

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

Volume 3, Nomor 5, June 2025, P. 155-158

E-ISSN: 2986-6340

Licensed by CC BY-SA 4.0

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15723632>

Pengaruh Kompensasi dan *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Dimediasi Kepuasan Kerja

Piter Tanto Wijaya, Bintoro Bagus Purmono, Arman Jaya, Ikram Yakin

Jurusan Manajemen, Fakultas Manajemen, Universitas Tanjungpura

Koresponden Author: pitertanto1@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menyelidiki pengaruh dari kompensasi dan Work-Life Balance pada kinerja karyawan Generasi Z di kedai kopi yang berada di Pontianak, melalui kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi. Metode yang diterapkan pada penelitian ini ialah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian yang bersifat penjelasan kausal eksplanatori. Pengumpulan data dijalankan 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 ditetapkan melalui teknik purposive sampling. Analisis dijalankan melalui SEM-PLS dengan SmartPLS 4 dan menemukan bahwa kompensasi serta work-life balance berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja memediasi hubungan keduanya dengan kinerja.

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

Abstract

This study investigates the influence of compensation and work-life balance on the employee performance of Generation Z in coffee shops across Pontianak, with job satisfaction acting as a mediating variable. A quantitative descriptive approach was applied, using an explanatory causal research design. Data were gathered through an online questionnaire measured on a five-point Likert scale. The questionnaire was distributed to 170 coffee shop employees in Pontianak, aged between 18 and 27 years, selected through purposive sampling. The analysis was conducted using SEM-PLS with SmartPLS 4. The findings indicate that compensation and work-life balance both have a significant positive effect on employee performance, and that job satisfaction mediates the relationship between these variables and performance.

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

Article Info

Received date: 10 June 2025

Revised date: 17 June 2025

Accepted date: 24 June 2025

PENDAHULUAN

Perubahan besar dalam lanskap dunia kerja dewasa ini tidak dapat dilepaskan dari pengaruh pesatnya perkembangan teknologi digital dan derasnya arus globalisasi. Transformasi ini tidak hanya mengubah sistem dan proses operasional di lingkungan organisasi, tetapi juga menggeser paradigma dalam manajemen tenaga kerja serta hubungan kerja antar generasi. Salah satu dampak yang paling mencolok dari perubahan tersebut adalah masuknya Generasi Z—kelompok usia yang lahir sekitar tahun 1997 hingga awal 2010-an—ke dalam dunia kerja. Saat ini, generasi ini mulai mengambil porsi signifikan dalam komposisi tenaga kerja lintas sektor industri. Generasi Z dikenal sebagai generasi digital native, yang sejak kecil telah terbiasa menggunakan internet, media sosial, dan perangkat teknologi canggih. Mereka cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas kerja, lingkungan kerja yang suportif, serta keseimbangan antara kehidupan profesional dan personal. Selain itu, mereka lebih tertarik pada pekerjaan yang tidak hanya memberi penghasilan, tetapi juga memungkinkan pengembangan diri, makna, dan konektivitas sosial yang kuat. Karakteristik ini menuntut perusahaan untuk melakukan penyesuaian dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia, termasuk dalam hal pemberian kompensasi, penyusunan sistem kerja yang fleksibel, serta penguatan budaya kerja yang adaptif.

Menurut laporan Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), jumlah Generasi Z di Indonesia mencapai 74,93 juta jiwa atau sekitar 27,94% dari total populasi nasional. Besarnya proporsi ini menandakan bahwa Gen Z memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan ekonomi nasional, baik sebagai

bagian dari pasar tenaga kerja aktif maupun sebagai motor penggerak inovasi dalam berbagai bidang. Karena tumbuh di era digital dan disokong oleh akses informasi yang luas, cara pandang mereka terhadap dunia kerja, karier, dan produktivitas cenderung berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Oleh karena itu, memahami perilaku dan preferensi kerja generasi ini menjadi penting untuk menciptakan sistem kerja yang inklusif, produktif, dan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan pasar tenaga kerja di masa depan. Sejalan dengan dinamika tersebut, industri kopi di Kota Pontianak juga menunjukkan perkembangan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Lonjakan ini terlihat dari semakin banyaknya coffee shop yang bermunculan, tidak hanya di area pusat kota, tetapi juga merambah ke kawasan pemukiman dan sekitar lingkungan kampus. Berdasarkan data dari [Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kota Pontianak \(2023\)](#), tercatat lebih dari 70 unit usaha coffee shop aktif yang beroperasi di wilayah ini. Sebagian besar dari kedai kopi tersebut dikelola dalam skala kecil menengah (UMKM), dengan sistem kerja yang cenderung informal dan struktur organisasi yang belum sepenuhnya mapan. Perkembangan ini bukan hanya mencerminkan pertumbuhan bisnis sektor jasa minuman, tetapi juga memperlihatkan bagaimana budaya ngopi telah menjadi bagian dari gaya hidup masyarakat urban, terutama kalangan muda.

