

**PENGARUH *WORK- LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI
(STUDI PADA GEENERASI Z YANG BEKERJA DI SEKTOR JASA
PELAYANAN DI KOTA SAMARINDA)**

Andi Purnamasari

Program Studi Administrasi Bisnis
Universitas Mulawarman
andiitapurnamasari07@gmail.com

Khairil Anwar

Universitas Mulawarman
khairil.anwar@fisip.unmul.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari studi ini guna menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Generasi Z yang bekerja di sektor jasa pelayanan di Kota Samarinda. Latar belakang dari studi ini ialah naiknya jumlah Generasi Z di dunia kerja yang cenderung mengutamakan keseimbangan di antara kehidupan personal dengan pekerjaan, sehingga memengaruhi taraf kepuasan kerja dan kinerja mereka. Studi ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif dengan teknik *purposive sampling*. Data dihimpun dengan menyebarkan kuesioner/angket pada 100 responden yang mencukupi karakteristik, yaitu karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor jasa pelayanan di Kota Samarinda. Analisis data dilaksanakan memanfaatkan metode *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS. Perolehan studi memperlihatkan bahwasanya *work-life balance* berdampak signifikan positif bagi kinerja karyawan beserta kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti memberikan dampak signifikan positif bagi kinerja karyawan. Namun, peran kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi pada keterkaitan di antara *work-life balance* beserta kinerja karyawan belum kuat memediasi. Perolehan ini mengindikasikan bahwasanya eskalasi *work-life balance* bisa dengan langsung meningkatkan kinerja karyawan Generasi Z, meskipun tanpa melalui peningkatan kepuasan kerja menjadi variabel mediasi. Maka dari itu, perusahaan butuh mewujudkan kebijakan yang mendorong keselarasan di antara kehidupan kerja serta kehidupan personal guna menaikkan kinerja karyawan, terlebih pada Generasi Z.

Kata Kunci: *Work- Life Balance; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Generasi Z.*

A. PENDAHULUAN

Indonesia saat ini memasuki periode bonus demografi yang diberi tanda dengan naiknya proporsi penduduk berusia produktif daripada penduduk usia nonproduktif. Keadaan ini memberi potensi untuk peningkatan produktivitas

nasional apabila didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Mengacu pada data Badan Pusat Statistik (BPS, 2020), Generasi Z yang lahir pada rentang tahun 1997 sampai 2012 mulai terdominasi oleh angkatan kerja Indonesia. Berbeda dengan generasi sebelumnya, Generasi Z memiliki karakteristik yang lebih mengutamakan fleksibilitas kerja, keselarasan di antara kehidupan personal serta pekerjaan (*work-life balance*), sekaligus lingkungan kerja yang mendorong kesehatan mental. Karakteristik tersebut memanfaatkan *work-life balance* menjadi bagian dari faktor esensial yang mempunyai potensi memberi dampak bagi kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Di Kota Samarinda, sektor jasa ialah sektor ekonomi yang mendominasi dalam penyerapan tenaga kerja. Data BPS Samarinda (2024) memperlihatkan bahwasanya sekitar 74% tenaga kerja bekerja pada sektor jasa, sedangkan sektor perdagangan besar serta eceran, penyediaan akomodasi serta makan minum, transportasi, pendidikan, kesehatan, sekaligus jasa lainnya menjadi lapangan pekerjaan utama. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwasanya sebagian besar Generasi Z di Kota Samarinda bekerja pada sektor jasa yang memiliki karakteristik pekerjaan berupa interaksi langsung dengan pelanggan, tuntutan pelayanan yang tinggi, target pekerjaan, serta tekanan waktu. Lingkungan kerja tersebut berpotensi memengaruhi kemampuan karyawan dalam memelihara keselarasan di antara kehidupan kerja serta kehidupan personal sehingga berdampak bagi kepuasan kerja maupun kinerja.

Konsep *work-life balance* menjadi kian krusial seiring berkembangnya dunia kerja modern yang menuntut fleksibilitas sekaligus produktivitas tinggi. Menurut Greenhaus, Collins, beserta Shaw, *work-life balance* ialah kapabilitas seseorang guna menyeleraskan waktu, keterkaitan, serta kepuasan di antara peranan pekerjaan beserta kehidupan personal. Taraf stres dengan lebih rendah, kesejahteraan psikologis yang lebih baik, beserta produktivitas kerja dengan lebih tinggi umumnya dimiliki oleh individu yang mampu mewujudkan keseimbangan tersebut. Sebaliknya, kelelahan, penurunan kepuasan kerja, beserta dampak negatif bagi kinerja karyawan dapat muncul sebagai akibat dari ketidakharmonisan di antara pekerjaan serta kehidupan personal. Landasan studi ini memanfaatkan *Social Exchange Theory* yang diperkenalkan oleh Blau (1964). Melalui teori tersebut dijabarkan bahwasanya keterkaitan di antara organisasi serta karyawan terbentuk berdasarkan mekanisme timbal balik. Pada saat organisasi memberi dorongan, selayaknya regulasi yang mendukung *work-life balance*, pegawai akan memberi balasan dalam bentuk sikap positif, seperti meningkatnya kepuasan kerja, komitmen, serta kinerja. Di samping itu, studi ini juga menggunakan *Two-Factor Theory* dari Herzberg yang menjabarkan bahwasanya *work-life balance* ialah elemen dari faktor *hygiene* yang berfungsi mengurangi ketidakpuasan kerja. Apabila kondisi kerja telah memenuhi kebutuhan dasar karyawan, maka faktor motivator akan mendukung eskalasi akan kepuasan kerja yang nantinya berdampak untuk eskalasi kinerja.

