

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI PERUSAHAAN RINTISAN
(STARTUP) DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

Oleh:

RANI OCTAVIANUR

NIM 21102040044

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

Pembimbing:

Aris Risdiana., S.Sos.I., M.M

NIP 19820804 201101 1 007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2025**

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-908/Uo.02/DI/PP.00/907/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI PERUSAHAAN RINTISAN (STARTUP) DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RANI OCTAVIANUR
Nomor Induk Mahasiswa : 21102040044
Telah diujikan pada : Senin, 16 Juni 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang



Aris Risdiana, S.Sos.I., MM

SIGNED

Valid ID: 6825580215666



Pengaji I

Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.

SIGNED



Pengaji II

Dra. Nurmahni, M.Aq.

SIGNED



Yogyakarta, 16 Juni 2025

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Aq., M.A.I.S.

SIGNED



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)515856
Yogyakarta 5528

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya. Maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Skripsi saudara :

Nama : Rani Octavianur

NIM : 21102040044

Judul Skripsi : "Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Perusahaan Rintisan (*Startup*) di Daerah Istimewa Yogyakarta"

Setelah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Satu dalam Sosial.

Dengan ini kami mengharapkan agar Skripsi/tugas akhir saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 12 Juni 2025

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen Dakwah

Dosen Pembimbing

Munif Selihan, MPA
NIP. 19851209 201903 1 002

Aris Risdiana, S.Sos.I, MM
NIP. 19820804 201101 1 007

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	Rani Octavianur
NIM	:	21102040044
Program Studi	:	Manajemen Dakwah
Fakultas	:	Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul “*Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Perusahaan Rintisan (Startup) di Daerah Istimewa Yogyakarta*” adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penulis ambil sebagai acuan dengan tata cara yang benarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, penulis siap mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 09 Juni 2025

Menyatakan,



Rani Octavianur
NIM. 21102040044

SURAT PERNYATAAN BERHIJAB

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Rani Octavianur
Tempat dan Tanggal Lahir	:	Loa Duri, 27 Oktober 2002
NIM	:	21102040044
Program Studi	:	Manajemen Dakwah
Fakultas	:	Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan bahwa saya menyerahkan diri dengan mengenakan jilbab untuk dipasang pada ijazah saya. Atas segala konsekuensi yang timbul di kemudian hari sehubungan dengan pemasangan pasfoto berjilbab pada ijazah saya tersebut adalah menjadi tanggung jawab saya sepenuhnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 12 Juni 2025
Yang Menyatakan



Rani Octavianur
NIM: 21102040044

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada
Program Studi Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

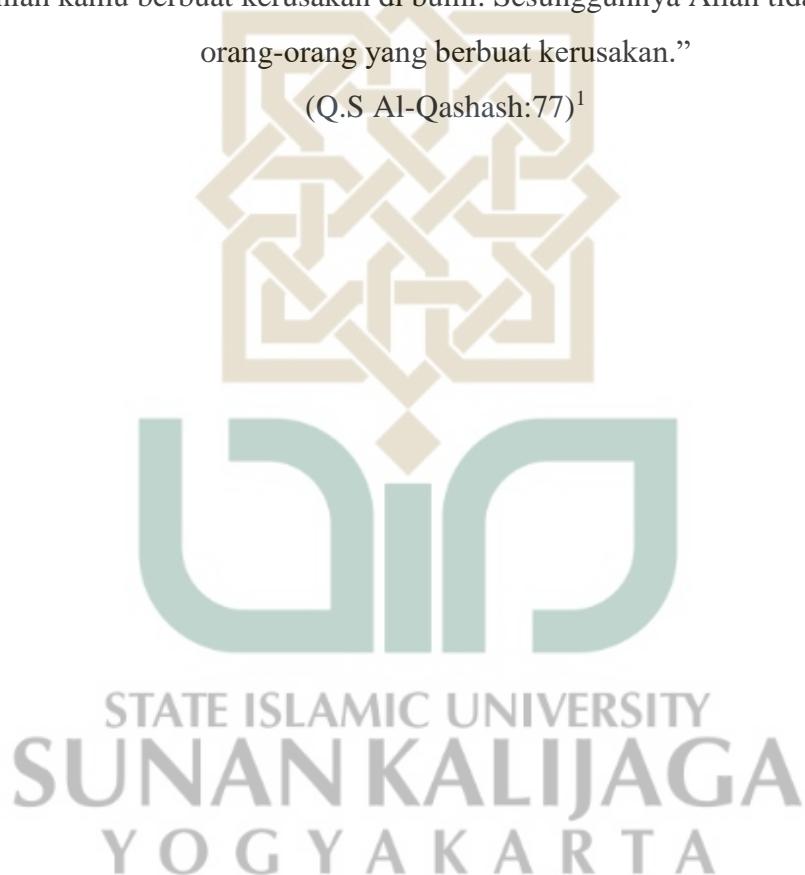


MOTTO

وَابْتَغِ فِيمَا أَنْتَكَ اللَّهُ الدَّارُ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبِكَ مِنَ الدُّنْيَا وَاحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَنْهَى الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

“Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

(Q.S Al-Qashash:77)¹



¹ Al-Qur'an 28: 77, Semua terjemahan ayat Al-Qur'an di skripsi ini diambil dari Departemen Agama, *Al-Qur'an dan terjemahannya* (Jakarta:Direktorat Jenderal Bimas Islam dan Urusan Haji,1980)

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Salawat dan salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Noorhaidi Hasan, M.A.,Ph.D, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Munif Solihan,S.Sos.I, M.P.A selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah.
4. Munif Solihan S.Sos.I, M.P.A, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberi masukan selama perkuliahan.
5. Aris Risdiana., S.Sos.I., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan meluangkan waktu hingga penelitian skripsi ini selesai.
6. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah mengajarkan ilmu, memberikan bimbingan, serta pengetahuan yang berharga selama proses perkuliahan.
7. Seluruh Pegawai dan Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta.

8. Kedua orang tua saya, Ibu Rukiyah dan (Alm) Abah Yusransyah.
9. Kepada kakak saya, Robi Ardani, Rika Yusmita, Ahmad.
10. Kepada seluruh sahabat-sahabat saya.
11. Kepada seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Dakwah angkatan 2021.
12. Seluruh pihak yang telah berperan dalam memberikan bantuan, dukungan, dan semangat menyelesaikan skripsi dari awal hingga akhir.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 20 Mei 2025

Peneliti,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Rani Octavianur
NIM. 21102040044

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Gen Z) pada perusahaan rintisan (*startup*) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Generasi Z merupakan kelompok usia produktif yang kini mulai mendominasi dunia kerja, terutama di sektor *startup* yang dikenal dinamis dan fleksibel.

Dengan menggunakan desain penelitian kuantitatif, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dengan menyebarkan kuesioner menggunakan Google *Form* kepada Karyawan Gen Z yang bekerja di *Startup* di Daerah Istimewa Yogyakarta dan menggunakan rumus Lemeshow untuk menghitung sampel. Penentuan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*, sehingga di dapatkan 100 orang responden yang memenuhi kriteria. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan menggunakan IBM SPSS Statistic 20.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (WLB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 6,552, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0,268. Serta hasil pengujian *Work Life Balance* dan Kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Perusahaan Rintisan (*Startup*) di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan nilai 22,815.

Kata Kunci: *Work Life Balance*, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Gen Z, Perusahaan Rintisan, *Startup*.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN BERHIJAB	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I: PENDAHULUAN	
A.Latar Belakang Masalah.....	1
B.Rumusan Masalah	6
C.Tujuan Penelitian.....	6
D.Manfaat Penelitian.....	6
E.Kajian Pustaka	8
BAB II: LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori.....	15
1. Tinjauan mengenai <i>Work Life Balance</i> (WLB)	15
2. Tinjauan Kompensasi.....	16
3. Tinjauan mengenai Kinerja.....	20
B. KerangkaBerpikir	25
C. Hipotesis	26
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	32
B. TeknikPengumpulanData	33
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	33

D. Instrumen Penelitian.....	38
E. Populasi dan Sampel.....	40
F. Metode Analisis Data.....	42

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian	49
B. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	50
C. Gambaran Khusus Obyek Penelitian.....	53
D. Uji Statistik Deskriptif	59
E. Analisis Data.....	61
1. Uji Validitas Data.....	61
2. Uji Reliabilitas Data.....	62
3. Uji Asumsi Klasik	64
4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	68
5. Uji Statistik	71
F. Pembahasan	74
1.Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (WLB) Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Perusahaan Rintisan (<i>Startup</i>) di Daerah Istimewa Yogyakarta	74
2.Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Perusahaan Rintisan (<i>Startup</i>) di Daerah Istimewa Yogyakarta.....	76
3.Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Perusahaan Rintisan (<i>Startup</i>) di Daerah Istimewa Yogyakarta	77

BAB V: PENUTUP

A.Kesimpulan	78
B.Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional.....	36
Tabel 3.2	Instrumen Penelitian Variabel Work Life Balance	38
Tabel 3.3	Instrumen Penelitian Variabel Kompensasi	39
Tabel 3.4	Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Karyawan	40
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Karyawan Gen Z yang bekerja di Startup di Daerah Istimewa Yogyakarta.....	54
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pada Karyawan Gen Z yang bekerja di Startup di Daerah Istimewa Yogyakarta	54
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili Pada Karyawan Gen Z yang bekerja di Startup di Daerah Istimewa Yogyakarta.....	55
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pada Karyawan Gen Z yang bekerja di Startup di Daerah Istimewa Yogyakarta	56
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan Pada Karyawan Gen Z yang bekerja di Startup di Daerah Istimewa Yogyakarta.....	57
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Kisaran Gaji Pada Karyawan Gen Z yang bekerja di Startup di Daerah Istimewa Yogyakarta.....	58
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Pada Karyawan Gen Z yang bekerja di Startup di Daerah Istimewa Yogyakarta.....	58
Tabel 4.8	Hasil Uji Statistik Deskriptif	59
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas	61
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
Tabel 4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel 4.14	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	69
Tabel 4.15	Hasil Uji T (Uji Parsial)	71
Tabel 4.16	Hasil Uji F	73
Tabel 4.17	Koefisien Determinasi (R ²)	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Faktor yang membuat Gen Z Resign dari Tempat Kerja	5
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	25
Gambar 3.1 Hubungan Variabel Dependen dengan Independen	35
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot	66