Coffee shop sendiri saat ini tidak lagi dipandang sebagai sekadar tempat menjual minuman, melainkan telah bertransformasi menjadi ruang sosial baru—sebuah ekosistem budaya yang menyatukan fungsi relaksasi, interaksi, dan produktivitas. Generasi Z memandang coffee shop sebagai tempat yang merepresentasikan identitas, komunitas, sekaligus ruang kerja alternatif. Fenomena ini menjadikan coffee shop sebagai titik sentral aktivitas generasi muda yang dinamis dan kreatif. Oleh karena itu, keberhasilan pengelolaan tenaga kerja di sektor ini sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam menyesuaikan pendekatannya agar sejalan dengan karakteristik pekerja muda tersebut. Namun demikian, temuan pra-penelitian yang dilakukan di beberapa coffee shop di Pontianak—seperti Disela, Creamy Kofey, Nandung Coffee, Coffee 360, dan Diantara Kopi—menunjukkan adanya tantangan serius terkait produktivitas karyawan. Sebagian besar responden menyampaikan bahwa target penjualan, baik harian maupun bulanan, sering kali tidak tercapai. Hal ini dipicu oleh sejumlah faktor struktural dan manajerial, antara lain tingkat upah yang masih berada di bawah standar UMR, jenjang karier yang kurang jelas, serta minimnya fasilitas pendukung seperti ruang istirahat, tunjangan kerja, dan pelatihan peningkatan keterampilan. Situasi ini turut memengaruhi semangat kerja, loyalitas terhadap tempat kerja, dan tentu saja berdampak langsung pada kinerja keseluruhan. ([Wibowo & Ahmadi, 2022](#)).

Kondisi tersebut diperkuat oleh temuan dari [Pramudianto et al., \(2022\)](#), yang menyatakan bahwa keterikatan kerja, kejelasan jalur karier, kesesuaian gaji, dan keberadaan pelatihan berstandar merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor coffee shop. Ketika pekerja merasa dihargai dan didukung secara profesional melalui sistem yang adil dan terstruktur, mereka cenderung menunjukkan loyalitas dan performa kerja yang lebih baik. Maka dari itu, kesenjangan antara harapan Generasi Z dan kondisi kerja aktual di banyak coffee shop menjadi salah satu isu krusial yang perlu ditangani secara strategis oleh pelaku industri di kota ini. Menyesuaikan pendekatan manajerial dengan nilai-nilai yang diusung Generasi Z tidak hanya penting untuk meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga untuk memastikan keberlanjutan bisnis di tengah persaingan yang semakin ketat. Kompensasi merupakan faktor krusial dalam mendorong peningkatan performa karyawan. Istilah ini merujuk pada bentuk apresiasi dari perusahaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Kompensasi dapat berbentuk finansial seperti upah dasar, bonus, tunjangan, dan insentif maupun non-finansial, seperti pengakuan, penghargaan, serta penyediaan lingkungan kerja yang mendukung efisiensi dan semangat kerja ([Daud & Afifah, 2021](#)). Pemberian kompensasi yang kompetitif dapat berpotensi meningkatkan motivasi karyawan, memperkuat loyalitas mereka terhadap perusahaan, serta mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Selain kompensasi, keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) termasuk faktor penentu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Generasi Z cenderung memiliki pola pikir yang lebih fleksibel dalam bekerja dan lebih mengedepankan keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi ([Dube & Ndofirepi, 2024](#)). Banyak individu masa kini mengutamakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup, seperti jam kerja yang lentur, sistem cuti yang transparan, serta peluang pengembangan diri di luar tanggung jawab profesional. Ketika batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi kabur, hal tersebut berpotensi memicu tekanan mental, menurunkan motivasi, dan memengaruhi produktivitas. Maka, penting bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang

mendorong harmoni antara kehidupan personal dan tuntutan pekerjaan. Kepuasan kerja juga menjadi faktor kunci dalam keseimbangan kerja-hidup, hubungan antara kompensasi, dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan tingkat kenyamanan emosional seorang karyawan terhadap profesinya, yang terbentuk dari berbagai faktor seperti imbalan finansial, interaksi sosial di lingkungan kerja, situasi fisik tempat kerja, serta kesempatan untuk tumbuh dan mengembangkan karier (Nguyen, 2020). Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan berkontribusi maksimal bagi perusahaan. Namun, ketidakpuasan kerja dapat memicu penurunan produktivitas, meningkatnya angka pengunduran diri, serta melemahnya komitmen terhadap organisasi.

Masih terbatasnya kajian yang secara komprehensif membahas keterkaitan antara kompensasi, work-life balance, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dalam konteks sektor informal menimbulkan celah riset yang signifikan. Sebagian besar literatur terdahulu cenderung berfokus pada lingkungan kerja formal, seperti industri manufaktur atau perusahaan skala besar, yang memiliki struktur organisasi mapan dan sistem kerja yang lebih stabil. Sementara itu, dinamika kerja di sektor jasa mikro seperti coffee shop, terutama yang beroperasi di kota menengah seperti Pontianak, masih jarang dijadikan subjek penelitian dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Padahal, tantangan manajerial pada sektor ini justru kompleks, karena melibatkan tenaga kerja muda dengan preferensi kerja yang sangat berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Selain itu, masih belum banyak penelitian yang secara eksplisit mengeksplorasi peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara faktor-faktor organisasi (kompensasi dan work-life balance) dengan hasil kerja karyawan. Padahal, aspek kepuasan kerja memiliki posisi strategis sebagai jembatan yang menghubungkan apa yang diberikan organisasi dengan bagaimana karyawan merespons dalam bentuk performa kerja. Studi sebelumnya, seperti yang diungkapkan oleh (Pramudianto et al., 2022), memang telah mengindikasikan pentingnya faktor-faktor tersebut, namun belum mengintegrasikannya secara simultan dalam model yang utuh, terutama pada industri jasa berskala UMKM.

