PENGARUH *WORK LIFE-BALANCE*, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI YOGYAKARTA

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Progam Sarjana (S1)

Disusun oleh:

Egi Andika Putra

2119 30918

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA

2026

TUGASAKHIR

SKRIPSI

PENGARUH *WORK LIFE-BALANCE*, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DIYOGYAKARTA

Dipersiapkan dan disusun oleh:

EGI ANDIKA PUTRA

No Induk Mahasiswa: 211930918

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada hari Selasa tanggal 30 Juni 2026 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing	Penguji
Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, Prof., M.Si., Ph.D.	Conny Tjandra Rahardja, Dra., M.M.

Yogyakarta, 14 Juli 2026
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua

Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

INTISARI

Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis menyebabkan organisasi perlu memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada Generasi Z yang mulai mendominasi pasar tenaga kerja. Generasi Z memiliki karakteristik kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, sehingga perusahaan perlu memperhatikan aspek keseimbangan kehidupan kerja (Work Life-Balance), kepuasan kerja, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Work Life-Balance, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 102 orang. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda melalui pengujian validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Life-Balance tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Yogyakarta. Sementara itu, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya. Secara simultan, Work Life-Balance, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Yogyakarta, dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,937 atau 93,7%.

Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu lebih memperhatikan faktor internal karyawan, terutama peningkatan motivasi dan kepuasan kerja sebagai upaya strategis dalam meningkatkan kinerja Generasi Z di lingkungan kerja.

Kata kunci: *Work Life-Balance, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Generasi Z*

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ISI

A. PENDAHULUAN

Dunia kerja terus berubah seiring perkembangan teknologi, globalisasi, serta perubahan nilai dan pola pikir individu, sehingga organisasi dituntut mampu beradaptasi terhadap faktor-faktor yang mendukung kinerja karyawan (Ruqaya, 2025). Data Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) BPS tahun 2022 mencatat sekitar 21,3 juta (14,8%) angkatan kerja Indonesia berusia 15-24 tahun merupakan Generasi Z, dengan 16,9 juta (12,5%) di antaranya telah bekerja (Badan Pusat Statistik, 2023). Generasi Z (lahir 1997-2012) tumbuh berdampingan dengan teknologi digital sehingga memiliki karakteristik kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya, termasuk di Yogyakarta yang perusahaannya banyak mempekerjakan generasi ini (Vani et al., 2025).

Permasalahannya, survei Forbes (Wells, 2023) menemukan 68% Gen Z merasa perusahaan belum maksimal memberikan pelatihan kepemimpinan dan jalur karier yang jelas, sementara survei Jakpat (2024) menunjukkan gaji kompetitif dan fleksibilitas kerja menjadi pertimbangan utama Gen Z dalam bekerja. Kondisi ini mengindikasikan perlunya kajian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z, khususnya Work Life-Balance (WLB), kepuasan kerja, dan motivasi kerja, yang menurut berbagai penelitian terdahulu (Wanasiri & Aryanto, 2024; Kurniawan et al., 2024; Mukhtar & Subariyanti, 2025) berkaitan erat dengan kinerja generasi ini meskipun hasilnya belum konsisten.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) apakah WLB berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan (3) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Yogyakarta, dengan manfaat teoretis bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta manfaat praktis bagi perusahaan, karyawan, dan peneliti selanjutnya.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan merupakan aset penting yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Jufrizen & Hadi, 2021). Kejelasan peran dan sistem penilaian yang transparan menjadi faktor penting yang mendorong karyawan bekerja optimal (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Work Life-Balance. WLB adalah kesanggupan karyawan menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dan pribadi yang mendorong kepuasan kerja (Aruldoss et al. dalam Respati, 2023), dan dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan sekaligus menurunkan tingkat stres (Johari et al. dalam Respati, 2023).

Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang merasa bahagia terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya (Wibowo et al., 2022), atau rasa bahagia dalam diri pegawai karena telah menghormati dan memenuhi tugasnya (Sutrisno, 2022).

Motivasi Kerja. Motivasi kerja adalah penyebab, penyaluran, dan pendukung perilaku individu agar bekerja giat dan antusias untuk mencapai kinerja optimal (Chaudhary & Sharma dalam Inando, 2021), yang diarahkan oleh faktor-faktor pendorong perilaku seseorang (Hidayat et al., 2023).

