

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GENERASI Z DI JAWA BARAT

THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE, WORK ENVIRONMENT, AND COMPENSATION ON GENERATION Z JOB SATISFACTION IN WEST JAVA

Dhafin Aulia Rachman¹, Ratri Wahyuningtyas²,

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom , Indonesia, dhafinnnnn@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom , Indonesia, ratriwahyu@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Perusahaan saat ini perlu beradaptasi terhadap Generasi Z yang segera akan mendominasi dunia pekerjaan. Generasi Z dikenal adaptif terhadap teknologi serta memiliki preferensi khusus terkait kompensasi, lingkungan kerja, serta *work-life balance*. Penelitian ini memiliki tujuan menganalisa pengaruh dari *work-life balance*, kompensasi, serta lingkungan kerja kepada kepuasan kerja Generasi Z di Jawa Barat. Metode penelitian yang diterapkan yaitu kuantitatif melalui teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner kepada 385 responden yang ditentukan melalui purposive sampling. Data dianalisis menggunakan SEM-PLS. Temuan ini memperlihatkan bahwasanya *work-life balance*, lingkungan kerja, serta kompensasi berdampak positif serta signifikan kepada kepuasan kerja Generasi Z. Penelitian ini merekomendasikan perusahaan untuk meningkatkan kebijakan kerja fleksibel, fasilitas lingkungan kerja yang aman serta mendukung, dan kompensasi yang kompetitif dalam menaikkan tingkat kepuasan kerja Generasi Z.

Kata Kunci- Generasi Z; *Work-Life Balance*; Lingkungan Kerja; Kompensasi; Kepuasan Kerja.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah faktor esensial yang berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan atau organisasi (Anhar et al., 2023). Selain kemampuan teknis, aspek sikap, perilaku, dan kepuasan kerja SDM juga berperan besar dalam meningkatkan produktivitas (Romadhona & Wahyuningtyas, 2019). Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara efektif, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, hingga penciptaan lingkungan kerja yang mendukung (Saleh et al., 2021).

Manajemen SDM yang baik mampu mengidentifikasi kebutuhan karyawan, menciptakan hubungan harmonis, serta memberikan umpan balik yang sesuai kontribusi mereka (Rahmawati & Wahyuningtyas, 2022). Hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi turnover, dan mendorong motivasi serta kinerja (Nurdin & Rohaeni, 2020). Di era teknologi saat ini, SDM yang adaptif dan inovatif menjadi aset penting perusahaan untuk tetap kompetitif (Fauziah & Wahyuningtyas, 2020).

Generasi Z yang berusia 12–27 tahun kini mulai mendominasi dunia kerja dengan karakteristik yang berbeda dan sangat adaptif terhadap teknologi (Febrianty & Muhammad, 2023). Tanpa dedikasi terhadap tren teknologi dan adopsi teknologi digital yang tepat, perusahaan tidak akan mampu mengembangkan solusi yang inovatif (Wahyuningtyas et al., 2023). Berdasarkan Badan Pusat Statistik (2022), Generasi Z mencakup 27,94% penduduk Indonesia, dengan jumlah terbesar di Jawa Barat. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami karakteristik dan kebutuhan kerja Generasi Z untuk mengoptimalkan potensi mereka demi tercapainya tujuan perusahaan.

Mereka juga menghargai kesempatan untuk terus belajar dan berkembang, sehingga lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri dan memberikan ruang untuk inovasi sangat sesuai dengan kebutuhan mereka. Secara etimologis, inovasi adalah upaya manusia untuk menggunakan ide, kemampuan imajinatif, berbagai stimulus, dan

individu di sekitarnya dalam mengembangkan produk atau layanan baru bagi diri sendiri dan lingkungannya (Ramdini & Wahyuningtyas, 2023).

II. TINJAUAN LITERATUR

A. *Work Life-Balance*

Work-life balance yakni suatu keterampilan guna menjaga bagaimana dunia pekerjaan dan kehidupan pribadi tetap stabil, walaupun banyak tekanan dari pekerjaan yang harus dijalani, tetapi tetap menjaga keharmonisan rumah tangga (Kundnani & Mehta, 2014). Keseimbangan kehidupan dan pekerjaan didefinisikan sebagai kebiasaan setiap individu guna membagi waktu serta menyeimbangi dari pekerjaan, keluarga, serta aktivitas non-pekerjaan lainnya (Delecta, 2011)

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah suasana ditempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan didalamnya ketika menjalankan tugasnya, dan lingkungan kerja menjadi suatu faktor untuk mempengaruhi kinerja karyawan (Nabawi, 2019). Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang dapat memberikan semangat dan kecepatan kerja (Marnis, 2008) Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi para karyawan untuk melakukan pekerjaannya disuatu perusahaan. Baik buruknya lingkungan kerja tergantung bagaimana karyawan memanfaatkannya (Fauzi et al., 2022).

