

Pengaruh *Employee Recognition* dan *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Gen Z pada Hotel di Badung

Ni Komang Diyah Tri Rahayu¹, Ni Nyoman Teristiyani Winaya², Luh Kemala Putri Widhiari³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali, Indonesia

E-mail: diyahtri2906@gmail.com¹, teristiyani@gmail.com², kemalaputri@pnb.ac.id³

Article History:

Received: 25 Juni 2026

Revised: 18 Juli 2026

Accepted: 01 Agustus 2026

Keywords: *Employee Recognition, Work-life Balance, Kinerja Karyawan, Gen Z.*

Abstrak: Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, terutama pada industri perhotelan yang menuntut kualitas pelayanan yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Employee Recognition* dan *Work-life Balance* terhadap kinerja karyawan Gen Z pada hotel di Badung, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Gen Z yang bekerja di salah satu hotel di Badung dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Recognition* dan *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian pengakuan atas kontribusi karyawan serta terciptanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Gen Z. Oleh karena itu, organisasi perlu mengoptimalkan penerapan *Employee Recognition* dan mendukung *Work-life Balance* sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada industri perhotelan.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam keberhasilan organisasi, terutama pada industri perhotelan yang sangat bergantung pada kualitas layanan. Pertumbuhan sektor akomodasi dan makanan-minuman di Indonesia sebesar 7,48% pada tahun 2024 menunjukkan meningkatnya persaingan industri (BPS - Statistic Indonesia, 2024). Kondisi ini menuntut perusahaan untuk menjaga kinerja karyawan tetap optimal, terlebih dengan dominasi tenaga kerja Gen Z yang cenderung mengutamakan fleksibilitas kerja, keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, serta apresiasi atas kontribusi yang diberikan (Wibowo & Ahmadi, 2024).

Employee Recognition merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan yang dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja. Penelitian Dini Imran & Faathir Ghazwan

(2025) menemukan bahwa recognition dan appreciation berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Selain itu, *Work-life Balance* juga menjadi faktor penting yang mencerminkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Lee & Jo (2023) menjelaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan kesejahteraan serta kinerja kerja. Penelitian Wibowo & Ahmadi (2024) juga membuktikan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Gen Z di salah satu hotel di Badung yang memiliki proporsi sekitar 32,5% dari total karyawan. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, meskipun perusahaan telah menerapkan program *Employee Recognition* sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *Employee Recognition* dan *Work-life Balance* berperan dalam meningkatkan kinerja maupun perilaku kerja karyawan. Muhaimin, Fauzan, Saputra, & Karsim (2025) menemukan bahwa reward dan *Work-life Balance* berpengaruh terhadap retensi karyawan Gen Z melalui kepuasan kerja. Wibowo dan Ahmadi (2024) membuktikan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Gen Z, sedangkan Dini Imran & Faathir Ghazwan (2025) menunjukkan bahwa *Employee Recognition* mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Meskipun demikian, penelitian yang menguji pengaruh *Employee Recognition* dan *Work-life Balance* secara simultan terhadap kinerja karyawan Gen Z dalam konteks industri perhotelan, khususnya pada hotel di Badung, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Employee Recognition* terhadap kinerja karyawan Gen Z, menganalisis pengaruh *Work-life Balance* terhadap kinerja karyawan Gen Z, serta menganalisis pengaruh *Employee Recognition* dan *Work-life Balance* secara simultan terhadap kinerja karyawan Gen Z pada hotel di Badung.

LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan ialah hasil kerja seseorang ketika menjalankan tugas serta tanggung jawab sesuai standar organisasi, baik dari aspek kualitas ataupun kuantitas. Dalam industri perhotelan, kinerja karyawan menjadi faktor penting karena sangat memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu.

Riset ini memakai *Job Demands-Resources Theory (JD-R Theory)* dan *Social Exchange Theory (SET)* sebagai landasan teori. *JD-R Theory* menjelaskan bahwa kinerja diberi pengaruh berlandaskan atas keseimbangan antara *job demands* dengan *job resources* seperti halnya dukungan organisasi dan penghargaan (Lee & Jo, 2023). Sementara itu, *SET* menekankan bahwa hubungan timbal balik antara organisasi dan karyawan akan mendorong peningkatan komitmen dan kinerja ketika karyawan menerima perlakuan positif dari perusahaan.

