



Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Dengan Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Sebagai Mediasi

The Influence Of Work-Life Balance On Generation Z Employee Performance With Job Satisfaction And Compensation As Mediators

Rahmadani Putra ¹⁾; Maria Christiana Iman Kalis ²⁾; Yulyanti Fahrana ³⁾; Endah Mayasari ⁴⁾

^{1,2,3,4)} Universitas Tanjungpura Pontianak

Email: ¹⁾ rahmadaniputra@student.untan.ac.id; ²⁾ mariakalis@ekonomi.untan.ac.id
³⁾ yulyanti.fahrana@ekonomi.untan.ac.id; ⁴⁾ endah.mayasari@ekonomi.untan.ac.id

How to Cite :

Putra. R., Kalis. M. C. 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). DOI: <https://doi.org/10.70963/jm.v1i4>

ARTICLE HISTORY

Received [05 Mei 2025]

Revised [08 Juni 2025]

Accepted [13 Juni 2025]

KEYWORDS

Work-life Balance, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Kompensasi

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan Generasi Z yang bekerja di coffee shop Pontianak, dengan mempertimbangkan peran kepuasan kerja dan kompensasi sebagai variabel mediasi. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner online yang diukur menggunakan skala Likert 5 poin. Responden penelitian ini adalah 170 karyawan coffee shop di Pontianak yang berusia 18-28 tahun, dipilih melalui teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan metode SEM-PLS menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4. Berdasarkan hasil penelitian, work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Work-life balance juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian, work-life balance juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan kompensasi berhasil memediasi hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work-life balance on the performance of Generation Z employees working in coffee shops in Pontianak, by considering the role of job satisfaction and compensation as mediating variables. A quantitative approach was employed. Data were collected through an online questionnaire measured using a 5-point Likert scale. The respondents consisted of 170 coffee shop employees in Pontianak aged between 18 and 28 years, selected through purposive sampling. Data analysis was conducted using the SEM-PLS method with the SmartPLS 4 software. The results indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance. Work-life balance also has a positive and significant impact on job satisfaction, as well as on compensation. Furthermore, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Likewise, compensation also positively and significantly affects employee performance. Both job satisfaction and compensation successfully mediate the relationship between work-life balance and employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor utama yang menjalankan operasional perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kualitas SDM menjadi faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan, sehingga diperlukan manajemen yang efektif dalam pengelolaannya, terutama dengan semakin banyaknya

Generasi Z yang memasuki dunia kerja. Generasi Z adalah generasi yang tumbuh di era teknologi modern, yang membentuk cara pandang mereka terhadap pekerjaan dan kehidupan (Muliawati & Frianto, 2020). Karakteristik serta ekspektasi mereka terhadap dunia kerja berbeda dari generasi sebelumnya, karena Generasi Z lahir dan besar di tengah kemajuan teknologi, media sosial, dan internet. Lahir antara tahun 1997 hingga 2012, Generasi Z merupakan bagian dari kelompok yang aktif dalam berkontribusi bagi masyarakat Indonesia, dengan jumlah sekitar 74,93 juta orang atau sekitar 27,94% dari total penduduk Indonesia. Generasi Z juga mulai mendominasi pasar tenaga kerja, jumlah Generasi Z yang mulai masuk kedalam usia angkatan kerja, yaitu 40,3 juta orang, atau sekitar 26,50% dari total angkatan kerja secara keseluruhan (BPS, 2024). Dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini, dunia kerja mengalami perubahan besar, terutama dalam hal ekspektasi karyawan terhadap pekerjaan dan keseimbangan hidup, khususnya di kalangan Generasi Z. Perubahan ini menciptakan persaingan ketat di antara perusahaan dalam mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan mereka. Salah satu faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menjaga work-life balance karyawan. Work-life balance merujuk pada kemampuan individu dalam menyesuaikan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara harmonis (Dube & Ndofirepi, 2024). Konsep ini juga dapat dipahami sebagai sejauh mana seseorang mampu menjalankan tanggung jawab profesional tanpa mengorbankan kualitas hidup di luar pekerjaan (Thilagavathy & Geetha, 2023). Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terjadi ketika individu dapat berkontribusi secara optimal di tempat kerja sekaligus merasa puas dengan kehidupannya di luar pekerjaan (Pheng & Chua, 2019).