Dengan melihat celah tersebut, penelitian ini hadir membawa kontribusi baru (novelty) yang mencakup tiga poin utama. Pertama, penelitian ini secara khusus memusatkan perhatian pada industri coffee shop di Kota Pontianak—sebuah wilayah yang pertumbuhan usahanya signifikan namun belum banyak dijadikan locus penelitian bidang SDM. Kedua, fokus penelitian diarahkan pada karyawan Generasi Z yang memiliki karakteristik, nilai kerja, dan ekspektasi yang unik, namun masih jarang diteliti secara mendalam dalam konteks kerja informal. Ketiga, penelitian ini mengembangkan model keterkaitan antara kompensasi dan work-life balance terhadap kinerja, dengan menempatkan kepuasan kerja sebagai mediator, sehingga menghasilkan pendekatan analitis yang lebih holistik dalam memahami perilaku kerja generasi muda di sektor jasa. Dengan demikian, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sekaligus memberikan masukan aplikatif bagi para pelaku usaha—terutama pengelola coffee shop—untuk menyusun strategi pengelolaan tenaga kerja yang lebih adaptif, berorientasi pada kesejahteraan karyawan, dan mendukung keberlangsungan bisnis secara berkelanjutan.

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). Indikator yang digunakan dalam kuesioner merujuk pada penelitian terdahulu, seperti yang ditampilkan dalam Tabel 1.

Table 1. Variables Measurement

No.	Variabel	Indicator	Sumber
1	Compensation	Insentif Tunjangan Fasilitas	(Qader, 2021)
2	Work-Life Balance	Keseimbangan waktu Keseimbangan keterlibatan Keseimbangan kepuasan	(Greenhaus et al., 2003)
3	Employee Performance	Kualitas Kuantitas Ketepatan waktu Efektivitas	(Luthans, 2011)
4	Job Satisfaction	Karakteristik pekerjaan sendiri Hubungan dengan atasan Dukungan terhadap rekan kerja Promosi jabatan Gaji/upah	(Robbins & Judge, 2016)

Sumber : Data diolah, 2025

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini mencakup 170 responden yang merupakan karyawan Generasi Z di kedai kopi yang berada di Pontianak. Karakteristik responden mencakup jenis kelamin, domisili, masa kerja, tingkat pendidikan, serta usia. Data karakteristik ini diperoleh melalui kuesioner berbasis Google Form yang disebarakan secara online. Berdasarkan data yang terkumpul, dapat disajikan profil responden pada penelitian ini.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Item	f	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	120	70,59
	Perempuan	50	29,41
	Total	170	100
Domisili	Pontianak	170	100
	Total	170	100
Masa Kerja	3-4 Bulan	45	26,47
	5-6 Bulan	54	31,76
	7-8 Bulan	35	20,59
	9-10 Bulan	26	15,29
	11-12 Bulan	10	5,88
	Total	170	100
Tingkat Pendidikan	SMA	125	73,53
	Diploma (D3)	20	11,76
	Sarjana (S1)	25	14,71

Kategori	Item	f	%
	Total	170	100
Usia	19	30	17,65
	20	37	21,76
	21	24	14,12
	22	28	16,47
	23	25	14,71
	24	12	7,06
	25	14	8,24
	Total	170	100

Sumber: olah data (2025)

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam Tabel 2, dapat dihasilkan bahwasanya mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki, sejumlah 120 (70,59%), sementara responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 50 orang (29,41%). Seluruh responden berdomisili di Kota Pontianak dengan persentase 100%. Jika dilihat dari masa kerja, responden tertinggi berada pada kategori 5–6 bulan dengan jumlah 54 orang (31,76%), sementara jumlah terendah terdapat pada masa kerja 11–12 bulan sejumlah 10 orang (5,88%). Untuk tingkat pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SMA sejumlah 125 orang (73,53%), dan yang paling sedikit berasal dari lulusan D3 dengan jumlah 20 orang (11,76%). Dari sisi usia, responden didominasi oleh usia 20 tahun sejumlah 37 orang (21,76%), sedangkan usia 24 tahun merupakan yang paling sedikit dengan jumlah 12 orang (7,06%).

Outer model

Validitas Konvergen

Konvergen validitas dalam model pengukuran yang menggunakan indikator reflektif dievaluasi menurut kaitan antara skor setiap item dan skor konstraknya. Indikator dinilai valid bilamana loading factor-nya setidaknya 0,5, dengan nilai optimal di atas 0,7, serta nilai AVE (Average Variance Extracted) melampaui 0,5. (Hair et al., 2021). Jika kedua kriteria tersebut terpenuhi, maka indikator tersebut dinilai layak untuk digunakan dalam analisis berikutnya.

Tabel 3. Validitas Konvergen

Variabel	Item	Loading Factor	AVE	Hasil
Kompensasai	K1	0.967	0.932	Valid
	K2	0.963		Valid
	K3	0.965		Valid
Work-Life Balance	WLB1	0.965	0.918	Valid
	WLB2	0.953		Valid
	WLB3	0.957		Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0.935	0.876	Valid
	KK2	0.935		Valid
	KK3	0.935		Valid
	KK4	0.937		Valid
	KK5	0.939		Valid
Kinerja Karyawan	KKY1	0.958	0.911	Valid
	KKY2	0.957		Valid
	KKY3	0.950		Valid
	KKY4	0.952		Valid

Sumber: olah data (2025)

