

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI
KOMPARASI ANTARA GENERASI MILENIAL DAN GENERASI Z PADA
BANK SYARIAH DI DIY**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

MURTADHA KHAIRI ZHAFRAN YUSUF

NIM: 21108020028

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2025

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI
KOMPARASI ANTARA GENERASI MILENIAL DAN GENERASI Z PADA
BANK SYARIAH DI DIY**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

MURTADHA KHAIRI ZHAFRAN YUSUF

NIM: 21108020028

PEMBIMBING:

DEFI INSANI SAIBIL, S.E.I., M.E.K

NIP. 19881204 201903 1 014

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2025

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1498/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH WORK LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI KOMPARASI ANTARA GENERASI MILENIAL DAN GENERASI Z PADA BANK SYARIAH DI DIY

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MURTADHA KHAIRI ZHAFRAN YUSUF
Nomor Induk Mahasiswa : 21108020028
Telah diujikan pada : Rabu, 20 Agustus 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K
SIGNED

Valid ID: 68a7ae445c2d7



Penguji I

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 68afc019969e9



Penguji II

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 68afb7493763e



Yogyakarta, 20 Agustus 2025
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 68b1054a55f2a

HALAMAN PERSETUJUAN

SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

Hal: Skripsi saudara Murtadha Khairi Zhafran Yusuf
Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga
Di-Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan pengoreksian, pemeriksaan, memberikan arahan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan, dengan demikian, saya sebagai Pembimbing menyatakan bahwa skripsi yang diajukan oleh mahasiswa berikut ini:

Nama : Murtadha Khairi Zhafran Yusuf
NIM : 21108020028
Judul Skripsi : PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*,
LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI
KOMPARASI ANTARA GENERASI MILENIAL
DAN GENERASI Z PADA BANK SYARIAH DI
DIY)

Skripsi ini telah layak untuk diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam.

Dengan ini, kami berharap skripsi ini dapat segera diujikan. Terima kasih atas perhatian dan pertimbangannya.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 12 Agustus 2025
Pembimbing,


Defi Inani Saibul, S.E.I., M.E.K
NIP. 19881204 201903 1 014

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Murtadha Khairi Zhafran Yusuf

NIM : 21108020028

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Komparasi antara Generasi Milenial dan Generasi Z Pada Bank Syariah di DIY)" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri dan bukan merupakan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya terdapat pada penyusun.

Demikian, surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 12 Agustus 2025

Penyusun



Murtadha Khairi Zhafran Yusuf
21108020028

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

PERSETUJUAN PUBLIKASI

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Murtadha Khairi Zhafran Yusuf
NIM : 21108020028
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-exclusive
royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul

**"PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KOMPARASI
ANTARA GENERASI MILENIAL DAN GENERASI Z PADA BANK
SYARIAH DI DIY)"**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-
Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhal menyimpan, mengalih
media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat
dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya
sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 12 Agustus 2025

Penulis,



Murtadha Khairi Zhafran Yusuf
21108020028

HALAMAN MOTTO

“... boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui.”

(Q.S. Al-Baqarah: 216)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim.

Dengan menyebut nama Allah SWT Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang.

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya. Karya sederhana ini saya persembahkan kepada:

*Dr. Muhammad Yusuf AR, S.Ag., M.I.Kom. dan Muliaty Mastura Yusuf, S.Ag.,
M.Pd.I.*

selaku ayah dan ibu tercinta

*Mumtaz Khalil Gibran Yusuf, S.Pd., Mufadhdhal Raihan Al-Asyraf Yusuf,
Murtafiah Syadzwana Akhira Yusuf, Mukjizatul UM Pangeran Al-Fatih Yusuf
selaku kakak dan adikku tersayang*

*Semua sahabat dan teman seperjuangan yang selalu memberikan dukungan tak
terbatas untuk penulis*

Dan

Almamater tercinta

Program Studi Perbankan Syariah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

KATA PENGANTAR

Puji syukur marilah kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, karena atas limpahan nikmat dan karunia yang diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi dengan judul “Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi Komparasi antara Generasi Milenial dan Generasi Z pada Bank Syariah di DIY” dapat tersusun sesuai harapan. Tugas Akhir Skripsi dapat diselesaikan tidak lepas dari bantuan dan kerjasama dengan berbagai pihak. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Kepada kedua orang tua penulis, Dr. Muhammad Yusuf AR, S.Ag., M.I.Kom. dan Muliaty Mastura Yusuf, S.Ag., M.Pd.I. yang selalu menjadi garda terdepan dalam memberikan arahan, cinta, dukungan, dan bantuan dalam bentuk apapun.
2. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., AK., CA., ACPA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Ibu Dr. Jeihaan Ali Azhar, S.Si., M.E.I. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah, yang telah membimbing, memotivasi, mengarahkan, dan memberi semangat untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi.
5. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, memotivasi, mengarahkan, dan memberikan masukan yang membangun untuk penulis selama penyusunan skripsi sampai tahap penyelesaian.
6. Bapak Drs. A. Yusuf Khoiruddin, S.E. M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal hingga akhir perkuliahan.
7. Bapak Anugerah Yuka Asmara, S.AP., M.A. dan Ibu Dr. Danarsiwi Tri Lastiwi, S.S., M.AP., M.Sc. serta para peneliti dari BRIN khususnya di Kelompok Riset Kebijakan dan Tata Kelola Iptekin yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi

8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga. Khususnya program studi Perbankan Syariah yang telah memberikan ilmu dan telah mengajarkan kami serta memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas.
9. Seluruh Karyawan dan Staff Tata Usaha yang telah membantu dalam urusan administrasi dan persoalan teknis lainnya, sehingga penulis dapat menjalani proses kuliah dengan baik selama menempuh pendidikan.
10. Seluruh Pimpinan dan juga karyawan BSI KC Yogyakarta, Bank Muamalat KC Yogyakarta dan Bank KB Bukopin Syariah KC Yogyakarta, yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengadakan penelitian di tempat tersebut.
11. Kepada saudara-saudara penulis, Mumtaz Khalil Gibran Yusuf, S.Pd., Mufadhdhal Raihan Al-Asyraf Yusuf, Murtafiah Syadzwana Akhira Yusuf, dan Mukjizatul UM Pangeran Al-Fatih Yusuf. Terimakasih atas segala doa dan dukungan yang diberikan kepada penulis.
12. Teruntuk teman-teman dekat penulis dari Hino Dutro, Rahman, Alfin, Ihsan, Firdan, Haikal, Dzakwan. Terimakasih atas waktu yang telah diluangkan untuk saling berbagi canda dan tawa serta membantai para ayam di *land of dawn*.
13. Teruntuk Syarafina Ainun Nisa, S.Pd., sebagai salah satu manusia yang spesial bagi penulis yang tidak pernah lelah dalam memberikan dukungan, semangat, dan doa serta senantiasa menemani dan membantu peneliti dari awal pengerjaan hingga penyelesaian penelitian ini.
14. Teruntuk penghuni Wisma Hantu, Mas Vian sebagai orang yang selalu memberi arahan perihal masalah kehidupan maupun akademik, dan penghuni lantai 2 khususnya yang telah menambah bumbu komedi dan rasa kebersamaan dalam hidup peneliti selama di perantauan.
15. Teruntuk teman-teman dari Teater Pandora, Widi, Apong, Bima, Yogi, Fahrurz, dan Danang. Terimakasih atas segala keseruan, dan kebersamaan yang telah dihadirkan di Wisma Hantu.
16. Keluarga KKN 114 Tlogopragoto Kelompok 198 yang telah menemani masa kuliah kerja nyata.

