

Efektivitas *Work Life Balance* dan Kompensasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Untuk Memenuhi Standar Kebutuhan Karyawan Generasi Z Di Solo Raya

Afra Maurice Cinta Refiyana^{1*}, Muhammad Halim Maimun²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

* E-mail Korespondensi: b100210399@student.ums.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 18-07-2025

Revision: 06-08-2025

Published: 07-08-2025

DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.1075

A B S T R A K

Dengan menggunakan desain kuantitatif, Studi ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana kepuasan kerja dan keseimbangan pekerjaan berdampak kinerja karyawan Generasi Z di Solo. dan metode analisis jalur (path analysis) berbantuan SmartPLS 4.0. Data primer dikumpulkan dari 200 responden Generasi Z yang bekerja di berbagai perusahaan di Solo Raya menggunakan kuesioner tertutup skala Likert. Hasil studi menekankan bahwa kehidupan kerja dan kompensasi harus seimbang berdampak positif pada kepuasan karyawan dan kinerja mereka, baik secara langsung maupun melalui mediasi. Nilai *R-square* menekankan bahwa variabel independen mampu menjelaskan 58,7% variasi kepuasan kerja dan 64,3% variasi kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada area cakupan yang hanya mencakup Solo Raya, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke wilayah lain. Temuan ini memberikan nilai orisinal sebagai bukti empiris bahwa mendapatkan Kualitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kompensasi yang lebih baik dan keseimbangan kerja Generasi Z, serta menjadi referensi praktis bagi manajemen SDM di Indonesia.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan, Generasi Z

A B S T R A C T

The purpose of this study was to investigate how Generation Z workers' performance in Solo Raya was impacted by work-life harmony and compensation based on job satisfaction. This study used a survey technique and a quantitative design and path analysis method assisted by SmartPLS 4.0. Primary data were collected from 200 Generation Z respondents working in various companies in Solo Raya through a closed-ended Likert scale questionnaire. The results showed that Work Life Balance and compensation had a positive and significant effect on work and job happiness as a mediating factor and directly

Acknowledgment

affecting employee performance. The R-square values indicated that the independent variables explained 58.7% of the variation in job satisfaction and 64.3% of the variation in the performance of employees. This study was limited to the Solo Raya area, so the results cannot be generalized to other regions. These findings provide original value as empirical evidence that effective management of Work Life Balance and compensation can improve Generation Z employee performance and serve as a practical reference for HR management in Indonesia.

Key word: *Work Life Balance, compensation, job satisfaction, employee performance, Generation Z*

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Perkembangan karakteristik angkatan kerja saat ini menunjukkan adanya pergeseran preferensi nilai dan gaya kerja, terutama pada Generasi Z yang kini mulai mendominasi dunia kerja di Indonesia, termasuk di wilayah Solo Raya. Generasi ini mengutamakan fleksibilitas dalam bekerja, baik dari sisi waktu maupun lokasi, dengan tujuan memperoleh keseimbangan antara hidup pribadi dan karir (*Work Life Balance*) Arditya Afrizal Mahardika et al. (2022). Keseimbangan tersebut diyakini dapat mendukung produktivitas dan kenyamanan kerja, sekaligus meningkatkan motivasi karyawan untuk terus berkembang melalui pelatihan dan kesempatan belajar yang berkelanjutan.

Namun, realitanya, jam kerja yang panjang dan beban kerja berlebih masih menjadi tantangan utama yang berdampak pada ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan Pada et al. (2022). Ketimpangan ini menurunkan tingkat kepuasan karyawan, yang akhirnya memengaruhi kinerja karyawan serta menimbulkan risiko tingginya turnover. Beberapa studi menegaskan bahwa aturan dan prosedur yang mendukung *Work Life Balance* dapat menjaga motivasi, kesehatan mental, serta kesejahteraan karyawan (Muliawati & Frianto, 2020).

Selain keseimbangan kerja-hidup, kompensasi juga memegang peran krusial dalam membentuk kepuasan kerja. Kompensasi yang adil dan memadai menjadi faktor pendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja terbaik Fatmawati & Irbayuni (2021); Sutiara et al.

