THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK-LIFE BALANCE ON THE JOB PERFORMANCE OF GENERATION Z EMPLOYEES MEDIATED BY JOB SATISFACTION

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

PITER TANTO WIJAYA
NIM. B1023201014

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK-LIFE BALANCE ON THE JOB PERFORMANCE OF GENERATION Z EMPLOYEES MEDIATED BY JOB SATISFACTION

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

PITER TANTO WIJAYA
NIM. B1023201014

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Piter Tanto Wijaya
NIM	: B1023201014
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: *The Influence of Compensation and Work-Life Balance on the Job Performance of Generation Z Employees Mediated by 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 Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.
Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 15 Juli 2025



Piter Tanto Wijaya
NIM. B1023201014

Dipindai dengan CamScanner

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Piter Tanto Wijaya
NIM	: B1023201014
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi*	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 14 Juli 2025

Judul Karya Akhir* :
The Influence of Compensation and Work-Life Balance on the Job Performance of Generation Z Employees Mediated by Job Satisfaction.

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

Pontianak, 15 Juli 2025



Piter Tanto Wijaya
NIM. B1023201014

Dipindai dengan CamScanner

LEMBAR YURIDIS

THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK-LIFE BALANCE ON THE JOB PERFORMANCE OF GENERATION Z EMPLOYEES MEDIATED BY JOB SATISFACTION

Penanggung jawab Yuridis

Piter Tanto Wijaya
B1023201014

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 14 Juli 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. NIP. 199205082019031006	12/09/2025	
Pembimbing 2	Arman Jaya, S.Pd.I., M.M. NIP. 199009202022031006	12/09/2025	
Penguji 1	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. NIP. 196810211994032003	12/09/2025	
Penguji 2	Ikram Yakin, S.E., M.M. NIP. 199204212022031008	12/09/2025	

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

Pontianak, 12 SEP 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

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

Dipindai dengan CamScanner

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulliah Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul ***"The Influence of Compensation and Work-Life Balance on Generation Z Employees' Performance Mediated by 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. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada Ayah, Ibu dan keluarga tercinta penulis.

Dalam penyusunan karya akhir ini, penulis menyadari adanya berbagai tantangan dan keterbatasan yang dihadapi. Pencapaian ini tidak terlepas dari dukungan banyak pihak. Penulis secara khusus menyampaikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan. Selama proses ini, penulis memperoleh banyak arahan, bimbingan, serta dukungan baik dalam bentuk moral maupun material. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada yang terhormat:

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.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura. Serta, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis mulai sejak pertama sebagai mahasiswa S1 manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura, hingga berhasil menyelesaikan Karya Akhir.
6. Arman Jaya, S.Pd.I., M.M. selaku Dosen pembimbing MBKM Riset yang telah memberikan bimbingan, masukan dan pengalaman berharga sebagai penulis artikel ilmiah hingga dapat terbit di Scopus Q4.
7. Bapak dan Ibu Dosen pengelola MBKM Riset Program Studi Manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan selama program berlangsung.
8. Seluruh Jajaran Dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak khususnya Jurusan Manajemen yang selama ini telah banyak memberikan ilmu pengetahuan baik itu di dalam mata kuliah maupun ilmu didalam kehidupan kami.
9. Para Staf Akademik PPAPK, Tata Usaha, Staf Perpustakaan Ekonomi dan Bisnis dan Staf Perpustakaan Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah

banyak membantu dalam administrasi selama penulis masih melaksanakan masa perkuliahan.

10. Kepada kedua orang tua, atas segala bentuk pengorbanan, ketekunan, dan kasih sayang yang tak ternilai. Dukungan mereka, baik secara materiil maupun emosional, telah menjadi landasan kokoh yang mengantarkan penulis hingga mencapai titik ini.
11. Seluruh Karyawan Gen-Z di coffee shop Pontianak yang telah membantu penulis dalam memperoleh data penelitian.
12. Untuk teman-teman keluarga besar Manajemen Angkatan 2020 kelas A Malam yang sama-sama berjuang, memberikan semangat serta doa yang terbaik dalam menyelesaikan karya akhir ini.
13. Semua pihak keluarga maupun teman saya yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah banyak mendukung dan memberikan semangat dalam menyelesaikan karya akhir ini.
14. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada diri sendiri atas ketekunan, kesabaran, dan komitmen yang telah dijaga selama proses penyusunan penelitian ini. Segala tantangan dan proses yang dilalui telah menjadi pembelajaran berharga dalam pengembangan diri dan akademik. Semoga semangat untuk terus belajar dan berkembang senantiasa terjaga.

