkat kompensasi yang tidak optimal, dan kesulitan dalam menjaga *work-life balance* dapat menjadi faktor

signifikan yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada *coffee shop*.

Sehubung dengan hal diatas, membuat penulis akhirnya tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan *Work life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial pada *Coffee Shop* di Kabupaten Sleman".**

1.2.Rumusan masalah

Seperti yang sudah dikemukakan sebelumnya terkait latar belakang penelitian. Maka, rumusan masalah yang dipakai pada penelitian ini sebagai landasan kajian penelitian yang akan dilakukan adalah seperti dibawah ini:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada *coffee shop* di Kabupaten Sleman?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada *coffee shop* di Kabupaten Sleman?
3. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada *coffee shop* di Kabupaten Sleman?

1.3.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini ialah:

1. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada *coffee shop* di Kabupaten Sleman.

DUTA WACANA

2. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada *coffee shop* di Kabupaten Sleman.
3. Untuk menguji pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada *coffee shop* di Kabupaten Sleman.

1.4.Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

   Dengan menganalisis data yang dipakai di penelitian ini, diharapkan peneliti dapat memahami lebih dalam mengenai variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

2. Bagi Organisasi Bisnis

   Diharapkan output dari riset ini bisa menyediakan kontribusi alternatif dalam merancang strategi dan pertimbangan bagi organisasi bisnis untuk menilai dampak dari setiap variabel yang dibahas pada penelitian ini.

3. Bagi Universitas

   Penelitian ini bertujuan untuk memperkaya koleksi perpustakaan Universitas Kristen Duta Wacana terutama pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, terkhususnya lagi pada aspek-aspek seperti pada variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini.

1.5.Batasan Penelitian

Dalam upaya penyusunan penelitian ini, penulis mengidentifikasi batasan-batasan penelitian agar lingkupnya tidak terlalu luas dan dapat difokuskan pada

topik yang telah dipilih. Oleh karena itu, permasalahan penelitian dibatasi sebagal berikut:

a. Fokus pada variabel penelitiannya yaitu variabel yang memiliki keterkaitan langsung dengan pengaruh beban kerja, kompensasi dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada *coffee shop* di kabupaten sleman.
b. Lokasi penelitian dilaksanakan pada beberapa *coffee shop* kelas menengah di kabupaten sleman.
c. Waktu penelitian September – November 2023.
d. Mereka yang lahir pada tahun 1981-1996 disebut sebagai generasi milenial, generasi milenial dengan kisaran tahun kelahiran di atas sering disebut juga dengan generasi Y (Badan Pusat Statistik, 2020).
e. Vanchapo (2020) berpendapat, beban kerja merujuk pada tugas ataupun proses yang wajib dijalankan seorang pekerja pada batasan waktu tertentu.
f. Menurut Hasibuan dalam Maghfiroh dkk (2023), Kompensasi merujuk pada semua bentuk penghasilan yang didapat karyawan sebagai balasan terhadap kontribusi yang diberikan pada perusahaan. Bentuk kompensasi tersebut bisa berwujud uang, barang pribadi, ataupun kompensasi berwujud barang tidak langsung.
g. McDonald dan Bradley dalam Anggraeni (2018:74) mengungkapkan bahwa *work life balance* ialah tingkat kepuasan dan keterlibatan individu yang seimbang antara perannya di lingkungan kerja dan kehidupan pribadi di luar pekerjaan.

h. Menurut Dinc dalam Lingga (2020) Kinerja karyawan secara signifikan terkait dengan pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi, yang dinilai melalui proses evaluasi kinerja. Selain itu, kinerja juga terkait dengan kemampuan efisien karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

BAB V

PENUTUP

5.1.Kesimpulan

Menurut penelitian pada judul "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial pada *Coffee Shop* di Kabupaten Sleman", bisa diberi kesimpulan seperti berikut :

1. Profil responden berdasarkan karakteristik usia yakni sebagian besar berusia 27 - 34 Tahun (80%) dengan pendidikan terakhir kebanyakan SMA/SMK sebesar (52%), mayoritas masa kerja 6 bulan - 1 Tahun (66%) dan mempunyai pendapatan dalam kisaran Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000 (82%).
2. Beban Kerja berpengaruh negatif tehadap kinerja karyawan generasi milenial pada *coffee shop* di kabupaten sleman.
3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada *coffee shop* di kabupaten sleman.
4. *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada *coffee shop* di kabupaten sleman.