(2023). Kompensasi bukan hanya berupa gaji dan tunjangan, tetapi juga bentuk penghargaan non-finansial seperti fasilitas pendukung dan peluang pengembangan karier Maulia Shakila et al. (2022); Yazid & Husniati (2023). Ketika kompensasi dirasakan sebanding dengan beban kerja dan kontribusi, maka motivasi dan loyalitas karyawan akan meningkat (Mardiani & Widiyanto, 2021).

Fokus pada *Work Life Balance* dan kompensasi sejalan dengan tujuan meningkatkan kepuasan kerja, yang terbukti meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Saptono & Supriyadi, 2020). Penelitian terdahulu menunjukkan keseimbangan dalam kehidupan kerja serta kompensasi memengaruhi kepuasan kerja secara positif, yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja karyawan (Greenhaus & Allen, 2011); (Azizah, 2023).

Kepuasan kerja sendiri tidak hanya berkaitan dengan lingkungan kerja yang nyaman, tetapi juga peluang pengembangan karier, gaya kepemimpinan, serta dukungan sosial di tempat kerja Bakker & Demerouti (2018); Kim & Beehr (2020). Pekerja yang cenderung bahagia dengan pekerjaan mereka memiliki motivasi dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi, sehingga mampu mempertahankan performa kerja di atas rata-rata Judge et al. (2001); Aguinis & Glavas (2019). Dengan demikian, pengelolaan kepuasan kerja menjadi salah satu dari mereka elemen strategis dalam praktik SDM.

Studi ini menyelidiki pengaruh *Work Life Balance* dan kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja Generasi Z di Solo Raya. Hasil penelitian akan memberikan gambaran dan saran praktis bagi perusahaan untuk mendukung kebijakan kerja yang mendukung kebutuhan Generasi Z. Secara teoritis, penelitian ini juga diharapkan berkontribusi sebagai literatur tambahan terkait manajemen kinerja karyawan dengan pendekatan keseimbangan kerja-hidup dan kompensasi.

Adapun keuntungan praktis yang diharapkan dari studi ini dapat mencakup referensi bagi praktisi SDM dan manajer untuk merumuskan strategi retensi talenta muda. Sedangkan secara empiris, penelitian ini menjadi bukti nyata penerapan teori yang mendukung peningkatan kualitas pengelolaan tenaga kerja di era Generasi Z yang lebih menuntut fleksibilitas, kesejahteraan, serta pengembangan diri.

Dengan pendekatan ini, diharapkan perusahaan di Solo Raya dapat mengadopsi praktik kerja yang adaptif, mendukung keseimbangan kerja-hidup, menyediakan kompensasi yang

layak, serta membangun kepuasan kerja yang berkelanjutan. Akhirnya, hal ini akan berkontribusi langsung meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan daya saing organisasi sentral tantangan persaingan dalam industri yang semakin ketat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk desain eksplanatori menguji dampak *Work Life Balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Solo Raya dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Untuk mengumpulkan data, Survei dilakukan melalui kuesioner tertutup yang dibagikan langsung dengan skala Likert (1–5) kepada responden. Orang-orang yang terlibat dalam studi ini adalah karyawan Generasi Z (usia 18–27 tahun) yang bekerja di berbagai perusahaan di wilayah Solo Raya, dengan metode sampling purposive yang didasarkan pada ukuran sampel ditetapkan sebanyak 200 responden, sesuai rekomendasi Hair et al. (2020) untuk penelitian dengan analisis jalur (path analysis). Penetapan jumlah sampel mempertimbangkan proporsi Generasi Z sebagai tenaga kerja produktif di wilayah tersebut sesuai data Badan Pusat Statistik (BPS).