17. Kepada keluarga di HmI khususnya Komisariat FEBI yang telah mendukung dan berjuang bersama di dalam ataupun di luar forum.
18. Seluruh teman-teman FEBI UIN Sunan Kalijaga, terkhusus teman-teman Perbankan Syariah 2021 yang telah saling mendukung dan berjuang bersama dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi ini.
19. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian dan penyusunan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat, Aamiin.

Yogyakarta, 12 Agustus 2025



Murtadha Khairi Zhafran Yusuf

NIM. 21108020028

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian	13
E. Sistematika Penulisan	13
BAB II.....	16
LANDASAN TEORI.....	16
A. Landasan Teori	16
C. Penelitian Terdahulu.....	31
D. Pengembangan Hipotesis	40
E. Kerangka Pemikiran.....	43
BAB III.....	45
METODE PENELITIAN	45
A. Jenis Penelitian.....	45

C. Populasi dan Sampel	46
D. Teknik Pengumpulan Data	48
E. Definisi Operasional Variabel	49
F. Teknik Analisis Data	51
BAB IV	57
HASIL DAN PEMBAHASAN	57
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	57
B. Karakteristik Responden	62
C. Hasil Penelitian	66
D. Pembahasan Hasil Penelitian	82
BAB V	96
PENUTUP.....	96
A. Kesimpulan	96
B. Keterbatasan dan Kelemahan Penelitian.....	97
C. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA.....	99
LAMPIRAN.....	111

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Skala Likert	48
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Generasi Milenial	62
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Generasi Z	64
Tabel 4.3 Uji Validitas Generasi Milenial	67
Tabel 4.4 Uji Validitas Generasi Z	68
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Generasi Milenial	70
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Generasi Z	70
Tabel 4.7 Uji Normalitas Generasi Milenial	70
Tabel 4.8 Uji Normalitas Generasi Z	71
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas Generasi Milenial	71
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas Generasi Z	72
Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas Generasi Milenial	73
Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas Generasi Z	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Generasi Milenial	74
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Generasi Z	75
Tabel 4.15 Uji Determinasi Generasi Milenial	76
Tabel 4.16 Uji Determinasi Generasi Z	77
Tabel 4.17 Uji F Generasi Milenial	77
Tabel 4.18 Uji F Generasi Z	78
Tabel 4.19 Uji T Generasi Milenial	79
Tabel 4.20 Uji T Generasi Z	80
Tabel 4.21 Uji Independent T Test	81
Tabel 4.22 Tabel Hasil Uji Hipotesis	83

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pertumbuhan Aset Perbankan Syariah dari Tahun 2018-2022	3
Gambar 1.2 Jumlah Penduduk Berdasarkan Klasifikasi Generasi di Provinsi DI Yogyakarta Tahun 2020.....	5
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	111
Lampiran 2 Draft Kuesioner Penelitian	111
Lampiran 3 Data Responden.....	114
Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Responden	116
Lampiran 5 Output Olah Data.....	123
Lampiran 6 Curriculum Vitae	139



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di bank syariah di wilayah provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif komparatif dan menggunakan teknik *purposive sampling* terhadap karyawan yang tergolong sebagai generasi milenial dan generasi z. Data dikumpulkan dari 100 responden yang memenuhi kriteria. Metode pengumpulan data meliputi studi literatur dan survei kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 26. Hasil dalam penelitian ini adalah *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan generasi milenial, sedangkan dua variabel lainnya memiliki pengaruh yang signifikan. Sedangkan untuk karyawan generasi z, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan generasi z, sedangkan dua variabel lainnya memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada kedua generasi. Hasil uji komparasi *Independent T - Test* menunjukkan tidak adanya pengaruh yang berbeda pada seluruh variabel independen terhadap kinerja karyawan antara kedua generasi. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk industri perbankan syariah, terutama dalam memahami perbedaan karakteristik pada karyawan generasi milenial dan generasi z agar dapat memaksimalkan kinerja mereka

Kata Kunci: work life balance, lingkungan kerja, kompensasi, kinerja karyawan, studi komparasi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of work-life balance, work environment, and compensation on employee performance in Islamic banks in the Special Region of Yogyakarta. This study uses a comparative quantitative approach and purposive sampling technique on employees classified as millennials and Generation Z. Data was collected from 100 respondents who met the criteria. Data collection methods include literature review and questionnaire surveys. Data analysis was conducted using SPSS 26. The results of this study indicate that work-life balance does not significantly influence millennial employees, while the other two variables have a significant influence. For Generation Z employees, compensation does not significantly influence them, while the other two variables have a significant influence. The results of the simultaneous test indicate that all independent variables have a significant effect on the dependent variable for both generations. The results of the Independent T-Test comparison indicate no significant difference in the effect of all independent variables on employee performance between the two generations. This study is expected to be beneficial for the Islamic banking industry, particularly in understanding the differences in characteristics between millennial and Generation Z employees to maximize their performance.

Keywords: *work life balance, work environment, compensation, employee performance, comparative study*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

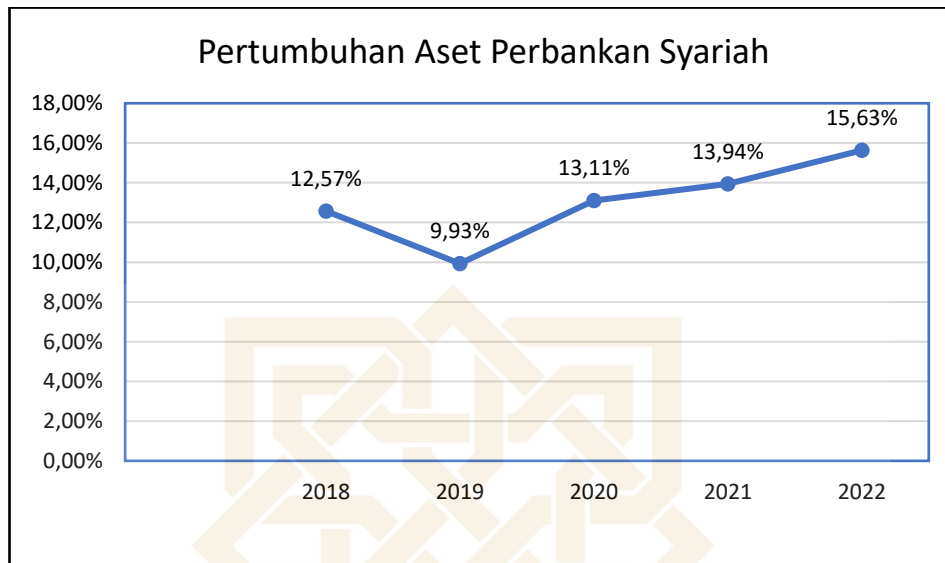
Perkembangan zaman yang semakin maju kini diikuti oleh peningkatan persaingan pada dunia kerja. Di antara aset strategis perusahaan, manajemen sumber daya manusia sangat penting mengingat potensi peningkatan nilai serta kinerjanya (Kurniawati & Mulyanto, 2024). Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah upaya perusahaan untuk mengatur karyawan-karyawan mereka dengan baik (Savitri et al., 2024). Manajemen SDM perusahaan dihadapkan dengan permintaan untuk memahami dan merespon perubahan-perubahan yang ada, terkhususnya mengenai cara bekerja yang semakin beragam dan dinamis (Ananda, 2024). Dalam mengukur keberhasilan SDM dalam perusahaan, terdapat beberapa faktor yang dapat dipertimbangkan salah satunya adalah kinerja karyawan. Perusahaan yang mampu menunjukkan performa yang baik dan memperoleh tujuan perusahaan akan mendapatkan keunggulan secara kompetitif (Ardani & Sunarsi, 2023). Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan perusahaan serta memperoleh hasil maupun efisiensi yang tinggi.