C. Kompensasi

Kompensasi ialah suatu hal yang didapatkan oleh karyawan, baik dalam bentuk uang ataupun bukan uang sebagai timbal balik yang telah karyawan lakukan untuk perusahaan (Utama, 2020)). Kompensasi yakni suatu hal yang harus diterima oleh semua karyawan dalam bentuk fisik ataupun non-fisik, serta jumlah yang diberi harus sesuai pada apa yang dikerjakan oleh karyawan (Elbadiansyah, 2019).

D. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan sikap keseluruhan individu kepada pekerjaannya, yang tercermin dari selisih antara imbalan yang diterima dengan imbalan yang menurut mereka layak diterima (Wibowo, 2007). Sementara itu, Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2007) mengartikan kepuasan kerja menjadi sikap, baik sifatnya negative maupun positif, yang diperlihatkan dari individu kepada pekerjaan yang dilakukannya.

E. Hubungan *Work Life-Balance* terhadap Kepuasan Kerja

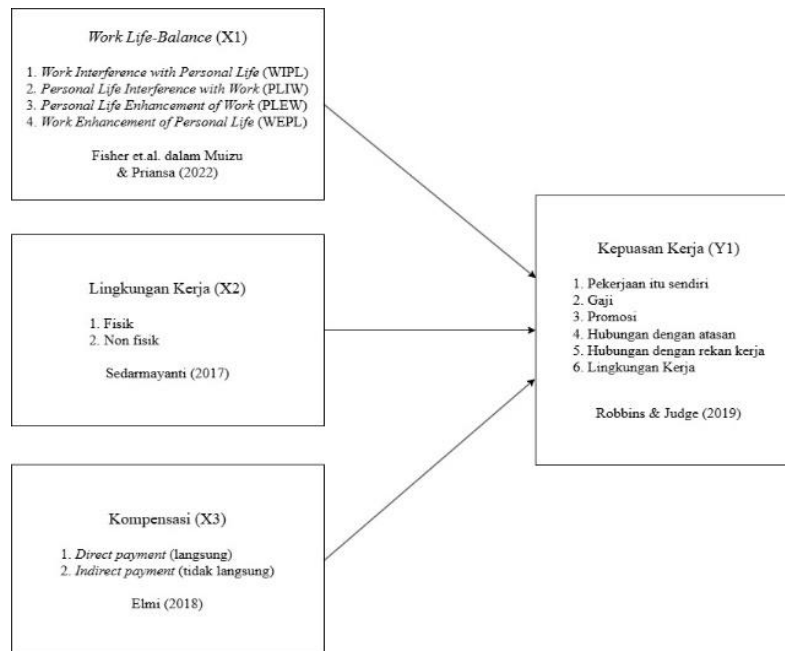
Studi yang dilaksanakan oleh Amin & Sudiana (2024) menjelaskan bahwasanya *work-life balance* berdampak positif kepada kepuasan kerja karyawan di PT Sucofindo Cabang Makassar. Oleh karena itu, membaiknya *work-life balance*, maka tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat.

F. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian dari Saputra (2021) memperlihatkan bahwasannya lingkungan kerja memberi dampak positif serta signifikan kepada kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan melalui nilai *T Statistics* 2,544 melebihi 1,967, serta nilai *P value* 0,011 dibawah 0,05. Dengan demikian, hipotesis dapat diterima serta bisa disimpulkan bahwasanya lingkungan kerja memberi dampak positif serta signifikan kepada kepuasan kerja.

G. Hubungan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan temuan dari Milhem et al. (2024), menunjukan bahwasanya studi tersebut menemukan hubungan yang jelas dan positif dari kompensasi langsung serta kepuasan kerja, dengan analisis regresi menunjukkan kompensasi langsung sebagai prediktor utama. menyatakan hubungan positif antara inovasi dan kinerja, dengan variasi berdasarkan model kepemilikan dan tipe manajemen. Kepemilikan keluarga cenderung mengurangi efek positif inovasi pada perusahaan non-profesional.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui metode survei yang disebarakan melalui Google Form. Fokus utamanya adalah menganalisa dampak dari *work-life balance*, kompensasi, serta lingkungan kerja kepada kepuasan kerja generasi Z di wilayah Jawa Barat. Data dianalisis secara kuantitatif dengan menerapkan metode *Structural Equation Modeling* (pemodelan persamaan struktural).