Employee Recognition merupakan salah satu bentuk *job resources* berupa penghargaan atas kontribusi karyawan yang dapat meningkatkan motivasi, rasa dihargai, dan keterlibatan kerja (Dini Imran & Faathir Ghazwan, 2025). Di sisi lain, *Work-life Balance* juga memiliki peranan selaku sumber daya krusial yang memungkinkan pegawai menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Wibowo & Ahmadi, 2024). Pada industri perhotelan dengan sistem kerja shift dan jam operasional panjang, kedua faktor ini menjadi penting dalam menjaga produktivitas karyawan Gen Z.

Berdasarkan kajian tersebut, hipotesis penelitian ini adalah:

H1: *Employee Recognition* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di hotel di Badung.

H2: *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di hotel di Badung.

H3: *Employee Recognition* dan *Work-life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di hotel di Badung.

METODE PENELITIAN

Riset ini memakai pendekatan kuantitatif dan desain kausal guna melakukan analisis dampak *Employee Recognition* dan *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan Gen Z dalam salah satu hotel berbintang di Bali. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis melalui pengumpulan data berwujud angka yang dilakukan analisis memakai teknik statistik, sedangkan desain kausal digunakan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antarvariabel penelitian (Creswell & Creswell, 2023). Populasi penelitian berjumlah 150 karyawan Gen Z yang masih aktif bekerja. Penetapan total sampel memakai rumus Slovin dan memiliki tingkat kesalahan 5%, alhasil didapatkan 110 responden. Teknik pengambilan sampel memakai purposive sampling yang memiliki kriteria karyawan masuk ke golongan Gen Z (lahir tahun 1997–2012), masih aktif bekerja, serta secara langsung mengalami pelaksanaan *Employee Recognition* dan *Work Life Balance* dalam lingkungan kerja (Sugiyono, 2023).

Data primer didapatkan dengan pembagian kuesioner memakai skala Likert lima poin, sementara data sekunder didapatkan melalui dokumen perusahaan serta berbagai literatur yang memiliki korelevanan dengan penelitian (Sugiyono, 2023). Analisis data dilaksanakan memakai IBM SPSS Statistics versi 25 yang meliputi analisis statistik deskriptif, tes validitas, tes reliabilitas, dan tes asumsi klasik yang terdiri atas tes normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Tes hipotesis dilaksanakan memakai analisis regresi linear berganda, uji t guna mengetahui dampak parsial, uji F guna menyelidiki dampak simultan, dan koefisien determinasi ($\text{Adjusted } R^2$) dengan tujuan menilai potensi variabel independen ketika memberi penjabaran yang berkaitan dengan variabel dependen ((Opiana, Suarna, & Prihartono, 2024); (Rusdiana, Khotimah, & unaidin, 2024))

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3.14249723
Most Extreme Differences	Absolute	0,059
	Positive	0.037
	Negative	-0,059
Test Statistic		0,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber: Output SPSS 25, diolah peneliti (2026)

Hasil tes normalitas memakai metode Kolmogorov-Smirnov memperlihatkan nilai signifikansi sejumlah 0,200 ($>0,05$). Hasil ini memperlihatkan bahwasanya residual dalam model regresi terdistribusi normal alhasil asumsi normalitas mampu dipenuhi,

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.985	1.016
	X2	.985	1.016

Sumber: Output SPSS 25, diolah peneliti (2026)

Hasil tes multikolinearitas membuktikan bahwasanya variabel *Employee Recognition* dan *Work-life Balance* bernilai tolerance sejumlah 0,985 ($>0,10$) serta nilai VIF sejumlah 1,016 (<10), alhasil model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas dan memenuhi asumsi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.554	1.655		1.543	.126
	X1	-.041	.052	-.077	-.793	.430
	X2	.038	.056	.066	.683	.496

Sumber: Output SPSS 25 diolah peneliti (2026)

Hasil tes heteroskedastisitas memperlihatkan bahwasanya variabel *Employee Recognition* mempunyai nilai signifikansi sejumlah 0,430 (>0,05) serta *Work-life Balance* sejumlah 0,496 (>0,05), alhasil model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas serta mencukupi asumsi heteroskedastisitas.