Berbagai studi terdahulu memperlihatkan bahwasanya *work-life balance* mempunyai kuatnya keterkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Wibowo dan Ahmadi (2024) mengidentifikasi bahwasanya *work-life balance* berdampak positif bagi kinerja Generasi Z. Penelitian Yulianti dan Poerwita Sary (2025) memperlihatkan bahwasanya keseimbangan kehidupan kerja berdampak

signifikan bagi kepuasan kerja karyawan Generasi Z di DKI Jakarta. Peranan mediasi pada keterkaitan di antara *work-life balance* beserta kinerja karyawan terbukti bisa dijalankan oleh kepuasan kerja sebagaimana ditunjukkan dalam studi Udin (2023) dan Ahmaddien (2023). Sebaliknya, dampak langsung *work-life balance* bagi kinerja tidak ditemukan pada studi Warda et al. (2023), melainkan baru terlihat ketika kepuasan kerja berfungsi menjadi variabel mediasi. Variasi temuan tersebut membuktikan bahwasanya keterkaitan antarvariabel masih layak untuk diuji kembali pada perihal yang berbeda. Kajian terkait *work-life balance*, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan memang sudah banyak dilaksanakan, tetapi pelaksanaannya masih lebih banyak diarahkan pada perusahaan berskala besar yang berlokasi di kawasan perkotaan, terutama di Pulau Jawa.

Studi yang mengkaji Generasi Z pada sektor jasa di Kota Samarinda masih sangat terbatas. Padahal, karakteristik budaya kerja, kondisi ekonomi daerah, dan struktur organisasi di Kalimantan Timur memiliki perbedaan dibandingkan wilayah lain sehingga berpotensi menghasilkan hubungan antarvariabel yang berbeda. Selain itu, hasil penelitian terdahulu mengenai peranan dari kepuasan kerja menjadi variabel mediasi juga masih memperlihatkan inkonsistensi yang kemudian dibutuhkan pengujian empiris dengan berkelanjutan. Mengacu pada keadaan tersebut, kebaruan (*novelty*) studi ini terletak pada pengujian dampak *work-life balance* bagi kinerja karyawan Generasi Z pada sektor jasa pelayanan di Kota Samarinda dengan menempatkan kepuasan kerja menjadi variabel mediasi memanfaatkan pendekatan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Harapannya, studi ini bisa memberikan bukti empiris mengenai korelasi langsung ataupun tidak langsung antarvariabel berkaitan dengan perihal tenaga kerja Generasi Z di wilayah Kalimantan Timur sekaligus memperbanyak kajian Manajemen Sumber Daya Manusia pada konteks daerah berkembang. Berdasarkan latar belakang, kesenjangan penelitian, serta inkonsistensi perolehan studi terdahulu, tujuan dari studi ini guna menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan, pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Generasi Z yang bekerja pada sektor jasa pelayanan di Kota Samarinda.

B. TINJAUAN LITERATUR

Social Exchange Theory

Studi ini memanfaatkan *Social Exchange Theory* yang dipaparkan oleh Blau (1964) serta dilaksanakan pengembangan oleh Cropanzano dan Mitchell (2005). Teori ini menjabarkan bahwasanya keterkaitan di antara organisasi serta karyawan dibentuk dengan mekanisme pertukaran timbal balik (*reciprocal exchange*). Pada saat organisasi memberikan dukungan kepada karyawan, seperti lingkungan kerja yang nyaman, fleksibilitas waktu, serta regulasi yang mendorong keselarasan dari kehidupan kerja, karyawan akan memberi tanggapan positif berupa meningkatnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kinerja. Berkaitan dengan perihal studi ini, *work-life balance* dilihat menjadi bentuk dorongan dari organisasi yang mampu menaikkan kepuasan kerja serta mendukung karyawan guna berkontribusi bagi kerja dengan lebih optimal.

Two-Factor Theory

Studi ini juga didukung oleh *Two-Factor Theory* yang dilaksanakan pengembangan oleh Herzberg. Teori ini membedakan faktor yang memberi dampak bagi kepuasan kerja menjadi dua kelompok, ialah *motivator factors* serta *hygiene factors*. Faktor *hygiene* meliputi kondisi kerja, kebijakan perusahaan, hubungan interpersonal, serta keseimbangan kehidupan kerja, yang berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja. Sedangkan, faktor *motivator* seperti prestasi, tanggung jawab, pengakuan, serta kesempatan berkembang mempunyai peranan guna meningkatkan kepuasan kerja. Mengacu pada teori ini, *work-life balance* ialah faktor pendukung yang bisa mewujudkan lingkungan kerja dengan kondusif sehingga menaikkan kepuasan kerja yang nantinya berpengaruh bagi kinerja karyawan.