Perusahaan-perusahaan dari berbagai sektor terus berupaya dalam mengembangkan potensinya, salah satunya adalah perusahaan yang bergerak di bidang keuangan. Menurut Fauzi et al. (2023) Bank adalah organisasi yang

dapat diandalkan sebagai perantara dalam kelancaran pengoperasian sistem pembayaran. Perbankan nasional memegang peranan yang strategis dalam penyediaan permodalan pengembangan sektor produktif untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan perekonomian negara (Anriyan, 2022). Jika ditinjau lebih lanjut, bank memiliki dampak yang lebih besar dalam skala nasional karena ikut berperan dalam menjalankan program pemerintah seperti kebijakan moneter. Bank harus menjaga kinerjanya agar dapat berfungsi dengan sebaik-baiknya sebagai lembaga keuangan (Fauzi et al., 2023)

Menurut Rahmanti (2019) lahirnya sistem syariah dilatarbelakangi oleh semakin berkembangnya kesadaran masyarakat muslim di Indonesia terhadap ketidakadilan skema dalam perbankan konvensional. Perbankan syariah menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah (Muhamad, 2020). Hal ini tercantum pada Undang-Undang No. 21 tahun 2008. Pada tahun 2020, perbankan syariah berhasil meraih hasil yang positif meskipun terdapat masalah ekonomi global yang melanda pada saat itu, yaitu covid-19.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Gambar 1.1 Pertumbuhan Aset Perbankan Syariah dari Tahun 2018-2022

Sumber: (Ojk, 2022)

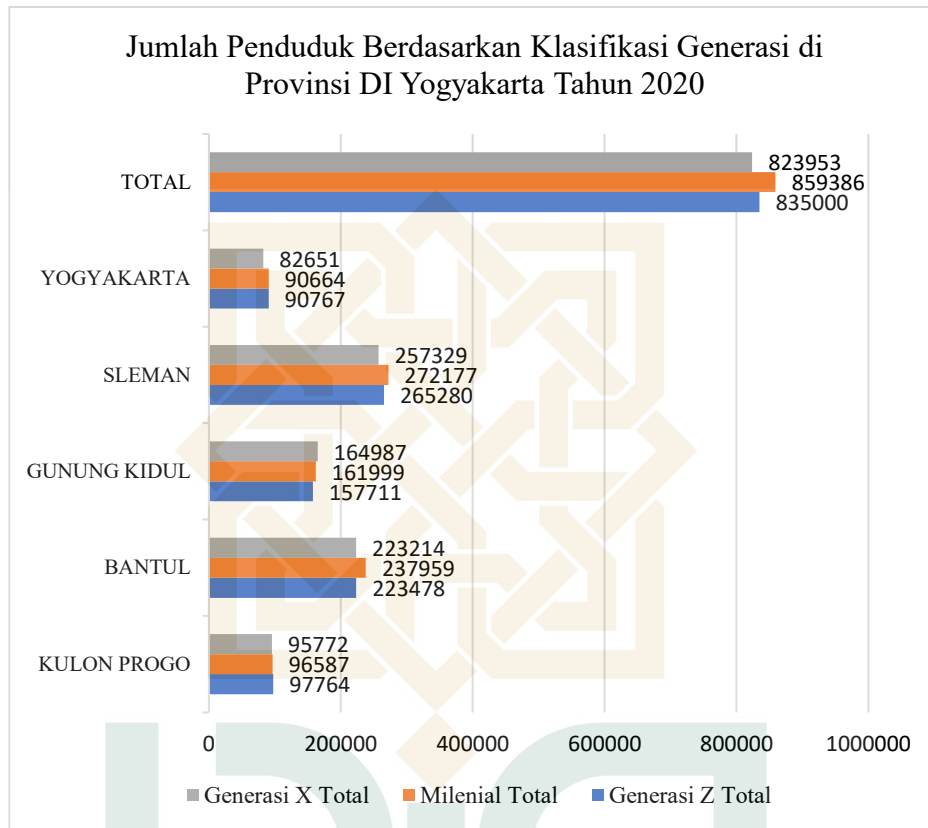
Berdasarkan gambar 1.1, bisa dilihat jumlah pertumbuhan aset perbankan syariah mencapai puncaknya di angka 15,63% pada tahun 2022. Meskipun pada tahun 2019 mengalami penurunan di angka 9,93% karena adanya faktor covid-19, aset perbankan syariah bangkit dan mengalami tingkat kenaikan tertinggi sebanyak 3,18% di tahun berikutnya. Bank syariah di Indonesia berkembang dengan sangat cepat karena didukung oleh SDM perusahaan yang berkualitas (N. Sari & Amri, 2018). Hal ini juga didukung oleh pendapat dari A. A. Yusuf et al. (2017) bahwa tanpa SDM yang mumpuni dan handal di bidangnya, akan terasa mustahil perbankan syariah di Indonesia dapat mencapai target pertumbuhan sesuai yang diharapkan.

Perbedaan generasi dalam suatu perusahaan tentu menjadi salah satu hal yang berkaitan dengan perkembangan manajemen sumber daya manusia (Farid & Satia, 2023). Menurut BPS (2020), klasifikasi generasi digunakan adalah

sebagai berikut: generasi pre boomer yang lahir sebelum tahun 1945, generasi boomer dengan rentang kelahiran pada tahun 1946 hingga 1964, generasi X dengan rentang kelahiran pada tahun 1965 hingga 1980, Generasi Milenial dengan rentang kelahiran tahun 1981 hingga 1996, Generasi Z dengan rentang kelahiran tahun 1997 hingga 2012, Post Generasi Z dengan rentang kelahiran pada tahun 2013 dan seterusnya.