B. Operasional Variabel

Variabel adalah nilai yang suatu objek, aktivitas, atau individu miliki yang memiliki perbedaan tertentu dan telah ditentukan untuk dipahami sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2018). Penelitian ini mempergunakan 2 jenis variabel, yakni *independent variable* serta *dependent variable*. *Independent variable* mencakup *work-life balance* (X1), lingkungan kerja (X2), serta kompensasi (X3), dan *dependent variable*-nya kepuasan kerja (Y1).

C. Skala Pengukuran

Penulis menggunakan skala *likert* dalam penelitian ini sebagai instrumen pengukuran. Skala pengukuran adalah standar yang ditetapkan menjadi dasar penentuan panjang atau pendeknya interval pada instrumen penelitian, sehingga penggunaannya dapat menghasilkan data kuantitatif. Skala Likert dimanfaatkan guna mengukur persepsi, pandangan, maupun sikap kelompok bahkan individu kepada suatu gejala sosial. Dalam analisis kuantitatif, setiap pilihan jawaban diberi nilai numerik (Sugiyono, 2018), yaitu skor 1 “sangat tidak setuju”, skor 2 “tidak setuju”, skor 3 “cukup setuju”, skor 4 “setuju”, serta skor 5 “sangat setuju”.

D. Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan karakteristik tertentu yang diteliti disebut populasi. Populasi dapat berupa makhluk hidup ataupun benda mati dapat pula suatu sifat yang memiliki karakteristik (Rachman et al., 2023). Populasi penelitian ini mencakup karyawan Generasi Z yang kerja di perusahaan serta berdomisili di wilayah Jawa Barat.

E. Sampel

Purposive sampling penelitian ini dijadikan metode untuk menentukan sampel dalam teknik *non-probability sampling* dikarenakan penelitian ini memiliki kriteria khusus untuk responden dan tidak diketahui jumlah pasti dari populasi yang masif. Oleh karena itu, pemilihan sampel bisa dilaksanakan melalui penggunaan rumus Cochran dalam Sugiyono (2018), yaitu mendapatkan hasil 385 responden

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagan hasil berfungsi untuk menampilkan temuan penelitian, yang bisa dilengkapi berupa gambar, grafik, tabel, maupun bagan. Adapun bagian ini menjelaskan hasil analisis data, memberikan penafsiran secara logis, serta menghubungkannya kepada sumber referensi yang sesuai.

A. Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

Variabel Demografi	Jumlah	Persentase
Nama	385	100%
Jenis Kelamin		
Pria	166	43,1%
Wanita	219	56,9%
Usia		
13 - 17 tahun	0	0%
18 - 20 tahun	20	5,2%
21 - 23 tahun	140	36,4%
24 - 26 tahun	182	47,3%
27 - 28 tahun	43	11,2%
Jenjang Pendidikan Terakhir		
SMA	29	7,5%
D3	27	7%
D4	47	12,2%
S1	200	51,9%
S2	82	21,3%
S3	0	0%
Lainnya	0	0%
Lama Bekerja		
< 1 tahun	67	17,4%
1 - 2 tahun	252	65,5%
3 - 4 tahun	39	10,1%
> 5 tahun	27	7%
Domisili di Jawa Barat		
Bogor	15	3,9%
Sukabumi	7	1,8%
Cianjur	7	1,8%
Bandung	38	9,9%
Garut	24	6,2%
Tasikmalaya	8	2,1%
Ciamis	0	0%
Kuningan	0	0%
Cirebon	9	2,3%
Majalengka	5	1,3%
Sumedang	2	0,5%
Indramayu	3	0,8%
Subang	0	0%