Work-Life Balance

Kapabilitas guna menyelaraskan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan personal dengan proporsional dikenal sebagai *work-life balance*. Tiga dimensi utama yang membentuk konsep tersebut dijelaskan oleh Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003), ialah *time balance*, *involvement balance*, serta *satisfaction balance*. Tingkat stres yang lebih rendah, kesejahteraan psikologis dengan lebih baik, beserta produktivitas kerja dengan lebih tinggi umumnya ditunjukkan oleh karyawan yang mampu mempertahankan keseimbangan tersebut. Bagi Generasi Z, posisi *work-life balance* dipandang menjadi bagian dari pertimbangan utama dalam memilih ataupun mempertahankan pekerjaan karena generasi ini memberikan apresiasi yang lebih besar bagi fleksibilitas dan kualitas hidup daripada generasi sebelumnya.

Kepuasan Kerja

Sikap positif karyawan akan pekerjaannya yang terbentuk melalui penilaian atas pengalaman kerja yang dialami disebut sebagai kepuasan kerja. Mengacu pada Spector (1997), pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan melalui sejumlah aspek, meliputi kepuasan terhadap gaji, kesempatan promosi, relasi dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, penghargaan, kondisi kerja, serta komunikasi. Motivasi, loyalitas, serta komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan cenderung meningkat apabila tingkat kepuasan kerja yang tergolong dalam kategori tinggi, yang menjadikan kinerja individu ataupun organisasi turut mengalami peningkatan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah perolehan kerja yang diraih seseorang sesuai melalui tugas serta tanggung jawab yang dibagikan oleh organisasi. Robbins (2006) menyatakan bahwasanya kinerja bisa dilaksanakan pengukuran melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, akurasi waktu, efektivitas, kemandirian, serta komitmen kerja. Tingginya kinerja memvisualisasikan kapabilitas karyawan guna menyelesaikan pekerjaan dengan efektif serta efisien sehingga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

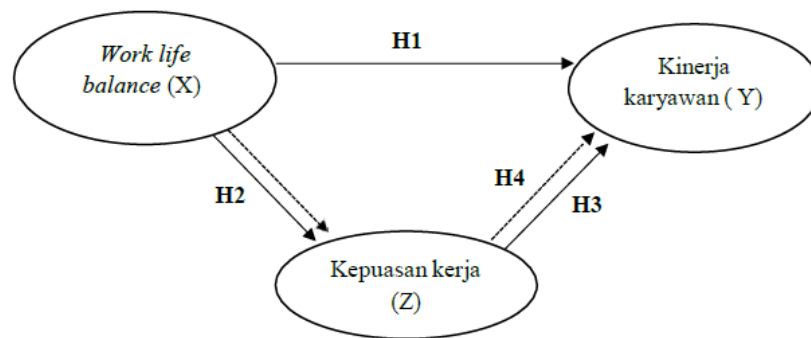
Penelitian Terdahulu

Studi terkait korelasi di antara *work-life balance*, kepuasan kerja, beserta kinerja karyawan sudah banyak dilaksanakan. Azizah dan Supriyanto (2023) menemukan bahwasanya *work-life balance* berdampak positif bagi kepuasan kerja beserta kinerja karyawan. Wibowo serta Ahmadi (2024) turut memperlihatkan bahwasanya *work-life balance* berkontribusi signifikan bagi peningkatan kinerja

Generasi Z. Studi Yulianti dan Poerwita Sary (2025) membuktikan bahwasanya *work-life balance* berpengaruh positif bagi kepuasan kerja karyawan Generasi Z di DKI Jakarta.

Di sisi lain, Udin (2023) serta Ahmaddien (2023) menjelaskan bahwasanya kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menguatkan dampak *work-life balance* bagi kinerja karyawan. Akan tetapi, Warda et al. (2023) mengidentifikasi bahwasanya *work-life balance* tidak berdampak langsung bagi kinerja, tetapi dengan kepuasan kerja. Diferensiasi atas perolehan studi tersebut memperlihatkan masih ditemukan inkonsistensi terkait mekanisme hubungan antarvariabel sehingga diperlukan penelitian lanjutan pada konteks yang berbeda.

Berdasarkan studi terdahulu, sebagian besar studi dilakukan pada perusahaan besar di wilayah perkotaan, terutama di Pulau Jawa. Studi yang dengan khusus melaksanakan kajian Generasi Z pada sektor jasa pelayanan di Kota Samarinda masih amat terbatas. Maka dari itu, tujuan dari studi ini guna mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Generasi Z yang bekerja di sektor jasa pelayanan di Kota Samarinda menggunakan pendekatan PLS-SEM.