2. Analisis Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.318	2.712		5.279	0,000
	X1	0,518	0,084	0,491	6.131	0,000
	X2	0,267	0,092	0,234	2.922	0,004

Sumber: Output SPSS 25, diolah peneliti (2026)

Berlandaskan atas hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi di bawah ini:

$$Y = 14,318 + 0,518X_1 + 0,267X_2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa *Employee Recognition* dan *Work-life Balance* mempunyai arah dampak positif terhadap kinerja karyawan Gen Z pada salah satu hotel di Badung. Variabel *Employee Recognition* memiliki koefisien regresi sejumlah 0,518 dan bernilai signifikansi sejumlah 0,000 (<0,05), yang menunjukkan bahwasanya *Employee Recognition* memengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, variabel *Work-life Balance* mempunyai koefisien regresi sejumlah 0,267 dan bernilai signifikansi sejumlah 0,004 (<0,05), sehingga *Work-life Balance* juga memengaruhi positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwasanya makin baiknya implementasi *Employee Recognition* dan *Work-life Balance* di lingkungan kerja, alhasil kinerja karyawan Gen Z pada salah satu hotel di Badung cenderung meningkat. Di sisi lain, nilai koefisien *Employee Recognition* melampaui *Work-life Balance* memperlihatkan bahwasanya *Employee Recognition* memberikan kontribusi dampak yang lebih dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam riset ini.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,570 ^a	0,324	0,312	3,172

Sumber: Ouput SPSS 25, diolah peneliti (2026)

Berlandaskan hasil tes koefisien determinasi, didapatkan nilai Adjusted R Square sejumlah 0,312. Hasil tersebut memperlihatkan bahwasanya *Employee Recognition* serta *Work-life Balance* sanggup memberi penjelasan terkait variasi kinerja karyawan Gen Z pada salah satu hotel di Badung sejumlah 31,2%, sementara memiliki sisa sejumlah 68,8% diberi pengaruh dari faktor lainnya yang tidak ditemukan pada model riset. Temuan ini mengindikasikan bahwa *Employee Recognition* dan *Work-life Balance* memiliki kontribusi guna menambahkan kinerja karyawan, walaupun masih ditemukan sejumlah aspek lain yang ikut memberi dampak pada kinerja karyawan Gen Z pada salah satu hotel di Badung.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.318	2.712		5.279	.000
	X1	.518	.084	.491	6.131	.000
	X2	.267	.092	.234	2.922	.004

Sumber: Output SPSS 25, diolah peneliti (2026)

Berlandaskan atas hasil Uji T *Employee Recognition* (X1) memengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z pada salah satu hotel di Badung (t hitung 6,131 > t tabel 1,982; sig. 0,000; $\beta = 0,518$), sehingga H1 diterima. Perihal tersebut memperlihatkan bahwasanya makin baiknya penghargaan dan pengakuan yang diberi, makin mengalami peningkatan juga kinerja karyawan.

Di sisi lain, *Work-life Balance* (X2) juga memengaruhi positif serta signifikan (t hitung 2,922 > t tabel 1,982; sig. 0,004; $\beta = 0,267$), sehingga H2 diterima. Berarti, makin baik keseimbangan kerja serta kehidupan pribadi karyawan, maka kinerja mereka cenderung meningkat.

b. Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	516.766	2	258.383	25.685	.000 ^b
	Residual	1076.406	107	10.060		
	Total	1593.173	109			

Sumber: Output SPSS 25, diolah peneliti (2026)

Berlandaskan atas hasil Uji F dalam Tabel 4.17, didapatkan F hitung sejumlah 25,685 dan bersignifikansi 0,000, melampaui F tabel 3,081 ($df_1 = 2$; $df_2 = 107$). Karena $25,685 > 3,081$ serta $\text{sig. } 0,000 < 0,05$, alhasil H_0 diberi penolakan serta H_3 diterima.

Alhasil, *Employee Recognition* serta *Work-life Balance* dengan cara simultan memengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di Hotel Conrad Bali. Hal ini menunjukkan bahwasanya kombinasi penghargaan yang baik serta keseimbangan kerja-kehidupan mampu meningkatkan motivasi, kenyamanan kerja, dan optimalisasi kinerja karyawan. Model regresi yang dipakai juga diberi pernyataan layak dalam memberi penjelasan terkait korelasi antar variabel riset.

