



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, Dan *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z Dalam Konteks *Work From Cafe (Wfc)* Kabupaten Ponorogo

Nanda Adivio Putri Perdani¹, Titi Rapini², Sujiono³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

^{1,2,3}Jl. Budi Utomo No.10, Ronowijayan, Kecamatan Siman/Ponorogo, Kabupaten Ponorogo,
Jawa Timur 63471, Indonesia

E-mail : putriadivio@gmail.com ¹, titi.rapini@gmail.com ², sujiono16656@gmail.com ³

Abstrak,

Kajian ini didasari oleh latar belakang meningkatnya tren work from cafe (WFC) di kalangan Generasi Z pada era kerja fleksibel. Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, dan work life balance atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terhadap produktivitas pekerjaan pegawai Generasi Z. Kajian ini memanfaatkan pendekatan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui angket kepada 96 partisipan yang ditentukan memakai metode pemilihan sampel bertujuan (purposive sampling). Analisis Data dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 27 melalui pengujian keabsahan (validitas) dan konsistensi (reliabilitas), regresi linier berganda, pengujian t, pengujian F, serta nilai koefisien determinasi. Temuan studi memperlihatkan bahwa lingkungan kondisi kerja secara fisik dan dorongan intrinsik tidak memberikan dampak yang berarti terhadap produktivitas pekerjaan, sementara itu work life balance memberikan dampak yang positif dan bermakna. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pekerjaan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 96,5%. Penelitian ini mengindikasikan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan aktivitas kerja merupakan faktor utama dalam menaikkan produktivitas kerja pada sistem kerja fleksibel.

Kata Kunci: kerja fleksibel, produktivitas kerja, Generasi Z

Abstract,

This study is based on the background of the increasing trend of work from cafe (WFC) among Generation Z in the flexible work era. The study aims to analyze the influence of the physical work environment, intrinsic motivation, and work-life balance on the work productivity of Generation Z employees. Data analysis was analyzed using SPSS version 27 through validity (validity) and consistency (reliability) testing, multiple linear regression, t testing, F testing, and determination coefficient values. The findings of the study show that the physical working environment and intrinsic motivation do not have a significant impact on work productivity, while work-life balance has a positive and meaningful impact. Together, these three variables have a significant influence on work productivity with a determination coefficient value of 96.5%. This research indicates that the balance between personal life and work activities is the main factor in increasing work productivity in a flexible work system.

Keywords: flexible working, work productivity, Generation Z

**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, dan *Work Life Balance*
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z Dalam Konteks *Work
From Cafe (Wfc)* Kabupaten Ponorogo**

Nanda Adivio Putri Perdani¹, Titi Rapini², Sujiono³

PENDAHULUAN

Wabah COVID-19 menjadi momentum awal munculnya transformasi besar dalam mekanisme pekerjaan di berbagai wilayah dunia. Sesudah pandemi berangsur membaik, banyak institusi mulai mengimplementasikan flexible work arrangements (FWA) seperti work from home (WFH) serta flexible work hours (FWH) sebagai upaya penyesuaian terhadap dinamika pola kerja masa kini. Transformasi tersebut bukan hanya diterapkan oleh korporasi berskala besar, melainkan juga lembaga pemerintahan dan sektor ekonomi kreatif yang memerlukan optimalisasi waktu serta peningkatan produktivitas kerja. Hasil survei memperlihatkan bahwa mayoritas pekerja mulai mengharapkan adanya keluwesan dalam menjalankan pekerjaan, baik melalui fleksibilitas tempat bekerja maupun pengelolaan jam kerja. Situasi ini menandakan terjadinya peralihan dari pola kerja tradisional menuju sistem kerja hybrid yang lebih menitikberatkan pada pencapaian hasil atau output pekerjaan (Anik & Habib, 2025). Perubahan tersebut sekaligus menjadi bukti bahwa dunia kerja saat ini mengalami transformasi yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi digital dan perubahan kebutuhan tenaga kerja modern.

Transformasi pola kerja tersebut juga terjadi di Indonesia. Perkembangan digitalisasi, perubahan sosial ekonomi, serta masuknya Generasi Z ke dunia kerja menyebabkan organisasi perlu menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang lebih fleksibel. Generasi Z dikenal sebagai generasi yang lebih mengutamakan fleksibilitas waktu, otonomi kerja, serta lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kreativitas (Sunaryanto & Idrus, 2025). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar Generasi Z di Indonesia lebih memilih sistem kerja fleksibel dibandingkan bekerja penuh di kantor. Kondisi ini mendorong perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu memenuhi kebutuhan generasi muda agar produktivitas kerja tetap optimal di tengah perubahan pola kerja modern (Aura et al., 2025).

Dalam penerapan sistem kerja yang fleksibel, kondisi lingkungan kerja fisik menjadi salah satu unsur utama yang mampu memengaruhi tingkat produktivitas para pekerja. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, tingkat kebisingan, temperatur ruangan, sirkulasi udara, serta penataan ruang kerja yang dipakai individu saat menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman serta bersifat ergonomis dapat membantu karyawan mempertahankan konsentrasi, meminimalkan kelelahan kerja, dan meningkatkan efisiensi kerja. Sebaliknya, keadaan kondisi tempat kerja yang tidak mendukung bisa mengakibatkan penurunan fokus maupun produktivitas kerja. Hasil penelitian di Kabupaten Merauke membuktikan bahwa Kondisi fisik tempat kerja menimbulkan dampak yang positif terhadap hasil kerja karyawan (Ipjiei & Tawenem, 2025). Akan tetapi, studi pada sektor



industri manufaktur di DKI Jakarta memperlihatkan bahwa kondisi kondisi fisik tempat kerja yang tidak memadai justru memberikan pengaruh yang merugikan terhadap kinerja produktivitas para karyawan (Paramita S & Rukmana I, 2024). Perbedaan temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa dampak kondisi fisik tempat kerja terhadap hasil kerja produktif masih membutuhkan pembahasan dan pengkajian yang lebih mendalam, khususnya dalam penerapan sistem kerja yang fleksibel.