Gambar 1. Model Hipotesis

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2026

- H₁: Diduga *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor jasa pelayanan di Kota Samarinda
- H₂: Diduga *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Generasi Z yang bekerja di sektor jasa pelayanan di Kota Samarinda
- H₃: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor jasa pelayanan di Kota Samarinda
- H₄: Diduga kepuasan kerja memediasi secara positif dan signifikan pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor jasa pelayanan di Kota Samarinda

C. METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif melalui desain studi eksplanatori (*causal research*) diterapkan dalam penelitian ini untuk menguji hubungan sebab akibat antara work-life balance menjadi variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dan kinerja karyawan menjadi variabel terikat. Pengukuran keterkaitan antarvariabel dengan objektif melalui analisis statistik beserta pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan menjadi alasan dipilihnya pendekatan kuantitatif. Tingkat keselarasan di antara kehidupan kerja serta kehidupan personal yang dialami oleh karyawan ditetapkan menjadi variabel bebas, ialah *work-life balance* (X). Pengukuran variabel tersebut dilakukan menggunakan tiga indikator yang dipaparkan oleh Greenhaus, Collins, dan Shaw (2003), mencakup *time balance*, *involvement balance*, beserta *satisfaction balance*. Tingkat perasaan positif individu terhadap pekerjaannya ditetapkan sebagai variabel mediasi, yaitu kepuasan kerja (Z). Pengukuran variabel ini mengacu pada indikator yang dikembangkan oleh Spector (1997), ialah kepuasan akan pekerjaan, atasan, rekan kerja, promosi, serta penghargaan. Tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya ditetapkan menjadi variabel terikat, ialah kinerja karyawan (Y). Pengukuran kinerja dilakukan memanfaatkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, akurasi waktu, efektivitas, serta kemandirian sebagaimana dikemukakan oleh Robbins.

Subjek penelitian adalah Generasi Z yang bekerja pada bidang jasa pelayanan di Kota Samarinda. Kriteria responden meliputi: (1) lahir pada tahun 1997–2008 sehingga pada saat penelitian berusia sekitar 18–28 tahun; (2) berdomisili di Kota Samarinda; dan (3) bekerja pada sektor jasa pelayanan yang meliputi perdagangan, penyediaan akomodasi dan makanan-minuman, transportasi, pergudangan, jasa pendidikan, jasa kesehatan, jasa perusahaan, serta jasa lainnya. Pemilihan sektor jasa didasarkan pada dominasi sektor tersebut dalam menyerap tenaga kerja di Kota Samarinda. Teknik penentuan sampel memanfaatkan purposive sampling, ialah penetapan responden mengacu pada kriteria khusus yang selaras dengan tujuan studi. Penetapan total sampel berpedoman pada Hair et al. (2021) guna analisis PLS-SEM, ialah paling sedikit lima sampai sepuluh kali total indikator studi. Sejumlah 100 responden dilibatkan sebagai sampel studi berdasarkan jumlah indikator yang digunakan. Data yang digunakan pada studi ini yang meliputi data primer serta data sekunder. Perolehan data primer dilakukan dengan menyebarkan angket via daring memanfaatkan Google Form pada responden yang telah mencukupi karakteristik studi. Pengukuran seluruh butir pernyataan memanfaatkan Skala Likert lima poin dengan rentang skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 5 (Sangat Setuju). Sedangkan, data sekunder dihimpun dari buku, artikel ilmiah, jurnal nasional ataupun internasional, laporan Badan Pusat Statistik (BPS), serta berbagai dokumen lain yang relevan sebagai landasan teori serta pendukung pembahasan perolehan studi.

Metode PLS-SEM melalui bantuan *software* SmartPLS dimanfaatkan dalam proses analisis data. Tahapan analisis diawali melalui evaluasi model pengukuran (*outer model*) dengan menguji validitas konvergen memanfaatkan skor outer loading serta *Average Variance Extracted* (AVE), validitas diskriminan mengacu pada karakteristik *Fornell-Larcker Criterion*, *Heterotrait-Monotrait Ratio*

(HTMT), beserta reliabilitas melalui *Cronbach's Alpha*, α , dan ρ_A . Pasca itu, evaluasi model struktural (inner model) dilaksanakan dengan mengujikan skor R^2 , *effect size* (f^2), *predictive relevance* (Q^2), serta *path coefficient*. Pengujian hipotesis dilaksanakan menggunakan prosedur *bootstrapping* dengan taraf signifikansi sejumlah 5%. Penerimaan hipotesis ditentukan apabila skor *t-statistic* melebihi 1,96 beserta p-value di bawah 0,05. Kemampuan kepuasan kerja dalam memediasi dampak *work-life balance* bagi kinerja karyawan dengan signifikan selanjutnya dianalisis melalui analisis mediasi.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Daerah Penelitian

Studi ini dilaksanakan pada karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor jasa pelayanan di Kota Samarinda. Pemilihan lokasi studi didasarkan pada dominasi sektor jasa sebagai penyerap tenaga kerja terbesar di Kota Samarinda, sehingga Generasi Z menjadi kelompok yang mempunyai peranan krusial guna mendorong kegiatan perekonomian daerah. Studi berfokus pada keterkaitan di antara *work-life balance*, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Data studi didapatkan dari 100 responden yang mencukupi karakteristik studi dengan penyebaran kuesioner secara daring. Harapannya, perolehan studi ini bisa memvisualisaikan terkait urgensi akan penerapan *work-life balance* dalam meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja karyawan Generasi Z, sekaligus berperan sebagai masukan untuk perusahaan guna menyusun regulasi pengelolaan SDM dengan lebih efektif.

