PENGARUH *COMPENSATION* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* GENERASI Z DIMEDIASI *JOB SATISFACTION*

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana

RANTI MADONA FITRI

B1021211048

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

PENGARUH *COMPENSATION* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* GENERASI Z DIMEDIASI *JOB SATISFACTION*

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana

RANTI MADONA FITRI

B1021211048

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Ranti Madona Fitri
NIM	: B1021211048
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: Pengaruh *Compensation* dan *Work-Life Balance* Terhadap *Employee Performance* Generasi Z Dimediasi *Job Satisfaction*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Karya Akhir dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 10 Januari 2025



Ranti Madona Fitri
NIM. B1021211048

PERTANGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Ranti Madona Fitri
NIM	: B1021211048
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 10 Januari 2025

Judul Karya Akhir :
Pengaruh *Compensation* dan *Work-Life Balance* Terhadap *Employee Performance* Generasi Z Dimediasi *Job Satisfaction*

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil dari karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengann benar.

Pontianak, 10 Januari 2025

Ranti Madona Fitri
B1021211048

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH *COMPENSATION* DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* GENERASI Z DIMEDIASI *JOB SATISFACTION*

Penanggung jawab Yuridis

Ranti Madona Fitri
B1021211048

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 10 Januari 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Prof. Mustarudin, S.E., M.Si., Ph.D. NIP. 196206021989031002	15/01/2025	
Pembimbing 2	Pramana Saputra, S.E., M.M. NIP. 199101142022031006	16/01/2025	
Penguji 1	Prof. Dr. Nurul Komari, S.E., M.P. NIP. 196005191987032002	19/01/2025	
Penguji 2	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. NIP. 196810211994032003	15/01/2025	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir Program MBKM Riset dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak, 10 JAN 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulliah Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul **"Pengaruh *Compensation* dan *Work-Life Balance* Terhadap *Employee Performance* Generasi Z Dimediasi *Job Satisfaction"*** dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura, serta pembimbing riset yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan laporan akhir ini.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura.
6. Prof. Mustarudin, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dosen pembimbing akademik penulis selama masa perkuliahan.
7. Pramana Saputra, S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing riset telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan laporan akhir ini.
8. Dosen MBKM riset manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan dalam proses penyelesaian laporan akhir.
9. Orang tua tercinta yaitu Bapak Marjuna dan Ibu Rozani, terima kasih yang tak terhingga atas segala doa, kasih sayang, dan dukungan yang tiada henti diberikan kepada penulis. Meskipun Bapak dan Ibu tidak pernah merasakan pendidikan di bangku kuliah, semangat, kerja keras, dan pengorbanan yang kalian tunjukkan telah menjadi sumber kekuatan terbesar bagi penulis dalam meraih gelar sarjana ini. Karya Akhir ini adalah wujud kecil dari segala cinta, doa dan pengorbanan kalian yang tak terhingga. Tanpa kehadiran kalian, orang tua yang luar biasa, pencapaian ini tidak akan mungkin terwujud. Semoga Bapak dan Ibu senantiasa diberkahi kesehatan, kebahagiaan, dan panjang umur untuk terus mendampingi penulis di setiap langkah kehidupan.

10. Kedua adik penulis, Meirani Saputri dan Rayna Oktasabrina, terima kasih atas doa, canda tawa, dan dukungan yang kalian diberikan, sehingga membuat penulis tetap tegar dan semangat dalam menyelesaikan karya akhir ini.
11. Seseorang yang tak kalah penting, Karyoga, terima kasih atas segala dukungan yang telah diberikan kepada penulis. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini, mendengarkan setiap keluh kesah, menghibur, dan selalu memberikan semangat yang mendorong penulis untuk berjuang hingga mencapai titik ini.
12. Kucing peliharaan tersayang, Kuneng, Nanai, Memei, dan Pupus, terima kasih sudah menghibur dengan tingkah lucu dan kehangatan yang selalu kalian berikan. Meskipun hanya melalui *video call*, kalian selalu berhasil memberikan ketenangan dan kebahagiaan. Kehadiran kalian membuat penulis selalu merasa rindu dan bersemangat, baik untuk segera pulang ke rumah maupun untuk menyelesaikan perkuliahan.
13. Keluarga besar yang senantiasa mendoakan dan memberikan perhatian kepada penulis dalam proses penyelesaian karya akhir ini, terima kasih yang sebesar-besarnya.
14. Rekan pejuang riset yang telah bersama berjuang dari awal hingga selesai dalam proses penulisan tugas akhir ini.
15. Teman-teman seperjuangan, Nadya Putri Widary, Tatia, Anzil Saputri, dan Ruswati, yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan, terutama dengan kesediaannya antar-jemput penulis ke kampus. Terima kasih atas segala bantuan dan kebaikan kalian.
16. Semua pihak yang selalu memberikan perhatian dan dukungannya yang tidak bisa dituliskan satu per satu.
17. Terakhir Ranti Madona Fitri, ya! penulis sendiri. Terima kasih sudah bertanggung jawab menyelesaikan apa yang telah dimulai, menepikan ego, serta sudah berjuang dan bertahan sampai sejauh ini. Terima kasih telah mengendalikan diri dari berbagai tekanan eksternal dan tidak memutuskan untuk menyerah meskipun banyak tantangan yang dihadapi.