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Yogyakarta.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Yogyakarta.

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Yogyakarta.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang dilaksanakan pada Maret 2026 di wilayah Yogyakarta, dengan karyawan Generasi Z sebagai objek penelitian. Sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan perhitungan rumus Rao Purba,

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menghasilkan estimasi 96,04 responden yang kemudian dibulatkan menjadi rentang 100-120 responden sesuai pedoman Hair et al. (2018) untuk analisis regresi linear berganda; jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 102 orang karyawan Generasi Z yang bekerja di Lancar Basketball Event dan Garrya Bianti.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disebarkan secara daring melalui Google Form menggunakan skala Likert enam poin (skor 1 = Sangat Tidak Setuju hingga skor 6 = Sangat Setuju). Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS, didahului dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen serta uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R Square).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Dari 102 responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki (58,8%), berusia 20-<25 tahun (64,7%), berpendidikan terakhir S1 (76,5%), berstatus belum menikah (74,5%), serta bekerja di bidang event (42,2%) dan bidang lainnya (42,2%) secara berimbang.

2. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Beta	Sig.	Keterangan
Work Life-Balance (X1)	0,360	0,568	Tidak signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	0,242	0,007	Positif signifikan
Motivasi Kerja (X3)	0,702	0,000	Positif signifikan (dominan)

Uji F menunjukkan bahwa WLB, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,937 menunjukkan bahwa 93,7% variasi kinerja karyawan Generasi Z dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 6,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Pembahasan

WLB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Yogyakarta (H1 ditolak). Hasil ini mengindikasikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi belum menjadi faktor utama penentu kinerja, kemungkinan karena karakteristik Gen Z yang masih berada di tahap awal karier sehingga lebih memprioritaskan pengalaman dan pengembangan diri dibandingkan aspek keseimbangan hidup-kerja. Meski demikian, WLB tetap relevan sebagai upaya menjaga kesejahteraan karyawan dan mencegah burnout jangka panjang.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H2 diterima), menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja mendorong semangat kerja, tanggung jawab, dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta menjadi variabel paling dominan (H3 diterima). Temuan ini menegaskan bahwa motivasi merupakan penggerak utama karyawan Generasi Z untuk bekerja optimal, mencapai target, dan meningkatkan produktivitas, sehingga strategi penghargaan, pengakuan prestasi, dan jenjang karier yang jelas menjadi krusial bagi manajemen SDM perusahaan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) WLB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Yogyakarta; (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi variabel paling dominan; dan (4) secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan penjelasan model sebesar 93,7%.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar perusahaan memprioritaskan peningkatan motivasi kerja melalui penghargaan, jenjang karier yang jelas, dan pelatihan, serta meningkatkan kepuasan kerja melalui lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi terbuka. Perusahaan tetap perlu memperhatikan WLB sebagai investasi jangka panjang bagi kesejahteraan karyawan meski pengaruhnya belum signifikan secara parsial. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, komitmen organisasi, employee engagement, gaya

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kepemimpinan, atau budaya organisasi, serta memperluas jumlah dan latar belakang responden untuk memperkaya temuan.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

Abbas, S. A. (2023). Faktor-faktor pendorong motivasi dan perannya dalam mendorong peningkatan kinerja: Tinjauan pustaka. Balanca: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 5(1), 45–54. https://doi.org/10.35905/balanca.v5i1.4295

Abbas, S. A., & Fadhillah, P. (2023). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Economics and Digital Business Review, 5(1), 284–294. https://doi.org/10.37531/ecotal.v5i1.868

Algifari. (2013). Statistika deskriptif plus untuk ekonomi dan bisnis. UPP STIM YKPN.

Algifari. (2016). Analisis regresi: Teori, kasus, dan solusi. BPFE.

Arimbawa, A. A. G. A., Wijana, I. M. D., Landra, N., & Imbayani, I. G. A. (2025). Work-life balance, compensation, and employee performance: The mediating effect of job satisfaction in the procurement division of Denpasar City Government. Golden Ratio of Human Resource Management, 6(1), 152–167. https://doi.org/10.52970/grhrm.v6i1.1650

Arifin, M., & Muharto. (2022). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis.