Melalui hasil pada Tabel 3, seluruh item pertanyaan dari setiap variabel bernilai loading factor melampaui 0,70, yang menandakan bahwa setiap indikator telah sesuai ketentuan validitas konvergen. Selain itu, nilai pada penelitian ini juga melebihi angka 0,5 (Hair et al., 2021). Maka, mampu berkesimpulan bahwasanya seluruh item pengukuran telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan layak dipilih dalam mengevaluasi variabel-variabel pada penelitian ini. Berikut gambaran hasil pengolahan data melalui SmartPLS 4 yang menampilkan nilai outer loading dan AVE

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan menunjukkan seberapa jauh suatu konstruk berbeda dari yang lainnya. Pada prinsipnya, indikator konstruk seharusnya tidak berkorelasi yang signifikan dengan konstruk lain

yang tidak diukur. Dalam penelitian ini, validitas diskriminan diuji menggunakan tiga pendekatan antara lain: Fornell-Larcker Criterion, HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio), dan Cross Loading. Validitas diskriminan dinyatakan tercapai apabila nilai akar AVE melebihi korelasi antar konstruk, loading indikator lebih tinggi pada konstruknya sendiri, dan nilai HTMT berada di bawah batasan 0,90.

Tabel 4. HTMT

Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Work Life Balance
Kepuasan Kerja				
Kinerja Karyawan	0.795			
Kompensasi	0.505	0.543		
Work Life Balance	0.477	0.564	0.128	

Sumber: olah data (2025)

Merujuk pada Tabel 4, seluruh nilai HTMT tercatat di bawah ambang batas 0,90. Hal tersebut menandakan bahwasanya masing-masing konstruk mampu membedakan dirinya secara jelas dari konstruk lain, serta menjelaskan varians indikatornya secara lebih dominan dibanding indikator pada konstruk yang berbeda. Dengan demikian, model tersebut telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dengan menggunakan uji HTMT.

Tabel 5. Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Work Life Balance
Kepuasan Kerja	0.936			
Kinerja Karyawan	0.768	0.954		
Kompensasi	0.487	0.525	0.965	
Work Life Balance	0.458	0.543	-0.123	0.958

Sumber: olah data (2025)

Mengacu pada Tabel 5, hasil pengujian dengan metode Fornell-Larcker menunjukkan bahwa kaitan antara setiap konstruk dengan nilai akar AVE-nya melampaui korelasi antara konstruk lainnya. Hasilnya memperlihatkan bahwa validitas diskriminan dapat dinyatakan terpenuhi karena setiap konstruk dalam model memiliki karakteristik yang jelas dan tidak saling tumpang tindih.

Tabel 6. Cross Loading

Indikator	Kompensasi	Work Life Balance	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
K1	0.967	-0.114	0.459	0.502
K2	0.963	-0.129	0.475	0.507
K3	0.965	-0.114	0.477	0.510
WLB1	-0.119	0.965	0.422	0.522
WLB2	-0.134	0.953	0.429	0.524
WLB3	-0.102	0.957	0.466	0.515
KK1	0.475	0.408	0.935	0.719
KK2	0.441	0.436	0.935	0.693
KK3	0.490	0.440	0.935	0.733
KK4	0.461	0.400	0.937	0.718
KK5	0.412	0.460	0.939	0.732
KKY1	0.497	0.527	0.733	0.958
KKY2	0.543	0.517	0.726	0.957
KKY3	0.490	0.505	0.738	0.950
KKY4	0.470	0.522	0.735	0.952

Sumber: olah data (2025)

Berdasarkan Tabel 5, hasil dari uji cross loading memperlihatkan bahwasanya setiap indikator mempunyai tingkat korelasi yang melebihi konstruknya sendiri daripada konstruk lainnya. Temuan ini

mengindikasikan bahwa masing-masing indikator mampu merepresentasikan konstruk yang diukurnya dengan baik, sehingga validitas diskriminan dapat dinyatakan telah terpenuhi.

Reabilitas

Uji reliabilitas bermaksud guna mengevaluasi seberapa jauh instrumen pengukuran dapat memberikan hasil yang konsisten dan akurat pada pengevaluasian konstruk yang dimaksud. Pada SmartPLS 4.0, pengujian reliabilitas dijalankan melalui dua indikator, yaitu nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. [Ghozali & Hengky \(2015\)](#), menjelaskan bahwasanya suatu konstruk dinilai reliabel bilamana kedua nilai tersebut berada di atas 0,70.

Tabel 7. Reabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability
Kepuasan Kerja	0.965	0.965
Kinerja Karyawan	0.967	0.968
Kompensasi	0.963	0.963
Work Life Balance	0.956	0.956

Sumber: olah data (2025)

Berdasarkan tabel 6, keseluruhan variabel mempunyai nilai Composite Reliability, Cronbach's Alpha, dan Rho_A yang mana melampaui angka 0,70. Maka, dapat berkesimpulan bahwasanya alat pengukuran yang digunakan pada penelitian ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi dan sangat layak untuk digunakan dalam analisis tambahan.

Inner Model

R-Square dan Model Fit

Setelah pengujian outer model dilakukan dan seluruh persyaratan data dinyatakan telah terpenuhi, tahap selanjutnya adalah menguji inner model guna mengetahui keterkaitan antar variabel laten. Pengujian ini mencakup analisis nilai R^2 , evaluasi kecocokan model (model fit).