Kinerja karyawan merupakan hasil dari usaha individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Utama & Hasan, 2024). Secara umum, kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana seseorang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang dinilai berdasarkan faktor seperti kualitas hasil kerja, tingkat efisiensi, inisiatif, serta sikap dalam bekerja (Triansyah et al., 2023). Maryadi et al. (2024) menjelaskan bahwa kinerja yang optimal dapat mendorong pertumbuhan organisasi, sedangkan kinerja yang rendah berpotensi menghambat pencapaian target perusahaan. Dalam konteks ini, kepuasan kerja memiliki peran krusial dalam memengaruhi kinerja karyawan. Selain kinerja karyawan, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kepuasan kerja merupakan reaksi emosional yang dipengaruhi oleh berbagai harapan terhadap aspek pekerjaan, termasuk kesempatan promosi, interaksi dengan rekan kerja, serta dukungan dari atasan (Krishna et al., 2024). Kepuasan kerja mencerminkan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari evaluasi terhadap lingkungan kerja (Daud & Afifah, 2021). Kepuasan kerja berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan terhadap tugas yang mereka jalankan. Kepuasan kerja muncul ketika harapan pekerja terhadap pekerjaannya selaras dengan realitas yang dihadapi, yang kemudian tercermin dalam sikap positif terhadap pekerjaan (Nguyen & Duong, 2020).

Kompensasi juga menjadi penyebab karyawan dapat optimal dalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi merupakan bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam organisasi, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, serta bentuk penghargaan lainnya (Daud & Afifah, 2021). Adapun menurut Rosyid et al. (2024), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun karyawan. Kebijakan upah minimum regional (UMR) juga berperan dalam menentukan tingkat kompensasi yang diterima oleh pekerja. Meskipun UMR menetapkan standar gaji minimum, perusahaan yang ingin menarik dan mempertahankan talenta terbaik perlu menawarkan lebih dari sekadar upah minimum. Coffee shop dan warung kopi (warkop) merupakan dua bentuk usaha penyedia minuman kopi yang memiliki perbedaan dalam berbagai aspek, baik dari segi konsep, target pasar, suasana, hingga strategi pemasaran (Handika et al., 2023). Coffee shop menawarkan suasana yang lebih modern, nyaman, dan biasanya didesain menarik. Cocok untuk kalangan muda, tempat bekerja, dan bersantai dalam waktu lama. Sementara warkop identik dengan tempat nongkrong untuk kelompok tua yang menawarkan suasana yang sederhana dengan harga yang lebih terjangkau. Beberapa contoh coffee shop yang terdapat di Pontianak, yaitu Lokale, Weng Coffee, CW, Nordu, dan Toko Kami. Coffee shop kini bukan sekadar tempat menikmati kopi, tetapi juga telah menjadi bagian dari gaya hidup modern sebagai ruang kerja, tempat bersosialisasi, hingga lingkungan yang mendukung kreativitas. Berdasarkan pemilihan coffee shop sebagai objek penelitian didasarkan pada lingkungan kerjanya yang dinamis serta variasi kebijakan manajemen yang diterapkan. Selain itu, mayoritas karyawan coffee shop berasal dari Generasi Z, sehingga penelitian ini relevan untuk memahami preferensi serta kebutuhan mereka di tempat kerja. Adapun penelitian terdahulu yang relevan terkait bagaimana pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan, yaitu temuan penelitian yang dilakukan oleh Putro & Farid Wajdi (2024), menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian dari Timbuleng et al. (2023) menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian



yang dilakukan oleh Irwandi & Sanjaya (2022) menyatakan bahwa work-life balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Work-Life balance

Work-life balance merupakan kondisi di mana karyawan dapat meminimalkan konflik peran dan merasakan kepuasan baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Konsep ini mencerminkan bagaimana seseorang mengelola tiga aspek utama dalam hidupnya, yaitu pekerjaan atau perusahaan, kehidupan sosial, serta kehidupan pribadi (Schroth, 2019). Grzywacz & Carlson (2007) mendefinisikan work-life balance sebagai upaya seseorang dalam membagi perannya secara proporsional antara tanggung jawab pribadi, keluarga, dan pekerjaan. Work-life balance merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan pribadi secara optimal, sehingga berkontribusi pada meningkatnya kebahagiaan individu (Lestari & Rahardianto, 2021).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2017). Kinerja tidak hanya diukur berdasarkan kualitas, tetapi juga melibatkan aspek lain seperti keterlibatan dalam pekerjaan, serta kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja (Yating et al., 2024). Menurut Sitepu et al. (2022), mengoptimalkan kinerja karyawan menjadi aspek yang penting dalam mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bersifat finansial ataupun non finansial (Kasmir, 2017). Menurut Hasibuan (2017), kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi memiliki keterkaitan yang kuat dengan kepuasan kerja, di mana peningkatan dalam kompensasi berbanding lurus dengan meningkatnya kepuasan dan kinerja karyawan (Hamdani & Priambodo, 2024).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Sinambela, 2016). Menurut Priyono (2010), kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja dan hubungan sosial ditempat kerja. Kepuasan kerja terbentuk dari gabungan faktor psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang memengaruhi persepsi seseorang terhadap pekerjaannya, sehingga ia dapat menyatakan dengan jujur bahwa dirinya merasa puas (Abhitha & Hebbbar, 2022).

