

Pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi, Pelatihan dan pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Pada Perusahaan *Startup* Di DKI Jakarta.

Oktovina Deci Rahakbauw¹; Salsabilla Azzahro²
STIE Bhakti Pembangunan
oktavinadecy@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work life balance, compensation, as well as training and career development on employee performance at a startup company in DKI Jakarta. Using quantitative methods, research data was collected through the distribution of questionnaires to 97 respondents.

The results of the analysis prove that the three variables have a very strong influence. Through the coefficient of determination test, it is known that 96.0% of employee performance is influenced by work life balance, compensation, and career development, while the remaining 4.0% is influenced by other factors. The resulting regression equation is $Y = 3,703 + 0,256 X_1 + 0,319 X_2 + 0,296 X_3$.

Statistical testing shows a positive and significant influence either partially (t test) or simultaneously (F test). The significance value of all independent variables is below 0.05, which means the hypothesis is accepted. In conclusion, work life balance, compensation, as well as training and career development have a significant influence both independently and together on employee performance.

Keywords: *Work Life Balance, Compensation, Training, Career Development, Employee Performance, Generation Z.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, kompensasi, serta pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada perusahaan startup di DKI Jakarta. Menggunakan metode kuantitatif, data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 97 responden.

Hasil analisis membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang sangat kuat. Melalui uji koefisien determinasi, diketahui bahwa 96,0% kinerja karyawan dipengaruhi oleh *work life balance*, kompensasi, dan pengembangan karir, sementara 4,0% sisanya oleh faktor lain. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 3,703 + 0,256 X_1 + 0,319 X_2 + 0,296 X_3$.

Pengujian statistik menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial (uji t) maupun simultan (uji F). Nilai signifikansi seluruh variabel independen berada di bawah 0,05, yang berarti hipotesis diterima. Kesimpulannya, *work life balance*, kompensasi, serta pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan baik secara mandiri maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Work Life Balance, Kompensasi, Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan, Generasi Z.*

INTRODUKSI

Latar Belakang

Pesatnya perkembangan teknologi menjadikan pelaku industri diharuskan untuk terus berinovasi untuk dapat bertahan di tengah ketatnya persaingan bisnis pada saat ini. Pelaku industri yang tidak mampu bergerak maju tentunya akan kalah dalam persaingan yang akan bermuara pada kebangkrutan. Fenomena tersebut mengharuskan pelaku usaha tetap menjaga setiap aset perusahaan yang dimiliki, salah satu yang peting adalah aset Sumber Daya Manusia (SDM) yakni karyawan. Karyawan sebagai sumber daya dalam perusahaan merupakan sebuah aset yang dimana sehebat apapun suatu perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya karyawan (Tigau dan Sugiarto, 2022).

Salah satu faktor yang diyakini memengaruhi kinerja karyawan generasi Z adalah *work life balance*. Namun, bagaimana *work life balance* memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z di perusahaan *startup* di DKI Jakarta masih merupakan isu yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Dengan karakteristik mereka yang cenderung melek teknologi dan selalu terhubung dengan dunia digital, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan kinerja karyawan. Selain itu, faktor kompensasi juga memiliki peran yang signifikan. Generasi Z cenderung memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap kompensasi finansial dan non-finansial, seperti fleksibilitas waktu, pengakuan atas kontribusi mereka, dan kesempatan pengembangan karier.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan demi terselesainya tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut tidak hanya pada dimensi gaji dan kompensasi, akan tetapi pada era sekarang mental *health* sangat perlu menjadi variabel bagi perusahaan yang perlu dipertimbangkan dalam menjaga kinerja karyawan.

Di dalam lingkungan *startup*, karyawan, terutama generasi Z, memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keberlanjutan dan pertumbuhan perusahaan. Namun, tantangan yang dihadapi oleh perusahaan *startup* juga tidak hanya terletak pada persaingan pasar, tetapi juga dalam mempertahankan karyawan, khususnya generasi Z, yang cenderung memiliki kebutuhan dan karakteristik yang berbeda dalam dunia kerja. Tuntutan pekerjaan di *startup* juga tidak kalah tinggi. Jam kerja yang panjang, target yang ambisius, dan budaya kerja yang serba cepat dapat menjadi tantangan bagi Generasi Z untuk mencapai *work life balance*. Hal ini dapat berakibat pada stres, kelelahan, dan penurunan kinerja kerja. Di sisi lain, kompensasi dan pelatihan dan pengembangan karir juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang kompetitif dan sesuai dengan ekspektasi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja kerja. Pelatihan dan pengembangan karir yang berkelanjutan dapat membantu karyawan meningkatkan kompetensi dan keahliannya, sehingga dapat berkontribusi lebih optimal bagi perusahaan.