Data awal dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara terstruktur untuk mendalami persepsi responden terkait *Work Life Balance*, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Kuesioner disusun berdasarkan indikator yang relevan dan valid menurut literatur sebelumnya, seperti pengukuran *Work Life Balance* berdasarkan metode self-assessment (Greenhaus & Allen, 2011) dan pengukuran kompensasi berdasarkan aspek finansial dan non-finansial. Semua data diukur menggunakan unit satuan internasional (SI) dalam bentuk kuantitas standar, seperti jumlah jam kerja per minggu (satuan waktu: detik atau jam), jumlah penghasilan (satuan mata uang: IDR), serta indikator kepuasan dan kinerja yang dinilai secara ordinal melalui skala Likert.

Statistik deskriptif akan digunakan untuk menganalisis data yang terkumpul untuk melihat distribusi dan karakteristik responden, serta uji validitas dan reliabilitas instrumen melalui nilai *outer loadings*, *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability (CR)*, dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Analisis dilakukan untuk menguji hubungan antar secara langsung dan tidak langsung variabel, serta mengidentifikasi peran mediasi kepuasan kerja. Pengujian mediasi menggunakan metode bootstrapping sesuai pendekatan Baron & Kenny (1986). Semua analisis dijalankan dengan bantuan software SmartPLS 4.0 menggunakan PLS-SEM metode untuk menghasilkan estimasi koefisien jalur (β), p-value, dan R^2 .

HASIL

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 1 Hasil Uji Deskriptif *Mean* Variabel Penelitian

Variabel	Mean
KEP1	4.080
KEP2	4.060
KEP3	4.095
KEP4	4.005
KEP5	3.975
KIN1	4.155
KIN2	4.325
KIN3	4.130
KIN4	4.235
KIN5	4.225
KOM1	4.035
KOM2	3.840
KOM3	3.970
KOM4	4.030
KOM5	4.905
WLB1	4.065
WLB2	4.010
WLB3	4.060
WLB4	3.960
WLB5	4.510

Sumber: Penelitian 2025

Berdasarkan Tabel 1 mengenai rata-rata (*mean*) dari setiap indikator penelitian ini telah menentukan bahwa semua variabel memperoleh skor rata-rata yang cukup tinggi pada skala Likert 1–5. Variabel *Work Life Balance* (WLB) menunjukkan rata-rata tertinggi pada indikator WLB5 (4.510), yang berarti responden merasa pekerjaan mereka tidak terlalu mengganggu kehidupan pribadi. Rata-rata indikator lainnya berkisar antara 3.960 hingga 4.065, menunjukkan kecenderungan yang positif terhadap keseimbangan kerja-hidup. Variabel Kompensasi (KOM) memiliki rata-rata tertinggi pada KOM1 (4.035), yang mengindikasikan bahwa bentuk kompensasi tertentu dirasakan cukup memuaskan. Namun, beberapa indikator memiliki nilai mendekati 3.8 yang menunjukkan persepsi cukup baik namun belum optimal.

Untuk Kepuasan Kerja (KEP), tingkat rata-rata tertinggi ditemukan pada KEP3 (4.095), yang menunjukkan kepuasan terhadap aspek tertentu dalam pekerjaan, seperti pengakuan atau penghargaan. Kinerja Karyawan (KIN) memiliki rata-rata tertinggi secara keseluruhan, khususnya pada indikator KIN2 (4.325). Ini menunjukkan bahwa responden menilai diri mereka cukup produktif dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

1293

Tabel 2 Hasil Uji Deskriptif Median Variabel Penelitian

Variabel	Median
KEP1	4.000
KEP2	4.000
KEP3	4.000
KEP4	4.000
KEP5	4.000
KIN1	4.000
KIN2	4.000
KIN3	4.000
KIN4	4.000
KIN5	4.000
KOM1	4.000
KOM2	4.000
KOM3	4.000
KOM4	4.000
KOM5	4.000
WLB1	4.000
WLB2	4.000
WLB3	4.000
WLB4	4.000
WLB5	5.000

Sumber: Penelitian 2025

Tabel 2 menunjukkan nilai median dari setiap indikator yang digunakan dalam penelitian ini. Median merepresentasikan nilai tengah dari jawaban responden setelah diurutkan, sehingga lebih tahan terhadap pencilan (outlier) dibandingkan *mean*. Pada variabel *Work Life Balance*, seluruh indikator memiliki median sebesar 4, kecuali WLB5 mencapai 5. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar orang yang menjawab memilih jawaban tertinggi pada indikator tersebut.