Work-Life balance terhadap Kinerja Karyawan

Menjaga work-life balance dalam pekerjaan sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dalam menjalankan tugas-tugas (Mardiani & Widiyanto, 2021). Penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan kinerja dengan menekan tingkat stres serta meningkatkan kepuasan kerja (Gultom & Liyas, 2023). Ghani & Muttaqiyathun (2023) menyatakan bahwa karyawan yang mampu menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadinya secara efektif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal.

Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Work-life balance merujuk pada kondisi di mana karyawan mampu mengatur tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif. Semakin baik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan (Yazid & Husniati, 2023). Menurut Dousin et al. (2019), penerapan Work-life balance yang optimal dapat berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, ketika karyawan merasakan keseimbangan yang lebih baik dalam kehidupannya, kepuasan kerja mereka juga cenderung meningkat saat menjalankan tugasnya (Azizah & Supriyanto, 2023).

Work-Life Balance terhadap Kompensasi

Work-life balance merupakan kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban mereka di tempat kerja dengan kebutuhan pribadi di luar pekerjaan (Lukmiati et al., 2020). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non-fisik. Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung (Widodo & Yandi, 2022). Pengaruh work-life balance terhadap kompensasi mungkin tidak dalam bentuk kompensasi finansial, tetapi non-finansial, seperti fasilitas yang diberikan perusahaan. Dengan keseimbangan hidup yang baik, maka akan muncul persepsi positif karyawan atas kompensasi yang diberikan.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa puas dengan berbagai aspek dalam pekerjaannya, yang berperan penting dalam memengaruhi tingkat kinerja. Karyawan yang menikmati pekerjaannya cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi (Jermstittiparsert et al., 2019). Jannah et al. (2023) menyatakan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan tugas yang mereka jalankan, kualitas hasil kerja mereka dapat meningkat, sehingga membantu meningkatkan daya saing perusahaan di antara para pesaing.

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

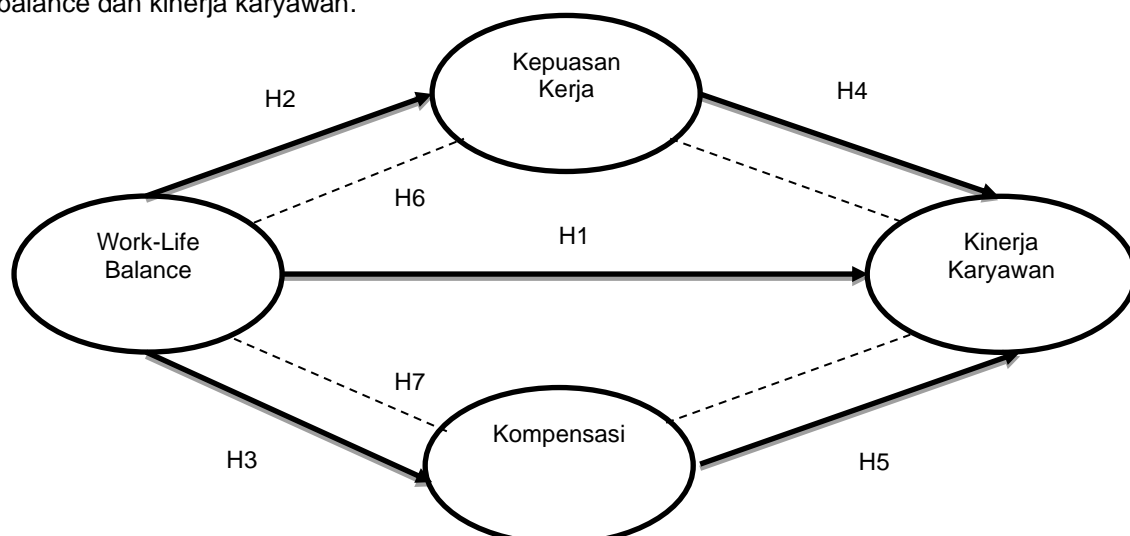
Kompensasi yang memadai dan diberikan secara adil merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oktavia et al. (2020) menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat berpengaruh terhadap kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Selain itu, besaran kompensasi yang diterima karyawan dapat memengaruhi sikap dan perilaku mereka, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja secara keseluruhan (Pudjiarti et al., 2023).

Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi

Sejumlah penelitian mengungkapkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi positif terhadap kinerja mereka. Work-life balance menjadi aspek penting bagi Generasi Z, karena mereka mengutamakan keseimbangan tersebut sebagai salah satu prioritas utama. Penelitian menunjukkan bahwa work-life balance yang terjaga dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan, sehingga berdampak positif pada pencapaian kerja mereka (Prasetyo & Wardoyo, 2023).

Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai mediasi

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang terjaga dapat mendorong persepsi positif karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan. Selanjutnya, kompensasi yang dirasakan adil dan memadai oleh karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Penelitian dari Badrianto & Ekhsan (2021), menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, penelitian dari Yani (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kompensasi bisa berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal eksplanatori yang dilaksanakan di Pontianak. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berbasis Google Form yang disebarakan kepada responden yang memenuhi kriteria tertentu. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Populasi dalam penelitian ini mencakup karyawan coffee shop di Pontianak yang berasal dari Generasi Z, dengan jumlah sampel sebanyak 170 orang. Jumlah tersebut ditentukan berdasarkan rekomendasi Hair et al. (2021), yang menyatakan bahwa jumlah sampel minimum untuk analisis SEM berkisar antara 100 hingga 300 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode purposive sampling, dengan kriteria:

1. Sedang bekerja di coffee shop yang ada di Pontianak
2. Berusia 18 – 28 Tahun (Generasi Z)
3. Bekerja di coffee shop minimal 1 Tahun.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Langkah berikutnya adalah menilai validitas diskriminan menggunakan pendekatan Fornell-Larcker. Kemudian, reliabilitas dinilai melalui reliabilitas komposit, di mana rentang nilai 0,60–0,70 dianggap memadai untuk studi eksploratif, 0,70–0,90 menunjukkan reliabilitas yang memuaskan hingga baik, sedangkan nilai di atas 0,95 dinilai terlalu tinggi karena dapat mengurangi validitas konstruk. Cronbach's alpha juga digunakan sebagai ukuran tambahan untuk menguji reliabilitas. Selanjutnya, evaluasi dilakukan terhadap nilai R-square, di mana R² sebesar >0,75 substansial, 0,50-0,75 bersifat moderat, dan 0,25-0,50 dianggap lemah, dan <0,25 sangat lemah (Hair et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kategori	Item	frekuensi	Persentase %
Jenis Kelamin	Laki-laki	91	53,53%
	Perempuan	79	46,47%
Total		170	100%
Usia	18-20 Tahun	18	10,60%
	21-24 Tahun	98	57,65%
	25-28 Tahun	54	31,75%
Total		170	100%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK Sederajat	118	69,40%
	Diploma/Sarjana	52	30,60%
Total		170	100%
Lama Bekerja	1 Tahun	26	15,30%
	2-3 Tahun	90	52,95%
	>3 Tahun	54	31,75%
Total		170	100%

Tabel 1. Karakteristik Responden

Sumber: Olahan data (2025)

Berdasarkan tabel 1 diatas, terdapat 170 responden dalam penelitian ini. Responden didominasi besar oleh laki-laki dengan persentase 53,53%. Kelompok usia 21 – 24 tahun mendominasi dengan

persentase 57,65%. Selain itu, pendidikan terakhir didominasi oleh SMA/SMK Sederajat dengan persentase 69,40%. Kemudian, masa kerja 2 – 3 tahun mendominasi dengan persentase 52,95%.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