Tabel 8. Uji R-Square dan Model Fit

Kriteria	Value
SRMR	0.024
NFI	0,942
Variabel	R-square Value
Kepuasan Kerja	0.510
Kinerja Karyawan	0.726

Sumber: olah data (2025)

Tabel 7 menyajikan hasil uji kecocokan model (model fit), yang ditunjukkan melalui nilai Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) senilai 0,024 yang mana di bawah 0,08, sehingga mengindikasikan bahwa model mempunyai tingkat kecocokan yang sangat baik terhadap data. Sementara itu, nilai Normed Fit Index (NFI) tercatat sebesar 0,942, yang mendekati angka sempurna yaitu 1. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya model mempunyai kesesuaian struktural yang tinggi ([Nabilah et al., 2020](#)).

Untuk R-Square, variabel kompensasi dan work-life balance mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja senilai 0,510 atau setara dengan 51%. Artinya, kontribusi kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja cukup besar dan berada dalam kategori moderat. Selanjutnya, variabel kinerja karyawan mampu diperjelas oleh variabel kompensasi, work-life balance, dan kepuasan kerja secara simultan senilai 0,726 atau 72,6%, yang memperlihatkan bahwasanya model mempunyai kemampuan prediktif yang kuat pada variabel kinerja karyawan.

Q-Square

Q-Square digunakan dalam menilai kemampuan prediktif model struktural. Sebuah model dinilai mempunyai relevansi prediktif yang baik bilamana nilai Q-Square melebihi 0, sementara nilai di bawah 0 menunjukkan adanya kekurangan dalam kemampuan prediktif. Adapun kategori Q-Square adalah: 0,35 (kuat), 0,15 (moderat), dan 0,02 (lemah) ([Hair et al., 2021](#)).

Tabel 9. Uji Q-Square

Variabel	Q ²
Kepuasan Kerja	0.443
Kinerja Karyawan	0.652

Sumber: olah data (2025)

Melalui hasil perhitungan Q-Square, diketahui bahwasanya nilai Q-Square pada variabel kepuasan kerja senilai 0,443 dan untuk variabel kinerja karyawan senilai 0,652. Karena kedua nilai tersebut berada melampaui 0, maka mampu disimpulkan bahwasanya baik variabel kepuasan kerja maupun kinerja karyawan memiliki kemampuan relevansi prediktif yang baik dalam model ini.

F-Square

Ukuran efek f-square (f^2) dalam SmartPLS dipilih dalam mengevaluasi seberapa besar kontribusi variabel independen pada variabel dependen pada model struktural. Nilai f^2 senilai 0,02, 0,15, dan 0,35 dimana merepresentasikan pengaruh kecil, sedang, dan besar terhadap variabel dependen. (Hair et al., 2021).

Tabel 10. Hasil Uji F-Square

Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja		0.277
Kompensasi	0.613	0.326
Work Life Balance	0.557	0.386

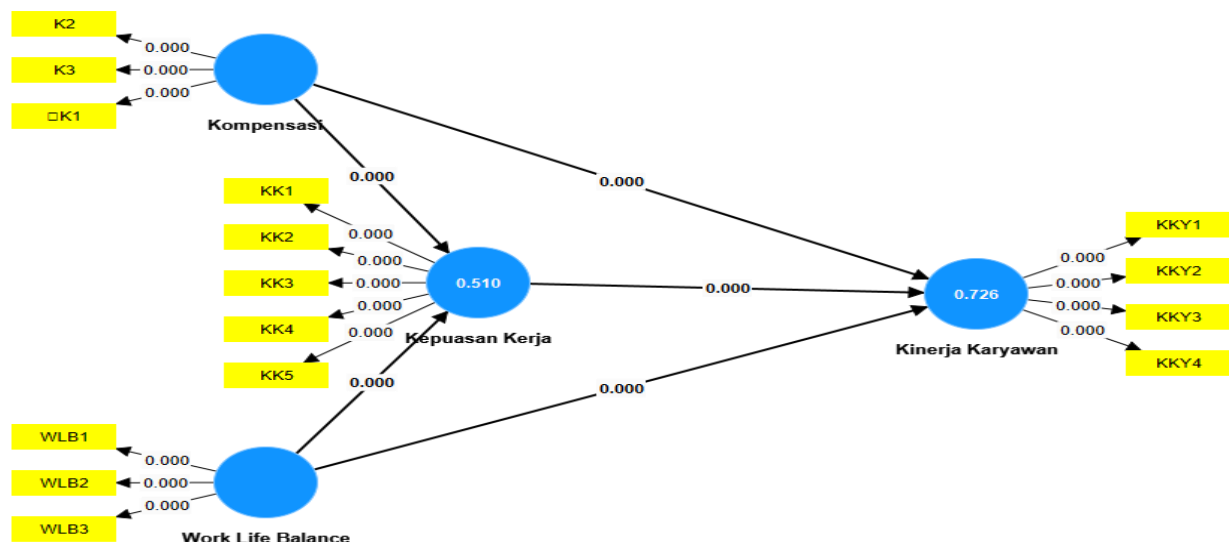
Sumber: olah data (2025)

Melalui tabel 13, hasil uji F Square dapat dijelaskan bahwa:

1. Kompensasi memiliki pengaruh kuat pada kepuasan kerja, dengan nilai senilai 0,613.
2. Work-life balance juga memperlihatkan pengaruh kuat pada kepuasan kerja, dengan nilai 0,557.
3. Kompensasi memperlihatkan pengaruh sedang pada kinerja karyawan, melalui nilai sebesar 0,326.
4. Work-life balance juga memperlihatkan pengaruh kuat pada kinerja karyawan, melalui nilai 0,386.
5. Sedangkan pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan berada pada tingkat sedang, dengan nilai 0,277.