Pontianak, 10 Januari 2025

Ranti Madona Fitri
NIM. B1021211048

Pengaruh *Compensation* dan *Work-Life Balance* Terhadap *Employee Performance* Generasi Z Dimediasi *Job Satisfaction*

Ranti Madona Fitri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh compensation dan work-life balance terhadap employee performance Generasi Z pada coffe shop di Pontianak dengan mempertimbangkan job satisfaction sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal eksplanatori. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner gform dan pengukuran respons menggunakan skala likert 5 poin. Kuesioner disebarkan kepada 170 karyawan coffe shop di Pontianak yang berusia 18-27 tahun, yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan metode Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEMPLS) dengan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa compensation dan work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Selain itu, job satisfaction terbukti memediasi hubungan antara compensation dengan performance dan antara work-life balance dengan employee performance. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan praktis bagi manajemen coffe shop dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dan sumbangan teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam konteks Generasi Z.

Kata Kunci: *Compensation; employee performance; generation Z; job satisfaction; work-life balance*

Pengaruh *Compensation* dan *Work-Life Balance* Terhadap *Employee Performance* Generasi Z Dimediasi *Job Satisfaction*

Ranti Madona Fitri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

This study examines how compensation and work-life balance affect the performance of Generation Z employees at coffee shops in Pontianak by considering job satisfaction as a mediating variable. This study uses a quantitative approach with a causal explanatory research design. Data were collected through an online questionnaire, and responses were measured using a 5-point Likert scale. The questionnaire was distributed to 170 coffee shop employees in Pontianak aged 18- 27 years, selected through a purposive sampling technique. Data analysis was performed using the Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) method with SmartPLS 4 software. The study's results indicate that compensation and work-life balance positively and significantly affect employee performance. In addition, job satisfaction is proven to mediate the relationship between compensation and performance and between work-life balance and employee performance. The results of this research are expected to provide practical contributions to coffee shop management in formulating effective human resource management strategies and theoretical contributions to the development of human resource management science in the context of Generation Z.

Keywords*: Compensation; employee performance; generation Z; job satisfaction; work-life balance*

RINGKASAN KARYA AKHIR

Pengaaruh *Compensation* dan *Work-Life Balance* terhadap *Employee Performance* Generasi Z Dimediasi *Job Satisfaction*

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam keberhasilan perusahaan karena perannya sebagai perencana, pengambil keputusan, pelaku, dan penggerak utama operasi organisasi (Hasibuan, 2007 dalam Ardita Dewi & Listyorini, 2022). Kehadiran Generasi Z, generasi yang lahir antara 1997 hingga 2012 dan tumbuh di era digital, membawa karakteristik dan ekspektasi unik dalam dunia kerja (Muliawati & Frianto, 2020). Generasi ini, yang mendominasi tenaga kerja di Indonesia dengan jumlah 27,94% dari total populasi (BPS, 2023), memiliki perhatian besar terhadap *compensation* yang adil dan *work-life balance*, yang berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* mereka.

Compensation adalah penghargaan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya, baik berupa finansial maupun non-finansial (Mabaso & Dlamini, 2017). *Work-life balance* memungkinkan karyawan untuk menyelaraskan tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi mereka (Pheng & Chua, 2019), sehingga menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Yazid & Husniati, 2023). Kebijakan perusahaan dalam memberikan *compensation* yang kompetitif dan memfasilitasi *work-life balance* dinilai dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang berujung pada kinerja optimal karyawan.

Industri *coffee shop* di Pontianak dipilih sebagai objek penelitian karena lingkungannya yang dinamis dan mayoritas karyawannya berasal dari Generasi Z. Penelitian ini mengisi celah literatur dengan menganalisis pengaruh compensation dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan *job satisfaction* sebagai mediasi.