Di tengah meningkatnya kebutuhan akan fleksibilitas kerja, *work from cafe* (WFC) muncul sebagai salah satu tren baru di kalangan Generasi Z. Banyak pekerja memilih *cafe* sebagai tempat kerja alternatif karena dianggap memiliki suasana yang lebih santai, nyaman, serta mampu meningkatkan kreativitas dan motivasi kerja. *Cafe* juga sering dipandang sebagai ruang kerja yang mendukung interaksi sosial dan memberikan suasana berbeda dibandingkan bekerja di kantor maupun di rumah. Namun demikian, tidak semua *cafe* memiliki fasilitas kerja yang mendukung produktivitas, seperti pencahayaan yang baik, kursi ergonomis, koneksi internet stabil, suhu ruangan yang nyaman, serta tingkat kebisingan yang rendah. Penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja yang tidak nyaman dapat menurunkan performa kerja dibandingkan lingkungan kerja yang ideal (Nabilah et al., 2025). Fenomena *work from cafe* (WFC) ini menunjukkan adanya kondisi paradoks karena di satu sisi memberikan kebebasan dan kenyamanan kerja, tetapi di sisi lain berpotensi menurunkan produktivitas apabila lingkungan kerja fisik tidak mendukung.

Selain faktor lingkungan kerja fisik, faktor psikologis seperti motivasi intrinsik dan Harmoni di antara aktivitas individu dan tugas profesi juga mempunyai peranan krusial pada meningkatkan kinerja operasional. Pendorong internal ialah rangsangan yang berasal dari batin individu untuk melaksanakan pekerjaan karena adanya rasa senang, kepuasan, dan keinginan untuk berkembang. Generasi Z dikenal memiliki karakteristik yang lebih memperhatikan makna pekerjaan sehingga cenderung kehilangan motivasi apabila pekerjaan dianggap monoton dan tidak memberikan peluang pengembangan diri (Yulianti & Poerwita Sary, 2025). Sementara itu, *work life balance* menjadi persoalan penting dalam penerapan sistem kerja fleksibel karena batas antara kehidupan personal dan pekerjaan semakin sulit untuk dibedakan. Hasil survei memperlihatkan bahwa banyak pekerja muda di Indonesia mengalami hambatan dalam mengatur waktu antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan pribadi saat menjalankan pola kerja fleksibel (Ulum, 2025). Keadaan tersebut dapat berdampak pada tingkat produktivitas serta kepuasan kerja para karyawan.

Beragam penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa lingkungan kerja fisik, dorongan internal, beserta keseimbangan kehidupan dan pekerjaan merupakan unsur yang dapat memengaruhi produktivitas kerja para karyawan. Suasana pekerjaan yang nyaman

**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, dan *Work Life Balance*
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z Dalam Konteks *Work
From Cafe (Wfc)* Kabupaten Ponorogo**

Nanda Adivio Putri Perdani¹, Titi Rapini², Sujiono³

mampu menunjang personel beraktivitas secara lebih terkonsentrasi serta efisien, motivasi intrinsik dapat mendorong seseorang bekerja secara maksimal tanpa bergantung pada rangsangan dari luar, sedangkan work life balance berperan dalam menjaga kestabilan psikologis pekerja sehingga produktivitas kerja dapat mengalami peningkatan. Akan tetapi, sebagian besar studi sebelumnya masih terpusat pada sistem kerja konvensional seperti mekanisme tugas dari tempat dinas (*office based working/WFO*) beserta mekanisme tugas dari kediaman (*home based working/WFH*), sehingga pembahasan mengenai *work from cafe (WFC)* masih tergolong sangat terbatas.

Di samping itu, temuan dari berbagai penelitian terdahulu juga memperlihatkan adanya ketidaksesuaian hasil penelitian. Sejumlah studi menyatakan bahwa kondisi ruang kerja fisik memberikan memberikan dampak menguntungkan terhadap kinerja kerja sedangkan penelitian lainnya menunjukkan adanya dampak negatif terhadap hasil kerja yang produktif. Perbedaan temuan juga muncul pada variabel motivasi intrinsik, di mana beberapa penelitian menunjukkan terdapatnya pengaruh yang bermakna terhadap kinerja yang produktif, sementara studi lain memperlihatkan bahwa motivasi intrinsik tidak memberikan pengaruh terhadap efisiensi kinerja pekerja. Ketidaksesuaian temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa dampak kondisi lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, dan work life balance pada produktivitas aktivitas profesional dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang beragam.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa masih terdapat *research gap* mengenai dampak kondisi lingkungan kerja jasmani, dorongan internal serta, dan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan terhadap kinerja operasional Generasi Z pada ruang lingkup *work from cafe (WFC)* di Indonesia. Sebagian besar penelitian sebelumnya belum menyoroti dinamika sosial, psikologis, dan fisik ketika individu bekerja di ruang publik seperti *cafe*. Padahal, lingkungan *cafe* memiliki karakteristik yang unik karena bersifat semi publik, dinamis, dan dipenuhi interaksi sosial yang dapat memengaruhi konsentrasi serta motivasi kerja seseorang (Dwi Erianti et al., 2025). Oleh sebab itu, kajian ini memiliki urgensi penting dilakukan untuk menyajikan pengetahuan yang lebih luas kontekstual mengenai hubungan antara suasana aktivitas profesional nyata, dorongan internal, beserta work life balance pada produktivitas kerja pada sistem kerja fleksibel modern. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, serta keseimbangan kehidupan kerja terhadap hasil kerja pegawai Generasi Z dalam ranah *work from cafe (WFC)* secara terpisah maupun secara bersamaan. Di samping itu studi ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi variabel yang memiliki dampak paling kuat terhadap kinerja kerja. Hasil studi diharapkan dapat memberikan sumbangsih konseptual pada peningkatan wawasan



pengelolaan tenaga kerja manusia serta menyediakan kegunaan praktis bagi organisasi dalam merancang sistem kerja fleksibel yang dapat menunjang produktivitas pegawai pada era digital.

TINJAUAN TEORITIK

Lingkungan Kerja Fisik

Suasana tempat aktivitas profesional secara jasmani adalah sebuah unsur penting yang memengaruhi perilaku serta produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam penerapan sistem kerja fleksibel, lingkungan kerja fisik bukan sekadar mencakup ruang kantor formal, Namun pun mencakup beragam tempat kerja alternatif seperti rumah maupun cafe. Kondisi fisik tempat kerja, seperti pencahayaan, temperatur ruangan, kebersihan, tingkat kebisingan, penataan ruang, dan sirkulasi udara memiliki peranan dalam menciptakan kenyamanan kerja yang dapat memengaruhi fokus, konsentrasi, serta efektivitas kerja karyawan. Suasana tempat pekerjaan yang kondusif sanggup menunjang individu bekerja secara maksimal, sedangkan Suasana tempat kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental sehingga berdampak pada menurunnya produktivitas kerja.

