PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI SEBAGAI MEDIASI

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

Rahmadani Putra
B1021191087

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI SEBAGAI MEDIASI

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

Rahmadani Putra
B1021191087

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama	: Rahmadani Putra
NIM	: B1021191087
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Kompensasi sebagai mediasi

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, 2 Juli 2025

Rahmadani Putra
B1021191087

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Rahmadani Putra
NIM	: B1021191087
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi*	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 2 Juli 2025

Judul Karya Akhir*:
Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Kompensasi sebagai mediasi

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

Pontianak, 2 Juli 2025

Rahmadani Putra
NIM. B1021191087

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI SEBAGAI MEDIASI

Penanggung jawab Yuridis

Rahmadani Putra
B1021191087

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi* : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 2 Juli 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/Bln/Thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M NIP. 196905152000032001		
Pembimbing 2	Rizani Ramadhan, S.E., M.M. NIP. 198705112023211021		
Penguji 1	Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si. NIP. 197902182014042001		
Penguji 2	Endah Mayasari, S.Pd., M.M. NIP. 199404272022032011		

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

Pontianak,
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 *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Kompensasi sebagai mediasi**" 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 dan Ibu tercinta penulis.

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. Ibu Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Ibu Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Bapak Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Ibu Dr. Erna Listiana, S.E., M.Si. selaku Ketua Prodi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura.
6. Ibu Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing akademik dan pembimbing riset yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan laporan akhir ini.
7. Ibu Yulyanti Fahruna, S.E., M.Si. selaku dosen penguji di yang telah memberikan masukkan yang sangat berharga dalam menyempurnakan karya akhir ini.
8. Ibu Endah Mayasari, S.Pd., M.M. selaku dosen penguji di yang telah memberikan masukan dan pertanyaan yang membangun selama siding karya akhir.
9. Para Dosen manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan dalam proses penyelesaian laporan akhir.
10. Keluarga besar yang juga selalu memberikan doa dan perhatiannya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas laporan akhir.
11. Rekan pejuang riset yakni Zannuba Arifah Chafsoh dan Mazmur Lawi.
12. Rekan lain penulis yakni Suhardi, Fajar Hazlirahman, Maulid Tommy Saputra, Gandhy Muhammad Kautsar, Rafi Risya, serta teman-teman yang tidak dapat ditulis satu per satu yang telah memberikan semangatnya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.

13. Semua pihak yang selalu memberikan perhatian dan dukungannya yang tidak bisa dituliskan satu per satu.

Pontianak, 2 Juli 2025

Rahmadani Putra
NIM. B1021191087

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Kompensasi sebagai mediasi

Rahmadani Putra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Pontianak

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 beroengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan kompensasi berhasi memediasi hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan.

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

The Influence of Work-Life Balance on Generation Z Employee Performance with Job Satisfaction and Compensation as Mediators

Rahmadani Putra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

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.

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

RINGKASAN KARYA AKHIR

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z dengan Kepuasan Kerja dan Kompensasi sebagai mediasi

1. Latar Belakang

Perkembangan dunia kerja mengalami perubahan signifikan seiring masuknya Generasi Z ke dalam pasar tenaga kerja. Generasi ini tumbuh dalam lingkungan digital yang membentuk ekspektasi serta karakteristik berbeda dibanding generasi sebelumnya (Muliawati & Frianto, 2020). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024), Generasi Z yang memasuki usia produktif mencapai 40,3 juta orang atau sekitar 26,50% dari total angkatan kerja di Indonesia. Perubahan ini menuntut perusahaan untuk menyesuaikan pendekatan manajemen SDM, salah satunya melalui perhatian terhadap work-life balance.

Work-life balance mencerminkan kebutuhan karyawan dalam menyeimbangkan tuntutan profesional dengan kehidupan pribadi (Dube & Ndofirepi, 2024; Thilagavathy & Geetha, 2023). Dalam praktiknya, keseimbangan ini turut memengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan yang mampu menjaga keseimbangan hidup cenderung memiliki produktivitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Pheng & Chua, 2019). Kinerja karyawan sendiri merupakan indikator penting bagi pencapaian target perusahaan (Utama & Hasan, 2024; Maryadi *et al.,* 2024).