Uji Hipotesis

Langkah terakhir dalam analisis adalah melakukan uji signifikansi guna menilai sebesar apa kontribusi setiap variabel eksogen pada variabel endogen. Uji ini dijalankan melalui melihat nilai T-statistik dan P-value yang dihasilkan. Berdasarkan pendapat Hair et al. (2017), hipotesis dapat diterima bilamana nilai T-statistik melebihi 1,96 dan nilai P-value < 0,05 dalam tingkat signifikansi 5%. Di samping hal tersebut, arah hubungan antara variabel dapat dipahami melalui nilai original sample, apakah memperlihatkan kontribusi positif atau negatif. Adapun hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada gambar dihalaman ini:



Gambar 1. Hasil Pengolahan Data Inner Model

Sumber: olah data (2025)

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan Antara Variabel		Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values
Direct Effects						
H1	Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.383	0.381	0.059	6.503	0.000
H2	Work Life Balance -> Kinerja Karyawan	0.409	0.406	0.058	7.037	0.000
H3	Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0.552	0.553	0.045	12.360	0.000
H4	Work Life Balance -> Kepuasan Kerja	0.526	0.526	0.052	10.213	0.000
H5	Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.394	0.396	0.066	5.967	0.000
Indirect Effects						
H6	Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.217	0.219	0.043	5.085	0.000
H7	Work Life Balance -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.207	0.209	0.043	4.864	0.000

Sumber: olah data (2025)

Melalui hasil pengujian hipotesis yang dimuat pada Tabel 11, seluruh hipotesis dinyatakan diterima karena menunjukkan pengaruh positif dan signifikan melalui nilai P-value < 0,05 dan T-statistik > 1,96. Secara langsung, kompensasi dan work-life balance terbukti berkontribusi signifikan pada kinerja karyawan (H1 dan H2), serta pada kepuasan kerja (H3 dan H4). Di samping hal tersebut, temuan dari penelitian memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja berdampak positif yang bermakna pada performa karyawan (H5). Temuan juga memperlihatkan adanya efek mediasi yang signifikan, di mana kepuasan kerja berperan sebagai perantara dalam kaitan antara kompensasi dan kinerja karyawan (H6), serta antara *work-life balance* dan kinerja karyawan (H7). Seluruh relasi ini ditandai dengan nilai original sample yang mengindikasikan arah positif, sehingga mendukung validitas statistik dari keterkaitan langsung maupun tidak langsung antar variabel pada model yang diuji.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Gen Z

Melalui hasil pengujian pada Tabel 11, kompensasi terbukti berkontribusi positif signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai T-statistik senilai 6,503 (> 1,96), nilai P-value senilai 0,000 (< 0,05), beserta nilai original sample senilai 0,383 yang positif, menandakan ditemukannya korelasi yang kuat antara kompensasi dan kinerja. Artinya, tingkat produktivitas karyawan sebanding dengan tingkat kompensasi yang diterima. Temuan ini dikuatkan dengan studi yang dijalankan oleh [Kanapathippillai et al., \(2019\)](#) serta [Kim & Jang, \(2020\)](#), yang menegaskan bahwasanya pemberian kompensasi yang adil dapat menambah motivasi dan produktivitas kerja. Bilamana karyawan merasa bahwasanya kompensasi yang mereka raih sebanding dengan kontribusi yang diberikan, mereka cenderung lebih termotivasi dalam menunjukkan performa terbaik pada setiap aktivitas pekerjaan mereka.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Generasi Z

Melalui hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 11, variabel work-life balance terbukti berkontribusi positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Hal tersebut diperlihatkan melalui nilai T-statistik senilai 7,037 (> 1,96), nilai P-value senilai 0,000 (< 0,05), beserta nilai original sample senilai 0,409 yang bersifat positif. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya peningkatan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dirasakan karyawan, akan menjadikan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

Hasil ini searah dengan studi yang dijalankan oleh [Ingsih et al., \(2022\)](#), [Irawanto et al., \(2021\)](#), [Wong et al., \(2020\)](#) dan [Susanto et al., \(2022\)](#), yang menegaskan bahwasanya work-life balance

berkontribusi guna mewujudkan lingkungan kerja sehat dan produktif. Karyawan yang mampu mempertahankan *work-life balance* lebih fokus, termotivasi, dan berkinerja optimal.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Z

Merujuk pada temuan analisis Tabel 11, kompensasi terbukti berdampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Hal tersebut terlihat dari nilai T-statistik senilai 12,360 yang melampaui 1,96, beserta nilai P senilai 0,000 yang ada di bawah 0,05. Nilai original sample senilai 0,552 yang bernilai positif turut memperkuat bahwasanya semakin baik kompensasi yang didapatkan, alhasil semakin besar pula kepuasan kerja karyawan. Temuan ini selaras dengan temuan [Ohunakin dan Olugbade \(2022\)](#), yang menjelaskan bahwa kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan kepuasan kerja secara nyata. [Zayed et al. \(2022\)](#) juga menguatkan bahwa sistem kompensasi yang adil dan transparan memiliki peran penting dalam membentuk sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gen Z