5.2.Keterbatasan Penelitian

1. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner agar mempermudah mendapatkan data pada penelitian ini. Namun kuesioner memiliki

keterbatasan dimana peneliti tidak bisa melihat secara langsung pengisian kuesioner penelitian ini.

2. Penelitian ini fokus pada pengkajian variabel beban kerja, kompensasi, dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan generasi milenial. Meskipun demikian, perlu diakui bahwa masih terdapat sejumlah variabel lain yang turut berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan yang belum dimasukkan di ruang lingkup penelitian ini.

5.3.Saran

1. Bagi Organisasi Bisnis

   a. Berdasarkan hasil penelitian variabel beban kerja, didapatkan nilai probabilitas sebesar 0,566 (tidak signifikan) yang artinya, responden dalam penelitian ini mengamati bahwasanya beban kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada *coffee shop* di kabupaten sleman perlu untuk diperhatikan. Manajemen suatu organisasi bisnis perlu untuk mengambil langkah strategis untuk menciptakan keseimbangan beban kerja yang sehat dengan cara melakukan evaluasi rutin, menetapkan target kerja yang realistis dan terukur, menyediakan pelatihan dan memperhatikan aspek *work life balance*.

   b. Berdasarakan hasil penelitian variabel kompensasi, didapatkan nilai probabilitas sebesar 0,000 (signifikan) yang artinya, organisasi bisnis perlu memberikan perhatian yang cukup terhadap pemberian kompensasi pada karyawan sebab pemberian kompensasi yang adil

dan sesuai akan mempengaruhi tingkat tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Dengan cara memberikan upah dan gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas yang memadai dengan layak itu membuat karyawan merasa dihargai sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

c. Berdasarakan hasil penelitian variabel *work life balance*, didapatkan nilai probabilitas sebesar 0,000 (signifikan) yang artinya, organisasi bisnis perlu memberikan perhatian khusus pada upaya menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Dengan cara memberikan opsi jadwal kerja yang lebih fleksibel, seperti *shift swapping* atau *compressed workweek*, meningkatkan kebijakan terkait cuti atau libur dengan memberikan waktu yang cukup bagi karyawan untuk bersosialisasi dan beristirahat, terutama bagi mereka yang sering bekerja pada *shift* malam atau akhir pekan.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

   a. Para peneliti berikutnya diharapakan dapat memanfaatkan temuan dari studi ini sebagai sumber referensi dan pedoman untuk penelitian mereka selanjutnya. Sehingga bisa memperdalam analisis menggunakan variabel yang berbeda.

   b. Para peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih fokus pada variabel atau objek penelitian agar hasil yang diperoleh menjadi lebih mendalam dan spesifik.

DUTA WACANA

c. Diharapkan peneliti di masa mendatang bisa memperbaiki kekurangan dari penelitian ini dengan menambah beberapa tujuan dan pengembangan pemahaman di dalam ranah Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Amin, G., & Rahmiati, F. (2018). *Organizational Commitment Generasi X dan Y di Industri Manufaktur*. *V*(2), 139–146.

Anggraeni, P. N. (2018). *Hubungan Jenjang Karir Dengan Work Life Balance Pada Wanita Karir* (Vol. 6, Issue 1).

Bansich, T. O. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Pada Pt Wahana Lentera Raya Gresik*.

Febriani, L., & Setia, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Manajemen STIE Muhamadiyah Palopo*, *9*(1), 194–204.

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*, 224–234. https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041

Herachwati, N. (2018). *Work Life Balance Pada Generasi Y di Indonesia*.

Herlyana, E. (2012). Fenomena Coffee Shop Sebagai Gejala Gaya Hidup Baru Kaum Muda. *ThaqÃfiyyÃT*, *13*(1), 188–204.