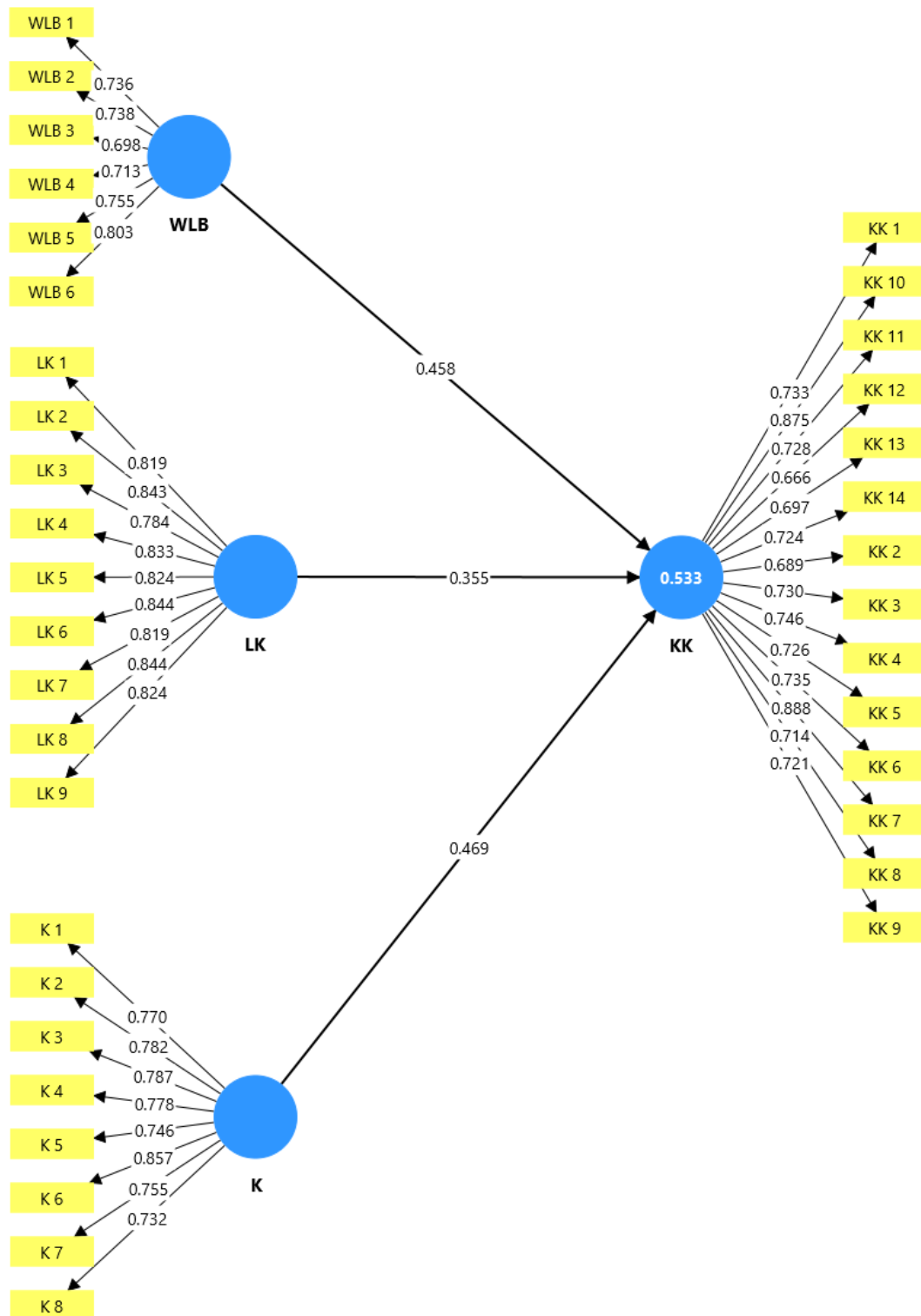
Purwakarta	5	1,3%
Karawang	4	1%
Bekasi	24	6,2%
Bandung Barat	72	18,7%
Pangandaran	0	0%
Kota Bogor	35	9,1%
Kota Sukabumi	1	0,3%
Kota Bandung	55	14,3%
Kota Cirebon	4	1%
Kota Bekasi	29	7,5%
Kota Depok	0	0%
Kota Cimahi	25	6,5%
Kota Tasikmalaya	13	3,4%

Sumber: Data yang telah diolah (2025)