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dan digitalisasi yang pesat mendorong munculnya berbagai perusahaan rintisan atau *startup* di Indonesia, termasuk di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Berdasarkan data dari *Startup Ranking*, per 11 Januari 2024 terdapat 2.562 startup di Indonesia.² Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) sendiri menjadi salah satu daerah dengan perkembangan *startup* yang signifikan, dikenal sebagai kota pelajar dan digital kreatif, serta menjadi bagian dari ekosistem *Jogja Digital Valley* yang menaungi berbagai *startup* teknologi, edukasi, dan kreatif digital. Dinas Kominfo Daerah Istimewa Yogyakarta mencatat terdapat 150 *Startup* Digital aktif dan fasilitasi *Startup* naik kelas yang bergerak di bidang teknologi pendidikan (*edtech*), digital marketing, layanan kreatif, *software house*, serta *commerce platform*.³

Startup memiliki karakteristik organisasi yang dinamis, fleksibel, serta menuntut kecepatan adaptasi tinggi dari karyawannya. Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri bagi generasi muda yang mendominasi tenaga kerja di dalamnya. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) DIY tahun 2023, sebanyak 29,75% tenaga kerja formal di DIY merupakan Generasi Z (lahir tahun 1997–2012). Mereka dikenal memiliki literasi digital tinggi,

² Cindy Mutia Annur, "Indonesia, Negara Dengan Startup Terbanyak Ke-6 Di Dunia Awal 2024", *Katadata*, 2024 , <https://databoks.katadata.co.id>, diakses pada 28 Juni 2025.

³ Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia, Laporan Kinerja Kementerian Komunikasi Dan Informatika, 21 April 2021, <https://eppid.komdigi.go.id>, diakses 28 Juni 2025.

mudah beradaptasi dengan teknologi, serta menuntut pekerjaan yang memberi nilai makna dan ruang aktualisasi diri. Namun demikian, Gen Z juga memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap keseimbangan hidup (*work life balance*) dan kompensasi yang adil.

Work Life Balance (WLB) menjadi isu krusial di kalangan Gen Z. Berbeda dengan generasi sebelumnya yang lebih menekankan loyalitas kerja dan stabilitas finansial semata, Gen Z menempatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sebagai faktor utama kebahagiaan dan produktivitas. Penelitian oleh Deloitte Global tahun 2023, menunjukkan bahwa 42% Gen Z di Asia Tenggara menempatkan *work life balance* sebagai prioritas utama saat memilih pekerjaan, melampaui faktor gaji atau jenjang karier. Apabila *work life balance* tidak terpenuhi, risiko stress kerja, *burnout*, dan *turnover intention* menjadi tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka.

Di sisi lain, kompensasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja dan kinerja Gen Z. Kompensasi di sini mencakup tidak hanya gaji pokok, tetapi juga insentif, tunjangan kesehatan, bonus performa, serta penghargaan non-finansial. Berdasarkan Keputusan Gubernur DIY Nomor 477/KEP/2024 tentang Penetapan UMP Tahun 2025, dan Keputusan Gubernur DIY Nomor 478/KEP/2024 tentang Penetapan UMSP Tahun 2025, Upah Minimum Provinsi (UMP) DIY tahun 2025 ditetapkan sebesar Rp. 2.264.080,95 yang mana terdapat kenaikan sebesar 6,5% atau sekitar Rp.138.183,34 dibandingkan dengan UMP tahun 2024

yang sebelumnya sebesar Rp.2.125.897,61.⁴ Meskipun naik, Upah Minimum Provinsi (UMP) Daerah Istimewa Yogyakarta masih menjadi UMP dengan urutan ke-3 terendah secara nasional.⁵ Hal ini menimbulkan isu tersendiri, mengingat kebutuhan hidup layak di DIY terus meningkat akibat pertumbuhan urbanisasi dan biaya sewa kos yang relatif tinggi. Jika perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi yang setidaknya setara atau sedikit lebih tinggi dari UMP, maka akan muncul risiko penurunan kepuasan kerja, motivasi, dan akhirnya berdampak pada kinerja karyawan.