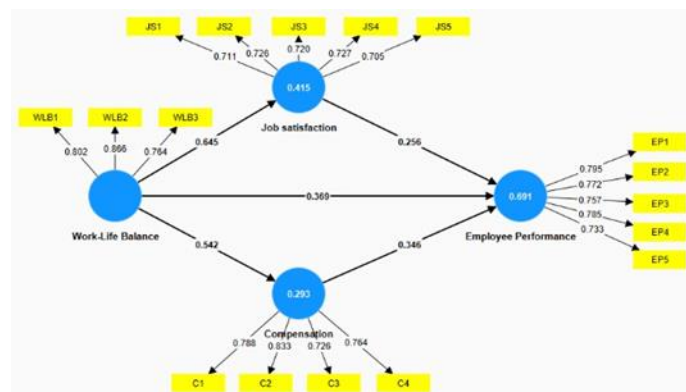
Variabel	Kode Item	Item	Uji Validitas		Uji Reliabilitas			
			LF	Ket	CA	CR	AVE	Ket
Work-life balance	WLB1	Saya dapat mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan.	0.802	Valid	0.740	0.745	0.659	Reliable
	WLB2	Saya puas dengan pembagian waktu antara pekerjaan dan waktu pribadi.	0.866	Valid				
	WLB3	Saya tetap dapat menjalin hubungan sosial meskipun memiliki tanggungjawab pekerjaan.	0.764	Valid				
Kinerja Karyawan	EP1	Saya menjaga konsistensi kualitas dalam pekerjaan yang dilakukan.	0.795	Valid	0.827	0.827	0.591	Reliable
	EP2	Saya menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.	0.772	Valid				
	EP3	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan tenggat yang diberikan.	0.757	Valid				
	EP4	Saya mencapai target kerja sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.	0.785	Valid				
	EP5	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa terlalu bergantung pada arahan langsung.	0.733	Valid				
Kepuasan Kerja	JS1	Saya menikmati tanggung jawab dan tantangan yang ada dalam pekerjaan.	0.711	Valid	0.766	0.767	0.515	Reliable
	JS2	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dan saling menghargai dengan atasan.	0.726	Valid				
	JS3	Saya merasa rekan kerja bersikap kooperatif dan mendukung dalam menyelesaikan tugas.	0.720	Valid				
	JS4	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan karier yang adil untuk setiap karyawan.	0.727	Valid				
	JS5	Saya puas dengan jumlah gaji yang diberikan oleh perusahaan.	0.705	Valid				
Kompensasi	C1	Saya merasa bahwa gaji yang diperoleh sudah sebanding dengan pekerjaan yang saya emban.	0.788	Valid	0.784	0.795	0.607	Reliable



	C2	Saya mendapatkan tunjangan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.	0.833	Valid			
	C3	Saya merasa insentif yang diterima mampu meningkatkan semangat kerja.	0.726	Valid			
	C4	Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai untuk mendukung pekerjaan.	0.764	Valid			

Sumber: Data olahan (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang tercantum pada Tabel 2, seluruh item menunjukkan nilai outer loading di atas 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa item tersebut memenuhi standar yang telah ditetapkan dan dianggap valid dalam pengujian ini. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) melebihi 0,50, menunjukkan bahwa setiap konstruk mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara tepat. Kemudian, nilai Composite Reliability (CR) untuk setiap komponen dalam penelitian ini juga berada di atas 0,7, yang menandakan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik serta layak digunakan dalam model penelitian ini.



Gambar 2. Hasil Model

Tabel 3. Hasil Validitas Diskriminan

Fornell-Larcker Criterion	Kompensasi	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	Work-life balance
Kompensasi	0.779			
Kinerja Karyawan	0.703	0.769		
Kepuasan Kerja	0.614	0.706	0.718	
Work-life balance	0.542	0.722	0.645	0.812

Sumber: Data olahan (2025)

Validitas diskriminan pada tabel 3, yang diuji menggunakan Fornell-Larcker Criterion menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasinya terhadap variabel lain. Nilai-nilai tersebut adalah: Kompensasi = 0.779; Kinerja Karyawan = 0.769; Kepuasan Kerja = 0.718; dan Work-life balance = 0.812. Hasil ini sejalan dengan pendapat Hair et al. (2021), yang menyatakan bahwa validitas diskriminan dapat

dibuktikan apabila nilai AVE lebih besar daripada korelasi antar konstruk. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang memadai, yang menunjukkan bahwa setiap konstruk merepresentasikan konsep yang dimaksud, tanpa adanya tumpang tindih yang berarti dengan konstruk lainnya.

Tabel 4. Determinasi R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.691	0.685
Kepuasan Kerja	0.415	0.412
Kompensasi	0.293	0.289

Sumber: Data olahan (2025)

Berdasarkan output dari hasil analisis PLS-SEM pada tabel 4, diperoleh nilai R-Square (R^2) untuk masing-masing variabel dependen, yaitu kinerja karyawan memiliki R-square sebesar 0.691, yang berarti bahwa 69,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, yaitu work-life balance. Sisanya sebesar 30,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Kemudian kepuasan kerja memiliki nilai R-square sebesar 0.415, yang berarti bahwa 41,5% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sedangkan sisanya sebesar 48,5% dijelaskan oleh faktor eksternal lainnya. Variabel kompensasi memiliki R-square sebesar 0.293, yang berarti bahwa 29,3% variasi kompensasi dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model ini, sedangkan sisanya 70,7% dijelaskan oleh faktor eksternal lainnya.