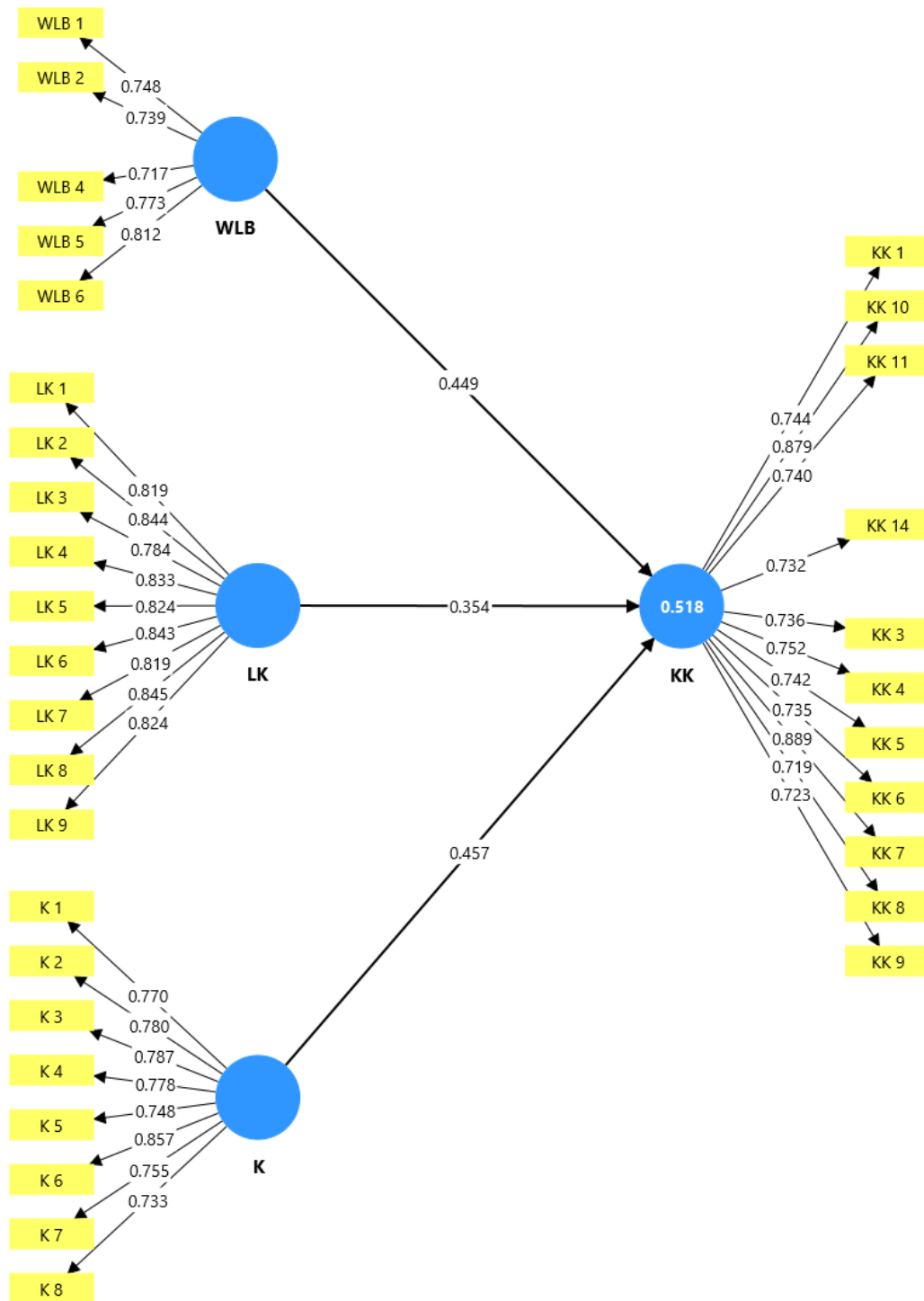
B. Model *Partial Least Square* (PLS)

Penelitian ini mempergunakan model PLS guna mengevaluasi hubungan antar variabel, yaitu WLB (*Work Life-Balance*), LK (Lingkungan Kerja), K (Kompensasi) serta KK (Kepuasan Kerja) pada karyawan generasi Z di Jawa Barat. Analisis ini dilakukan melalui pengujian inner serta outer model:





Gambar 4.1 Model PLS (Sebelum Eliminasi)
Sumber: Data yang telah diolah (2025)



Gambar 4.2 Model PLS (Setelah Eliminasi)
Sumber: Data yang telah diolah (2025)

C. Outer Model

1. Convergent Validity

Suatu ukuran refleksif individual dianggap tinggi apabila memiliki nilai korelasi yang melebihi 0,70 melalui konstruk yang ingin diukur (Ghozali, 2021). Dengan demikian, di gambar 4.1 diperlihatkan jika WLB 3, KK 2, KK 12 dan KK 13 tidak valid dikarenakan keempat indikator tersebut memiliki ukuran dibawah 0.70. Maka peneliti mengeliminasi keempat indikator tersebut disajikan di gambar berikut.