Startup di DIY umumnya menerapkan pola kerja fleksibel dengan sistem kontrak kerja yang variatif, termasuk *freelance* dan *full time* dengan gaji yang beragam. Riset internal Jogja Digital Valley tahun 2022, menemukan rata-rata gaji *entry level startup* di DIY berkisar Rp2,5 juta hingga Rp3,5 juta, sedikit di atas UMP DIY, namun di bawah rata-rata *startup* di Jakarta yang berkisar Rp5 juta hingga Rp7 juta untuk posisi yang sama. Disparitas ini membuat kompensasi menjadi faktor yang harus dibahas dalam konteks *work engagement* dan kinerja karyawan Gen Z.

Work life balance dan kompensasi memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan, terutama bagi Gen Z. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan. *Work life balance* yang buruk

⁴ Pemda Daerah Istimewa Yogyakarta, ‘DIY Tetapkan UMP Naik 6,5%’, *Jogjaprov.Go.Id*, 2024.

⁵ Alifia Nuralita Rezqiana, ‘UMP Jogja 2025 Terendah Nomor 3 Se-Indonesia, Cek Daftar UMP 2025 Di 38 Provinsi Seluruh Indonesia’, 2024 <<https://jogjaprov.go.id/berita/detail-berita/diy-tetapkan-ump-2025-naik-65>>.

dapat menurunkan fokus, kreativitas, dan produktivitas karyawan, sedangkan kompensasi yang rendah memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Bagi Gen Z yang tumbuh di era digital dan penuh pilihan, jika dua aspek ini tidak terpenuhi, maka mereka cenderung mudah berpindah pekerjaan (*high turnover rate*), yang tentunya merugikan *startup* dalam jangka panjang.

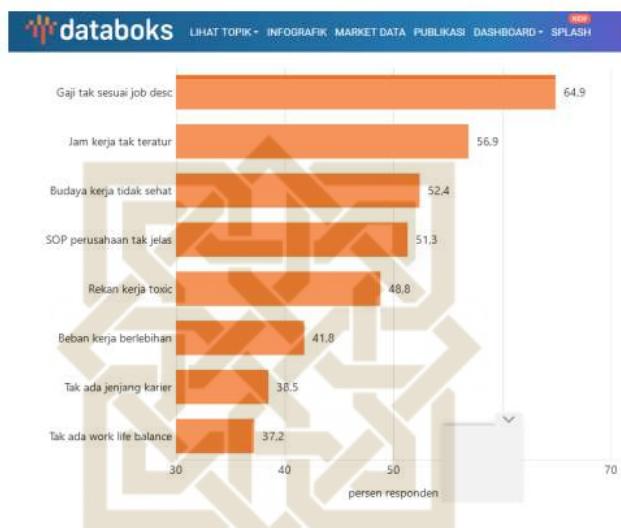
Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Amelia Putri, menunjukkan bahwa Kompensasi dan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan.⁶ Jika perusahaan dapat mengelola kedua aspek ini dengan baik, maka potensi peningkatan kinerja, kreativitas, serta retensi karyawan akan lebih besar.

Namun, penelitian terkait pengaruh *work life balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Gen Z khususnya di perusahaan *startup* DIY masih terbatas. Padahal, pemahaman mendalam tentang dua faktor ini penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja dan retensi yang efektif.

Penjelasan tersebut diperkuat dengan data survei yang dilakukan oleh databoks, dimana faktor tertinggi yang membuat Gen Z keluar dari pekerjaannya adalah gaji yang tidak sesuai dengan *job desc* dengan persentase 64,9% dan tidak adanya *work life balance* dengan persentase 37,2%, dari 832 responden yang menjawab survei tersebut. Pada penerapannya di dunia kerja, kenyataannya bahwa banyak karyawan

⁶ Nurul Amelia Putri, Pengaruh Kompensasi Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, (2024), hlm. 4.

mengeluh karena *job desc* yang mereka terima tidak sesuai atau bertambah namun gaji yang mereka terima tetap sama, serta mereka tidak merasakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan urusan pekerjaan.⁷



Gambar 1.1
Faktor yang membuat Gen Z Resign dari Tempat Kerja

Sumber: Databoks (2023)

Berdasarkan pemaparan yang telah dipaparkan oleh peneliti pada latar belakang, fenomena, data-data, teori, gap penelitian, dan didukung oleh penelitian sebelumnya, topik ini menarik untuk diteliti karena akan memberikan pengetahuan serta membuktikan apakah ada pengaruh positif dan signifikan atau tidak antara *work life balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan generasi Z di perusahaan rintisan (*startup*) di Daerah Istimewa Yogyakarta.