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Menurut (Ajabar, 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Work life balance

Work life balance didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan keluarga mereka, serta tanggung jawab non-pekerjaan lainnya dan kegiatan. Keseimbangan pekerjaan kehidupan pribadi, selain hubungan antara pekerjaan dan fungsi keluarga, juga melibatkan peran lain dalam bidang kehidupan lainnya. Winanto dan Agus (2021) menyatakan *work life balance* ialah suatu keadaan di mana seorang pekerja dapat mengelola waktu serta energi yang selaras antara pekerjaan, kepentingan pribadi, rekreasi, serta kehidupan berkeluarga.

Work life balance menentukan bagaimana cara organisasi dalam memberikan fleksibilitas yang longgar kepada dalam menjalani pola kerja mereka, sehingga mereka dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan tanggung jawab dan kepentingan pribadi di luar lingkungan kerja. Kebijakan ini akan merinci cara pengembangan dan penerapan praktik kerja yang fleksibel (Armstrong & Taylor, 2023, P.411).

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diterima oleh karyawan baik berupa uang atau sebaliknya. (Utama,2020:101). Sehubungan dengan Itu Dessler (2020:350) menyatakan bahwa kompensasi karyawan mencakup semua Bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan berdasarkan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kompensasi menggambarkan bagian penting dalam pendekatan strategis terhadap sumber daya manusia yang membahas bagaimana cara karyawan digaji dan dimotivasi hingga dapat meningkatkan kinerja atau produktivitas.

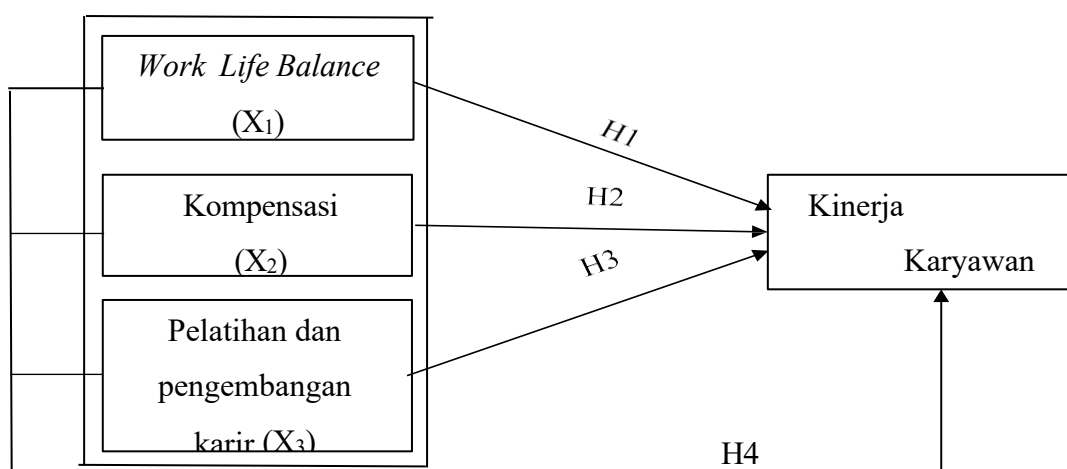
Pengertian Pelatihan dan pengembangan karir

Menurut Kurniawati, (2020), pengembangan SDM merupakan upaya terencana dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi SDM yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka panjang, yang dilakukan untuk menjamin ketersediaan SDM sesuai dengan kebutuhan jabatan, serta ditujukan untuk peningkatan kinerja individu yang bermuara pada kinerja organisasi.

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran yang peneliti gunakan dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Dilihat bahwa penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work life balance* (X1),

kompensasi (X2) dan pelatihan dan pengembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dimana variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah *work life balance*, kompensasi dan pelatihan dan pengembangan karir sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih praduga karena masih harus diverifikasi. Menurut Sugiyono (2019:96) bahwa "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan". Berdasarkan penjelasan di atas peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut.