Komposisi penduduk berdasarkan klasifikasi generasi dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai struktur sosial atau potensi yang dimiliki oleh suatu wilayah. DI Yogyakarta salah satunya dengan potensi generasi muda yang dimiliki. Dikenal dengan sebutan “kota pendidikan” menjadikannya sebagai salah satu ciri menonjol yang dimiliki DI Yogyakarta dengan banyaknya generasi muda yang merantau untuk menempuh pendidikan ataupun menetap. Adapun data mengenai jumlah penduduk berdasarkan klasifikasi generasi di Provinsi DI Yogyakarta adalah sebagai berikut:

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Gambar 1.2 Jumlah Penduduk Berdasarkan Klasifikasi Generasi di Provinsi DI Yogyakarta Tahun 2020

Sumber: BPS (2020)

Berdasarkan data pada gambar 1.2, mayoritas penduduk di Yogyakarta pada tahun 2020 berasal dari generasi milenial atau generasi Y yang berjumlah sebanyak 859.386 orang. Disusul oleh generasi Z yang merupakan kumpulan calon pemimpin di masa depan yang berjumlah 835.000 orang. Secara umum mayoritas penduduk di Indonesia masih didominasi oleh generasi Z dengan proporsi sebanyak 27,94% dari total populasi dan generasi milenial sebanyak 25,87% (KOMDIGI, 2021). Berdasarkan jumlah penduduk tersebut, bisa disimpulkan bahwa jumlah karyawan atau pekerja saat ini mulai dipenuhi oleh generasi milenial dan Z.

Generasi Y atau milenial merupakan individu dengan kelahiran antara tahun 1981 – 1996. Generasi milenial telah menjadi bagian yang semakin dominan dari angkatan kerja saat ini (M. Yusuf, 2024). Sebagai salah satu generasi dengan jumlah terbanyak saat ini, maka perusahaan dipandang perlu untuk mengetahui kebutuhan dan keinginan dari karyawan generasi Y untuk memaksimalkan kinerja mereka. Adapun ciri-ciri dari karyawan generasi milenial yaitu kreatif, inovatif, memiliki passion, serta produktif (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022). Dalam pendapat lain menurut (Kowske et al dalam Yusuf, 2024) generasi milenial cenderung lebih menyukai adanya umpan balik, kerjasama tim yang kuat, fleksibilitas dalam bekerja, dan kesempatan untuk tumbuh dalam karir mereka. Berdasarkan penelitian dari Tandon & Ahmed (2024), organisasi harus mengerti keinginan dan niat dari para pekerja milenial untuk mempertahankan talenta terbaik mereka. Oleh karena itu, manajer harus memiliki pengetahuan yang cukup untuk memahami perilaku, etika kerja, dan gaya manajemen yang disukai oleh setiap generasi

Selanjutnya beralih ke generasi penerus mereka yaitu generasi Z. Generasi Z merujuk pada generasi yang lahir di rentang tahun 1997 hingga 2012 atau berusia 10-25 tahun. Kini generasi Z menjadi angkatan kerja yang semakin mendominasi di berbagai industri (R. P. Sari & Santoso, 2024). Informasi dan teknologi sudah menjadi bagian dari kehidupan generasi Z, karena mereka lahir dimana akses terhadap informasi khususnya internet sudah menjadi budaya global, hal tersebut kemudian mempengaruhi pandangan dan tujuan hidup mereka (Putra, 2018); dan (Nurqamar et al., 2022). Generasi Z dengan

kemahiran penggunaan teknologinya memiliki ciri khas dalam mengutamakan efisiensi, kontektivitas, serta aktif mengekspresikan diri mereka di media sosial (Awalia & Zulkarnaini, 2025). Dengan memahami sejumlah faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan generasi Z, maka perusahaan perlu untuk membuat rencana untuk memastikan kinerja yang lebih baik (Syafarina & Mon, 2024).

Menurut Putri et al. (2019) setiap kelompok generasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga memiliki kecenderungan perilaku yang berbeda antara generasi. Perbedaan generasi merupakan salah satu hal yang tidak dapat dipungkiri, namun harus dikelola sesuai dengan kelebihan dan juga kebutuhan generasinya (Hidayat et al., 2022). Dengan adanya perbedaan generasi, perusahaan perlu memastikan pengelolaan yang tepat dan sesuai agar dapat memaksimalkan potensi karyawannya serta memperoleh keunggulan kompetitif (Pratama & Elistia, 2020).

Generasi milenial dan generasi Z mempunyai pandangan yang berbeda terhadap kehidupan pekerjaan. Generasi milenial lebih mengutamakan fleksibilitas, *work life balance*, tujuan pekerjaan yang bermakna. Mereka juga memilih untuk menghindari pekerjaan yang bersifat monoton dan mencari perusahaan yang dapat memberinya kesempatan untuk berkembang (Adkins, 2016). Sedangkan untuk generasi Z, lebih mengutamakan penggunaan teknologi dalam pekerjaan dan menginginkan kebebasan dalam menentukan bagaimana mereka melakukan pekerjaannya. Selain itu, mereka juga menunjukkan penekanan pada manfaat yang diperoleh seperti kompensasi yang

adil, keseimbangan kehidupan kerja dan lingkungan kerja yang positif (Jayatissa, 2023).

Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi secara legal dan sesuai dengan etika perusahaan (Trisnawati, 2024). Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan mereka (Sumitra et al., 2024). Dalam sebuah organisasi, diperlukan adanya kinerja yang baik dari para pegawai untuk mencapai kinerja organisasi yang baik pula (Indirasari & Mardiana, 2022). Untuk itu, perusahaan diharapkan mampu dalam menciptakan kondisi ideal yang diharapkan oleh karyawan agar mereka bisa bekerja dengan lebih produktif.

Beberapa hal tertentu bisa memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah *Work life balance*. Menurut Badrianto & Ekhsan (2021) Setiap orang membutuhkan keseimbangan hidup dalam kehidupan karir dan kehidupan pribadinya. *Work life balance* adalah gagasan yang menyeimbangkan ambisi profesional dan kebahagiaan pribadi, waktu bersantai, hubungan dalam keluarga, serta pengembangan spiritual (Indirasari & Mardiana, 2022). Sedangkan menurut Clark (2001) keseimbangan kehidupan kerja adalah kepuasan dan kinerja yang baik di tempat kerja dan di rumah dengan konflik peran yang minim.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hon & Chan (2013); Pasamar & Cabrera (2013) menyatakan bahwa karyawan lebih muda umumnya

menginginkan keseimbangan dalam karirnya karena mereka tidak ingin gaya hidup mereka menjadi terbatas. Namun karyawan yang lebih tua juga menginginkan fleksibilitas pada jadwal ataupun peraturan. Penelitian tersebut selaras dengan pendapat Panjaitan et al. (2023) yang menyatakan bahwa salah satu cara untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap baik adalah dengan menerapkan sistem *work life balance*.