Pada variabel Kompensasi, median indikator umumnya berada di angka 4, yang menandakan persepsi responden cenderung positif terhadap kompensasi yang diterima. Begitu pula dengan Kepuasan Kerja dan Kinerja, yang masing-masing indikatornya juga memiliki median 4 atau 5. Nilai-nilai median ini konsisten dengan hasil *mean*, memperkuat bahwa mayoritas responden cenderung memilih kategori “setuju” atau “sangat setuju” pada setiap pernyataan yang diberikan.

Tabel 3 Hasil Uji Deskriptif Standar Deviasi Variabel Penelitian

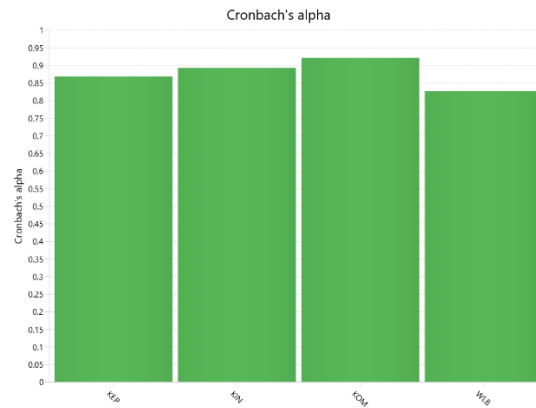
Variabel	Standart deviation
KEP1	0.874
KEP2	0.920

KEP3	0.909
KEP4	0.957
KEP5	0.982
KIN1	0.819
KIN2	0.761
KIN3	0.814
KIN4	0.755
KIN5	0.839
KOM1	0.940
KOM2	1.022
KOM3	0.989
KOM4	0.921
KOM5	0.988
WLB1	0.949
WLB2	0.975
WLB3	0.983
WLB4	0.958
WLB5	0.693

Sumber: Penelitian 2025

Standar deviasi mengukur seberapa besar penyebaran atau variasi jawaban responden terhadap suatu indikator. Semakin kecil nilai standar deviasi, semakin homogen atau konsisten jawaban responden terhadap indikator tersebut. Tabel 3 menunjukkan bahwa standar deviasi untuk seluruh indikator berada pada kisaran 0.693 hingga 0.983, yang berarti terdapat variasi jawaban namun masih dalam batas yang wajar dan tidak ekstrem. Indikator dengan standar deviasi tertinggi adalah WLB4 (0.983), yang menunjukkan adanya variasi persepsi yang cukup tinggi mengenai sejauh mana waktu kerja berdampak pada waktu bersama keluarga. Sementara indikator dengan standar deviasi paling rendah adalah KIN2 (0.693), meyakinkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi yang hampir sama. terhadap performa kerja mereka dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen



Gambar 1 Hasil Uji Reabilitas Cronbach's Alpha

Sumber: Penelitian 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel individu penelitian memiliki nilai alfa Cronbach di atas 0,80. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pertanyaan yang digunakan sangat konsisten di dalamnya. Variabel KOM memiliki nilai tertinggi, yaitu sekitar 0,93, yang menunjukkan bahwa item-item pertanyaan pada variabel ini paling homogen dan mampu mengukur aspek yang sama secara konsisten. Variabel KIN dan KEP juga menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang tinggi, masing-masing di kisaran 0,88 dan 0,86, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pada kedua variabel tersebut juga reliabel. Sementara itu, variabel WLB memiliki nilai paling rendah, yaitu sekitar 0,82, namun tetap berada di atas ambang batas minimum 0,70, sehingga tetap dapat dinyatakan reliabel. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa keseluruhan instrumen penelitian telah memenuhi syarat kriteria konsistensi yang memadai dan layak digunakan untuk pengumpulan data pada tahap analisis berikutnya.

Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Berdasarkan hasil pengolahan dari SmartPLS, berikut adalah nilai path coefficients yang ditemukan:

Pengaruh Langsung:

- $WLB \rightarrow KEP = 0.430$
- $WLB \rightarrow KIN = 0.176$
- $KOM \rightarrow KEP = 0.464$
- $KOM \rightarrow KIN = 0.271$

- $KEP \rightarrow KIN = 0.432$

Semua hubungan menunjukkan nilai koefisien positif, yang berarti bahwa peningkatan pada variabel independen akan meningkatkan variabel dependen.

Pengaruh Tidak Langsung:

- $WLB \rightarrow KEP \rightarrow KIN = 0.430 \times 0.432 = 0.186$
- $KOM \rightarrow KEP \rightarrow KIN = 0.464 \times 0.432 = 0.200$

Oleh karena itu, baik *Work Life Balance* maupun Kompensasi memiliki dampak terhadap produktivitas pekerja melalui variabel kepuasan kerja mediasi.

Nilai *R-square*:

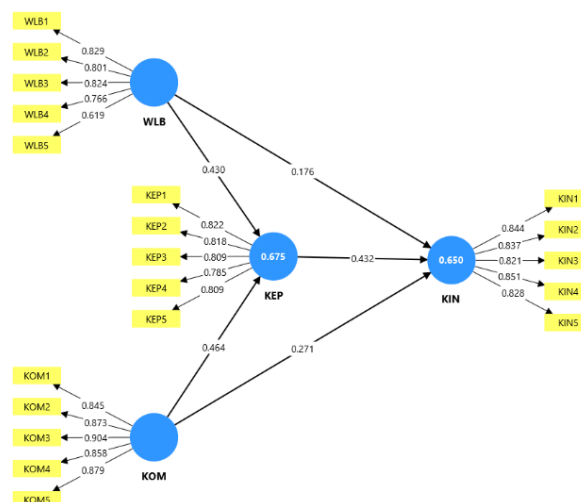
KEP: 0.587

KIN: 0.643

Artinya:

- 58.7% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh *Work Life Balance* dan kompensasi.
- 64.3% variasi kinerja dijelaskan oleh kepuasan kerja, kompensasi, dan *Work Life Balance*.

Diagram Jalur:



Gambar 2 Diagram Model Jalur

Sumber: Penelitian 2025

Pembahasan

Tabel 4 Hasil Uji Path Analysis Ke Variabel Kepuasan Kerja

No	Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Koefisien	Keputusan
h1	WLB → KEP	Work-Life Balance → Kepuasan Kerja	0.430	Diterima
h2	KOM → KEP	Kompensasi → Kepuasan Kerja	0.464	Diterima

Sumber: Penelitian 2025

Hasil analisis menekankan bahwa memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan secara positif dan signifikan berdampak pada tingkat kepuasan kerja ($\beta = 0.430$). Ini membuktikan bahwa hubungan yang memiliki keseimbangan yang lebih baik antara hidup pribadi dan kehidupan profesional karyawan, semakin puas mereka di tempat kerja mereka. Hasil menunjukkan sejalan dengan studi oleh (Geetika Tankha, 2011) yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pada generasi muda. Juga didukung oleh studi (Nur Ahdianita & Setyaningrum, 2024) yang menemukan bahwa fleksibilitas kerja berperan penting dalam membentuk kenyamanan psikologis karyawan. Kompensasi juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ($\beta = 0.464$). Studi menekankan kepuasan seseorang meningkat ketika mereka menerima kompensasi yang adil dan sesuai, baik secara keduanya *finansial* dan *non-finansial*. Hasil ini mendukung penelitian oleh (Karosa et al., 2024), serta penelitian terbaru oleh (Sembiring & Setyawan, 2024) yang membuktikan bahwa persepsi terhadap kompensasi memiliki kontribusi signifikan positif terhadap kepuasan kerja, terutama di kalangan generasi Z yang menghargai penghargaan dan pengakuan personal.