Pembahasan mengenai lingkungan kerja fisik dalam Kajian ini berpijak berdasarkan Konsep Ganda Unsur yang diperkenalkan oleh Frederick Herzberg. Dalam teori tersebut, lingkungan kerja fisik termasuk ke dalam hygiene factors yang berperan untuk mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja. Unsur-unsur seperti fasilitas kerja, pencahayaan, kebersihan, temperatur ruangan, serta kenyamanan tempat kerja menjadi faktor penting Dalam membangun atmosfer pekerjaan yang mendukung bagi seluruh pegawai (R. Mutiara et al., 2025). Teori ini menerangkan bahwasanya suasana tempat kerja yang mendukung tidak secara langsung menambah motivasi kerja tetapi mampu mengurangi ketidaknyamanan yang dapat menghambat kinerja individu.

Pada konteks work from cafe (WFC), lingkungan kerja fisik menjadi semakin penting karena cafe memiliki karakteristik ruang kerja yang berbeda dengan kantor formal. Lingkungan cafe yang dinamis, semi publik, dan dipenuhi interaksi sosial dapat memberikan pengaruh yang berbeda atas hasil guna aktivitas kerja individu. Beberapa riset memperlihatkan bahwa lingkungan aktivitas jasmani mempunyai dampak baik terhadap hasil kerja karena mampu meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi kerja. Namun demikian, penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik tidak selalu signifikan, khususnya pada pekerja yang telah terbiasa bekerja secara fleksibel (Paramita & Rukmana, 2024). Perbedaan temuan penelitian tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan

**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, dan *Work Life Balance*
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z Dalam Konteks *Work
From Cafe (Wfc)* Kabupaten Ponorogo**

Nanda Adivio Putri Perdani¹, Titi Rapini², Sujiono³

kerja fisik terhadap produktivitas kerja dipengaruhi oleh karakteristik individu maupun kondisi lingkungan kerja yang digunakan. Berdasarkan pembahasan teoritis tersebut, penelitian ini memakai Ukuran kondisi tempat kerja jasmani yang meliputi penerangan, peredaran hawa, taraf kekaduahan, tata ruang atau ruang gerak, serta kebersihan dan keamanan (Pratama et al., 2024). Oleh karena itu, dugaan sementara guna dikemukakan di dalam studi ini ialah:

H1 : Kondisi kegiatan pekerjaan konkret diprediksi mempunyai pengaruh signifikan terhadap hasil pelaksanaan tugas.

Motivasi Intrinsik

Dorongan internal adalah unsur dari batin individu yang memacu seseorang untuk melaksanakan pekerjaan disebabkan oleh keberadaan perasaan senang, kepuasan, serta keinginan untuk berkembang secara pribadi. Dalam lingkungan kerja modern, khususnya pada Kelompok usia Z, dorongan dari dalam diri menjadi komponen krusial sebab kelompok ini condong lebih menghargai tugas yang menyajikan makna, tantangan, dan peluang pengembangan diri dibandingkan hanya sekadar kompensasi finansial. Individu yang mempunyai motivasi intrinsik tinggi akan memperlihatkan semangat kerja, kreativitas, serta ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus bergantung pada dorongan dari luar. Pembahasan mengenai motivasi intrinsik dalam penelitian ini berlandaskan pada teori motivasi Herzberg yang menjelaskan bahwa faktor intrinsik atau motivator factors berkaitan dengan kepuasan kerja serta pencapaian individu. Unsur-unsur seperti pencapaian, apresiasi, kewajiban, tugas itu sendiri, beserta peluang pengembangan diri menjadi faktor yang mampu mendorong individu bekerja secara maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik cenderung lebih menikmati pekerjaannya, mampu menghadapi tantangan kerja, serta mempunyai komitmen yang lebih tinggi terhadap hasil kerja yang diperoleh (Mustikarini et al., 2023).

Selain itu, motivasi intrinsik juga dipahami sebagai dorongan internal yang muncul karena individu merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai dan tujuan tertentu. Individu melalui dorongan internal yang kuat akan semakin giat dan antusias dalam meraih tujuan kerja karena kepuasan diperoleh dari proses maupun hasil pekerjaan itu sendiri (Ena & Djami, 2020). Dalam konteks sistem kerja fleksibel seperti *work from cafe (WFC)*, motivasi intrinsik menjadi faktor penting karena sistem kerja fleksibel memberikan kebebasan yang lebih besar kepada individu dalam mengatur pola kerjanya. Kondisi tersebut menuntut kemampuan individu untuk tetap menjaga disiplin, tanggung jawab, dan komitmen kerja meskipun bekerja di luar lingkungan kantor formal.



Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi intrinsik mempunyai hubungan positif dengan produktivitas kerja karena mampu meningkatkan semangat kerja, kreativitas, serta kualitas hasil pekerjaan. Akan tetapi, beberapa studi juga memperlihatkan bahwasanya dorongan intrinsik tidak selalu menyampaikan dampak yang signifikan atas kinerja pekerjaan, bergantung pada karakteristik tugas dan situasi suasana tempat kerja yang dialami oleh pegawai. Berdasarkan pembahasan tersebut, indikator motivasi intrinsik dalam penelitian ini mencakup pencapaian, apresiasi, tugas tersebut itu sendiri, amanah, dan perkembangan atau pengembangan diri (Ena & Djami, 2020).

Dengan demikian, Dugaan yang dikemukakan pada riset tersebut merupakan:

H2 : Motivasi Intrinsik diduga memberikan dampak bermakna terhadap kinerja operasional.

Work Life Balance

Keseimbangan kehidupan-pekerjaan menjadi suatu unsur persoalan penting dalam sistem kerja fleksibel karena berhubungan dengan kapasitas personal dalam menjaga keselarasan di antara aktivitas hidup pekerjaan dan kehidupan pribadi. Perubahan pola kerja setelah pandemi mengakibatkan Batasan antara tugas dan kehidupan pribadi personal menjadi semakin samar, khususnya pada sistem pekerjaan luwes seperti bekerja dari rumah (WFH) ataupun bekerja dari cafe (WFC). Keadaan tersebut menuntut individu agar mampu mengelola waktu, energi, serta peran sosial sehingga Aktivitas profesional dan kehidupan personal mampu berjalan secara harmonis.

Pembahasan mengenai keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pada riset ini berlandaskan pada Spillover Model yang diperkenalkan oleh Greenhaus dan Beutell. Teori ini menjelaskan bahwa pengalaman, emosi, maupun energi yang berasal dari satu domain kehidupan dapat memengaruhi domain lainnya, baik secara positif maupun negatif. Spillover positif terjadi ketika pekerjaan mampu mendukung kesejahteraan individu dan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi. Sebaliknya, spillover negatif muncul ketika tekanan pekerjaan menimbulkan stres, kelelahan emosional, dan konflik dengan kehidupan pribadi sehingga berdampak pada penurunan produktivitas kerja (Irma Yunita, 2018).