Dengan *work life balance* yang baik, karyawan dapat terhindar dari kelelahan ataupun stress yang berlebihan serta dapat menikmati waktu yang berkualitas untuk kehidupan pribadinya, yang nantinya hal ini dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka (Nurlaila et al., 2024). Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) menjadi salah satu elemen yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan (Irsyad et al., 2022; Adisa & Chang, 2024)

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja perusahaan didefinisikan sebagai tempat karyawan melaksanakan kewajiban atau pekerjaan mereka (Goh et al., 2024). Dalam pendapat lain, Firdaus (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu suasana kerja yang dinamis dan dapat memunculkan kebahagiaan serta kenikmatan saat menjalankan pekerjaan, hal ini kemudian membuat karyawan merasa bahwa lingkungan kerjanya sangatlah kondusif dan mampu meningkatkan motivasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kondisi lingkungan kerja di sekitarnya juga berdampak pada kinerja

karyawan karena suasana kerja yang memadai dapat meningkatkan konsentrasi (Khairani & Mardhiyah, 2024).

Selain itu, suasana kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Firdaus, 2023). Jika perusahaan bisa untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, maka karyawan cenderung bisa menunjukkan performa yang lebih baik (Oktafien et al., 2024). Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Yanuari (2019) yang mengemukakan jika lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif yang kuat pada kinerja karyawan.

Selain *work life balance* dan lingkungan kerja, kompensasi juga dianggap sebagai faktor yang memiliki peran terhadap kinerja karyawan. Menurut Prasetyo et al. (2021) kompensasi merupakan segala jenis penghasilan yang diterima oleh seorang karyawan sebagai balas jasa terhadap kontribusinya kepada perusahaan, termasuk bayaran tunai, barang, atau manfaat lainnya. Kompensasi dibagi atas dua bagian, yakni kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Mayoritas generasi Z mempertimbangkan kompensasi sebagai salah satu faktor utama dalam mencari atau memilih sebuah pekerjaan (Syafriana & Mon, 2024).

Salah satu manfaat pemberian kompensasi dari perusahaan adalah untuk membantu karyawannya agar mampu bekerja dengan performa atau hasil yang lebih baik (Indirasari & Mardiana, 2022). Rojikinnor et al. (2023) menyatakan

bahwa perusahaan harus memberikan kompensasi secara adil, dapat diterima, memuaskan, mampu meningkatkan motivasi kerja, memiliki penghargaan, dan juga sesuai dengan kebutuhan karyawan mereka.

Kompensasi dianggap memiliki peran yang sangat penting jika ingin memperkuat kinerja karyawan, karena menjadi tujuan utama bagi karyawan untuk keperluan hidup mereka. Hal ini juga didukung oleh Gunawan et al. (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan bagian yang penting dalam manajemen SDM karena mampu menarik dan juga mempertahankan karyawan yang berbakat. Karyawan akan berusaha sebaik mungkin dalam memberikan kinerja terbaiknya untuk mendapatkan gaji yang layak atau sepadan dengan beban kerja mereka. Ketika jumlah kompensasi yang diberikan dianggap telah sesuai, maka karyawan merasa puas dan lebih bersemangat untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Mardiani & Widiyanto, 2021). Akan tetapi apabila kompensasi kurang atau rendah, maka kinerja karyawan akan ikut berkurang.

Berdasarkan hasil uraian di atas, hal ini membuat penulis tertarik dalam memilih generasi Y (milenial) dan generasi Z (iGeneration) sebagai subjek yang akan diteliti dengan melihat perbandingan kinerja karyawan antara generasi tersebut dengan menggunakan variabel independen yang sama. Maka dari itu penulis membuat sebuah riset berjudul **“Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Komparasi Terhadap Generasi Milenial Dan Generasi Z Pada Bank Syariah di DIY)**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang disampaikan di latar belakang, terdapat beberapa rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan generasi milenial dan generasi Z?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial dan generasi Z?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial dan generasi Z?
4. Bagaimana pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial dan generasi Z secara simultan?
5. Apakah terdapat perbedaan pada variabel *work life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap generasi milenial dan generasi Z?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berasal dari rumusan masalah yaitu:

1. Untuk menjelaskan pengaruh variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan generasi milenial dan generasi Z.
2. Untuk menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial dan generasi Z.
3. Untuk menjelaskan pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial dan generasi Z.

4. Untuk menjelaskan pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial dan generasi Z secara simultan
5. Untuk menjelaskan perbedaan pada variabel *work life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap generasi milenial dan generasi Z.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan agar memiliki manfaat terhadap pihak tertentu, antara lain:

1. Untuk penulis, penelitian ini diharapkan akan memperkaya wawasan dan ilmu yang diperoleh selama proses penelitian ini mampu melengkapi penelitian sebelumnya dan dapat diimplementasikan.
2. Secara teoritik, penelitian ini diharapkan menghasilkan kebaruan yang dapat digunakan untuk mengembangkan teori tentang pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan serta hasil uji komparasi antara generasi milenial dan generasi z. Temuan-temuan tersebut dapat digunakan untuk memperkaya dan memperbaharui teori yang ada.
3. Bagi objek penelitian. Harapannya, penelitian ini dapat menjadi acuan dalam pembuatan kebijakan serta menjadi panduan bagi karyawan perbankan syariah dalam pelaksanaan tugas mereka.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini mencakup atas lima bab yaitu pendahuluan, landasan teori dan kajian pustaka, metode penelitian, hasil dan pembahasan, serta penutup. Berikut adalah rinciannya:

BAB I Pendahuluan

Pendahuluan meliputi pengantar menyeluruh terhadap skripsi yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II Landasan Teori

Landasan teori berisi kerangka teori dari masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian ini. Kemudian akan dijabarkan secara detail berbagai penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teoritik, dan pengembangan hipotesis yang bertujuan untuk memprediksi hasil penelitian melalui data empiris yang dimiliki oleh peneliti.

BAB III Metode Penelitian

Metode penelitian akan memperincikan berbagai metode yang akan digunakan dalam penelitian ini. Dalam bab ini, akan dibahas secara komprehensif mengenai jenis penelitian yang akan dilakukan, populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian yang akan diteliti, pengujian instrumen, metode untuk mengumpulkan data, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Hasil dan pembahasan akan menyajikan gambaran, menyeluruh tentang penelitian ini, termasuk hasil analisis data penelitian, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan hasil dari pengolahan data, serta tanggapan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah.

BAB V Penutup

Penutup akan menguraikan kesimpulan yang dapat diperoleh dari analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Selain itu, terdapat saran-saran atau rekomendasi penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini berupaya dalam mengukur pengaruh dari *work life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada bank syariah di provinsi DIY. Penelitian menggunakan analisis komparatif terhadap karyawan bank syariah berdasarkan klasifikasi generasi mereka, yaitu generasi milenial dan generasi z.

Berdasarkan hasil penelitian, *work life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di bank syariah provinsi DIY. Di sisi lain, dua variabel lainnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di bank syariah provinsi DIY. Sedangkan pada karyawan generasi z, *work life balance* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Terakhir, variabel kompensasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji simultan, *work life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial dan generasi z di bank syariah provinsi DIY. Terakhir, berdasarkan hasil uji *independent samples T - Test*, tidak ditemukan perbedaan antara karyawan generasi milenial dan generasi z terhadap *work life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi.