UJI OUTER MODEL

Outer Model

1. Convergent Validity

Tabel 1. Hasil Outer Loading

Variabel	Instrument	Outer Loading	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i>	WLB 1	0,791	Valid
	WLB 2	0,708	Valid
	WLB 3	0,781	Valid
	WLB 4	0,711	Valid
	WLB 5	0,796	Valid
	WLB 6	0,771	Valid
Kinerja Karyawan	KK 1	0,748	Valid
	KK 2	0,733	Valid
	KK 3	0,798	Valid
	KK 4	0,855	Valid
	KK 5	0,857	Valid
	KK 6	0,811	Valid
Kepuasan Kerja	KEP 1	0,803	Valid
	KEP 2	0,722	Valid
	KEP 3	0,707	Valid
	KEP 4	0,790	Valid
	KEP 5	0,561	Tidak Valid
	KEP 6	0,714	Valid

	KEP 7	0,668	Tidak Valid
	KEP 8	0,764	Valid

Sumber: Olah data peneliti, 2026

Mengacu pada perolehan atas pengujian outer loading pasca tahapan eliminasi indikator, semua indikator pada variabel *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, serta Kinerja Karyawan mempunyai skor outer loading melebihi 0,70. Maka dari itu, semua indikator sudah mencukupi karakteristik validitas konvergen serta dinyatakan valid, yang menjadikan model pengukuran layak dimanfaatkan untuk analisis inner model serta pengujian hipotesis.

Tabel 2. Hasil Nilai AVE

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
<i>Work-Life Balance</i> (X)	0.578	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.643	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0.518	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Perolehan atas uji AVE memperlihatkan bahwasanya semua variabel mempunyai skor AVE melebihi 0,50, yang kemudian sudah mencukupi karakteristik validitas konvergen. Maka dari itu, konstruk *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, serta Kinerja Karyawan terbukti valid sekaligus bisa mewakili sejumlah indikator yang dimanfaatkan pada studi, yang menjadikannya layak guna diteruskan ke tahapan uji inner model.

2. *Discriminant Validity*

Tabel 3. Hasil Fornell- Larcker Criterion

Variabel	KEP (Z)	KK (Y)	WLB (X)
Kepuasan Kerja (Z)	0.720		
Kinerja Karyawan(Y)	0.450	0.802	
<i>Work- Life Balance</i> (X)	0.513	0.547	0.760

Sumber: Olah data peneliti, 2026

Paparan angka dalam tabel sebelumnya mempertegas realitas data di mana setiap konstruk penelitian mengantongi skor akar AVE yang secara konsisten melampaui nilai korelasi antar konstruk lainnya. Temuan empiris ini secara otomatis melegitimasi posisi setiap variabel dalam model yang digunakan karena telah tuntas memenuhi prasyarat baku *validitas diskriminan*.

Tabel 4. Hasil HTMT (*Heterotrait Monotrait Ratio*)

Variabel	KEP (Z)	KK (Y)	WLB (X)
Kepuasan Kerja (Z)			
Kinerja Karyawan (Y)	0.465		
<i>Work- Life Balance</i> (X)	0.574	0.607	

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Perolehan atas pengujian HTMT memperlihatkan bahwasanya semua skor HTMT < 0,90, sehingga variabel *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja, serta Kinerja Karyawan dinyatakan mencukupi karakteristik validitas diskriminan dan mampu membedakan konstruk penelitian secara baik.

3. *Reliability*

Tabel 5. Hasil *Composite Reliability*, *Cronbach's Alpha* dan *rho_A*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite reliability</i>	Keterangan
<i>Work- Life Balance</i> (X)	0.854	0.866	0.891	<i>Reliabel</i>
Kinerja karyawan (Y)	0.888	0.897	0.915	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.866	0.870	0.895	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Tinjauan kritis terhadap parameter reliabilitas konstruk memastikan fakta bahwasanya seluruh variabel penelitian tanpa terkecuali telah melampaui ambang batas minimum berdasarkan kalkulasi *Cronbach's Alpha*, *rho_A*, hingga *Composite Reliability*. Angka-angka tersebut memiliki konsistensi tinggi yang terekam membuktikan bahwasanya setiap indikator yang diaplikasikan sanggup memotret variabel secara presisi sekaligus memiliki tingkat keandalan yang sangat kuat.