Dalam konteks Generasi Z, work life balance menjadi kebutuhan utama karena generasi ini cenderung lebih mengutamakan fleksibilitas kerja serta kualitas hidup dibandingkan sistem kerja yang terlalu rigid. Individu yang bisa atau dapat mempertahankan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan secara optimal akan mempunyai kondisi psikologis menjadi sangat seimbang, tingkat stres pekerjaan yang semakin minim, serta kepuasan dalam bekerja yang semakin meningkat. Sebaliknya, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang tidak baik dapat menimbulkan kelelahan dalam bekerja, kejenuhan, dan penurunan performa kerja (Mutiara et al., 2024).

**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, dan *Work Life Balance*
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z Dalam Konteks *Work
From Cafe (Wfc)* Kabupaten Ponorogo**

Nanda Adivio Putri Perdani¹, Titi Rapini², Sujiono³

Sistem kerja work from cafe (WFC) memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi individu dalam menentukan tempat kerja, namun di sisi lain juga dapat menyebabkan Garis pemisah di antara tugas dan kehidupan personal kian menjadi samar. Lingkungan cafe yang santai dan fleksibel dapat membantu individu merasa lebih nyaman dalam bekerja namun juga berpotensi mengganggu konsentrasi kerja apabila individu tidak mampu mengelola waktu serta kewajibannya secara optimal. Oleh karena itu, keseimbangan kehidupan kerja menjadi unsur penting yang diperkirakan memengaruhi kinerja pekerjaan dalam penerapan sistem kerja fleksibel modern. Indikator keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dalam riset ini mencakup time balance, Hambatan aktivitas profesi terhadap kebutuhan individu (WIPL), Interferensi urusan individu terhadap aktivitas profesi (PLIW), serta flexibility (Putra et al., 2025). Berdasarkan kajian teoritis tersebut, Dugaan yang dikemukakan dalam riset ini merupakan:

H3 : Work life balance diduga memberikan dampak bermakna terhadap kinerja operasional.

Produktivitas Kerja

Produktivitas Pekerjaan adalah salah satu tolok ukur utama dalam mengevaluasi kesuksesan perseorangan ataupun Lembaga dalam mencapai tujuan kerja secara efektif dan efisien. Produktivitas kerja bukan semata berkaitan dengan kuantitas capaian tugas yang dihasilkan, tetapi juga mencerminkan kualitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi pemanfaatan sumber daya, serta kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Tingginya produktivitas kerja memperlihatkan bahwa seseorang sanggup menggunakan durasi, energi, serta sarana pekerjaan secara maksimal guna menghasilkan output yang terbaik.

Pembahasan produktivitas kerja dalam penelitian ini menempatkan produktivitas sebagai hasil interaksi antara faktor lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, serta work life balance. Individu Individu yang beraktivitas dalam suasana pekerjaan yang menyenangkan, mempunyai motivasi kerja dari dalam diri, serta mampu mempertahankan kesejajaran di antara aktivitas profesional serta eksistensi individual condong memiliki derajat daya guna kinerja yang semakin besar. Sebaliknya, Keadaan suasana tempat bekerja yang tidak mendukung secara optimal, rendahnya motivasi intrinsik, dan ketimpangan di antara kerja serta hidup personal bisa mengakibatkan penurunan efektivitas dan efisiensi kerja.

Produktivitas kerja juga dipahami selaku perilaku psikis individu yang senantiasa berusaha melaksanakan pembenahan serta pengembangan dalam bekerja (Sedarmayanti, 2017). Dengan demikian, produktivitas kerja bukan sekadar terpusat pada pencapaian final, melainkan pula mencerminkan proses kerja yang dilaksanakan secara efisien, dan berkelanjutan. Dalam konteks sistem kerja fleksibel seperti work from cafe (WFC),



produktivitas kerja menjadi isu penting karena individu bekerja di lingkungan yang lebih dinamis dan tidak sepenuhnya terkontrol seperti lingkungan kantor formal. Penelitian ini menggunakan indikator produktivitas kerja yang mencakup kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efisiensi kerja, serta inisiatif dan kemandirian (Natania, 2025). Indikator tersebut dipakai untuk mengukur sejauh mana individu mampu mempertahankan kinerja kerja secara maksimal dalam penerapan sistem kerja fleksibel modern.

METODE PENELITIAN

Riset tersebut memanfaatkan metode berbasis angka melalui sasaran guna menelaah efek lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, dan keseimbangan hidup dan bekerja terhadap efektivitas pekerjaan pegawai Generasi Z di Shopee yang menerapkan sistem Work From Café (WFC). Pendekatan berbasis angka dipilih karena studi ini menitikberatkan pada pengukuran keterkaitan antarvariabel secara objektif melintasi keterangan berbentuk bilangan yang diperiksa menggunakan pendekatan statistik. Penelaahan tersebut diselenggarakan demi mengetahui pengaruh faktor bebas terhadap faktor terkait, baik secara terpisah maupun bersamaan. keseluruhan sasaran pada kajian tersebut ialah semua pegawai Generasi Z diShopee Indonesia yang menerapkan sistem kerja fleksibel melalui Work From Café (WFC). Populasi dipilih karena Generasi Z merupakan kelompok pekerja yang cenderung menyukai fleksibilitas kerja, keseimbangan hidup, serta suasana kerja yang menyenangkan dan menunjang efektivitas pekerjaan. di samping itu, fenomena Work From Café (WFC) menjadi salah satu pola kerja modern yang banyak diterapkan oleh Generasi Z dalam menunjang aktivitas pekerjaannya.

Teknik penentuan Contoh di dalam riset tersebut memakai berlandaskan tujuan pengambilan sampel, yakni cara penentuan contoh berlandaskan kriteria spesifik yangmana selaras berdasarkan maksud riset. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini meliputi karyawan Generasi Z yang pernah menerapkan sistem kerja Work From Café (WFC), memiliki pengalaman kerja sekurang-kurangnya tiga bulan, dan juga sanggup mengisikan angket riset dengan utuh. Kuantitas contoh ditentukan memakai persamaan Lemeshow sebab keseluruhan komunitas tak dikenali dengan akurat (Rosyida et al., 2023).