Tabel 5 Hasil Uji Path Analysis Ke Variabel Kinerja Karyawan

No	Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Koefisien	Keputusan
h3	KEP → KIN	Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0.432	Diterima
h4	WLB → KIN	<i>Work Life Balance</i> → Kinerja Karyawan	0.176	Diterima
h5	KOM → KIN	Kompensasi → Kinerja Karyawan	0.271	Diterima

Sumber: Penelitian 2025

Pada tabel ini, kepuasan kerja terbukti berdampak besar pada kinerja karyawan ($\beta = 0.432$). Artinya, semakin puas seseorang terhadap pekerjaannya, semakin besar kemungkinan ia menunjukkan kinerja yang tinggi. Studi ini didukung oleh temuan dari (Safia et al., 2025) yang mengklaim kepuasan kerja berkorelasi langsung dengan loyalitas dan produktivitas karyawan. *Work Life Balance* juga memiliki dampak langsung terhadap kinerja ($\beta = 0.176$), meskipun pengaruhnya lebih kecil dibanding pengaruh mediasi. Hal ini sejalan dengan temuan studi (Rismayadi & Maemunah, 2016), yang menemukan bahwa keseimbangan kerja-kehidupan berdampak positif pada produktivitas kerja dan kesehatan mental. Kompensasi juga memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja ($\beta = 0.271$). Temuan ini didukung oleh (Egbe, 2022) yang menyatakan bahwa sistem Kompensasi yang baik meningkatkan keinginan untuk bekerja dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian target perusahaan.

Tabel 6 Hasil Uji Path Analysis Ke Variabel Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

No	Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Koefisien	Keputusan
h6	WLB → KEP → KIN	<i>Work Life Balance</i> → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0.186	Diterima
h7	KOM → KEP → KIN	Kompensasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0.200	Diterima

Sumber: Penelitian 2025

Tabel ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mengontrol hubungan antara kinerja dan keseimbangan hidup kerja dengan nilai 0.186. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun WLB berpengaruh langsung terhadap kinerja, efeknya menjadi lebih kuat ketika melalui kepuasan kerja. Hal ini memperkuat temuan dari Wesarat et al. (2018), yang menjelaskan bahwa *Work Life Balance* lebih efektif meningkatkan kinerja bila karyawan juga merasa puas secara psikologis. Kompensasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan nilai 0.200 menandakan bahwa kepuasan kerja menjadi jalur penting yang memperkuat efek positif kompensasi. Hasil ini didukung oleh penelitian dari Syahrir et al. (2024) dan studi empiris terbaru oleh Monica (2024) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja menjadi mediator signifikansi antara hasil kerja dan variabel organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan diskusi dan analisis data di bab sebelumnya, dapat diyakini bahwa hipotesis secara keseluruhan dalam penelitian ini terbukti signifikan. Menurut penelitian ini, Dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang menguntungkan dan penting pada tingkat kepuasan karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0,430 dan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Artinya, tingkat keharmonian yang lebih baik antara hidup pribadi dan kehidupan profesional mereka, semakin memuaskan pekerjaan mereka. Selain itu, kompensasi juga telah ditunjukkan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan koefisien sebesar 0,464, yang berarti pemberian Rasa puas dapat meningkat dengan kompensasi yang adil pekerja terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja sendiri memengaruhi kinerja secara signifikan dan positif pekerja, dengan koefisien 0,432. Karyawan yang puas akan lebih termotivasi, setia, dan lebih produktif saat bekerja.

Lebih lanjut, *Work Life Balance* juga memberikan efek langsung pada kinerja karyawan dengan koefisien 0,176, sedangkan kompensasi memberikan pengaruh langsung sebesar 0,271. Hal ini membuktikan bahwa keseimbangan hidup dan sistem Kompensasi yang dapat mendorong pekerja untuk melakukan lebih banyak upaya produktif. Dari sisi pengaruh tidak langsung, kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang positif. *Work Life Balance* memengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja dengan pengaruh sebesar 0,186, sedangkan kompensasi memengaruhi hasil melalui kepuasan kerja dengan pengaruh sebesar 0,200. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan mekanisme penting untuk menyelesaikan efek *Work Life Balance* dan kompensasi pada pekerja generasi Z di Solo Raya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., & Glavas, A. (2019). On Corporate Social Responsibility, Sensemaking, and the Search for Meaningfulness Through Work. *Journal of Management*, 45(3), 1057–1086. <https://doi.org/10.1177/0149206317691575>
- Arditya Afrizal Mahardika, Ingarianti, T., & Uun Zulfiana. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Azizah, R. N. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(01). <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i01.1416>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple Levels in Job Demands-Resources Theory: Implications for Employee Well-being and Performance. *Handbook of Well-Being Noba Scholar*,

2018, 1–13.