Pontianak, 15 Juli 2025



Piter Tanto Wijaya
NIM. B1023201014

Dipindai dengan CamScanner

The Influence of Compensation and Work-Life Balance on the Job Performance of Generation Z Employees Mediated by Job Satisfactio

Piter Tanto Wijaya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini menyelidiki pengaruh kompensasi dan Work-Life Balance terhadap kinerja karyawan Generasi Z di kedai kopi yang berada di Pontianak, dengan kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian yang bersifat penjelasan kausal eksplanatori. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring, di mana tanggapan diukur menggunakan skala Likert dengan lima poin. Kuesioner tersebut disebarkan kepada 170 karyawan kedai kopi di Pontianak yang berusia antara 18 hingga 27 tahun, yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun Work-Life Balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja, serta antara Work-Life Balance dan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Kompensasi, Work-Life Balance, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Generasi Z*

The Influence of Compensation and Work-Life Balance on the Job Performance of Generation Z Employees Mediated by Job Satisfactio

Piter Tanto Wijaya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

This study investigates the influence of compensation and work-life balance on the job performance of Generation Z employees working at coffee shops in Pontianak, with job satisfaction serving as a mediating variable. The research employs a descriptive quantitative approach with a causal explanatory research design. Data were collected through an online questionnaire, with responses measured using a five-point Likert scale. The questionnaire was distributed to 170 coffee shop employees in Pontianak, aged between 18 and 27 years, selected using purposive sampling. Data analysis was conducted using the Structural Equation Modeling Partial Least Squares (SEM-PLS) method, assisted by SmartPLS 4 software. The findings of this study indicate that both compensation and work-life balance have a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, job satisfaction is proven to mediate the relationship between compensation and performance, as well as between work-life balance and employee performance.

Keywords: *Compensation, Work-Life Balance, Employee Performance, Job Satisfaction, Generation Z*

RINGKASAN KARYA AKHIR

The Influence of Compensation and Work-Life Balance on Generation Z Employees' Performance Mediated by Job Satisfaction

1. Latar Belakang

Tingkat Transformasi besar dalam dunia kerja dewasa ini dipengaruhi oleh kemajuan teknologi digital dan globalisasi. Perubahan ini tidak hanya merombak sistem operasional organisasi, tetapi juga mengubah cara perusahaan mengelola tenaga kerja lintas generasi. Salah satu dampak signifikan dari dinamika tersebut adalah kehadiran Generasi Z—kelompok usia yang lahir antara 1997 hingga awal 2010-an—yang kini mulai mendominasi pasar kerja berbagai sektor industri. Generasi ini dikenal sebagai digital native dengan ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja, lingkungan kerja yang suportif, serta keseimbangan kehidupan personal dan profesional. Mereka lebih memilih pekerjaan yang memberi makna, ruang tumbuh, serta koneksi sosial, sehingga mendorong perusahaan untuk menyesuaikan kebijakan SDM, termasuk dalam hal kompensasi dan sistem kerja adaptif.

Menurut BPS (2023), Gen Z di Indonesia mencapai 74,93 juta jiwa atau 27,94% dari populasi. Jumlah ini memperlihatkan potensi besar Gen Z dalam mendukung produktivitas nasional, sekaligus menegaskan pentingnya pemahaman mendalam terhadap nilai-nilai kerja mereka. Sejalan dengan itu, industri coffee shop di Pontianak juga berkembang pesat. Data DPMPTSP Kota Pontianak (2023) mencatat lebih dari 70 coffee shop aktif di kota ini, kebanyakan dikelola dalam skala UMKM dengan sistem kerja informal. Coffee shop telah bertransformasi dari sekadar tempat menikmati minuman menjadi ruang sosial dan kerja alternatif yang populer di kalangan muda, terutama Gen Z.

Namun, hasil pra-survei pada beberapa coffee shop di Pontianak (Disela, Creamy Kofey, Nandung Coffee, Coffee 360, dan Diantara Kopi) menunjukkan permasalahan dalam pencapaian target penjualan. Beberapa faktor penyebabnya antara lain: upah di bawah UMR, tidak adanya jenjang karier, minimnya pelatihan, serta fasilitas kerja yang terbatas (Wibowo & Ahmadi, 2022). Hal ini berdampak pada semangat dan loyalitas karyawan. Pramudianto et al. (2022) menegaskan bahwa keterikatan kerja, kejelasan karier, gaji yang sesuai, dan pelatihan kerja berkaitan erat dengan peningkatan kinerja, khususnya di sektor coffee shop. Ketidaksesuaian antara harapan Gen Z dan kenyataan kerja tersebut menjadi tantangan manajerial yang perlu dijawab secara strategis.