Dari Tabel 11, work-life balance terbukti berdampak positif serta signifikan pada kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-statistik senilai 10,213 yang melampaui 1,96 dan nilai P senilai 0,000 yang mana di bawah 0,05. Original sample bernilai positif senilai 0,552 turut mendukung bahwa semakin seimbang kehidupan kerja dan pribadi seorang senilai, alhasil tingkat kepuasan kerja mereka pun cenderung meningkat. Temuan ini searah dengan temuan [Wong et al. \(2020\)](#), yang menyebutkan bahwasanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memberikan kontribusi nyata terhadap meningkatnya kepuasan kerja. Dukungan serupa juga ditunjukkan dalam studi [Ingsih et al. \(2022\)](#), [Irawanto et al. \(2021\)](#), [Susanto et al. \(2022\)](#), serta [Žnidaršič dan Marič \(2021\)](#), yang menegaskan pentingnya work-life balance dalam mewujudkan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Gen Z

Merujuk pada Tabel 11, temuan dari analisis memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini terlihat melalui nilai T-statistik senilai 5,967 ($> 1,96$) dan nilai P sebesar 0,000 ($< 0,05$), beserta original sample senilai 0,394 yang mengindikasikan arah hubungan positif. Yang menandakan, semakin bertambahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, alhasil semakin bertambah pula kinerja karyawan. Temuan ini dikuatkan oleh temuan studi oleh [Hee et al. \(2018\)](#), yang memperlihatkan bahwasanya karyawan menyenangi pekerjaannya cenderung memberikan performa yang lebih maksimal. Fakta ini juga diperkuat oleh studi [Rodrigo et al. \(2022\)](#) yang menegaskan bahwasanya kepuasan kerja berperan penting dalam memicu kinerja yang optimal di tempat kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Gen Z

Berdasarkan hasil pada Tabel 11, diketahui bahwasanya pemberian kompensasi terbukti berdampak yang signifikan dan bersifat positif pada kinerja pegawai, dimana kepuasan kerja bertindak menjadi variabel perantara. Bukti empiris menunjukkan nilai T-statistik senilai 5,085 yang melampaui 1,96, beserta P-value senilai 0,000 yang di bawah 0,05. Nilai original sample sebesar 0,217 menandakan adanya hubungan searah. Maka, dapat berkesimpulan bahwasanya kepuasan kerja secara nyata menjadi jalur penghubung antara kompensasi yang diterima dan performa kerja karyawan. Temuan ini searah dengan studi yang dijalankan oleh [Anwar & Ikratullah \(2022\)](#) serta [Ingsih et al. \(2022\)](#), yang memperlihatkan bilamana kepuasan kerja menjadi jalur penting dalam memperkuat pengaruh kompensasi pada peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Gen Z

Melalui Tabel 11, work-life balance berkontribusi positif signifikan pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Hal ini didukung oleh T-statistik 4,864 ($> 1,96$), P-value 0,000 ($< 0,05$), beserta nilai original sample 0,207 yang mengindikasikan korelasi positif. Jadi, kepuasan kerja memperkuat kaitan antara work-life balance dan kinerja karyawan. Temuan ini mendukung temuan dari [Aruldoss et al. \(2021\)](#), yang menekankan peran penting kepuasan kerja guna menjembatani kontribusi work-life balance pada kinerja. Hal ini juga ditegaskan oleh studi [Hasan et al. \(2021\)](#) dan [Ingsih et al. \(2022\)](#), yang menunjukkan bahwasanya *work-life balance* berkontribusi pada peningkatan kinerja melalui kepuasan kerja.

SIMPULAN

Penelitian ini bermaksud guna mengkaji pengaruh kompensasi dan work-life balance pada kinerja karyawan Gen Z di Kota Pontianak, baik langsung ataupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Pengujian pada tujuh hipotesis membuktikan seluruh hubungan signifikan serta positif. Pertama, kompensasi terbukti mendorong peningkatan kinerja, tidak hanya sebagai imbalan tetapi juga sebagai pemicu motivasi kerja. Kedua, work-life balance juga berkontribusi positif terhadap kinerja, karena keseimbangan hidup mendukung fokus dan loyalitas. Ketiga, kompensasi yang adil menambah kepuasan kerja, yang nantinya mendorong produktivitas karyawan. Keempat, work-life balance juga berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Ketika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang tidak menuntut secara berlebihan dan tetap memberikan ruang bagi kehidupan pribadi, karyawan akan merasa lebih puas dan sejahtera secara emosional. Kelima, kepuasan kerja berkontribusi positif signifikan pada kinerja. Karyawan yang menyenangi pekerjaannya akan memperlihatkan sikap kerja yang lebih antusias, bertanggung jawab, dan proaktif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja menjadi indikator penting dalam menciptakan kinerja yang berkelanjutan.

Selanjutnya, temuan keenam dan ketujuh menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting sebagai jembatan dalam menghubungkan kompensasi serta keseimbangan work-life balance dengan performa karyawan. Artinya, dampak positif dari imbalan dan harmoni antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pada kinerja tidak hanya terjadi secara langsung, melainkan juga melalui rasa puas yang dirasakan pegawai. Karyawan yang merasa dihargai secara adil dan memiliki ritme hidup yang seimbang cenderung menunjukkan performa yang lebih optimal. Secara menyeluruh, studi ini menekankan bahwa peningkatan kinerja di kalangan Generasi Z membutuhkan perhatian yang seimbang antara faktor material dan kualitas hidup kerja. Hasil ini dapat dijadikan dasar pertimbangan bagi manajemen dalam menyusun kebijakan pengelolaan SDM yang lebih responsif pada karakteristik generasi saat ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Diperlukan sinergi berkelanjutan antara pelaku usaha coffee shop, pemerintah daerah, komunitas, dan institusi pendidikan dalam mendorong peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia, khususnya bagi karyawan Generasi Z di sektor informal. Kolaborasi ini penting agar pengembangan kebijakan terkait kompensasi, work-life balance, dan kepuasan kerja dapat diimplementasikan secara tepat guna, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif, produktif, dan berkelanjutan di industri coffee shop Kota Pontianak.