Tabel 4.2 Convergent Validity

Uji Convergent Validity			
Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kompensasi (X3)	K1	0,770	Valid
	K2	0,780	Valid
	K3	0,787	Valid
	K4	0,778	Valid
	K5	0,748	Valid
	K6	0,857	Valid
	K7	0,755	Valid
	K8	0,733	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	KK1	0,744	Valid
	KK3	0,736	Valid
	KK4	0,752	Valid
	KK5	0,742	Valid
	KK6	0,735	Valid
	KK7	0,889	Valid
	KK8	0,719	Valid
	KK9	0,723	Valid
	KK10	0,879	Valid
	KK11	0,740	Valid
	KK14	0,732	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	LK1	0,819	Valid
	LK2	0,844	Valid
	LK3	0,784	Valid
	LK4	0,833	Valid
	LK5	0,824	Valid
	LK6	0,843	Valid
	LK7	0,819	Valid
	LK8	0,845	Valid
	LK9	0,824	Valid
Work Life-Balance (X1)	WLB1	0,748	Valid
	WLB2	0,739	Valid
	WLB4	0,717	Valid
	WLB5	0,773	Valid
	WLB6	0,812	Valid

Sumber: Data yang telah diolah (2025)

Merujuk hasil dari *outer loading*, semua indikator memperlihatkan nilai melebihi 0,7, yang menandakan bahwasanya masing-masing indikator valid untuk mengukur konstruk yang dimaksud.. Selain menggunakan *outer loading*, validitas juga dapat dinilai dengan pendekatan lain, yaitu dengan memeriksa nilai AVE (*Average Variance*

Extracted). Seluruh indikator dengan nilai AVE di atas 0,50 dianggap telah memenuhi kriteria validitas yang disyaratkan pada model yang berkualitas baik.

Tabel 4.3 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kompensasi (K)	0,603
Kepuasan Kerja (KK)	0,585
Lingkungan Kerja (LK)	0,683
Work Life-Balance (WLB)	0,575

Sumber: Data yang telah diolah (2025)

Mengacu dari tabel 4.3, nilai AVE pada setiap dimensi berada di atas 0,50, yang berarti lebih dari setengah varians indikator dapat dijelaskan. Secara umum, nilai AVE tersebut sudah masuk ke kriteria *convergent validity*.

2. Discriminant Validity

Discriminant validity dinilai dengan menganalisis cross loading, yakni memastikan bahwasanya nilai loading setiap indikator kepada konstruk yang diukur lebih tinggi dibanding konstruk yang lain. Proses evaluasi ini dilakukan melalui perbandingan nilai akar kuadrat AVE dari sebuah konstruk melalui nilai korelasi tiap konstruk. Apabila akar kuadrat AVE melebihi korelasinya, validitas diskriminan dianggap terpenuhi. Nilai AVE disarankan melebihi 0,50 untuk memenuhi kriteria ini. (Ghozali, 2021).

Tabel 4.4 Discriminate Validity

	Kompensasi (K)	Kepuasan Kerja (KK)	Lingkungan Kerja (LK)	Work Life-Balance (WLB)
K1	0.770	0.321	-0.035	0.046
K2	0.780	0.327	-0.075	0.017
K3	0.787	0.370	-0.048	-0.010
K4	0.778	0.353	0.011	-0.023
K5	0.748	0.329	-0.062	-0.014
K6	0.857	0.356	-0.064	0.026
K7	0.755	0.350	-0.060	0.008
K8	0.733	0.375	-0.006	0.095
KK1	0.352	0.744	0.249	0.297
KK3	0.298	0.736	0.215	0.301
KK4	0.337	0.752	0.208	0.401
KK5	0.347	0.742	0.229	0.330
KK6	0.364	0.735	0.229	0.352
KK7	0.413	0.889	0.301	0.374
KK8	0.298	0.719	0.270	0.310
KK9	0.339	0.723	0.257	0.356
KK10	0.364	0.879	0.254	0.387
KK11	0.336	0.740	0.223	0.346
KK14	0.314	0.732	0.199	0.302
LK1	-0.082	0.211	0.819	-0.085
LK2	-0.040	0.278	0.844	-0.016
LK3	-0.058	0.206	0.784	-0.036
LK4	-0.069	0.276	0.833	-0.001
LK5	-0.017	0.293	0.824	-0.032

LK6	-0.038	0.263	0.843	0.014
LK7	-0.041	0.268	0.819	-0.017
LK8	-0.017	0.275	0.845	-0.021
LK9	-0.051	0.241	0.824	-0.076
WLB1	0.030	0.343	-0.004	0.748
WLB2	-0.016	0.282	-0.038	0.739
WLB4	0.008	0.241	-0.069	0.717
WLB5	-0.009	0.399	-0.018	0.773
WLB6	0.068	0.389	-0.017	0.812

Sumber: Data yang telah diolah (2025)

Mengacu pada tabel 4.4, ilai *outer loading* semua indikator memperlihatkan korelasi yang melebihi dimensi yang diukur dibanding dimensi lainnya.