Penelitian ini menggunakan skor Z senilai 1,96 dengan derajat keyakinan 95%, skor p senilai 0,5, skor q senilai 0,5, serta taraf kekeliruan (d) senilai 0,1 sehingga didapatkan total sampel sebanyak 96 responden. Jumlah tersebut dianggap telah mampu merepresentasikan populasi penelitian secara memadai. Metode Pengumpulan informasi pada kajian tersebut menggunakan informasi utama beserta informasi tambahan. Keterangan pokok didapatkan melewati pembagian angket secara online memakai Google Forms pada para subject penelitian. Output angket itu. digunakan guna menghitung variabel lingkungan kerja fisik,

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, dan *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z Dalam Konteks *Work From Cafe (Wfc)* Kabupaten Ponorogo

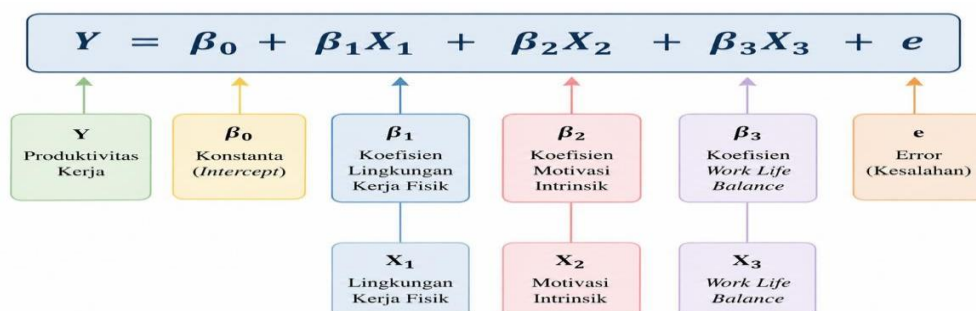
Nanda Adivio Putri Perdani¹, Titi Rapini², Sujiono³

motivasi intrinsik, keseimbangan kehidupan kerja, serta efektivitas kerja. Semua statemen dinilai memakai tingkatan Likert panca titik yang terbagi menjadi Amat Sepakat (SS), Sepakat (S), Tengah-tengah (N), Kurang Sepakat (TS), beserta Amat Kurang Sepakat (STS). Penggunaan Skala Likert digunakan untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban serta menghasilkan data yang mampu menggambarkan persepsi responden secara lebih tepat. Selain itu informasi utama, kajian tersebut pula memanfaatkan informasi tambahan yang didapat melalui kajian pustaka berupa artikel ilmiah, kitab, artikel ilmiah, beserta hasil kajian yang berhubungan dengan tema penelaahan (Sugiyono, 2019).

Peubah pada kajian ini terdiri atas peubah terikat dan peubah bebas. Peubah terikat yaitu produktivitas kerja yang dinilai melalui tolok ukur mutu tugas, jumlah tugas, ketepatan jadwal, efisiensi, serta inisiatif atau kemandirian (Setyanti et al., 2022). Variabel independen pertama yaitu lingkungan kerja fisik yang dinilai menggunakan penanda penerangan, sirkulasi dan kualitas udara, tempat pergerakan, ukuran keramaian, atau tata letak ruang, serta kebersihan dan keamanan (Pratama et al., 2024). Variabel independen kedua yaitu motivasi intrinsik yang diukur menggunakan indikator pencapaian kinerja, apresiasi, tugas, kewajiban, serta perkembangan (Ena & Djami, 2020). Variabel independen ketiga yaitu *worklife balance* yang diukur melalui indikator *time balance*, hambatan aktivitas profesi terhadap kehidupan individu, gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, *satisfaction balance*, serta *flexibility* (M. Mutiara et al., 2024).

Pengolahan informasi dalam studi ini dilaksanakan dengan dukungan aplikasi IBM SPSS Statistics untuk mempermudah proses pengolahan serta analisis data penelitian (Sugiyono, 2019). Tahapan analisis data diawali dengan pengujian alat penelitian yang mencakup uji kesahihan dan uji keterandalan untuk menjamin bahwa alat penelitian patut dipakai dalam proses pengumpulan data. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda guna mengetahui dampak kondisi tempat kerja jasmani, dorongan dari dalam diri, dan *work life balance* terhadap produktivitas kerja karyawan Generasi Z pada sistem *Work From Café (WFC)*.

Model persamaan regresi linear majemuk dalam kajian ini diformulasikan sebagai berikut:





Keterangan:

Y=Produktivitas Kerja

β_0 =Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi X_1 = Lingkungan Kerja Fisik

X_2 = Motivasi Intrinsik

X_3 = Work Life Balance

e = Error

Selain kajian regresi linear jamak, riset ini juga memakai telaah koefisien determinasi (R^2), pengujian t (terpisah), serta pengujian f (bersamaan). Koefisien penentuan dipakai untuk memahami besarnya kemampuan variabel terikat dalam menerangkan Variabel terikat Uji t dipakai untuk mengetahui Dampak setiap unsur bebas terhadap unsur terikat secara sebagian, sedangkan pengujian F dipakai untuk mengetahui pengaruh semua unsur bebas terhadap unsur terikat secara bersamaan (Santoso S, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji keabsahan dipakai guna memahami derajat kecermatan instrumen penelitian dalam menilai variabel yang diteliti. Di dalam kajian ini, pengujian ketepatan ukuran dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan mencocokkan skor r perolehan terhadap r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Total partisipan dalam penelitian ini sebanyak 96 responden sehingga diperoleh nilai $df = n - 2 = 94$ dengan nilai r tabel sebesar 0,2006. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	1	0,950	0,2006	Valid
	2	0,805	0,2006	Valid
	3	0,930	0,2006	Valid
	4	0,885	0,2006	Valid
	5	0,778	0,2006	Valid
Motivasi Intrinsik (X_2)	1	0,806	0,2006	Valid
	2	0,922	0,2006	Valid
	3	0,940	0,2006	Valid
	4	0,925	0,2006	Valid
	5	0,925	0,2006	Valid
Work life balance (X_3)	1	0,965	0,2006	Valid
	2	0,888	0,2006	Valid
	3	0,942	0,2006	Valid
	4	0,959	0,2006	Valid
	5	0,822	0,2006	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	1	0,959	0,2006	Valid
	2	0,967	0,2006	Valid

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, dan *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z Dalam Konteks *Work From Cafe (Wfc)* Kabupaten Ponorogo

Nanda Adivio Putri Perdani¹, Titi Rapini², Sujiono³

3	0,945	0,2006	Valid
4	0,925	0,2006	Valid
5	0,869	0,2006	Valid

Sumber : Data SPSS yang diolah penulis, 2026

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada peubah Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, Keseimbangan kehidupan kerja, dan efektivitas pekerjaan mempunyai nilai r hitungan yang lebih tinggi dibandingkan r tabel sebesar 0,2006. Oleh karena itu, semua butir pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan sah serta pantas digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi jawaban responden terhadap alat ukur penelitian. Pengukuran reliabilitas dilakukan memakai Cronbach Alpha. Suatu variabel dinyatakan andal apabila mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,986	0,60	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0,915	0,60	Reliabel
<i>Work life balance</i>	0,941	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,952	0,60	Reliabel