- Egbe, E. S. (2022). Organizational Reward System and Employees' Productivity in Faith Plant Limited Cross River State, Nigeria. *International Journal of Business Systems and Economics*, 13(6), 32–43.
- Fatmawati, S., & Irbayuni, S. (2021). Effect of Work Life Balance and Compensation on Job Satisfaction At Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. *Jurnal Ekonomi Balance*, 17(1), 90–101. <https://doi.org/10.26618/jeb.v17i2.6115>
- Geetika Tankha. (2011). Well-being and Job Satisfaction in Young Professionals. *New Facets of Positivism*, April, 252–264.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In *Handbook of occupational health psychology*, 2nd ed. (pp. 165–183). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-000>
- Hair, J. F., Tomas, G., & Hult, M. (2020). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem)*. <https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/354331182>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. In *Psychological Bulletin* (Vol. 127, Issue 3, pp. 376–407). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Karosa, I. D. G., Soleman, M. M., & Mustafa, I. M. (2024). The Effect of Compensation and Job Satisfaction on Performance of Waste Transporters at the Environmental Service in Ternate City. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(1), 33–42. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i1.2380>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2020). Empowering leadership: leading people to be present through affective organizational commitment?*. *International Journal of Human Resource Management*, 31(16), 2017–2044. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1424017>
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Maulia Shakila, Sri Wahyuni Mega, & Nuril Aulia Munawaroh. (2022). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Auto 2000 Kediri Hasanudin). *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(3), 308–320. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.335>
- Monica, G. (2024). 12.+Emabi++Gabriela+Monica+(Sugandha). 2, 1–13.
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Nur Ahdianita, F. C., & Setyaningrum, R. P. (2024). The Effect of Work Flexibility, Work-Life Balance, and Job Satisfaction of Millennial Employees. *Action Research Literate*, 8(2), 1875–1889. <https://doi.org/10.46799/ar.v8i2.237>
- Pada, S., Syariah, B., Jl, C., Samarinda, A. Y., Irwandi, F. Y., & Sanjaya, A. (2022). *Pengaruh Work-*

- Life Balance dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. 7(2), 1–7.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Safia, F. O., Prabowo, H., & Violinda, Q. (2025). Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Journal of Business Management and Economic Development*, 3(02), 693–715. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v3i02.1576>
- Saptono, N. K., & Supriyadi, E. (2020). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN KESEHATAN MENTAL SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL (STUDI KASUS : DIREKTORAT KEUANGAN PT ANGKASA PURA I (PERSERO)) Email*. 5(2), 88–108.
- Sembiring, D. T., & Setyawan, A. (2024). The Effect of Job Satisfaction and Compensation on Employee Performance with Work Motivation as Mediation in 4-Star Hotels Batam City. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(2), 3933–3941. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.8703>
- Sutiara, S., Firman, A., & Razak, M. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Work-Life Balance. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(2), 111–125. <https://doi.org/10.37476/massaro.v5i2.2331>
- Syahrir, D. R., Zakaria, Z., & Labo, I. A. (2024). The Role of Job Satisfaction as a Mediating Variable Between Work Environment and Employee Productivity. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(3), 127–139. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v2i3.306>
- Wesarat, P. O., Majid, A. H., Sharif, M. Y., Khaidir, A., & Susanto, P. (2018). Mediating effect of job satisfaction on the relationship between work-life balance and job performance among academics: Data screening. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)*, 7(4), 214–216. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i4.28.22581>
- Yazid, M. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 120–131. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.199>