Kompensasi dan work-life balance merupakan dua faktor utama yang diyakini dapat meningkatkan kinerja. Kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, dapat memperkuat motivasi dan loyalitas (Daud & Afifah, 2021). Sementara itu, work-life balance penting bagi Gen Z yang mengedepankan fleksibilitas kerja dan keseimbangan hidup (Dube & Ndofirepi, 2024).

Ketidakseimbangan dapat memicu stres dan menurunkan kinerja. Kepuasan kerja juga menjadi elemen krusial dalam hubungan antara kebijakan organisasi dan hasil kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan kompensasi dan keseimbangan kerja, mereka cenderung bekerja lebih optimal (Nguyen, 2020). Sebaliknya, ketidakpuasan berdampak pada produktivitas dan loyalitas karyawan.

Sayangnya, kajian yang membahas keterkaitan kompensasi, work-life balance, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks kerja informal seperti coffee shop masih terbatas. Literatur sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor formal seperti manufaktur atau korporasi besar. Selain itu, peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antarvariabel tersebut masih jarang dieksplorasi, terutama dalam skala mikro seperti UMKM.

Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan menawarkan tiga kontribusi utama. Pertama, fokus pada industri coffee shop di Pontianak yang pertumbuhannya signifikan namun belum banyak diteliti. Kedua, menyasar tenaga kerja Generasi Z sebagai subjek utama, yang memiliki karakteristik unik dan belum banyak dikaji dalam sektor informal. Ketiga, mengembangkan model keterkaitan antara kompensasi dan work-life balance terhadap kinerja, dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Diharapkan penelitian ini mampu memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta masukan praktis bagi pelaku usaha coffee shop dalam merancang strategi pengelolaan tenaga kerja yang lebih adaptif dan berkelanjutan.

2. Permasalahan

1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z di coffee shop Pontianak?
2) Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z di coffee shop Pontianak?
3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di coffee shop Pontianak?
4) Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di coffee shop Pontianak?
5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z di coffee shop Pontianak?
6) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di coffee shop Pontianak?
7) Apakah *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di coffee shop Pontianak?

3. Tujuan Penelitian

1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Generasi Z di coffee shop Pontianak

2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Generasi Z di coffee shop Pontianak
3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di coffee shop Pontianak
4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan Generasi Z di coffee shop Pontianak
5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di coffee shop Pontianak
6) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di mediasi kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di coffee shop Pontianak
7) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan di mediasi kepuasan kerja pada karyawan Generasi Z di coffee shop Pontianak

4. Metode Penelitian

Penelitian ini memanfaatkan metode kuantitatif dengan desain kasual eksplanatori guna mengeksplorasi keterkaitan antar variabel. Penyusunan data dijalankan melalui distribusi kuesioner digital menggunakan Google Form, ditujukan kepada responden yang telah memenuhi kriteria tertentu. Alat ukur yang dipilih berupa skala Likert lima poin, mulai dari poin 1 yang merepresentasikan "sangat tidak setuju" hingga poin 5 yang menyatakan "sangat setuju". Sasaran penelitian ini adalah seluruh pekerja di coffee shop wilayah Pontianak yang berada dalam rentang usia 18 hingga 27 tahun. Berdasarkan pemaparan Hair et al., (2021) jumlah sampel SEM yang ideal adalah 100-300, sehingga pada penelitian ini digunakan 170 responden. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan yakni *non-probability sampling* melalui metode *purposive sampling*, yaitu teknik penetapan sampel menurut kriteria tertentu yang ditetapkan peneliti. Berdasarkan Sugiyono, (2019), *purposive sampling* ialah metode penentuan sampel menurut pertimbangan atau tujuan tertentu. Kriteria pada penelitian ini diantaranya: (1) bekerja di coffee shop Pontianak, (2) berusia antara 18 dan 27 tahun, dan (3) memiliki masa kerja minimal 3 bulan. Analisis data dilakukan menggunakan SEM dengan Smart PLS 4. Proses analisis mencakup outer model (convergent validity, Diskriminan Validity, dan Composite Reliability) dan inner model R-square, Q-square, F-square serta pengujian hipotesis untuk melihat kaitan antara kompensasi, keseimbangan kerja-hidup, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan) (Ghozali & Hengky, 2015).