Hidayat, R., & Situmorang, G. L. (2019). *Analysis Of The Effect Of Work Loads On Employee Performance Of The Production Operator In Pem Plant Pt. Schneider Electric Manufacturing Batam*. *377*(Icaess), 220–226. https://doi.org/10.2991/icaess-19.2019.41

Isyana, P. P., & Sujana. (2020). Pengaruh Gaya Hidup Dan Kelas Sosial Terhadap Keputusan Pembelian Pada Coffee Shop Starbucks Di Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Kesatuan*, *1*(2), 89–100. https://doi.org/10.37641/jipkes.v1i2.920

Kelvin. (2021). *Pengaruh work life balance dan workload terhadap kinerja karyawan milenial (studi pada karyawan di wilayah Jakarta)*.

Kumparan. (2022). *Ada 3.000 Kedai Kopi di Seluruh Yogya, Terpadat di Indonesia*. Kumparan.Com. https://kumparan.com/pandangan-jogja/ada-3-000-kedai-kopi-di-seluruh-yogya-terpadat-di-indonesia-1ympBAlgDYG/full

Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*, *6*(2), 1134–1137. https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/24637

Maghfiroh, S. L., Yuliasri, R. M., & Resmawa, I. N. (2023). Kinerja Karyawan Generasi Milenial PT. Dandelion Cantik Indonesia berdasarkan Disiplin Kerja, Teamwork dan Kompensasi. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, *7*(3), 1326–1335. http://doi.org/10.33395/remik.v7i3.12636

Mawardah, S., & Prawitowati, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial di Surabaya. *Journal of Economics and Business*, *7*(2), 1295–1302. https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2106

Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, *20*(20), 606–620.

Nafriana, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau. In *Skripsi*.

Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2011). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja*. 1–8.

Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Ketiga).

Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *6*(6), 3370–3397.

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. http://jebmes.ppmschool.ac.id/48

Pheng, L. S., & Chua, B. K. Q (2019). Work-Life Balance in Construction.

Prabandari, W. D., Sembiring, V. A., & Herienda, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Koi Jakarta Barat. *Jurnal Pariwisata*, *10*(1), 33–39. https://doi.org/10.31294/par.v10i1.15113

Pradila, A. T., & Fadli, J. A. (2024). The Effect Of Salary And Work-Life Balance On Employee Productivity With The Mediation Of Employee Work Motivation At Coffee Shops In Jabodetabekonic Word of Mouth dan Online Customer Rating Terhadap Mahasiswa Calon Konsumen TikTok Shop di Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, *11*(3), 1505–1518. https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i3.2084

Prasetyo, D., & Sukono, F. I. F. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta, Work Life Balance, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Millenial Di Point Coffee Se- Kota Semarang. *Journal of Economics and Business UBS*, *12*(4), 2163–2178. https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.354

Purnomo, B. R., & Munggaran, M. W. (2023). Model Bisnis Sosial Kedai Kopi Ramah Lingkungan di Yogyakarta. *Jurnal Kawistara*, *13*(2), 202.

https://doi.org/10.22146/kawistara.79087

Putri, E. A. A., & Primadineska, R. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai DPRD Kab. Ngawi). *Cakrawangsa Bisnis*, *4*(1), 41–54.

Ramadhani, M. S., Ramli, A., & Akbar, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Putra Mahalona. *Jurnal Bisnis Kolega*, *8*(2), 58–67. https://doi.org/10.57249/jbk

Ramdani, A. R. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Di Wilayah Kota Yogyakarta*. Universitas Gadjah Mada.

Ratnawili, & Saputra, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ls Cafe Resto Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, *4*(1), 52–58.

Saina, & Dkk. (2016). Pengaruh Work-Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–9.

Sihotang, B. B. M. K. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Coffee Shop di Bandar Lampung*. Universitas Lampung.

Siyoto, D. S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup (ed.)).

Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta*.

Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, *2*, 83–98. https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215

Suparwi. (2021). Urgensi Human Resource Management Dalam Menciptakan. *Bussman Journal : Indonesia Journal of Business and Management*, *1*(2), 220–238.

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara:Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *9*(2), 952–962.

Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. In N. Arsalan (Ed.), *CV. Penerbit Qiara Mediaara Media*.

Wambui, Cherotich, Emily, & Bowen. (2017). Effects of Work life Balance on Employees' Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, *4*(2), 60–79. http://eserver.kabarak.ac.ke/ojs/