REFERENSI

- Anwar, S., & Ikratullah, M. I. (2022). Compensation of the Influence and Motivation of Work on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable in Ninja Xpress MSH Padang. *Bina Bangsa International Journal Of Business And Management*, 2(2), 413–423. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v2i2.67>
- Armstrong, M. (2006). *Human Resource Management Practice* (10th editi). Logan Page Limited.
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 102462. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- 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))
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (Sixteenth). Pearson Education.
- 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>

- Fulmer, I. S., Gerhart, B., & Kim, J. H. (2023). Compensation and performance: A review and recommendations for the future. *Personnel Psychology*, 76(2), 687–718. <https://doi.org/10.1111/peps.12583>
- Ghozali, I., & Hengky, L. (2015). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Undip.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Griffin, R. ., Philips, J., & Gully, S. . (2019). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (13th editi). Nelson Education, Ltd.
- 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*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hasan, T., Jawaad, M., & Butt, I. (2021). The Influence of Person–Job Fit, Work–Life Balance, and Work Conditions on Organizational Commitment: Investigating the Mediation of Job Satisfaction in the Private Sector of the Emerging Market. *Sustainability*, 13(12), 6622. <https://doi.org/10.3390/su13126622>
- Hee, O. C., Yan, L. H., Rizal, A. M., Kowang, T. O., & Fei, G. C. (2018). Factors Influencing Employee Job Satisfaction: A Conceptual Analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(6). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i6/4207>
- Hermira, U. N., & Yosepha, S. Y. (2019). The Model Of Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 69–73. <https://doi.org/10.32479/irmm.8025>
- Ingsih, K., Budiantoro, R. A., Hasanatina, F. H., & Ali, S. (2022). Work-life Balance and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Millennial Generation Banking Employees. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(2), 255–276. <https://doi.org/10.18196/mb.v13i2.13947>
- Irawanto, D., Novianti, K., & Roz, K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96. <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Kanapathippillai, S., Gul, F., Mihret, D., & Muttakin, M. B. (2019). Compensation committees, CEO pay and firm performance. *Pacific-Basin Finance Journal*, 57, 101187. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2019.101187>
- Kim, H. S., & Jang, S. (Shawn). (2020). The effect of increasing employee compensation on firm performance: Evidence from the restaurant industry. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102513. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102513>
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi* (Vol. 10). PT. Andi: Yogyakarta.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management* (15th editi). Nelson Education, Ltd.
- Nabilah, Z., Hermuningsih, S., & Wiyono, G. (2020). Pengaruh Operating Leverage Dan Likuiditas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Struktur Modal Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Sektor Consumer Goods Industry Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 - 2018. *Bisman (Bisnis Dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 3(2), 148–159. <https://doi.org/10.37112/bisman.v3i2.794>
- Nazneen, A. (2023). A Study Work Life Balance and Employee Engagement among Female Medical Professionals in Kingdom of Saudi Arabia. *Wseas Transactions On Business And Economics*, 20, 1997–2008. <https://doi.org/10.37394/23207.2023.20.174>
- Nguyen, C. (2020). The Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Job Performance on Young Employee Retention. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3930645>
- Ohunakin, F., & Olugbade, O. A. (2022). Do employees' perceived compensation system influence turnover intentions and job performance? The role of communication satisfaction as a moderator. *Tourism Management Perspectives*, 42, 100970. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2022.100970>

- Pramudianto, P., Nuryanto, U. W., & Hutama, L. (2022). Antecedent Kinerja Karyawan Pada Coffee Shop Di Provinsi Dki Jakarta. *Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 427–439. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.477>
- Qader, A. N. (2021). The effect of Non-Monetary Incentives & work environment on employee's job satisfaction. *Studies of Applied Economics*, 39(7). <https://doi.org/10.25115/eea.v39i7.5223>
- Robbins, S., & Judge, T. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Rodrigo, J. A. H. N., Kuruppu, C. L., & Pathirana, G. Y. (2022). The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: A Case at ABC Manufacturing Company. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 1–9. <https://doi.org/10.9734/ajebe/2022/v22i230541>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA, cv.
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Tetrick, L. E., Fisher, G. G., Ford, M. T., & Quick, J. C. (Eds.). (2024). *Handbook of occupational health psychology* (3rd ed.). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000331-000>
- Thao, L. T. T., & Hwang, C. J. (2010). Factors Affecting Employee Performance-Evidence From Petrovietnam Engineering Consultancy J.S.C.
- Wibowo, S. W., & Ahmadi, M. A. (2022). Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(4).
- Wong, K., Chan, A. H. S., & Teh, P.-L. (2020). How Is Work–Life Balance Arrangement Associated with Organisational Performance? A Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 4446. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124446>
- Zayed, N. M., Rashid, M. M., Darwish, S., Faisal-E-Alam, M., Nitsenko, V., & Islam, K. M. A. (2022). The Power of Compensation System (CS) on Employee Satisfaction (ES): The Mediating Role of Employee Motivation (EM). *Economies*, 10(11), 290. <https://doi.org/10.3390/economies10110290>
- Žnidaršič, J., & Marič, M. (2021). Relationships between Work-Family Balance, Job Satisfaction, Life Satisfaction and Work Engagement among Higher Education Lecturers. *Organizacija*, 54(3), 227–237. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0015>