Pembahasan

Berlandaskan atas hasil analisis regresi linear berganda, variabel *Employee Recognition* (X1) serta *Work Life Balance* (X2) dengan cara parsial memengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di hotel di Badung. Hasil uji t memperlihatkan bahwasanya setiap variabel mempunyai nilai t hitung yang melampaui t tabel serta bersignifikansi $< 0,05$, alhasil H_0 ditolak dan H_1 serta H_2 diterima. Selain itu, hasil uji F memperlihatkan bahwasanya kedua variabel dengan cara simultan juga memengaruhi signifikan pada kinerja karyawan

Employee Recognition terbukti berperan sebagai aspek krusial guna menambahkan kinerja karyawan Gen Z. Penghargaan dan pengakuan dari organisasi menciptakan hubungan timbal balik sebagaimana dijelaskan dalam Social Exchange Theory (SET), di mana perlakuan positif dari perusahaan akan dibalas dengan peningkatan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. Selain itu, berlandaskan atas Job Demands–Resources (JD-R) Theory, *Employee Recognition* merupakan job resources yang sanggup menambahkan keterlibatan kerja dan semangat kerja karyawan, terutama dalam industri perhotelan yang memiliki tuntutan kerja tinggi.

Selain *Employee Recognition*, *Work Life Balance* juga memberi dampak positif pada kinerja karyawan Gen Z. Keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi membantu karyawan menurunkan tekanan kerja serta menjaga kesejahteraan psikologis. Perihal tersebut selaras terhadap JD-R Theory yang memberi penjelasan bahwasanya job resources seperti *Work Life Balance* dapat menurunkan job demands dan meningkatkan performa kerja. Berlandaskan atas perspektif Social Exchange Theory, dukungan perusahaan terhadap keseimbangan kehidupan kerja akan mendorong karyawan guna membalas dengan kinerja yang lebih optimal.

Secara simultan, *Employee Recognition* dan *Work Life Balance* menunjukkan pengaruh yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan Gen Z di hotel di Badung. Karyawan cenderung menunjukkan performa yang lebih baik ketika mereka merasa dihargai oleh perusahaan sekaligus memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Kondisi ini meningkatkan motivasi, fokus, keterlibatan kerja, serta stabilitas emosional karyawan dalam

menghadapi tuntutan kerja yang tinggi di industri perhotelan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Employee Recognition* dan *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z pada hotel di Badung, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian pengakuan, apresiasi, dan penghargaan dari perusahaan mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berperan dalam mendukung produktivitas serta performa kerja. Selain itu, penerapan *Employee Recognition* yang didukung dengan *Work-life Balance* yang baik secara bersama-sama dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan Gen Z pada industri perhotelan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu hotel di Kabupaten Badung sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh industri perhotelan. Selain itu, penelitian ini hanya mengkaji dua variabel yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga masih terdapat faktor lain yang berpotensi memberikan pengaruh namun belum dianalisis. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian pada beberapa hotel atau wilayah yang berbeda, menambah jumlah responden, serta mengembangkan model penelitian dengan memasukkan variabel lain, seperti employee engagement, kepuasan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan Gen Z.

DAFTAR REFERENSI

- Bps - Statistic Indonesia. (2024). *Badan Pusat Statistik Bps-Statistics Indonesia*.
- Creswell, J. W., & Creswell, D. J. (2023). *Research Design (Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches)*.
- Dini Imran, U., & Faathir Ghazwan, M. (2025). Economics And Digital Business Review The Effect Of Recognition And Appreciation On Employee Motivation And Performance. In *Economics And Digital Business Review* (Vol. 6).
- Lee, D. Y., & Jo, Y. (2023). The Job Demands-Resource Model And Performance: The Mediating Role Of Employee Engagement. *Frontiers In Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1194018>
- Muhaimin, M. I., Fauzan, R., Saputra, P., & Karsim. (2025). *Pengaruh Reward Dan Work-Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Melalui Job Satisfaction Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di Coffee Shop Pontianak. (Retensi Karyawan)*. <https://doi.org/10.59435/Menulis.V1i6.339>
- Opiana, Suarna, N., & Prihartono, W. (2024). *Estimasi Pertumbuhan Penduduk Jawa Barat Menggunakan Metode Regresi Linear Berganda*. Retrieved From <https://opendata.jabarprov.go.id/id/dataset/jumlah-penduduk-berdasarkan-jenis-kelamin-dan>
- Rusdiana, N., Khotimah, N., & Unaidin. (2024). *Analisis Risiko Kandungan Triklosan Pada Air Susu Ibu Dengan Menggunakan Metode Gc-Ms Risk Analysis Of Triclosan Content In Breast Milk Using Gc-Ms Method*. <https://doi.org/10.47653/Farm.V1i12.757>
- Sugiyono, Prof. Dr. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Retrieved From www.cvalfabeta.com
- Wibowo, S. W., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z. *Jma*), 2, 3031–5220. <https://doi.org/10.62281>