⁷ Cindy Mutia Annur, ‘Indonesia, Negara Dengan Startup Terbanyak Ke-6 Di Dunia Awal 2024’, diakses tanggal 28 Juni 2025. <https://databoks.katadata.co.id/teknologi-telekomunikasi/statistik/fde6f9c3cdc8999/indonesia-negara-dengan-startup-terbanyak-ke-6-di-dunia-awal-2024>.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi z di perusahaan rintisan (*startup*) di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah pemberian kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi z di perusahaan rintisan (*startup*) di Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah *work life balance* dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi z di perusahaan rintisan (*startup*) di Daerah Istimewa Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi z di perusahaan rintisan (*startup*) di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi z di perusahaan rintisan (*startup*) di Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui apakah *work life balance* dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi z di perusahaan rintisan (*startup*) di Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan keilmuan terkait Pengaruh *Work Life Balance* (WLB) dan Kompensasi terhadap Kinerja

Karyawan Generasi Z (Gen Z) pada Perusahaan Rintisan (*Startup*) di Daerah Istimewa Yogyakarta. WLB dan Kompensasi merupakan topik hangat dalam bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Program Studi Manajemen Dakwah, sebagai sumbangsih bahan informasi serta topik keilmuan baru dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, Khususnya Manajemen Kinerja. Serta memberikan informasi mengenai pengaruh *Work Life Balance* dan Kompensasi terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Generasi (Gen Z) di Perusahaan Rintisan (*Startup*) di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- b. Bagi *Startup* di Daerah Istimewa Yogyakarta, dapat dijadikan masukan serta pedoman khususnya dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia dan serta bahan dalam meningkatkan Kinerja karyawan generasi z sehingga memberikan dampak yang baik serta kemajuan bagi perusahaan.
- c. Bagi peneliti lain, menjadi pedoman bagi penelitian selanjutnya khususnya dalam bidang MSDM yang berkenaan dengan *Work Life Balance* dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan generasi z pada perusahaan rintisan (*startup*) di Daerah Istimewa Yogyakarta maupun di Indonesia.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu yang berisi teori maupun hasil yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini. Kajian pustaka digunakan untuk menghindari hasil penelitian yang sejenis, mempertajam metode, memperbarui informasi, serta memperkuat kerangka teoritik dengan memperoleh informasi mengenai penelitian sejenis yang sudah dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Berikut beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini:

1. Jurnal Syaipul Amri, Djatmiko Noviantoro, Yusro Hakimah, Yusdiana dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance* dan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang Berdampak pada Kinerja Karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang Tahun 2024.” Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Dua variabel bebas (independen) dan Dua variabel terikat (dependen). Penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan populasi yang digunakan sebanyak 37 orang dan menggunakan teknik sampling yaitu teknik sensus atau sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan SEM Partial Least Square (PLS). Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang dengan persamaan $Y = 0,407X_1 + 0,334X_2 + \epsilon_1$, dan persamaan $Z = 0,343X_1 + 0,264X_2 + \epsilon_2$.

$0,329Y + \varepsilon_2$. Terdapat pengaruh work life *balance* terhadap OCB karyawan PT. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang ditunjukan dari nilai Original Sample sebesar 0,407 dengan nilai T-Statistik sebesar $2,641 \geq 1,96$, nilai P-Value adalah $0,009 \leq 0,05$.⁸

2. Jurnal Adhi Tyas Pradila dan Jul Aidil Fadli dengan judul “*The Effect of Salary and Work Life Balance on Employee Productivity With The Mediation Of Employee Work Motivation At Coffee Shop in Jabodetabek*” (2023). Dalam penelitian ini penulis menggunakan Dua variabel bebas (independen) dan dua variabel terikat (dependen). Penelitian yang dilakukan terhadap karyawan *coffee shop* di daerah Jabodetabek dengan minimal bekerja selama 3 bulan ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan sampel sebanyak 170 responden dan 17 item jenis pertanyaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang tidak signifikan antara *salary* terhadap *employee productivity*, hubungan yang signifikan antara *work life balance* terhadap *employee productivity*, hubungan signifikan antara *work life balance* terhadap *employee work motivation*, hubungan yang signifikan antara *employee motivation* terhadap *work life balance*, dan hubungan yang tidak signifikan antara *employee work motivation* terhadap *salary* dan *employee productivity*.⁹

⁸ Syaipul Amri, Pengaruh Work Life Balance Dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan (*Equivalent : Journal of Economic, Accounting and Management*, 2024), hlm. 386.

⁹ Adhi Tyas Pradila and Jul Aidil Fadli, ‘The Effect Of Salary And Work-Life Balance On Employee Productivity With The Mediation Of Employee Work Motivation At Coffee Shops In Jabodetabekonic Word of Mouth Dan Online Customer Rating Terhadap Mahasiswa Calon

3. Jurnal Nur Afiza dan Teguh Widodo dengan judul “*The Effect of Salary and Working Period on Employees Performance at UED-SP Bengkalis Sub District*” (2021). Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaji dan masa kerja terhadap kinerja karyawan pada UED-SP Kecamatan Bengkalis. Adapun metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis korelasi, dan analisis regresi linear. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.16 dapat dilihat bahwa Fhitung sebesar 22.908 dengan nilai Ftabel 3.19. Jadi nilai Fhitung > Ftabel atau $22,908 > 3,19$ dan level signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel gaji (X_1) dan variabel masa kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UED-SP Kecamatan Bengkalis.¹⁰
4. Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Muhammad M. Hakim dengan judul “*Work Life Balance, Take Home Pay, and Workplace Environment: Which One has Most Influence toward Employee Performance on Gen Z?*” tahun 2023. Penelitian ini menunjukkan bahwa: a) *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan pada

Konsumen TikTok Shop Di Yogyakarta, (*Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11.3 2024), hlm. 1505.