Badan Pusat Statistik. (2023). Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2022. Badan Pusat Statistik.

Dhermawan, N. T., & Razak, I. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Akuntan Publik (KAP) Jansen dan Rekan. Jurnal Ekonomi dan Industri, 24(1). https://doi.org/10.35137/jei.v24i1.942

Fatmawati, S., & Irbayuni, S. (2021). Effect of work life balance and compensation on job satisfaction at Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. Jurnal Ekonomi Balance, 17(2), 90–101. https://doi.org/10.26618/jeb.v17i2.6115

Ferdinand, A. (2014). Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk skripsi, tesis dan disertasi ilmu manajemen. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2013). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis (7th ed.). Pearson.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2018). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (2nd ed.). Sage Publications.

Handoko, T. H. (2020). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. BPFE.

Hong, S., & Susanto, A. (2024). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 10(1), 45–55.

Hidayat, T., Fauzi, A., & Riana, K. E. (2024). Pengaruh rotasi pekerjaan, lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 5(3), 218–232. https://doi.org/10.38035/jimt.v5i3.1791

Landra, N., Budiyasa, I. G. P. E., & Widyawati, S. R. (2022). The effect of satisfaction mediation on the motivation relationship citizenship behavior work and organizational. Asia Pacific Management and Business Application, 11(2), 251–262.

Mahadiva, M., & Riana, I. G. (2023). Pengaruh work-life balance, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 12(11), 2236–2244. https://doi.org/10.24843/EEB.2023.v12.i11.p12

Monivca, O. A., Alvianna, S., Hidayatullah, S., & Setioko, D. (2024). Dampak work life balance dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Business Management Research, 3(2), 120–129. https://doi.org/10.26905/bismar.v3i2.14286

Pitriyani, P., & Jaya, H. (2024). Pengaruh work life balance dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 5(1), 1–10.

Pradnyani, N. W. S., & Rahyuda, A. G. (2022). Peran stres kerja dalam memediasi pengaruh work-life balance dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(3), 806–820. https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p806-820

Pratiwi, H., Afuan, M., Sari, D. P., Karlinda, A. E., & Nengsih, N. S. W. (2023). Model kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai intervening: Manajemen talenta dan pengetahuan. Jurnal Ekobistek, 12(2), 573–579. https://doi.org/10.35134/ekobistek.v12i2.582

Putra, G. E. A. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PB Suwela Amerta [Skripsi, Universitas Pendidikan Ganesha].

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Putro, M. B. S., & Wajdi, F. (2024). Pengaruh work-life balance dan etos kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 5(1), 2651–2659. https://doi.org/10.37385/msej.v5i1.4215

Santoso, S. (2010). Statistik multivariat. Elex Media Komputindo.

Saputra, R., Prasetyo, E., & Kurniawan, A. (2024). Analisis work-life balance dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 8(2), 155–166.

Septiandi, R., Helmita, & Loliyani, R. (2025). Pengaruh work life balance dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Pesawaran. Jurnal Bisnis Darmajaya, 11(2), 91–104. https://doi.org/10.30873/jurnalbisnis.v11i2.1141

Shalahuddin, F. F., & Ikhram, M. A. D. (2024). Pengaruh fleksibilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan work life balance sebagai variabel mediasi selama pandemi COVID-19. Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi, 3(3), 903–917. https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.3.24

Sumiati, S., & Sumitra, I. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pangan dan Perikanan Kabupaten Dharmasraya. Jurnal Economina, 2(5), 1117–1134. https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.541

Sugiyono. (2010). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sugiyono. (2012). Metode penelitian bisnis. Alfabeta.

Wahjono, S. I., Marina, A., Wardhana, A., & Darmawan, A. (2020). Pengantar manajemen. Rajawali Pers.

Wanasiri, Y., & Aryanto, R. (2025). Pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan Generasi Z melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Jakarta. Journal of Emerging Business Management and Entrepreneurship Studies, 5(2), 131–149. https://doi.org/10.34149/jebmes.v5i2.282

Wibowo, R. A. S., & Siregar, S. (2022). Peran work from home dan work life balance terhadap produktivitas kerja. Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 10(1), 75–81. https://doi.org/10.34308/eqien.v10i1.462

repository.stieykpn.ac.id