Tabel 4.5 Fornell-Larcker Criterion

	Kepuasan Kerja (KK)	Kompensasi (K)	Lingkungan Kerja (LK)	Work Life-Balance (WLB)
Kepuasan Kerja (KK)	0.765			
Kompensasi (K)	0.449	0.777		
Lingkungan Kerja (LK)	0.314	-0.054	0.826	
Work Life-balance (WLB)	0.448	0.024	-0.034	0.758

Sumber: Data yang telah diolah (2025)

Merujuk dari Tabel 4.5, bisa dipahami bahwasanya nilai *Fornell-Larcker criterion* pada setiap item pengukuran lebih besar untuk konstruk yang bersesuaian, sehingga menunjukkan bahwa kriteria diskriminan telah terpenuhi.

3. Composite Reliability

Tabel 4.6 Composite Reliability

<u>Variabel</u>	<u>Cronbach's alpha</u>	<u>Composite reliability (rho_a)</u>	<u>Composite reliability (rho_c)</u>	<u>Keterangan</u>
<u>Kepuasan Kerja</u>	0.928	0.931	0.939	<u>Reliabel</u>
<u>Kompensasi</u>	0.906	0.906	0.924	<u>Reliabel</u>
<u>Lingkungan Kerja</u>	0.942	0.945	0.951	<u>Reliabel</u>
<u>Work Life-Balance</u>	0.817	0.831	0.871	<u>Reliabel</u>

Sumber: Data yang telah diolah (2025)

Merujuk dari tabel tersebut, bisa dilihat nilai yang diperoleh >0,70, mengindikasikan bahwasanya nilai *composite reliability* serta *Cronbach's alpha* di seluruh konstruk dimensi berada dikategori reliabel. Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya dimensi lingkungan kerja, *work-life balance*, kompensasi, serta kepuasan kerja memiliki reliabilitas yang baik.

D. Inner Model

1. R-Square

Tabel 4.7 R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>	Keterangan
<i>Intention to Stay (Y)</i>	0.518	0.514	Sedang

Sumber: Data yang telah diolah (2025)

Merujuk dari R-Square pada di tabel 4.7, didapatkan nilai mencapai 0,518, yang mengindikasikan bahwasanya variabel lingkungan kerja, *work-life balance*, serta kompensasi mampu menjelaskan 51,8% variasi *intention to stay* (niat untuk bertahan) pada Generasi Z di Jawa Barat. Nilai tersebut tergolong kategori sedang, sehingga model dinilai memiliki kemampuan penjelasan yang cukup terhadap variabel dependen.

2. Model Analysis

Estimasi koefisien jalur dilakukan dengan menguji signifikansi jalur menggunakan nilai estimasi dan tingkat signifikan yang telah ditentukan (Ghozali, 2021).

Tabel 4.8 *Structural Model Analysis*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STD EV)	P values
Teknologi Informasi (TI) -> Penciptaan Inovasi (PI)	0,739	0,741	0,035	21,095	0,000
Penciptaan Inovasi (PI) -> Kinerja Industri (KI)	0,403	0,408	0,065	6,209	0,000
Teknologi Informasi (TI) -> Kinerja Industri	0,426	0,424	0,066	6,470	0,000

Sumber: Data yang telah diolah (2025)

Kompensasi (K) berdampak signifikan kepada Kepuasan Kerja ($\beta = 0,457$; $T = 14,712$; $P = 0,000$). Lingkungan Kerja (LK) berdampak signifikan kepada Kepuasan Kerja ($\beta = 0,354$; $T = 11,127$; $P = 0,000$). *Work Life-Balance* (WLB) berdampak signifikan kepada Kepuasan Kerja ($\beta = 0,449$; $T = 13,217$; $P = 0,000$)

II. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari analisis PLS memperlihatkan bahwasanya *work-life balance*, kompensasi, serta lingkungan kerja berdampak positif serta signifikan kepada kepuasan kerja Generasi Z di Jawa Barat. Dengan demikian, perusahaan direkomendasikan agar memperkuat kebijakan kerja fleksibel, membangun lingkungan kerja yang kondusif, serta menawarkan kompensasi yang kompetitif demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan Generasi Z.