¹⁰ Nur Afiza and Teguh Widodo, ‘The Effect of Salary and Working Period on Employees Performance at UED-SP Bengkalis Sub-District’, (*Inovbiz*, 1, 2021). hlm. 1.

employee performance, b) *take home pay* berpengaruh positif dan signifikan pada *employee performance*, c) *workplace environment* berpengaruh positif namun tidak signifikan pada *employee performance*; d) secara bersama-sama, *work life balance*, *take home pay*, dan *workplace environment* berpengaruh positif dan signifikan pada *employee performance*, serta; e) *take home pay* terbukti menjadi variabel dominan dalam memengaruhi *employee performance* Gen Z di Indonesia yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan data diperoleh dari Gen Z yang bekerja pada perusahaan swasta di Indonesia selama periode bulan Maret hingga Juli 2023. Sebanyak 202 responden melalui mekanisme survei online, data yang dikumpulkan kemudian dianalisis dengan analisis regresi linear berganda dengan melibatkan variabel kontrol berupa jenis kelamin dan status perkawinan, sehingga diperoleh lima model analisis yang berbeda yang telah disebutkan di atas.¹¹

5. Penelitian yang dilakukan oleh Arin Ayu Adristi Candra Kanti (2024) dengan judul skripsi “Pengaruh Kompensasi dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Manufaktur di Pasuruan Melalui Kepuasan Kerja”. Penelitian ini bertujuan menguji hubungan antara kompensasi dengan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di perusahaan manufaktur di

¹¹ Muhammad M. Hakim, ‘Work-Life Balance, Take Home Pay and Workplace Environment: Which One Has the Most Influence toward Employee Performance on Gen Z?’ (*JSHP : Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 8.1, 2023). hlm. 87.

Pasuruan, dengan menggunakan pendekatan *exploratory research* dengan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian juga dengan keseimbangan kehidupan kerja yang juga berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (bebas) bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat).¹²

6. Penelitian yang dilakukan oleh Milda Hasanah dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Work Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Pekanbaru” Tahun (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Pekanbaru dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Pekanbaru, dengan sampel 44 orang responden dengan menggunakan ketentuan rumus slovin. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear

¹² Arin Ayu Adristi Candra Kanti, "Pengaruh Kompensasi Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Manufaktur Di Pasuruan Melalui Kepuasan Kerja" (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2024). hlm. xiv.

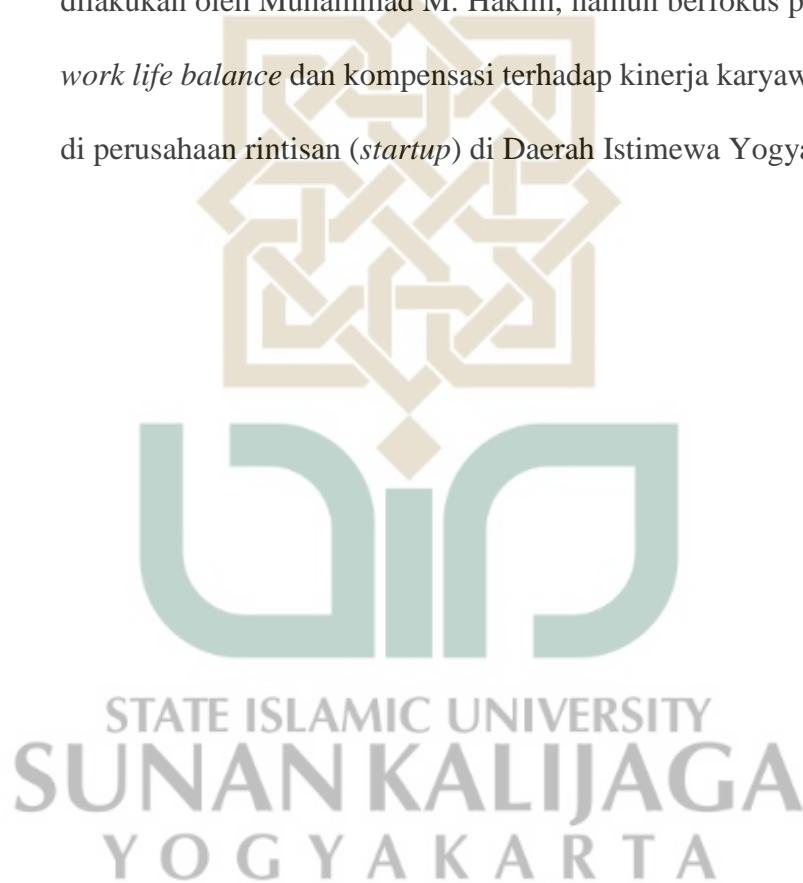
sederhana. Hasil yang didapat yaitu *work life balance* berkaitan erat dengan kepuasan kerja serta menjadi pemenuhan atau kepuasan karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan pribadi dan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (uji-t) *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Pekanbaru yang artinya hipotesis diterima dalam penelitian ini.¹³