B. Keterbatasan dan Kelemahan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang diharapkan dapat diperbaiki untuk penelitian yang lebih lanjut.

1. Terjadi ketidakseimbangan terhadap jumlah responden dalam penelitian ini dikarenakan jumlah karyawan generasi milenial lebih banyak daripada karyawan generasi z.
2. Responden penelitian yang diperoleh hanya berasal dari 3 daerah kota dan kabupaten di provinsi DIY sehingga pengambilan data belum terdistribusi secara merata.

C. Saran

1. Penelitian dapat dilanjutkan dengan mengkomparasikan hasil kinerja karyawan yang berasal dari klasifikasi generasi x atau ikut melibatkan bank konvensional.
2. Responden sebaiknya diperoleh dari seluruh wilayah provinsi DIY dan tidak hanya bertumpu pada beberapa daerah saja, khususnya daerah Kota Yogyakarta. Penelitian lebih lanjut juga dapat dilakukan dalam lingkup area yang lebih luas.
3. Industri perbankan khususnya bank syariah perlu memahami bahwa karyawan mereka memiliki karakteristik berbeda dalam meningkatkan kinerja yang berdasarkan klasifikasi generasi mereka, sehingga dibutuhkan perlakuan yang berbeda antara kedua generasi tersebut. Untuk karyawan generasi z, perusahaan perlu membatasi jam lembur atau tidak memberikan pekerjaan tambahan pada karyawan di hari libur atau cuti. Untuk karyawan

generasi milenial, perusahaan perlu lebih memperhatikan pemberian kompensasi yang layak seperti insentif, bonus, ataupun asuransi.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (N. Saputra, Ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. <http://penerbitzaini.com>
- Adetiyas, R., Sucipto, H., & Yulianto, A. (2024). Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bintang Indokarya Gemilang). *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4, 5756–5768. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Adisa, T., & Chang, K. (2024). A Balanced Work-Life Relationship Helps Boost Employee Performance. *Human Resources Management and Services*, 6(2), 3460. <https://doi.org/10.18282/hrms.v6i2.3460>
- Aditya, D. J. D., & Deviastri, L. (2024). Influence Work Life Balance and Compensation on Employee Performance with Satisfaction Work as a Mediating. *Human Capital and Organizations*, 1(2), 88–100. <https://doi.org/10.58777/hco.v1i2.224>
- Adkins, A. (2016). *How Millennials Want to Work and Live*. www.gallup.com/contact.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafra Publishing.
- Afrianty, T. W., & Putriwahyuni, S. (2020). Analisis Keadlian Prosedural Dalam Penilaian Kinerja: Perspektif Social Exchange Theory. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(3), 227–244.
- Ainani, N., & Simon, Z. Z. (2024). Boosting Employee Performance: The Roles of Motivation, Work Environment, Discipline, and Communication. *Human Capital and Organizations*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.58777/hco.v2i1.273>
- Alamsyah, F., Harun, P., Pracoyo, A., & Bagasworo, W. (2025). The Influence of Work Life Balance, Work Environment, and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction (A Study on Employees of PT XYZ). *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 21(2), 179–196.
- Alya, K. F., Lazuardy, D. M., & Pramesti, A. N. (2024). Pengaruh Perilaku Kerja Generasi Z dan Milenial Bagi Budaya Organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, 8(6), 2118–2452.
- Amir, Syafar, A. W., & Kaseng, S. (2016). *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit*

Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah (Studi Perbandingan antara Instalasi Kesehatan Jiwa dan Umum).

- Ananda, A. (2024). The Influence of Flexible Work on Work-Life Balance and Employee Performance in Human Resource Management. *Devotion : Journal of Research and Community Service*, 5(2), 335–340. <https://doi.org/10.59188/devotion.v5i2.689>
- Angin, I. I. P., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta. *Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies*, 1(1), 48–57. <https://doi.org/10.34149/jebmes.v1i1.14>
- Anwar, H. S. (2011). Dakwah Pengentasan Kemiskinan Dalam Pendekatan Teori Mc. Clelland. *Jurnal Ilmu Dakwah*, 5(17), 377–394.
- Ardani, W., & Sunarsi, D. (2023). The Effect of Entrepreneurial Orientation, Working Capital And Market Orientation on The Performance of SMEs. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 7(1), 91–104. <https://doi.org/10.30988/jmil.v7i1.1106>
- Awalia, F., & Zulkarnaini. (2025). Memahami Pola Perilaku Generasi Z di Era Digital. *Jurnal Teknologi Dan Sains Modern*, 2(1), 15–25. <https://doi.org/10.69930/jtsm.v2i1.251>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bps. (2020). *Jumlah Penduduk menurut Wilayah, Klasifikasi Generasi, dan Jenis Kelamin, Provinsi DI Yogyakarta, Tahun 2020*. <https://sensus.bps.go.id/topik/tabular/sp2020/2/15/0>
- Chandra, T., & Priyono, P. (2015). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, 9(1), 131. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n1p131>
- Chomeya, R. (2010). Quality of Psychology Test Between Likert Scale 5 and 6 Points. *Journal of Social Sciences*, 6(3), 399–403. <https://www.researchgate.net/publication/49619892>

- Clark, S. C. (2001). Work Cultures and Work/Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 348–365. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1759>
- Creswell, J. W. (1994). *Research Design: Qualitative & Quantitative Approaches*. Sage Publications.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An Interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Dilano, J., Sihombing, R., Dhillon, G., & Bhily. (2023). Pengaruh Work-life Balance, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Generasi Milenial di Gading Serpong). *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 3(2), 281–298. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v3i2.4270>
- Edward, Y. R., & Purba, K. (2020). The Effect Analysis of Emotional Intelligence and Work Environment on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables in PT Berkas Bima Sentana. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1552–1563. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1084>
- Farid, R., & Satia, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Kota Batam. *Balance: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 20(2), 162–171. <https://doi.org/10.30651/blc.v20i2.18585>
- Fauzi, A., Rambey, T., Fadilah, K., Humaid, H., Munir, A. M., Firmansyah, M., & Ati, A. J. J. (2023). Studi Literatur: Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Perbankan Konvensional dan Perbankan Syariah di Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 46–55. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i1.637>
- Fauzi, H. (2024). Work Life Balance and Work Engagement on Employee Performance in the Auto Cutting Department. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 3(4), 297–304. <https://doi.org/10.55324/ijoms.v3i4.784>
- Firdaus, A. (2023). The Influence of Employee Involvement and Work Environment on Employee Performance with Satisfaction As a Moderation Variable (Study of Employee BSI KCP Jakarta). *Research Journal on Islamic Economics*, 9(1), 67–79.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of*

- Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456.
<https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisa Multivariat dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 23. BPFE Universitas Diponegoro.
- Goh, J., Sentoso, A., & Setyawan, A. (2024). The Influence of Work Environment and Employee Competency on Employee Performance Mediated by Motivation. *Balance: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 21(1), 33–48.
<https://doi.org/10.30651/blc.v21i1.20393>
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the Work–Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Gunawan, H., Andjarwati, T., & Nugroho, R. (2024). The Influence of Compensation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance through Work Motivation as a Variable Intervening on J&T Express Sampang District Area. *International Journal of Social Science Humanity & Management Research*, 3(02), 219–230.
<https://doi.org/10.58806/ijsshmr.2024.v3i2n08>
- Harahap, F. H., & Baliartati, B. O. (2024). Pengaruh Work Environment, Ethical Leadership, Organizational Citizenship Behavior dan Work Stress terhadap Employee Performance pada Karyawan Perusahaan Otomotif di Jakarta Timur. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 5(2), 835–851.
<https://doi.org/10.31539/budgeting.v5i2.9162>
- Hasibuan, M. S. P. (1992). *Manajemen dasar, pengertian dan masalah* (10th ed.). Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Edisi Revisi). Penerbit Bumi Aksara.
- Herlina, D., Afifah, N., Saputra, P., & Rosnani, T. (2025). Work Life Balance, Work Family Conflict Dimediasi Kepuasan Kerja Serta Implikasinya ke Kinerja Pekerja Wanita di Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan*, 14(1). <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2011). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers.
- Hidayat, N., Musa, H., Eriyatno, Anggraini, S., & Akbar, B. M. (2022). Analisa Kondisi Sumber Daya Manusia Lintas Generasi pada Era Revolusi Industri 4.0 di Indonesia: Tinjauan Literatur. *Jurnal Jaminan Kesehatan Nasional (JJKN)*, 2(2), 87–108. <https://doi.org/10.53756/jjkn.v2i2.58>
- Hon, A. H. Y., & Chan, W. W. (2013). The Effects of Group Conflict and Work Stress on Employee Performance. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 174–184. <https://doi.org/10.1177/1938965513476367>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Analisis Regresi dan Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0* (M. Pradana, Ed.). Eureka Media Aksara.
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The Mediating Role of Job Satisfaction on Compensation, Work Environment, and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Indirasari, I., & Mardiana, S. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Outlet Prioritas Jakarta Pondok Indah. *Jurnal Arastirma Universitas Pamulang*, 2(2), 245–256. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3524186>
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 17(1), 1–13. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v17i1.19983>
- Jayatissa, K. A. D. U. (2023). Insights Into the Next Generation: A Methodological Review of Career Expectations in Generation Z. *Journal of Business Studies*, 10(2), 21–39. <https://doi.org/10.4038/jbs.v10i2.96>
- Khairani, F., & Mardhiyah, A. (2024). The Influence of Human Relations, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT Bank. *Journal of Finance and Business Digital*, 2(4), 587–600. <https://doi.org/10.55927/jfbd.v2i4.6505>
- KOMDIGI. (2021, February 28). *Angkatan Kerja Produktif Melimpah*. Kementerian Komunikasi Dan Digital.

- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>
- Kudrati, V. (2018). Evaluasi Motivasi Kerja di Perusahaan Amondeu. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(5), 576–585.
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Milenial di Masa Pandemi Covid 19 dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank BTN Syariah KC Solo). *Nisbah: Jurnal Perbankan Syariah*, 8(1), 23–39. <https://doi.org/10.30997/jn.v8i1.5706>
- Kurniawati, M., & Mulyanto, H. (2024). Implementasi Employee Engagement dalam Memediasi Kepuasan Kerja dan Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 5(01), 29–40. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v5i01.1449>
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and Turnover Intention: Experience from Y Generation Employees. *Management Science Letters*, 165–170. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- 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>
- Mariska, P. L., Baraba, R., & Annisa, N. N. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Tosuro Technology Indonesia di Cikarang). *Volatilitas: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 165–176.

- Marks, S. R. (1977). Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time and Commitment. *American Sociological Review*, 921–936.
- Marta, R. F., Kristina, Yulianto, A., & Febrianto, Y. (2024). *Metode Penelitian: Memahami Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Mashuri, A. (2023). *Statistika Parametrik Dasar (Uji Hubungan, Uji Perbedaan, dan Aplikasinya Menggunakan JASP)*. Inara Publisher.
- Meilina, P. (2011). *Modul Kuliah Statistika 1*. Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Muhamad. (2020). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Lainnya* (Monalisa). Kharisma Putra Utama Offset.
- Mulyati, E., Madina, L. O., Basos, S., & Harahap, L. H. (2024). *Metode Penelitian*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Munir, M. (2022). Motivasi Organisasi: Penerapan Teori Maslow, Frederick Herzberg dan McLelland. *Al-Ifkar*, 17(1).
- Muthmainah, L., & Munandar, A. (2021). *Praktikum Statistika*. SUKA-Press.
- Ningsih, F., Manalu, F. M., & Asmarazisha, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alusteel Engineering Indonesia. *Equilibiria*, 8(2), 129–134. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi>
- Nurlaila, Asfiah, N., & Dewayani, E. K. U. (2024). The Influence of Work Facilities, Work-Life Balance and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 9(2), 869–882. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v9i2.15214>
- Nurqamar, I. F., Iffah Hafizhah, Sarniati, Ulfa, S., Nurfadillah, & Rahmi, N. (2022). The Intention of Generation Z To Apply For a Job. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(3), 218–247. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i3.16493>
- Ojk. (2022). *Laporan Perkembangan Keuangan Syariah Indonesia 2022*.
- Oktafien, S., Santoso, A. B., Rahmayanti, R., & Qibtiyah, M. R. (2024). The Effects of Organizational Communication, Quality of Work Life, and Work Environment on Improving Employee Performance. *Journal of Economics and Business*, 7(3). <https://doi.org/10.31014/aior.1992.07.03.605>

- Olin, G. M., Sumarsono, T. G., & Harsono. (2024). The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance through Work Motivation at PT. PLN (Persero) Bululawang. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 07(02), 1013–1023. <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i2-20>
- Panjaitan, H., Eryanto, H., & Suherdi. (2023). Analisis Sistem Work Life Balance pada Pegawai X. *Jurnal Media Administrasi*, 8(1), 103–115. <http://repository.umj.ac.id>
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work–Life Balance or Work–Life Alignment? A Test of the Importance of Work-Life Balance for Employee Engagement and Intention to Stay in Organisations. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267–284. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.267>
- Pasamar, S., & Cabrera, R. V. (2013). Work-Life Balance Under Challenging Financial and Economic Condition. *International Journal of Manpower*, 34(8), 961–974. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2013-0172>
- Poulose, S., & N, S. (2014). International Journal of Advances in Management and Economics Work Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17. www.managementjournal.info
- Prasetyo, I., Endarti, E. W., Endarto, B., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Tjaraka, H., Kalbuana, N., & Rochman, A. S. (2021). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia. *Journal of Hunan University (Natural Sciences)*, 48(6), 277–298. <https://www.researchgate.net/publication/356890750>
- Pratama, G., & Elistia. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144–152.
- Putra, Y. S. (2018). Perbedaan Psychological Capital pada Karyawan Generasi Y dan Z serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 1–12. <https://doi.org/10.35829/magisma.v6i2.29>
- Putri, C. V., & Halawa, F. A. (2025). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pariwisata Dan Logistik*, 11.
- Putri, G. S., Hartanto, B., & Husna, N. (2019). Generation Gap; Analisa Pengaruh Perbedaan Generasi Terhadap Pola Komunikasi Organisasi di