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 3 dapat dipahami bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar daripada 0,60 sehingga seluruh alat ukur penelitian dinyatakan andal serta dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Kajian regresi linear majemuk digunakan untuk mengetahui dampak peubah-peubah. Lingkungan Kerja Fisik (X₁), Motivasi Intrinsik (X₂), dan *Work life balance* (X₃) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-.851	.429		-1.985
	Lingkungan Kerja Fisik	.145	.129	.141	1.126
	Motivasi Intrinsik	.210	.113	.208	1.863
	Work Life Balance	.681	.055	.653	12.493

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan



Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0,851 + 0,145X_1 + 0,210X_2 + 0,681X_3$$

Persamaan model regresi tersebut menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar -0,851 mengindikasikan bahwasanya bilamana peubah Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, dan Work life balance memiliki nilai 0, maka Produktivitas Kerja mempunyai nilai -0,851.
2. Nilai arah regresi Lingkungan Tempat Kerja Jasmani sebesar 0,145 mengindikasikan bahwasanya tiap peningkatan Lingkungan Tempat Kerja Jasmani sebesar 1 satuan akan menambah Produktivitas Kerja sebesar 0,145 satuan.
3. Koefisien arah regresi Dorongan Batin sebesar 0,210 memperlihatkan bahwa setiap kenaikan Dorongan Batin sebesar 1 unit akan menaikkan Efektivitas Pekerjaan sebesar 0,210 unit.
4. Koefisien regresi Work life balance sebesar 0,681 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *Work life balance* sebesar satu unit akan menaikkan Efektivitas Pekerjaan sebesar nol koma enam delapan satu unit. Variabel Work life balance mempunyai nilai koefisien paling tinggi sehingga menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z dalam konteks Work from cafe (WFC).

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dipakai untuk mengetahui besarnya kemampuan variable independen dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.965	.964	.383
a. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Fisik				

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,965 atau 96,5%. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, dan Work life balance mampu menerangkan Produktivitas Kerja sebesar 96,5%, sedangkan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, dan *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z Dalam Konteks *Work From Cafe (Wfc)* Kabupaten Ponorogo

Nanda Adivio Putri Perdani¹, Titi Rapini², Sujiono³

sisanya sebesar 3,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui dampak masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara sebagian. Pengujian dilaksanakan dengan membandingkan nilai t hasil perhitungan dan t tabel pada taraf keberartian 5% ($\alpha = 0,05$). Dalam penelitian ini diketahui jumlah responden sebanyak 96 orang dengan jumlah variabel independen sebanyak 3 variabel, sehingga diperoleh nilai $df = n - k - 1 = 96 - 3 - 1 = 92$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai t tabel sebesar 1,985.

Tabel 5. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.851	.429		-1.985	.050
	Lingkungan Kerja Fisik	.145	.129	.141	1.126	.263
	Motivasi Intrinsik	.210	.113	.208	1.863	.066
	Work Life Balance	.681	.055	.653	12.493	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2026

Pengujian t digunakan guna mengidentifikasi pengaruh tiap peubah independen pada peubah terikat dalam hal parsial. Pengujian dilaksanakan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dalam penelitian ini diketahui jumlah responden sebanyak 96 orang dengan jumlah variabel independen sebanyak 3 variabel, sehingga diperoleh nilai $df = n - k - 1 = 96 - 3 - 1 = 92$. Berdasarkan perhitungan tersebut didapatkan angka t tabel sebesar 1,985.

Selanjutnya, variabel Motivasi Intrinsik (X₂) memperoleh nilai t perhitungan sebesar 1,863 lebih rendah diperbandingkan tabel t senilai 1,985 dengan angka signifikansi sebesar $0,066 > 0,05$. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa Motivasi Intrinsik tidak memberikan pengaruh bermakna pada Produktivitas Kerja Karyawan. Kondisi hal ini menunjukkan bahwa meskipun partisipan mempunyai motivasi dari dalam diri untuk bekerja serta mencapai target tertentu, produktivitas kerja tetap dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengelolaan waktu, kondisi kerja, serta kemampuan individu dalam mempertahankan fokus kerja pada sistem kerja fleksibel.

Sementara itu, variabel Work life balance (X₃) memperoleh angka t kalkulasi sebesar 12,493 lebih tinggi dibandingkan t tabel sebesar 1,985 dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Work life keseimbangan berdampak menguntungkan serta bermakna terhadap efisiensi pekerjaan pegawai Generasi Z dalam

konteks *Work from cafe* (WFC). Hal ini mengindikasikan bahwasanya keselarasan antara tugas dan kehidupan pribadi menjadi unsur krusial dalam menaikkan efektivitas kerja. Karyawan yang mampu mempertahankan keseimbangan hidup cenderung mempunyai keadaan mental yang lebih mantap, mampu menekan stres kerja, serta lebih terfokus dalam menyelesaikan pekerjaan.

Uji F (Simultan)

Pengujian F digunakan untuk mengidentifikasi dampak variabel bebas secara serentak atau kolektif terhadap variabel terikat. Pemeriksaan dilakukan dengan menandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375.453	3	125.151	852.567	<.001 ^b
	Residual	13.505	92	.147		
	Total	388.958	95			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Work Life Balance, Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Data SPSS diolah peneliti, 2026

Berlandaskan temuan pengujian F di dalam tabel 7 teridentifikasi bahwasanya angka F hasil perhitungan senilai 852,567 lebih besar daripada angka F kritis senilai 2,704 disertai nilai probabilitas senilai $0,000 < 0,05$. Capaian tersebut menunjukkan bahwasanya peubah Lingkungan Kerja Fisik, dorongan internal serta keseimbangan kerja dan kehidupan dalam hal serempak memberikan dampak bermakna terhadap hasil kerja tenaga kerja Generasi Z dalam konteks *Work from cafe* (WFC).

Hasil kajian ini memperlihatkan bahwa efektivitas pekerjaan pegawai Generasi Z tidak sekadar dipengaruhi oleh satu unsur saja, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi unsur dalam maupun luar secara bersama-sama. Lingkungan kerja fisik memberikan dukungan kenyamanan dalam bekerja, motivasi intrinsik memberikan dorongan dari dalam diri individu guna meraih sasaran kerja, sedangkan *work life balance* membantu menjaga stabilitas psikologis dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Ketiga peubah tersebut secara kolektif mampu mendukung peningkatan produktivitas kerja dalam sistem kerja fleksibel seperti *Work from cafe* (WFC).