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh Syaipul Amri, Djatmiko Noviantoro, Yusro Hakimah, Yusdiana pada variabel *work life balance*. Namun variabel kompensasi tidak digunakan dalam penelitian ini dan berbeda variabel dependen yang digunakan. Adapun dengan penelitian yang dilakukan oleh Arin Ayu Adristi Candra Kanti memiliki kesamaan dalam variabel independen dan dependen, namun berbeda dari segi objek yang di teliti. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Perusahaan Manufaktur di Pasuruan Melalui Kepuasan Kerja dan menggunakan variabel mediasi. Sedangkan pada penelitian ini tidak menggunakan variabel mediasi dan fokus objek yaitu pada karyawan generasi z di perusahaan rintisan (*startup*) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan penelitian yang dilakukan oleh Adhi Tyas Pradila dan Jul Aidil Fadli memiliki kesamaan yaitu sama-sama meneliti tentang

¹³ Beno, A.P Silen J, and M Yanti, Pengaruh Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia (Cabang Pekanbaru), (*Braz Dent J*, 33.1 2022). hlm. i.

kompensasi dan *work life balance*, namun memiliki perbedaan pada metode pengambilan data, variabel dependen, variabel mediasi, dan objek penelitiannya.

Penelitian ini juga memasukkan karyawan generasi z (gen z) sebagai objek penelitian, yang memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad M. Hakim, namun berfokus pada pengaruh *work life balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan generasi z di perusahaan rintisan (*startup*) di Daerah Istimewa Yogyakarta.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, mengenai “Pengaruh *Work Life Balance* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Perusahaan Rintisan (*Startup*) di Daerah Istimewa Yogyakarta” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian *Work Life Balance* (WLB) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Gen Z) di Perusahaan Rintisan (*Startup*) di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Hasil pengujian Kompensasi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Gen Z) di Perusahaan Rintisan (*Startup*) di Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Hasil pengujian secara simultan (Bersama-sama) *Work Life Balance* dan Kompensasi menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z (Gen Z) di Perusahaan Rintisan (*Startup*) di Daerah Istimewa Yogyakarta.

B. Saran

Saran yang dapat direkomendasikan oleh peneliti untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperluas lagi daerah populasi tidak hanya sekadar Karyawan Gen Z yang bekerja di *Startup* di Daerah Istimewa Yogyakarta saja, tetapi seluruh Indonesia.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain,

karena hasil dari koefisien determinasi dalam penelitian ini hanya 30,6% yang menunjukkan bahwa variabel *Work Life Balance* (WLB) dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Masih terdapat 69,4% variabel independen lain di luar penelitian ini yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan.

3. Bagi para CEO dan tim HRD dari perusahaan rintisan (*startup*), prioritaskan kebijakan yang Mendukung *Work Life Balance* dimana dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel, seperti sistem kerja *hybrid* atau jam kerja yang tidak kaku, menyediakan ruang rehat yang nyaman, serta mendukung budaya kerja yang tidak menuntut lembur berlebihan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan serta mendorong loyalitas jangka panjang terhadap perusahaan. Selain itu, bagi para CEO dan tim HRD, Reorientasi Peran Kompensasi dalam Manajemen SDM. Meskipun kompensasi memiliki koefisien positif, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam konteks penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Gen Z di *startup* cenderung tidak menempatkan kompensasi sebagai faktor utama dalam menentukan performa kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu meninjau kembali pendekatan tradisional yang terlalu berfokus pada insentif material. Sebaliknya, berikan kompensasi yang adil dan kompetitif, namun barengi

dengan aspek pengembangan diri seperti pelatihan, *mentoring*, atau peluang karier. Terakhir, Ciptakan Budaya Kerja yang Inklusif dan Bermakna. Gen Z dikenal sebagai generasi yang mencari makna dalam pekerjaan dan nilai dari organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, tim HRD perlu membangun budaya kerja yang transparan, kolaboratif, dan memberikan ruang bagi karyawan untuk menyuarakan ide serta berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Program internal seperti sesi diskusi terbuka, pelatihan kepemimpinan muda, hingga keterlibatan dalam proyek strategis bisa menjadi langkah konkret untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.