Tabel 5. Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	Nilai P	Keterangan
<i>Work-life balance -></i> Kinerja Karyawan	0.369	0.367	0.085	4.324	0.000	Diterima
<i>Work-life balance -></i> Kepuasan Kerja	0.645	0.644	0.075	8.573	0.000	Diterima
<i>Work-life balance -></i> Kompensasi	0.542	0.542	0.085	6.339	0.000	Diterima
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.256	0.255	0.096	2.670	0.008	Diterima
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.346	0.347	0.090	3.829	0.000	Diterima
<i>Work-life balance -></i> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.165	0.165	0.066	2.510	0.012	Diterima
<i>Work-life balance -></i> Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.187	0.188	0.057	3.275	0.001	Diterima

Sumber: Data olahan (2025)



Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5, diperoleh dari pengujian hipotesis bahwa seluruh hubungan antar variabel dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa model konseptual yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima dengan baik.

Pada hipotesis pertama (H1), work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai statistik T sebesar 4.324 ($> 1,96$) dan nilai P sebesar 0.000 ($< 0,05$). Hasil ini mendukung hipotesis pertama (H1) dan menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi motivasi penting dalam meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H2) menunjukkan bahwa work-life balance terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan statistik T sebesar 8.573 dan nilai P 0.000, sehingga hipotesis ketiga (H2) diterima. Artinya, semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi seorang karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk optimal dalam pekerjaannya. Organisasi yang memberikan fleksibilitas dan dukungan terhadap keseimbangan akan lebih mampu mempertahankan karyawan yang produktif dan sehat secara mental.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi, dengan nilai statistik T sebesar 6.339 dan nilai P sebesar 0.000, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat work-life balance yang dirasakan karyawan, maka semakin positif persepsi mereka terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan.

Hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai statistik T sebesar 2.670, dan nilai P 0.008, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima. Artinya, karyawan yang puas akan pekerjaannya, cenderung lebih termotivasi untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis kelima (H5) juga diterima, karena kompensasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai statistik T sebesar 3.829 dan nilai P 0.000, maka hipotesis kelima (H5) diterima. Artinya, pemberian kompensasi yang layak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian hasil pengujian hipotesis keenam (H6) menunjukkan kepuasan kerja memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan, dengan nilai statistik T sebesar 2.510 dan nilai P 0.012. Artinya, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi juga secara tidak langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil hipotesis ketujuh (H7) menunjukkan kompensasi memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan, dengan nilai statistik T 3.275, dan nilai P 0.001, sehingga hipotesis ketujuh (H7) diterima. Artinya, work-life balance yang dikelola dengan baik oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, serta secara tidak langsung karyawan akan puas terhadap kompensasi yang diterima.

Pembahasan

Hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Pontianak. Artinya, semakin seimbang kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang mereka tunjukkan. Dalam studi ini terungkap bahwa karyawan yang menikmati keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi cenderung bekerja dengan lebih efisien, produktif, dan berkualitas. Hasil ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang juga menegaskan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Dewi et al., 2022).

Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa work-life balance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi umumnya merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Khususnya bagi Generasi Z, pekerjaan yang menawarkan fleksibilitas menjadi daya tarik utama, karena memungkinkan mereka untuk tetap memiliki waktu bersosialisasi, mengejar minat pribadi, atau beristirahat. Kondisi ini mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih fokus dan efisien, karena merasa kehidupan pribadinya tetap terjaga. Temuan ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang juga menyimpulkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Yazid & Husniati, 2023).

Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji, tunjangan, dan insentif, tetapi juga mencakup kompensasi non-finansial, seperti fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Fasilitas tersebut merupakan bagian dari upaya perusahaan dalam menjaga work-life balance karyawannya. Dengan

demikian, semakin baik upaya perusahaan dalam menciptakan work-life balance, maka semakin tinggi pula persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima.

Hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Pontianak. Karyawan dari Generasi Z yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk bekerja secara optimal dan lebih produktif. Generasi Z memiliki harapan besar terhadap lingkungan kerja yang mendukung serta adanya apresiasi, mereka menunjukkan kinerja yang lebih baik ketika kebutuhan dan kepuasan mereka terpenuhi. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Putra et al., 2023).

Hipotesis kelima (H5) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Pontianak. Artinya, semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap pemberian kompensasi yang layak kepada karyawannya (Ariani, 2023). Karyawan yang merasa memperoleh kompensasi sesuai harapan akan lebih terdorong untuk bekerja dengan optimal, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Contohnya, ketika menerima gaji, insentif, atau tunjangan yang sesuai, karyawan dari Generasi Z cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang juga mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Pudjiarti et al., 2023).