Inner Model

1. *Uji Collinearity* (VIF)

Tabel 6. Hasil *Uji Collinearity* (VIF)

Variabel	VIF
Kepuasan Kerja_1	3,982
Kepuasan Kerja_2	3,008
Kepuasan Kerja_3	1,979
Kepuasan Kerja_4	2,333
Kepuasan Kerja_5	1,410
Kepuasan Kerja_6	2,054

Kepuasan Kerja 7	1,797
Kepuasan Kerja 8	1,970
Kinerja Karyawan 1	2,092
Kinerja Karyawan 2	1,946
Kinerja Karyawan 3	2,614
Kinerja Karyawan 4	3,388
Kinerja Karyawan 5	2,751
Kinerja Karyawan 6	2,387
Work-Life Balance 1	2,147
Work-Life Balance 2	1,915
Work-Life Balance 3	1,810
Work-Life Balance 4	1,682
Work-Life Balance 5	1,990
Work-Life Balance 6	2,040

Sumber: Olah data peneliti, 2026

Mengacu pada perolehan atas uji VIF, semua skor VIF ada kurang dari batas maksimal $\leq 5,00$, yang menjadikannya bisa diambil kesimpulan bahwasanya model studi tidak terkena permasalahan multikolinearitas. Oleh karena itu, model struktural memenuhi persyaratan untuk dilakukan analisis dan pengujian hipotesis lebih lanjut.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R- Square (R^2)
Kinerja Karyawan (Y)	0.338
Kepuasan Kerja (Z)	0.263

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Mengacu pada perolehan *Koefisien Determinasi (R^2)* dalam skripsi Anda, didapatkan skor R^2 Kinerja Karyawan sejumlah 0,338 serta R^2 Kepuasan Kerja sejumlah 0,263. Perihal tersebut memperlihatkan bahwasanya *Work-Life Balance* beserta Kepuasan Kerja bisa menjabarkan 33,8% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan *Work-Life Balance* bisa menjabarkan 26,3% variasi Kepuasan Kerja. Sisa variasi masing-masing variabel dikenai pengaruh oleh faktor lainnya yang tidak diinputkan pada model studi. Mengacu pada karakteristik yang digunakan (Hair et al., 2021), kedua skor R^2 terkait tergolong dalam kategori sedang, yang menjadikan model studi mempunyai kapabilitas penjabaran yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antarvariabel.

3. Uji *Predictive relevance* (Q²)

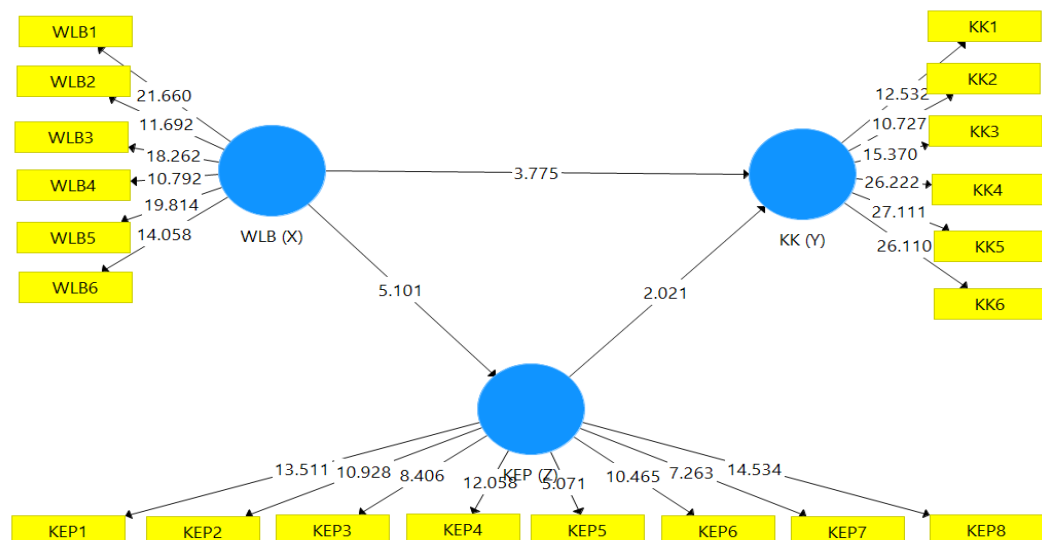
Tabel 8. Uji *Predictive relevance* (Q²)

Variabel	Q ²
Kepuasan Kerja (Z)	0.127
Kinerja Karyawan (Y)	0.206
<i>Work- Life Balance</i> (Z)	

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Temuan tinjauan terhadap parameter *Predictive relevance* (Q²) memperlihatkan angka 0,127 pada dimensi kepuasan kerja, sementara variabel kinerja karyawan menyentuh level 0,206. Poin krusialnya adalah, fakta empiris membuktikan kekuatan prediktif model ini berada pada kategori solid mengingat variabel endogen secara konsisten bertengger di atas ambang batas $Q^2 \geq 0$. Realitas ini justru mempertegas efektivitas kerangka riset dalam memetakan sekaligus memproyeksikan dinamika kepuasan kerja maupun performa nyata para karyawan di lapangan.