REFERENSI

- Amin, M. R., & Sudiana, K. (2024). *The Influence Of Work Life Balance And Work Environment On Employee Job Satisfaction Of PT. Sucofindo Makassar Branch*. <https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i03>
- Anhar, J., Darmayanti, R., & Usmiyatun, U. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru Agama Islam Terhadap Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah Tsanawiyah. *Assyfa Journal of Islamic Studies*, 1(1), 13–23. <https://doi.org/10.61650/ajis.v1i1.136>
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Analisis Profil Penduduk Indonesia Mendeskripsikan Peran Penduduk dalam Pembangunan*. <https://www.bps.go.id/id/publication/2022/06/24/ea52f6a38d3913a5bc557c5f/analisis-profil-penduduk-indonesia.html>
- Delecta, P. (2011). WORK LIFE BALANCE . *INTERNATIONAL JOURNAL OF CURRENT RESEARCH*.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fauzi, A., Adi Wibowo Noor Fikri, Aulia Dila Nitami, Adi Firmansyah, Friska Ajeng Lestari, Rafael Yoga Widyananta, Tania Salsabila Nur Rahmah, & Tito Wahyu Pradana. (2022). peran komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam organisasi di pt. multi daya bangun mandiri (literature review msdm). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1091>
- Fauziah, N. N., & Wahyuningtyas, R. (2020). pengaruh implementasi inovasi digital terhadap kinerja perusahaan berdasarkan persepsi karyawan (studi kasus pada pt. indonesia power upjp kamojang). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(9), 1378–1392. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i9.462>
- Febrianty & Muhammad. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Pro Gen Z*.
- Ghozali, I. (2021a). *Structural Equation Modeling Dengan Metode Alternatif Partial Least Squares (PLS)*. Undip.
- Kundnani, N., & Mehta, P. (2014). role of personality traits in balancing work-life.
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. <https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/1.-BUKU-MSDM-PRI-MARNIS.pdf>
- Milhem, M., Ateeq, A., Alzoraiki, M., Sayed Husain, M., & Yahia Mustafa Alastal, A. (2024). Examining the influence of work environment and compensation on employee job satisfaction: A case study of Al-Hoty Analytical Services in Bahrain. *Problems and Perspectives in Management*, 22(4), 340–351. [https://doi.org/10.21511/ppm.22\(4\).2024.26](https://doi.org/10.21511/ppm.22(4).2024.26)
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurdin, S., & Rohaeni, H. (2020). JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN) Work-Life Balance dan Dampaknya terhadap Intention Turnover pada Generasi Millennial : Peran Mediasi Job Satisfaction Work-Life Balance and its Impact on Turnover Intention in the Millennium: the Mediation Role of Job Satisfaction. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 2020. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v6i2.3523>
- Rachman, Z., Tuerah, P. R., Syamsuddin, Marsino, W., Islamiah Farida, Effendi, Sari, N. W. W., Hidayati, N., Sitanggang, Y. R. U., Pitaloka, E., Mansyur, A., Aziza, N., Kristiana, R., Suhendra, I., & Anantadjaya, S. P. (2023). *Metode Penelitian Manajemen*. PT. Mifandi Mandiri Digital.
- Rahmawati, D. A., & Wahyuningtyas, R. (2022). *Design of Performance Appraisal Based On Key Performance Indicators At PT XYZ*. <https://ieomsociety.org/proceedings/2022rome/489.pdf>
- Ramdini, P. M., & Wahyuningtyas, R. (2023). The Role of Learning Orientation in Moderating the Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Innovative Work Behavior of PTTelkomsel Employees. *Journal of Business and Management Studies*.
- Romadhona, A. F., & Wahyuningtyas, R. (2019). komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bank bjb cabang tamansari. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 12(1), 24. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v12i1.1523>
- Saleh, I., Veza, O., Laurensius Setyabudhi, A., Yudi Arifin, N., Jl Teuku Umar, S., Baja Kota, L., & Lubuk Baja, K. (2021). *Economic and Business Management International* (Vol. 3, Issue 3).
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Utama, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar Dan Teori*.

Wahyuningtyas, R., Disastra, G., & Rismayani, R. (2023). Toward cooperative competitiveness for community development in Economic Society 5.0. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 17(3), 594–620. <https://doi.org/10.1108/JEC-10-2021-0149>

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.