2. Permasalahan

Merujuk pada latar belakang masalah dalam uraian di atas, maka dapat dibuat suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1) Apakah c*ompensation* berpengaruh positif terhadap *employee performance?*
2) Apakah *compensation* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction?*
3) Apakah *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *employee performance?*
4) Apakah *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction?*

5) Apakah *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee performance?*
6) Apakah *job satisfaction* memediasi pengaruh *compensation* terhadap *employee performance?*
7) Apakah *job satisfaction* memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap *employee performance?*

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan, diantaranya:

1) Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh *compensation* terhadap *employee performance*
2) Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh *compensation* terhadap *job satisfaction*
3) Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *employee performance*
4) Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction*
5) Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee performance*
6) Untuk mengkaji dan menganalisis peran *job satisfaction* dalam memediasi *compensation* terhadap *employee performance*
7) Untuk mengkaji dan menganalisis peran *job satisfaction* dalam memediasi *work-life balance* terhadap *employee performance.*

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal eksplanatori. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis *Google Forms* dengan skala Likert 5 poin. Sampel terdiri dari 170 karyawan *coffee shop* di Pontianak berusia 18–27 tahun, dipilih melalui metode *purposive sampling*. Data dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan *software SmartPLS 4*.
Indikator yang digunakan untuk variabel compensation meliputi gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas (Setyo Widodo et al., 2022; Taufik et al., 2021). Variabel work-life balance diukur menggunakan indikator keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan (Wardhani & Hasan, 2024). Variabel job satisfaction meliputi karakteristik pekerjaan, hubungan dengan atasan, dukungan rekan kerja, promosi jabatan, dan gaji/upah (Basalamah & As'ad, 2021). Sementara itu, variabel employee performance diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Nur Roziki & Irbayuni, 2022; Wardhani & Hasan, 2024).

5. Hasil Penelitian

1) Diperoleh nilai t-statistik sebesar 3,574 lebih besar dari 1,96 dan nilai p value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa compensation berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance
2) Diperoleh nilai t statistik sebesar 3,574 lebih besar dari 1,96 dan nilai p value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa compensation berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction
3) Diperoleh nilai t statistic sebesar 3,048 lebih besar dari 1,96 dan nilai p value sebesar 0,002 <lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance
4) Diperoleh nilai t statistik sebesar 5,651 lebih besar dari 1,96 dan nilai p value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap job satisfaction
5) Diperoleh nilai t statistik sebesar 3,882 lebih besar dari 1,96 dan nilai p value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*
6) Diperoleh nilai t statistik sebesar 3,056 lebih besar dari 1,96 dan nilai p value sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara *compensation* dan *employee performance*
7) Diperoleh nilai t statistik sebesar 3,018 lebih besar daari 1,96 dan nilai p value sebesar 0.003 lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa *job satisfaction juga* secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara *work-life balance* dan *employee performance*

6. Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

Karyawan yang merasa mendapatkan *compensation* yang layak lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal, sehingga meningkatkan *performance* mereka. Apabila mereka merasa *compensation* mereka sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan, mereka akan lebih nyaman dan betah dalam pekerjaannya, sehingga berimbas positif pada *performance*. Artinya, *compensation* yang baik akan meningkatkan *job satisfaction*, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan *employee performance*.

Semakin baik keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang dirasakan karyawan, semakin tinggi *performance* yang mereka capai. Karyawan yang merasa memiliki keseimbangan yang baik antara

kehidupan kerja dan pribadi akan lebih puas dengan pekerjaannya. Dalam konteks ini, *work-life balance* berperan penting dalam menciptakan rasa nyaman dan kepuasan yang pada akhirnya mendorong Generasi Z untuk mencapai *performance* optimal. Generasi Z yang merasa puas di tempat kerja cenderung memiliki tingkat motivasi yang tinggi, sehingga menunjukkan hasil kerja yang optimal dan produktivitas yang meningkat.

2) Saran

Manajemen *coffee shop* disarankan untuk menawarkan *compensation* yang kompetitif dan menerapkan kebijakan kerja yang mendukung *work-life balance*. Variabel tambahan di luar *compensation* dan *work-life balance* juga perlu dikaji untuk memberikan pemahaman lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z.

DAFTAR ISI

Halaman

COVER ….....i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT.....ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
PENGESAHAN KARYA AKHIR iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....v
ABSTRAK.....vii
RINGKASAN KARYA AKHIR xi
DAFTAR ISI.....xiii
DAFTAR TABEL..... xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN..... xvii
ISI KARYA AKHIR…….1
PENDAHULUAN……..……..1
METODE PENELITIAN…….4
HASIL PENELITIAN……..5
KESIMPULAN……..10
SARAN……..11
DAFTAR PUSTAKA……..……...11