4. *Path Analysis*



Gambar 2.. Hasil *Bootstrapping*
Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Uji Hipotesis

Prosedur pengujian hipotesis di lingkungan analisis PLS-SEM sejatinya berfokus pada upaya membedah apakah tautan antar-variabel dalam suatu desain penelitian mencerminkan dampak yang benar-benar nyata atau justru bersifat lewat jalur antara atau mediasi. Logika pemikiran ini berpijak pada (Hair et al., 2021). Terkait evaluasi data melalui (*Bootstrapping*):

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T/ Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>Work- Life Balance (X)</i> → Kinerja Karyawan (Y)	0.429	0.406	0.114	3.775	0.000
<i>Work- Life Balance (X)</i> → Kepuasan Kerja (Z)	0.513	0.539	0.101	5.101	0.000
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0.230	0.266	0.114	2.021	0.044

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Tabel 10. Hasil Uji *Specific Indirect Effects*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T/ Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>

Work- Life Balance (X) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0.118	0.150	0.084	1.401	0.162
--	-------	-------	-------	-------	--------------

Sumber: Olah data peneliti, 2026

Mengacu pada perolehan atas pengujian pada tabel 9. dan 10, maka penjelasan hubungan antar variabel laten akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kalkulasi terhadap pengujian hipotesis pertama (**H₁**) menghasilkan angka T-statistics di level 3.775 (≥ 1.96) melalui P-value menyentuh 0.000 (≤ 0.05). **Diterima**
2. Melihat pada hipotesis kedua (**H₂**), didapati besaran skor T-statistics mencapai 5.101 (≥ 1.96) beserta P-value pada angka 0.000 (≤ 0.05). **Diterima**
3. Sementara itu, parameter pada hipotesis ketiga (**H₃**) menyajikan skor T-statistics 2.021 (≥ 1.96) berbarengan melalui P-value 0.044 (≤ 0.05). **Diterima**
4. Pada pengujian hipotesis keempat (**H₄**) yang menitikberatkan pada *specific indirect effects*, angka T-statistic yang muncul hanya sejumlah 1.401 dengan P-value mencapai 0.162. Data tersebut mengindikasikan posisi T-statistics kurang dari ambang batas (≤ 1.96) serta P-value melampaui limit toleransi (≥ 0.05), yang memberikan sinyal bahwasanya keterkaitan tersebut berada dalam zona tidak signifikan. **Ditolak**

Pembahasan

Tabel 11. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Deskripsi
H₁ : <i>Work- life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Samarinda	Diterima
H₂ : <i>Work - life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Generasi Z di Kota Samarinda	Diterima

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Samarinda	Diterima
H₄ : Kepuasan kerja memediasi secara positif dan signifikan pengaruh <i>work-life balance</i> terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Samarinda	Ditolak

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Pengaruh *Work- Life Balance* bagi Kinerja Karyawan

Perolehan studi memperlihatkan bahwasanya *work-life balance* berdampak signifikan positif bagi kinerja karyawan Generasi Z di sektor jasa pelayanan Kota Samarinda, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Perolehan ini memperlihatkan bahwasanya baiknya keselarasan di antara kehidupan kerja dengan kehidupan personal, akan selaras dengan tingginya pula kinerja karyawan. Keseimbangan tersebut membantu karyawan mengelola waktu, menjaga fokus, mengurangi stres, serta meningkatkan kesejahteraan psikologis sehingga berpengaruh guna menaikkan produktivitas kerja. Perolehan studi ini mendorong *Social Exchange Theory* yang menyatakan bahwasanya dorongan dari organisasi bagi keselarasan kehidupan kerja akan dibalas oleh karyawan melalui peningkatan kinerja. Temuan ini juga selaras dengan studi Ahmaddien (2023) serta Wibowo dan Ahmadi (2024) yang menyimpulkan bahwasanya *work-life balance* ialah faktor krusial dalam menaikkan kinerja karyawan.

Pengaruh *Work- Life Balance* bagi Kepuasan Kerja

Perolehan studi menampilkan bahwasanya *work-life balance* berdampak signifikan positif bagi kepuasan kerja Generasi Z di sektor jasa pelayanan Kota Samarinda, yang menjadikan penerimaan bagi hipotesis kedua (H2). Temuan ini mengindikasikan bahwasanya baiknya keselarasan di antara kehidupan kerja dengan kehidupan personal, akan selaras dengan tingginya taraf kepuasan kerja yang dialami karyawan. Keseimbangan tersebut membantu mengurangi stres, mewujudkan lingkungan kerja yang lebih nyaman, beserta meningkatkan kesejahteraan psikologis. Perolehan ini mendukung *Two-Factor Theory* yang menjelaskan bahwasanya *work-life balance* ialah faktor *hygiene* yang mempunyai peranan guna mengurangi ketidakpuasan kerja, serta *Social Exchange Theory* yang menyatakan bahwasanya dukungan organisasi bagi keseimbangan kehidupan kerja akan dibalas dengan sikap positif, termasuk meningkatnya kepuasan kerja. perolehan ini juga selaras dengan riset Wibowo dan Ahmadi (2024) serta Yulianti dan Poerwita Sary (2025) yang menyimpulkan bahwasanya penerapan *work-life balance* bisa menaikkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja bagi Kinerja Karyawan