Hipotesis keenam (H6) menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan. Generasi Z yang merasakan keseimbangan yang harmonis antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasa lebih puas dalam pekerjaannya, dan kepuasan tersebut berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Dalam hal ini, work-life balance memainkan peran kunci dalam menciptakan kenyamanan dan kepuasan kerja yang mendorong Generasi Z untuk mencapai performa terbaiknya. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Dewi et al., 2022).

Hipotesis ketujuh (H7) menunjukkan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan. Artinya, perusahaan yang menerapkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan secara tidak langsung karyawan akan merasa puas atas kompensasi yang diterima. Berdasarkan penelitian sebelumnya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara work-life balance dan kinerja karyawan (Fatimah et al., 2022). Kemudian temuan dari Fauzan (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kompensasi dapat menjadi variabel yang memediasi hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Pontianak. Artinya, semakin baik work-life balance yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Selain itu, work-life balance juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang layak mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kemudian, work-life balance juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi yang diterima. Kompensasi bukan hanya berbentuk finansial, tetapi terdapat pula kompensasi non-finansial seperti fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Fasilitas merupakan bagian dari upaya perusahaan untuk menjaga work-life balance karyawannya. Oleh karena itu, semakin baik upaya perusahaan dalam menciptakan work-life balance, maka semakin tinggi pula persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima.

Selanjutnya, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z, menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan dalam bekerja.



Kemudian, kepuasan kerja memediasi hubungan antara work-life balance dan kinerja, yang berarti keseimbangan hidup yang baik, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan secara tidak langsung dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kompensasi juga memediasi hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa dengan keseimbangan hidup yang baik, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan secara tidak langsung meningkatkan kompensasi.

Saran

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi pelaku usaha *coffee shop* dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Mengingat karakteristik Generasi Z yang sangat mengutamakan keseimbangan hidup antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini penting untuk mendukung produktivitas dan mempertahankan karyawan muda yang memiliki potensi. Penelitian ini memiliki keterbatasan, di antaranya cakupan sampel yang hanya melibatkan karyawan Generasi Z di *coffee shop* Pontianak, serta variabel yang terbatas pada *work-life balance*, kinerja, kepuasan kerja, dan kompensasi. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas wilayah penelitian, menambah jumlah responden, serta mengeksplorasi variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

- Abhitha, Mrs. S., & Hebbar, Dr. C. K. (2022). IMPACT OF WORK- LIFE BALANCE ON JOB SATISFACTION OF HOSPITAL NURSES- A CASE STUDY. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 183–187. <https://doi.org/10.36713/epra9984>
- Ariani, D. W. (2023). Relationship Model of Compensation, Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 13(4), 9–13. <https://doi.org/10.32479/irmm.14464>
- Azizah, R. N., & Supriyanto, A. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(01). <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i01.1416>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951– 962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- BPS. (2024). *Angkatan Kerja (AK) Menurut Golongan Umur*. BPS-Statistik Indonesia.
- Daud, I., & Afifah, N. (2021). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Compensation and Work Environment on Performance. *GATR Journal of Management and Marketing Review*, 6(2), 110–116. [https://doi.org/10.35609/jmmr.2021.6.2\(2\)](https://doi.org/10.35609/jmmr.2021.6.2(2))
- Dewi, S. A., Widiartanto, W., & Listyorini, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pt KAI (Persero) Daop 4 Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(4), 830–838. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.36016>
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-Life Balance, Employee Job Performance and Satisfaction Among Doctors and Nurses in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15697>
- Dube, N., & Ndofirepi, T. M. (2024). Academic staff commitment in the face of a role (im)balance between work and personal life: Can job satisfaction help? *European Journal of Management Studies*, 29(1), 31–50. <https://doi.org/10.1108/EJMS-08-2022-0048>
- Fatimah, H., Ambarini, T. K., & Dwi, Y. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Raja Ampat. *AL-KHIDMAH*, 2(2), 97–105.
- Fauzan, A. (2022). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KARYAWAN DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2), 1860–1880.