Selain *work-life balance,* dua faktor lain yang dianggap memiliki peran penting terhadap kinerja adalah kepuasan kerja dan kompensasi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh aspek-aspek seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan, dan peluang karier (Krishna et al., 2024; Daud & Afifah, 2021). Sementara kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan, baik dalam bentuk materi maupun non-materi (Rosyid et al., 2024).

Objek penelitian difokuskan pada *coffee shop* di Pontianak, yang dinilai relevan karena sebagian besar karyawannya berasal dari Generasi Z dan bekerja dalam lingkungan dinamis (Handika *et al.,* 2023). Coffee shop bukan hanya tempat menikmati kopi, namun juga berfungsi sebagai ruang kerja, bersosialisasi, hingga tempat berekspresi kreatif.

Peneliti melihat bahwa beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten terhadap pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja. Putro & Farid Wajdi (2024) menemukan pengaruh positif dan signifikan, sementara Timbuleng *et al.* (2023) justru menemukan pengaruh negatif. Irwandi & Sanjaya (2022) menyatakan tidak ada pengaruh signifikan. Oleh karena itu, penelitian ini dikembangkan untuk menguji pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Generasi Z, serta melihat peran mediasi dari kepuasan kerja dan kompensasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan manajemen SDM dalam industri jasa berbasis generasi digital, khususnya di sektor *coffee shop*, dan memberikan wawasan baru dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup serta peningkatan kinerja.

2. Permasalahan

Merujuk pada latar belakang masalah dalam uraian variabel di atas. Peneliti berusaha menjawab beberapa hal yang berkaitan dalam industri *coffee shop*. 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. Maka dapat dibuat suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan?
2) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja?
3) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh *work-life balance* terhadap kompensasi?
4) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
5) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
6) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi?
7) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai mediasi?

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan, diantaranya:

1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan.
2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.
3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kompensasi
4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
6) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.
7) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai mediasi.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal eksplanatori yang dilaksanakan di Pontianak. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berbasis Google Form yang disebarkan 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 R^2 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).

5. Hasil Penelitian

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 beroengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan kompensasi berhasi memediasi hubungan antara *work-life balance* dan kinerja karyawan.

6. Kesimpulan dan Saran

1) 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.

2) 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 ISI

Halaman

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
RINGKASAN KARYA AKHIR ix
DAFTAR ISI xiv
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii
1. Pendahuluan 205
2. Landasan Teori 207
3. Metode Penelitian 209
4. Hasil dan Pembahasan 209
5. Kesimpulan dan Saran 214
LAMPIRAN I SK Dekan xviii
LAMPIRAN II *Letter of Acceptance* xxix
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel xxxi
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi xxxiii
LAMPIRAN V Kuesioner xxxvii
LAMPIRAN VI Data xliii
LAMPIRAN VII Output Olahan Data lv

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. Karakteristik Responden..... 209
Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas… 210
Tabel 3. Hasil Validitas Diskriminan…. 211
Tabel 4. Determinasi R-square 212
Tabel 5. Pengujian Hipotesis 213

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1. Kerangka Konseptual… 208
Gambar 2. Hasil Model… 211

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

LAMPIRAN I SK Dekan xviii
LAMPIRAN II *Letter of Acceptance*..... xxix
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel..... xxxi
LAMPIRAN IV Tabel Operasionalisasi xxxiii
LAMPIRAN V Kuesioner..... xxxvii
LAMPIRAN VI Data xliii
LAMPIRAN VII Output Olahan Data lv

JURNAL MULTIDISIPLIN
E-ISSN 3063-9727

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 Fahruna [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.fahruna@ekonomi.untan.ac.id ; [4] endah.mayasari@ekonomi.untan.ac.id

How to Cite :
Putra. R., Kalis. M. C. I., Fahruna. 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 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 beroengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan kompensasi berhasi 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