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z dalam Konteks *Work from cafe* (WFC)

Lingkungan tempat kerja jasmani memperlihatkan tidak terdapatnya pengaruh yang bermakna terhadap hasil kerja pegawai Generasi Z dalam konteks *Work from cafe* (WFC).

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, dan *Work Life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z Dalam Konteks *Work From Cafe (Wfc)* Kabupaten Ponorogo

Nanda Adivio Putri Perdani¹, Titi Rapini², Sujiono³

Hasil penelitian menunjukkan angka t hasil perhitungan sebesar $1,126 < t$ tabel $1,985$ dengan angka tingkat kebermaknaan sebesar $0,263 > 0,05$, sehingga H_1 ditolak. Hal tersebut memperlihatkan bahwa suasana tempat kerja jasmani belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja pekerjaan pegawai Generasi Z pada sistem kerja fleksibel. Meskipun responden memberikan penilaian tinggi terhadap kondisi lingkungan kerja fisik, khususnya pada aspek kebersihan dan keamanan tempat kerja dengan nilai rata-rata sebesar $4,27$, kondisi tersebut belum mampu meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Generasi Z cenderung mempunyai kapabilitas penyesuaian yang tinggi terhadap beragam keadaan lingkungan kerja, termasuk lingkungan kerja nonformal seperti cafe, sehingga tetap mampu bekerja secara optimal selama fasilitas dasar kerja tersedia.

Hasil studi hal ini selaras dengan kajian penelitian Pratama et al. (2024) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik mampu menciptakan kenyamanan pekerjaan, namun tidak senantiasa memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas apabila individu telah memiliki kemampuan adaptasi kerja yang baik dalam lingkungan fleksibel. Dengan demikian, penelitian ini memperlihatkan bahwa produktivitas kerja Generasi Z dalam sistem *Work from cafe* (WFC) lebih dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dibandingkan kondisi fisik tempat kerja itu sendiri.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z dalam Konteks *Work from cafe* (WFC)

Motivasi Intrinsik memperlihatkan tidak terdapatnya dampak yang signifikan pada kinerja pegawai Generasi Z dalam konteks *Work from cafe* (WFC). Hasil penelitian memperlihatkan nilai t hitung sebesar $1,863 < t$ tabel $1,985$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,066 > 0,05$, sehingga H_2 ditolak. Berdasarkan hasil deskriptif, variabel motivasi intrinsik memperoleh nilai rerata sebesar $4,19$ dengan nilai tertinggi sebesar $4,33$ pada indikator kepuasan ketika berhasil mencapai target kerja yang ditetapkan sendiri. Hal tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mempunyai dorongan internal yang cukup tinggi dalam bekerja, namun dorongan tersebut belum mampu meningkatkan produktivitas kerja secara langsung.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja dalam sistem *Work from cafe* (WFC) tidak semata-mata dipengaruhi oleh dorongan dari bagian internal individu, namun juga terpengaruh oleh unsur lain seperti pengelolaan waktu, tekanan pekerjaan, serta kemampuan mempertahankan fokus kerja di lingkungan fleksibel. Capaian kajian ini selaras dengan Ryan dan Deci (2020) yang mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik merupakan dorongan internal individu karena adanya rasa puas terhadap pekerjaan, namun tidak selalu



memberikan pengaruh langsung terhadap hasil kerja apabila tidak didukung oleh kondisi kerja dan kemampuan pengelolaan kerja yang baik.

Pengaruh *Work life balance* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z dalam Konteks *Work from cafe* (WFC)

Work life balance memperlihatkan dampak yang baik serta bermakna terhadap efektivitas kerja pegawai Generasi Z dalam konteks Work from cafe (WFC). Hasil penelitian memperlihatkan nilai uji t terhitung senilai 12,493 lebih besar dibanding t tabel 1,985 dengan tingkat kebermaknaan senilai 0,001 lebih kecil dibanding 0,05 sehingga H3 diterima. Berdasarkan hasil deskriptif, peubah Keseimbangan kehidupan kerja mendapatkan skor rerata sebesar 4,15 dengan nilai tertinggi sebesar 4,21 pada indikator bahwa pekerjaan jarang mengganggu aktivitas pribadi atau keluarga. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kerja fleksibel memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk mengatur waktu kerja secara lebih seimbang tanpa mengorbankan kehidupan pribadi.

Generasi Z dikenal sebagai generasi yang sangat memperhatikan fleksibilitas kerja, kesehatan mental, dan kualitas hidup. Oleh karena itu, kemampuan memelihara harmoni antara tugas serta kehidupan pribadi menjadi unsur penting dalam menaikkan efektivitas kerja. Hasil kajian ini sejalan dengan studi Aura et al. (2025) yang menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berdampak positif terhadap produktivitas kerja karena individu yang mampu mempertahankan keseimbangan kehidupan cenderung memiliki kondisi mental yang lebih baik, tingkat tekanan pekerjaan yang lebih rendah, serta mampu bekerja secara lebih optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, dan *Work life balance* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z dalam Konteks *Work from cafe* (WFC)

Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, dan Keseimbangan kehidupan kerja secara bersamaan memperlihatkan dampak bermakna terhadap efektivitas pekerjaan Karyawan Generasi Z dalam konteks Work from cafe (WFC). Hasil penelitian memperlihatkan besaran F hasil perhitungan senilai 852,567 lebih besar dari F kritis 2,704 disertai nilai signifikansi senilai 0,000." < 0,05, sehingga H4 diterima. Selain itu, output ukuran penjelas kuadrat relative memperlihatkan nilai kuadrat R sebesar 0,965 atau 96,5%, yang bermakna bahwasanya tiga variabel bebas dapat menguraikan Produktivitas Kerja Karyawan sekitar 96,5 persen, sedangkan selebihnya sekitar 3,5 persen terdampak karena faktor lainnya di luar

**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, dan *Work Life Balance*
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z Dalam Konteks *Work
From Cafe (Wfc)* Kabupaten Ponorogo**

Nanda Adivio Putri Perdani¹, Titi Rapini², Sujiono³

kajian penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan Generasi Z dalam sistem kerja fleksibel dipengaruhi oleh perpaduan unsur dari dalam maupun dari luar. Lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan kerja, motivasi intrinsik memberikan dorongan dari dalam diri individu, sedangkan *work life balance* membantu menjaga stabilitas psikologis dan keseimbangan hidup karyawan. Temuan penelitian hal ini selaras dengan kajian ilmiah sebelumnya yang menyatakan bahwa *work life balance*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam hal simultan menghasilkan pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja karyawan karena mampu membantu individu bekerja secara lebih fokus, nyaman, dan optimal.