5. Hasil Penelitian

1) Hipotesis 1: Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompensasi (X1) dan kinerja karyawan (Y), yang ditunjukkan oleh nilai T-statistik sebesar 6,503 (> 1,96) dan nilai P-value sebesar 0,000 (< 0,05). Nilai original sample sebesar 0,383 yang bernilai positif memperkuat temuan

bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ini **dapat diterima.**

2) Hipotesis 2: Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel work-life balance (X2) dan kinerja karyawan (Y), yang ditunjukkan oleh nilai T-statistik sebesar 7.037 (> 1,96) dan nilai P-value sebesar 0,000 (< 0,05). Nilai original sample sebesar 0.409 yang bernilai positif memperkuat temuan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ini **dapat diterima.**

3) Hipotesis 3: Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (Z), yang ditunjukkan oleh nilai T-statistik sebesar 12.360 (> 1,96) dan nilai P-value sebesar 0,000 (< 0,05). Nilai original sample sebesar 0.552 yang bernilai positif memperkuat temuan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis ini **dapat diterima.**

4) Hipotesis 4: Terdapat hubungan yang signifikan antara work-life balance (X2) dan kepuasan kerja (Z), yang ditunjukkan oleh nilai T-statistik sebesar 10.213 (> 1,96) dan nilai P-value sebesar 0,000 (< 0,05). Nilai original sample sebesar 0.552 yang bernilai positif memperkuat temuan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis ini **dapat diterima.**

5) Hipotesis 5: Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y), yang ditunjukkan oleh nilai T-statistik sebesar 5.967 (> 1,96) dan nilai P-value sebesar 0,000 (< 0,05). Nilai original sample sebesar 0.394 yang bernilai positif memperkuat temuan bahwa work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ini **dapat diterima.**

6) Hipotesis 6: Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang di mediasi kepuasan kerja (Z), hal ditunjukkan oleh nilai T-statistik sebesar 5.085 (> 1,96) dan nilai P-value sebesar 0,000 (< 0,05). Nilai original sample sebesar 0.217 yang bernilai positif memperkuat temuan bahwa hipotesis mengenai pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja sebagai mediator terhadap hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan **dapat diterima.**

7) Hipotesis 7: Terdapat hubungan yang signifikan antara variabel work-life balance (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang di mediasi kepuasan kerja (Z), hal ditunjukkan oleh nilai T-statistik sebesar 4.864 (> 1,96) dan nilai P-value sebesar 0,000 (< 0,05). Nilai original sample sebesar 0.207 yang bernilai positif memperkuat temuan bahwa hipotesis mengenai pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja sebagai mediator terhadap hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan **dapat diterima.**

8) Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi dan work-life balance secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Generasi Z, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kompensasi yang adil dan transparan terbukti meningkatkan motivasi dan rasa dihargai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Di sisi lain, work-life balance yang terjaga membuat karyawan lebih fokus, tenang secara emosional, dan loyal terhadap organisasi. Kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai penghubung antara faktor-faktor tersebut dan hasil kerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja dan perlakuan yang diterima, mereka cenderung menunjukkan sikap yang lebih positif, bertanggung jawab, serta berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di sektor informal, seperti coffee shop, memerlukan pendekatan yang menyeimbangkan aspek finansial dan psikologis. Dengan memahami preferensi kerja Generasi Z, perusahaan dapat merancang strategi manajemen yang adaptif, meningkatkan retensi tenaga kerja, dan menjaga keberlangsungan bisnis di tengah persaingan industri yang dinamis.

2) Saran

Penelitian selanjutnya disarankan memperluas jumlah dan cakupan responden agar temuan lebih representatif dan dapat digeneralisasi. Selain itu, penambahan variabel di luar kompensasi dan work-life balance diperlukan guna menggali faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja Generasi Z, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap dinamika kerja generasi muda saat ini.

DAFTAR ISI

Halaman

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vi
ABSTRACT viii
RINGKASAN KARYA AKHIR ix
DAFTAR ISI xiv
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii
ISI KARYA AKHIR 610
1. Pendahuluan 610
2. Metode Penelitian 612
3. Hasil dan Pembahasan 613
4. Pembahasan 618
5. Kesimpulan 619
6. Referensi 620
LAMPIRAN I xviii
LAMPIRAN II xxx
LAMPIRAN III xxxii
LAMPIRAN IV xxxiv
LAMPIRAN V xviii
LAMPIRAN VI xxiv
LAMPIRAN VII xviii

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. *Variables Measurement* *613*
Tabel 2. Karakteristik Responden 613
Tabel 3. Validitas Konvergen 614
Tabel 4. HTMT 615
Tabel 5. *Fornell-Larcker Criterion* *615*
Tabel 6. *Cross Loading* *615*
Tabel 7. Reabilitas 616
Tabel 8. Uji R-Square dan Model Fit 616
Tabel 9. Uji Q-Square 616
Tabel 10. Hasil Uji F-Square 617
Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis 618