Perolehan studi memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja berdampak signifikan positif bagi kinerja karyawan Generasi Z di sektor jasa pelayanan Kota Samarinda, yang menjadikan penerimaan bagi hipotesis ketiga (H3). Perolehan ini memperlihatkan bahwasanya tingginya taraf kepuasan kerja yang dialami

karyawan, akan selaras dengan baiknya pula kinerja yang diciptakan. Kepuasan kerja mendorong motivasi, loyalitas, serta komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal yang nantinya berpengaruh bagi meningkatnya produktivitas. Perolehan studi ini mendorong *Two-Factor Theory Herzberg* yang menjabarkan bahwasanya kepuasan kerja yang didorong oleh faktor-faktor motivator mampu meningkatkan kinerja karyawan. Perolehan ini juga selaras dengan studi Wibowo dan Ahmadi (2024) beserta Muliawati dan Agus (2020) yang mengungkapkan bahwasanya kepuasan kerja mempunyai peranan guna menaikkan kualitas serta efektivitas kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung *Work-Life Balance* bagi Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Bersifat Positif tetapi Tidak Signifikan

Perolehan studi memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja tidak bisa memediasi dengan signifikan dampak *work-life balance* bagi kinerja karyawan Generasi Z di sektor jasa pelayanan Kota Samarinda, sehingga hipotesis keempat (H4) ditolak. Meskipun *work-life balance* berdampak positif bagi kepuasan kerja beserta kepuasan kerja berdampak positif bagi kinerja karyawan, dampak tidak langsung yang terbentuk tidak signifikan. Perolehan ini membuktikan bahwasanya dampak *work-life balance* bagi kinerja lebih dominan dialami dengan langsung dibandingkan melalui kepuasan kerja menjadi variabel mediasi. Perolehan studi ini selaras dengan Aura dan Hutahaean (2024) yang mengungkapkan bahwasanya keselarasan di antara kehidupan kerja dengan kehidupan personal dengan langsung mendukung keadaan fisik serta psikologis karyawan, yang menjadikannya bisa meningkatkan fokus, produktivitas, serta kinerja tanpa harus melalui peningkatan kepuasan kerja menjadi variabel perantara.

E. KESIMPULAN

Studi ini memperlihatkan bahwasanya *work-life balance* berpengaruh signifikan positif bagi kinerja karyawan serta kepuasan kerja pada Generasi Z yang bekerja di sektor jasa pelayanan di Kota Samarinda. Di samping itu, kepuasan kerja turut dibuktikan berpengaruh signifikan positif bagi kinerja karyawan. Namun, kepuasan kerja belum mampu memediasi secara signifikan dampak *work-life balance* bagi kinerja karyawan, sehingga dampak *work-life balance* bagi kinerja lebih dominan terjadi secara langsung. Perolehan ini membuktikan bahwasanya implementasi regulasi yang mendukung keseimbangan di antara kehidupan kerja serta kehidupan personal berperan sebagai faktor krusial guna menaikkan kinerja karyawan Generasi Z di sektor jasa pelayanan. Studi ini turut memberi bukti empiris terkait korelasi antarvariabel pada konteks Kota Samarinda yang masih cukup jarang dikaji pada studi terdahulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, R. N., & Supriyanto, A. S. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kerja Pada Perumd Kepuasan Tugu Tirta Kota Malang. 12(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v12i01.1416>
- Ahmaddien, I. (2023). Effect of work-life balance on employee performance mediated BY job satisfaction (Vol. 8, Number 1).

- <https://doi.org/https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.11228>
- Aura, R. R., & Hutahaeen, E. S. H. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Generasi Z. *Journal of Sharia Economics Scholar (JoSES)*, 2(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.14679709>
- BPS. (2020). Hasil Sensus Penduduk 2020.
- BPS. (2024). Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas menurut Lapangan Usaha di Kota Samarinda (Persen) Tahun 2024. 19 Januari 2026.
- BPS, 2024. (n.d.-b). Keadaan Angkatan Kerja Kota Samarinda 2024. Retrieved <https://samarindakota.bps.go.id/id/publication/2025/10/30/85dfab9b727bad73b6cb4691/keadaan-angkatan-kerja-kota-samarinda-2024.html>
- 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>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). Partial Least (PLS-SEM) Using R Equation Modeling Squares Structural. In Springer (Vol. 30, Number 1).
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snydermann, B. (1959). *The Motivation to Work*, 2nd (ed.) John Wiley & Sons. New York.
- Udin, U. (2023). The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(11), 3649–3655. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.181131>
- Warda, A. I., Andriani, D., & Firdaus⁴, V. (2023). The Effect of Workload and Burnout on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>
- Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., & Mandagi, D. W. (2022a). 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>
- Wibowo, S. W., & Ahmadi, M. A. (2024). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN KEPUASAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN GEN Z. *JMA*, 2, 3031–5220. <https://doi.org/10.62281>
- Yulianti, E., & Poerwita Sary, F. (2025). THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK-LIFE BALANCE ON JOB SATISFACTION AMONG GENERATION Z EMPLOYEES IN DKI JAKARTA. *Eduvest-Journal of Universal Studies*, 5. <http://eduvest.greenvest.co.id>