KESIMPULAN

Menurut keluaran penelitian yang sudah dijalankan, bisa dirangkum bahwa suasana tempat kerja jasmani serta motivasi intrinsik tidak menghasilkan pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja karyawan Generasi Z dalam konteks *work from cafe (WFC)*. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa Generasi Z cenderung mempunyai kecakapan penyesuaian yang besar terhadap suasana pekerjaan fleksibel sehingga kondisi fisik tempat kerja maupun dorongan internal belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, *work life balance* terbukti memberikan pengaruh positif keseimbangan kehidupan kerja menghasilkan dampak yang signifikan pada produktivitas pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menjadi faktor penting bagi Generasi Z dalam menjaga kenyamanan, fokus, serta efektivitas kerja ketika bekerja secara fleksibel di *cafe*.

Selain itu, hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa secara simultan lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, serta keseimbangan kehidupan kerja menghasilkan dampak yang signifikan pada produktivitas pekerjaan karyawan Generasi Z dalam konteks *work from cafe (WFC)*. Hal ini dibuktikan dengan angka parameter penentuan senilai 96,5%, yang memperlihatkan bahwa ketiga faktor itu sanggup menerangkan mayoritas keragaman efektivitas pekerjaan karyawan. Di antara ketiga variabel tersebut, *work life balance* menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi produktivitas kerja karena mempunyai nilai dampak terunggul dibandingkan unsur berbeda lainnya. Dengan demikian, penelitian ini berhasil menjawab tujuan penelitian, yaitu mengkaji dampak kondisi kerja jasmani, dorongan internal, serta keseimbangan kehidupan dan pekerjaan terhadap efektivitas tugas pegawai Generasi Z dalam konteks *work from cafe (WFC)* secara sebagian ataupun bersamaan, serta menentukan faktor yang sangat berkuasa mempengaruhi produktivitas kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Anik, M. A. H., & Habib, M. A. (2025). *Understanding employee preferences towards flexible work arrangements for the COVID-19 post-pandemic period. Transportation Research Procedia*, 82, 1783–1795. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2024.12.155>
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program*. Pustaka Belajar.
- Aura, R. R., Saut, E., & Hutahaeen, H. (2025). Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada Generasi Z. *JOSES: Journal of Sharia Economics Scholar*, 2(4), 98–107. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14679709>
- Dwi Erianti, A., Alfizi, A., Tri Aslikhah, U., & Nur Agitama, V. (2025). Tantangan manajemen sumber daya manusia dalam mengelola karyawan Generasi Z di tempat kerja. *J-Lee*, 7. <http://ejournal.uhb.ac.id/index.php/j-lee/issue/archive>
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2020). Peranan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap minat personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Jurnal Among Makarti*, 13, 68–77.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ipijei, I., & Tawenem, Y. R. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Merauke. *Papsel Economic Journal*, 2(3), 1–8. <https://doi.org/10.63185/pej.v2i3.178>
- Irma Yunita, P. (2018). Menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (work-life balance): Apakah faktor situasional pekerjaan berpengaruh? *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 3(2), 135–144. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen>
- Mustikarini, C. N., Rahmah, M., Wijaya, J., Putra, D., Triany, N. A., et al. (2023). Faktor-faktor motivasi intrinsik karyawan PT. XYZ (Studi pada penerapan strategic holding pejabat eselon 3).
- Mutiara, M., Endah Dewi Purnamasari, & Muhammad Bahrul Ulum. (2024). Pengaruh *work life balance* dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi BRI Life Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2), 1171–1179. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2285>

**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, dan *Work Life Balance*
Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Generasi Z Dalam Konteks *Work
From Cafe (Wfc)* Kabupaten Ponorogo**

Nanda Adivio Putri Perdani¹, Titi Rapini², Sujiono³

- Mutiara, R., Azzahra, F., Siti, R., & Fauziah, P. (2025). Peran faktor hygiene dalam teori dua faktor terhadap kepuasan kerja melalui kondisi lingkungan kerja. *Jurnal Kajian Manajemen*, 4.
- Nabilah, A., Luthfiya, A., & Pito Nitit, P. (2025). Journal of Exploratory Dynamic Problems. *Journal of Exploratory Dynamic Problems*, 2(2), 34–42.
- Natania, N. T. (2025). Gambaran tingkat produktivitas kerja karyawan unit pengemasan PT X Semarang. *Antigen: Jurnal Kesehatan Masyarakat dan Ilmu Gizi*, 3(1), 42–52. <https://doi.org/10.57213/antigen.v3i1.542>
- Paramita, S., & Rukmana, I. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pegawai. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 972–980.
- Pratama, R., Hadjri, M. I., & Farla, W. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 03 dan SMA Negeri 03 Kecamatan Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 4615–4628. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.1015>
- Putra, R., Christiana, M., Kalis, I., Fahrana, Y., & Mayasari, E. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan Generasi Z dengan kepuasan kerja dan kompensasi sebagai mediasi. *Jurnal Multidisiplin*, 1(4), 205–218. <https://doi.org/10.70963/jm.v1i4>
- Rikmaratri, K. Y., Kurniawan, I. S., & Lysander, M. A. S. (2025). Pengaruh motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan pertukaran pemimpin-anggota terhadap kinerja pegawai. *Akuntansi Bisnis & Manajemen*, 32(1), 33–41. <https://doi.org/10.35606/jabm.v32i1.1557>
- Rozzaqiyah, H., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek. *Journal Industrial Servicess*, 6(2). <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jiss>
- Santoso, S. (2015). *Penelitian kuantitatif metode dan langkah pengolahan data*. Unmuh Ponorogo Press.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.



- Setyanti, H., Sudarsih, & Audiva, D. (2022). Produktivitas kerja karyawan dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. *Ekombis Review*, 10, 17–24.
<https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik Generasi Z dan dampak produktivitas kerja pada dunia kerja di Indonesia. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 7(3), 37–43. <https://doi.org/10.55338/saintek.v7i3.3892>
- Ulum, M. (2025). *Work life balance* pada pekerja muda di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 10(2), 415–428.
<https://doi.org/10.36636/dialektika.v10i2.6938>
- Yulianti, E., & Poerwita Sary, F. (2025). The influence of work motivation and work-life balance on job satisfaction among Generation Z employees in DKI Jakarta. *Eduvest-Journal of Universal Studies*, 5(6), 6525–6536.
<http://eduvest.greenvest.co.id>