Perusahaan Consumer Goods di Kota Surabaya. *Sosial: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 20(1), 36–43.
<http://sosial.unmermadiun.ac.id/index.php/sosial>

- Rachman, M. M. (2021). The Impact of Work Stress and the Work Environment in the Organization: How Job Satisfaction Affects Employee Performance? *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 09(02), 339–354. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.92021>
- Rahmanti, V. N. (2019). Mengapa Perbankan Syariah Masih Disamakan dengan Perbankan Konvensional? *Imanensi: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi Islam*, 1(1), 62–74. <https://doi.org/10.34202/imanensi.1.1.2013.62-74>
- Rahmawati, R., Mitariani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomaret CO Cabang Nangka. *Jurnal Emas*, 2(3), 191–201.
- Redmond, M. V. (2015). *Social Exchange Theory*. http://lib.dr.iastate.edu/engl_reports/5
- Rifa'i, A., Syamsuddin, R. A., & Satria, R. (2024). The Influence of the Work Environment and Work Discipline on Employee Performance in the Karawaci District, Tangerang City. *International Journal of Educational and Life Sciences*, 2(8), 1063–1072. <https://doi.org/10.59890/ijels.v2i8.2376>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (D. Sunardi, Ed.; 12th ed.). Salemba Empat.
- Rohaeni, H., Wijayanti, M., Tomaluweng, J. B., Ridwan, R., & Setyowati, N. W. (2024). The Influence of Work Compensation and Work Motivation on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Economics, Finance and Accounting*, 5(3), 1927–1938. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v5i3>
- Rojikinnor, Gani, A. J. A., Saleh, C., & Amin, F. (2023). The Role of Compensation As a Determinant of Performance and Employee Work Satisfaction: A Study at The PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 39(4), 943–956. <https://doi.org/10.1108/JEAS-06-2020-0103>

- Saputra, G. W., Kurniawati, Johan, A., & Sulistyan, R. B. (2023). Analysis of Employee Performance Improvement: The Role of Social Exchange Theory. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 13(2), 272–281. <https://ejournal.itbwigalumajang.ac.id/index.php/wiga/article/view/1129>
- Sari, N., & Amri, A. (2018). Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Perkembangan Perbankan Syariah: Sebuah Analisis Kualitas dan Kinerja Pegawai. *Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam Dan Kemanusiaan*, 18(2), 227. <https://doi.org/10.18326/ijtihad.v18i2.227-249>
- Sari, R. P., & Santoso, A. (2024). Pengaruh Work Family Conflict, Work Life Balance dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Generasi Z di Yogyakarta. *Aurelia: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 3(2), 1603–1613.
- Savira, F. A., Zain, E., & Zhafiraah, N. R. (2024). The Influence of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Intervening of Work Motivation. *Human Capital and Organizations*, 1(2), 76–87. <https://doi.org/10.58777/hco.v1i2.217>
- Savitri, Kustiani, L., Respati, H., & Bawono, S. (2024). Human Resources Development to Improve Employee Performance, Communication, and Work Motivation in Indonesia. *KnE Social Sciences*, 11. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i28.17186>
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Septama, A., & Darmawan, E. S. (2025). Perbandingan Gaya Kerja, Stres Kerja dan Loyalitas Kerja pada Generasi X, Y dan Z: Studi Kasus di Rumah Sakit Pusat Pertamina. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(1), 38–53. <https://doi.org/10.60036/jbm.v5i1.454>
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALBABETA.
- Sumitra, I. M., Supartha, W. G., Riana, I. G., & Surya, I. B. (2024). The Moderation Effect Of Tri Hita Karana On The Effect Of Green Human Resources Management On Employee Performance Mediated By Organizational Identification. *Quality-Access to Success*, 25(201), 341–358. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.201.37>
- Sunarya, F. R. (2022). Implementasi Teori Motivasi Frederick Herzberg Dalam Sebuah Organisasi. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-i*, 9(3), 909–920. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i3.25915>

- Syafrina, I., & Mon, M. D. (2024). Analysis of Factors that Influence Employee Performance in the Generation Z Workforce. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, 8(1), 2297–2308. <https://doi.org/10.47772/IJRISS>
- Syahputra, D. R., & Faruqi, F. (2024). How Motivation, Compensation, and the Work Environment Maximizing Employee Performance? *Human Capital and Organizations*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.58777/hco.v2i1.315>
- Syam, L. M., Nurbaya, S., & Daweng, M. (2024). The Influence of Work Life Balance on Employee Performance at the Gowa Regency Education Office. *International Journal of Economic Research and Financial Accounting (IJERFA)*, 2(3), 456–461. <https://doi.org/10.55227/ijerfa.v2i3.85>
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>
- Tandon, M. M., & Ahmed, S. M. (2024). Analysis of Employee Engagement through Psychological Behaviour and Employment Performance of Millenium Generation (Gen Y). *Contemporary Readings in Law and Social Justice*, 16(1), 67–79. <https://doi.org/10.52783/crlsj.60>
- Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 758–770. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52201>
- Trisnawati, A. P. (2024). The Influence of the Human Resource Information System on Employee Performance with Employee Engagement as a Moderating Variable. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12, 169–183. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n1.p169-183>
- Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2019). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia Gresik. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 12(1), 13. <https://doi.org/10.18860/psi.v12i1.6391>
- V. Wiratna Sujarweni. (2014). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Wahyu, N., Moeins, A., & Marhalinda. (2024). Increased Work Stress, Work Motivation and Work Environment and Their Impact on Employee

- Performance. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 3(2), 685–698. <https://doi.org/10.55927/fjas.v3i2.8094>
- Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of Work life Balance on Employees' Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60–79. <http://eserver.kabarak.ac.ke/ojs/>
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>
- Wijaya, E., & Fauzi, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Materna Medan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(1), 17–24.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business & Entrepreneurship*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54>
- Yo, F., & Iskandar. (2024). The Influence of Training and Compensation on Employee Performance in Wild Tiger Prawn Farms in Tanggamus. *Journal of Management, Accounting, General Finance and International Economic Issues (Marginal)*, 3(2). <https://ojs.transpublika.com/index.php/MARGINAL/>
- Yusuf, A. A., Layaman, & Wartoyo. (2017). Membangun Kekuatan Nilai Perjanjian Syariah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah di Indonesia. *Akademika : Jurnal Pemikiran Islam*, 22(2), 375–402. <https://doi.org/10.32332/akademika.v22i2.814>
- Yusuf, M. (2024). Strategies to Increase Employee Engagement and Job Satisfaction by Paying Attention to the Needs and Preferences of the Millennial Generation. *Penanomics: International Journal of Economics*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.56107/penanomics.v3i1.169>
- Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa. (2021). *Ekonometrika Teknik dan Aplikasi dengan SPSS*. Mandala Press.