DAFTAR PUSTAKA

- Afiza, N dan Teguh Widodo, The Effect of Salary and Working Period on Employees Performance at UED-SP Bengkalis Sub-District, *Inovbiz*. 2021.
- Amri, Syaipul, "Pengaruh Work Life Balance Dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan', *Equivalent : Journal of Economic, Accounting and Management*, vol. 2:2, 2024.
- Andika, D. P. P., & dkk, Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, vol. 43:1. 2020.
- Annur, C. M, Indonesia, Negara dengan Startup Terbanyak ke-6 di Dunia Awal 2024. *Databoks Katadata*, 2024.
- Aristi, Silpiana, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan Pt. Laras Prima Sakti. (*JEMS Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, vol. 2:2, 2021.
- Arriyanto, Mohamad Nur, Layang Sardana, dan Oktariansyah, Ketepatan Pembayaran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Sedulur Palembang, *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 2023.
- Astuti, Dwi dan Muhammad Richo Rianto, Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan', *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan*, vol. 1(2), 2023.
- Asvin, Lukia Zuraida Ismi, Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z Pada UMKM Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta. *Ekobis Dewantara*, vol. 8:1, 2025.
- Beno, A.P Silen J & Yanti, M, Pengaruh Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia (Cabang Pekanbaru), *Braz Dent J*, vol. 33:1, 2022.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan terjemahannya*, Direktorat Jenderal Bimas Islam dan Urusan Haji, 1980.
- Deswanti, Annisa Ika, & dkk, Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review', *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, vol. 2:3, 2023.

- Djuanita, T.H, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Museum Geologi Bandung, 2016.
- Elin, H., & Jun Surjanti, Pengaruh Work-Life Balance Dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Karir Pada PT. Sinar Karya Duta Abadi, *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 5:(3), 2017.
- Fahrian M. A. N, dkk., Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Karyawan UD. Dinikoe Keramik Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 1:(3), 2013.
- Ghazali, Imam, *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit: Universitas Diponegoro. 2018.
- Hakim, M. M, Work-Life Balance, Take Home Pay and Workplace Environment: Which One Has the Most Influence toward Employee Performance on Gen Z?, *JSHP : Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, vol. 8:(1), 2023.
- Hendra, Djaja., dan Bhenu Artha, Work-Life Balance: Suatu Studi Literatur, *Innovative: Journal Of Social Science Research*, vol. 3:(3), 2023.
- Kanti, A. A. A. C, *Pengaruh Kompensasi Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Manufaktur Di Pasuruan Melalui Kepuasan Kerja* (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang). 2024.
- Karnama, M. M., Riyadi, A. S., dan Suroso, Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tenma Indonesia Karawang Factory, 2024.
- Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia, *Laporan kinerja Kementerian Komunikasi dan Informatika*. https://eppid.komdigi.go.id/attachments/045866d0b76dd70f7000f8747bdf5e1e8e059b90a1a5a81aa9eb6c7068bcb920/1_3_LAKIP_KEMENTERIAN_-LOW.pdf, 2021.
- Mulyani, R. S. & Santosa, A, Pengaruh Work Life Balance, Team Work, Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Kota Yogyakarta', *JETISH: Journal of Education Technology Information Social Sciences and Health*, vol. 3: (2), 2024.
- Muttaqin, F.A, Pengaruh Gaji, Berbagi Pengetahuan, dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Perspektif Islam (Ocbip) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PT. Diansurya Global), 2019.
- Nikmatur, Ridha, Proses Penelitian, Masalah, Variabel Dan Paradigma Penelitian. *Computer Graphics Forum*. 2020.

Pangemanan, F.L., Pio, R. J., & Tumbel, T.M, Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara, *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2017.

Pemerintahan Daerah Istimewa Yogyakarta, DIY Tetapkan UMP Naik 6,5%, *Jogjaprov.go.id*. 2024.

Pradila, A. T., & Fadli, J. A, The Effect Of Salary And Work-Life Balance On Employee Productivity With The Mediation Of Employee Work Motivation At Coffee Shops In Jabodetabekonic Word of Mouth Dan Online Customer Rating Terhadap Mahasiswa Calon Konsumen TikTok Shop Di Yogyakarta, *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 2024.

Putri, N. A, Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 2024.

Rahmadani, & dkk, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Center of Economic Students Journal*, vol. 6:(2), 2023.

Rezqiana, A. N, UMP Jogja 2025 Terendah Nomor 3 se-Indonesia, Cek Daftar UMP 2025 di 38 Provinsi Seluruh Indonesia, 2025.

Sadewi, B, Bab IV Hasil Dan Pembahasan Bab IV Hasil Dan Pembahasan Pengaruh Penambahan Additif Polistiren Pada Karakteristik Semen Gigi Zinc Oxide Euganol Secara In Vivo', *Jurnal Kedokteran Gigi*, 2020.

Saputra, D. W, The Influence Of Work Environment And Compensation On Job Satisfaction Of Gen Z Employees In Msme's In Palembang. *Dynamic Management Journal*, vol. 8.(1), 2024.

Setia, A, dkk., Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado, *Jurnal EMBA*, vol. 11.(1), 2023.

Sirait, M. A. S, Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 2022.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2015.

Syafaruddin, dkk, Kinerja Tenaga Kependidikan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Di UPT SMP Negeri 2 Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Serat Acitya*, vol. 11.(1), 2022.