- Ghani, M. A., & Muttaqiyathun, A. (2023). Work Life Balance Model, Work Stress and Performance of Millennial Generation Online Taxibike Drivers. *International Journal of Social Service and Research*, 3(3). <https://doi.org/10.46799/ijssr.v3i3.318>
- Gultom, E., & Liyas, J. N. (2023). Work Life Balance and Burnout on Temporary Employees Performance. *Asean International Journal of Business*, 2(2), 162–171. <https://doi.org/10.54099/aijb.v2i2.632>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hamdani, A., & Priambodo, R. E. A. (2024). Influence of Motivation and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction at PT Biofarma (Persero). *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 176–186. <https://doi.org/10.56457/jimk.v12i1.524>
- Handika, S., Tripuspa, K., Dwi, E., Safitri, N., Rohmah, D., & Hanifah. (2023). Coffeeshop Vs Warkop ? *Journal of Economics, Business, Management, Accounting and Social Sciences (JEBMASS)*, 1(4), 172–175.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Irwindi, F. Y., & Sanjaya, A. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Bankaltimarta Syariah Cabang Jl. A Yani Samarinda)*. 7(2).
- Jannah, R., Husen, T. I., & Rafiie, S. A. K. (2023). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 393–409. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.288>
- Jermstipparsert, K., Suan, C. L., & Kaliappen, N. (2019). The Mediating Role of Organizational Commitment and the Moderating Role of Perceived Organizational Support in the Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance of Educationists in Public Sector Institutes of Thailand. *International Journal of Innovation*, 6(10).
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Khoiro, M., & Frianto, A. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Job Satisfaction Melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 109–119. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n1.p109-119>
- Krishna, V. R., Waghmare, R., & Rathod, M. (2024). Job satisfaction of agricultural extension officers in Nalgonda district of Telangana state. *International Journal of Agriculture Extension and Social Development*, 7(2), 460–465. <https://doi.org/10.33545/26180723.2024.v7.i2f.368>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN STAFF PRODUKSI PT. MUARA TUNGGAL CIBADAK- SUKABUMI*. 3(3).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Maryadi, R., Shalahuddin, A., Daud, I., & Rosnani, T. (2024). The Effect of Human Resource Planning on the Performance of Police Members. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(4), 1239–1246. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i4.2730>
- Nguyen, C., & Duong, A. (2020). The Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Job Performance on Young Employee Retention. *International Journal of Future Generation Communication and Networking*, 13(3).
- Oktavia, N., Alam, S., & Asri, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Matahari Departement Store Cabang Mall Panakukang Makassar. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(3), 393–407. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i3.1116>



- Pheng, L. S., & Chua, B. K. Q. (2019). *Work-Life Balance in Construction: Millennials in Singapore and South Korea*. Springer Singapore. <https://doi.org/10.1007/978-981-13-1918-1>
- Prasetyo, C. A., & Wardoyo, D. T. W. (2023). The Effect of Work-life Balance on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Social Science Studies*, 3(5), 342–358. <https://doi.org/10.47153/sss35.7672023>
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama.
- Pudjiarti, E. S., Herman, M., & Mahesa, D. (2023). The Effect of Compensation on Employee Performance is mediated by Job Satisfaction. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*, 12(1), 209–222. <https://doi.org/10.54471/iqtishoduna.v12i1.2180>
- Putra, R. B., Pradhanawati, A., & Listyorini, S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening CV Jawa Grafika Group Semarang (Studi pada CV Jawa Grafika Group Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(1), 51–59. <https://doi.org/10.14710/jiab.2023.36807>
- Putro, M. B. S. & Farid Wajdi. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 2651–2659.
- Rosyid, M., Risdiyanto, H., & Hadiati, E. (2024). *KONSEP KOMPENSASI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. 09.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sitepu, R. J., Absah, Y., & Harahap, H. (2022). The Effect of Recruitment, Training, and Competence on Employee Performance with Professionalism as a Mediation Variable at the Langkat Regency Inspectorate. *International Journal of Research and Review*, 9(8), 522–542. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220843>
- Thilagavathy, S., & Geetha, S. N. (2023). Work-life balance -a systematic review. *Vilakshan - XIMB Journal of Management*, 20(2), 258–276. <https://doi.org/10.1108/XJM-10-2020-0186>
- Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 758–770. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52201>
- Triansyah, F. A., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review. *Journal Markcount Finance*, 1(2), 118–127. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i2.102>
- Utama, D. P., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Teamwork, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Generasi Z di Pekanbaru. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1036. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i2.3385>
- Wardhani, B. T., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan pada Universitas Swasta di Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1018. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i2.3180>
- Wasilah, Hakim, N., Hamidah, A., Zainuri, M., & Haryanto, R. (2023). Analisis Efektivitas Ketepatan Waktu Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan. *Freakonomics*, 4(1), 1–19.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Yani, A. (2022). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. RIZKI ABADI. *Jurnal Inovasi Penelitian (JIP)*, 3(2), 5185–5188.

- Yating, L., Anuar Bin Arshad, M., & Mengjiao, Z. (2024). A Review of the Impact of Motivational Factors on Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 13(1), Pages 184-193. <https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v13-i1/20756>
- Yazid, M. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 120–131. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.199>