- Ho1: *Work life balance* (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) generasi Z pada perusahaan *startup* di DKI Jakarta secara parsial.
- Ha1: *Work life balance* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) generasi Z pada perusahaan *startup* di DKI Jakarta secara parsial.
- Ho2: Kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) generasi Z pada perusahaan *startup* di DKI Jakarta secara parsial.
- Ha2: Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) generasi Z pada perusahaan *startup* di DKI Jakarta secara parsial.
- Ho3: Pelatihan dan pengembangan karir (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) generasi Z pada perusahaan *startup* di DKI Jakarta secara parsial.
- Ha3: Pelatihan dan pengembangan karir (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) generasi Z pada perusahaan *startup* di DKI Jakarta secara parsial.
- Ho4: *Work life balance* (X1), kompensasi (X2), pelatihan dan pengembangan karir (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) generasi Z pada perusahaan *startup* di DKI Jakarta secara simultan.
- Ha4: *Work life balance* (X1), kompensasi (X2), pelatihan dan pengembangan karir (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) generasi Z pada perusahaan *startup* di DKI Jakarta secara simultan.

METODOLOGI

Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang dikuasai atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

Horizon Waktu

Penelitian dilakukan pada deret waktu dan merupakan sekumpulan data dari satu fenomena tertentu yang didapat dalam berupa interval tertentu. Periode penelitian ini adalah dari bulan April 2024 – Juli 2024. Penelitian ini mencakup dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang membahas mengenai pengaruh *work life balance*, kompensasi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Unit Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian, maka unit analisis responden untuk penelitian ini ialah karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan *startup* di wilayah DKI Jakarta.

Metode Pengumpulan dan Pemilihan Data

Dalam penelitian ini terdiri dari empat kuesioner, yaitu :

- 1) Kuesioner pertama tentang variabel *work life balance* (X1).
- 2) Kuesioner kedua tentang variabel kompensasi (X2).

- 3) Kuesioner ketiga tentang variabel pelatihan dan pengembangan karir (X3).
- 4) Kuesioner keempat tentang variabel kinerja karyawan (Y).

HASIL

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	34	35.1	35.1	35.1
	Perempuan	63	64.9	64.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Data yang diolah SPSS 25.0

Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu responden yang berusia 20 hingga 27 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	7	7.2	7.2	7.2
	21	13	13.4	13.4	20.6
	22	25	25.8	25.8	46.4
	23	18	18.6	18.6	64.9
	24	12	12.4	12.4	77.3
	25	10	10.3	10.3	87.6
	26	6	6.2	6.2	93.8
	27	6	6.2	6.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Data yang diolah SPSS 25.0

Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja dari karakteristik responden telah diklasifikasikan menjadi tiga macam, yaitu dibawah 1 tahun, 1-3 tahun dan diatas 3 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	34	35.1	35.1	35.1
	> 3 Tahun	14	14.4	14.4	49.5
	1 - 3 Tahun	49	50.5	50.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Sumber : Data yang diolah SPSS 25.0

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan adalah melakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} didapatkan dari signifikansi statistik *degree freedom* = $n-2$ (97-2) pada taraf signifikansi *pearson correlation* sebesar $\alpha = 0.05$, yaitu sebesar 0.1996.

Dengan menggunakan SPSS versi 25.0 dikatakan valid karena nilai-nilai korelasi (*corrected item-total correlation*) berada diatas standarnya. *Corrected Item Total Correlation* merupakan korelasi person antara setiap *item* dengan *item* lainnya yang ada dalam skala pengukuran.

Hasil Uji Validitas variabel *Work life balance* (X1)

Berdasarkan hasil pengujian validitas menggunakan *Pearson Product Moment* untuk kesembilan *item* pada variabel *work life balance* (X1) didapatkan hasil bahwa untuk setiap *item* memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa kesembilan *item* pada variabel *work life balance* (X1) sudah valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Uji Validitas variabel Kompensasi (X2)

Berdasarkan hasil pengujian validitas menggunakan *Pearson Product Moment* untuk ke-tigabelas *item* pada variabel kompensasi (X2) didapatkan hasil bahwa untuk setiap *item* memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa ke-tigabelas *item* pada variabel kompensasi (X2) sudah valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Uji Validitas variabel Pelatihan dan pengembangan karir (X3)

Berdasarkan hasil pengujian validitas menggunakan *Pearson Product Moment* untuk kedelapan *item* pada variabel pelatihan dan pengembangan karir (X3) didapatkan hasil bahwa untuk setiap *item* memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa kedelapan *item* pada variabel pelatihan dan pengembangan karir (X3) sudah valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Uji Validitas variabel Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas menggunakan *Pearson Product Moment* untuk kesepuluh *item* pada variabel kinerja karyawan (Y) didapatkan hasil bahwa untuk setiap *item* memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0.05

maka dapat disimpulkan bahwa kesepuluh *item* pada variabel kinerja karyawan (Y) sudah valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel.

Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* jika jawaban seseorang dari waktu ke waktu terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan *reliabel* jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600. Untuk menguji Uji Reliabilitas ini menggunakan SPSS Versi 25.0 bisa dikatakan *valid* atau dapat dipercaya (*reliabel*) *Cronbach Alpha* $> 0,600$. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Work life balance* (X1)

Uji Reliabilitas Variabel *Work life balance* Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.978	9
------	---

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 25.0

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, didapatkan hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0.978 > 0.600$ maka dapat disimpulkan bahwa sembilan *item* yang digunakan untuk menyusun variabel *work life balance* (X1) sudah *reliabel* dan dapat diandalkan.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)

Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	13

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 25.0

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, didapatkan hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0.970 > 0.600$ maka dapat disimpulkan bahwa tiga belas *item* yang digunakan untuk menyusun variabel kompensasi (X2) sudah *reliabel* dan dapat diandalkan.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan dan pengembangan karir (X3)

Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan dan pengembangan karir

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	8

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 25.0

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, didapatkan hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0.972 > 0.600$ maka dapat disimpulkan bahwa delapan *item* yang digunakan untuk menyusun variabel pelatihan dan pengembangan karir (X3) sudah *reliabel* dan dapat diandalkan.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	10

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 25.0

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, didapatkan hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0.963 > 0.600$ maka dapat disimpulkan bahwa sepuluh *item* yang digunakan untuk menyusun variabel kinerja karyawan (Y) sudah *reliabel* dan dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada Normal *P-Plot Of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat.

Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 25.0

Dari tabel tersebut di atas didapatkan hasil bahwa semua data terdistribusi secara normal karena penyebaran data berada di sekitar garis normal.

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik adalah model yang tidak menunjukkan korelasi di antara variabel bebas. Dalam mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi dapat dilakukan dengan mencermati nilai VIF dan besarnya *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* > 0.10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Begitu pun sebaliknya, apabila nilai *tolerance* < 0.10 dan VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.703	.684		5.417	.000		
<i>Work life balance</i> (X1)	.256	.032	.331	8.012	.000	.245	4.077
Kompensasi (X2)	.319	.037	.398	8.649	.000	.198	5.043
Pelatihan dan pengembangan karir (X3)	.296	.042	.305	7.095	.000	.226	4.418

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 25.0

Berdasarkan pengujian menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* didapatkan hasil bahwa untuk setiap variabel independent memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0.10.

Dari data dibawah ini disimpulkan bahwa (X1) *work life balance* tidak terjadi multikolonearitas dikarenakan nilai *tolerance* 0.245 lebih besar dari 0,10. Dan (X2) kompensasi tidak terjadi multikolonearitas dikarenakan nilai *tolerance* 0,198 lebih besar dari 0,10. Dan (X3) pelatihan dan pengembangan karir tidak terjadi multikolonearitas dikarenakan nilai *tolerance* 0,226 lebih besar dari 0,10.

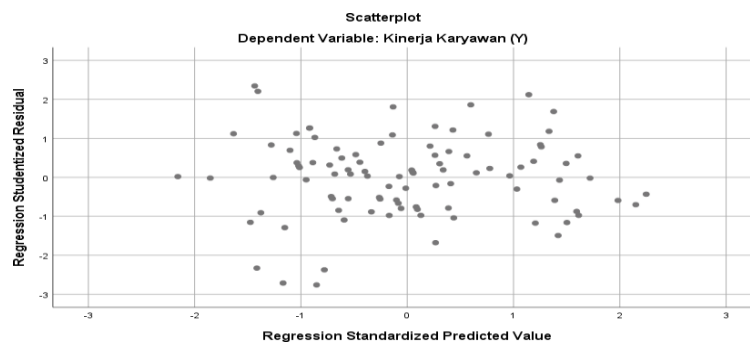
Dari data di atas disimpulkan bahwa (X1) *work life balance* tidak terjadi multikolonearitas dikarenakan nilai VIF 4,077 lebih kecil dari 10,00. Dan (X2) kompensasi tidak terjadi multikolonearitas dikarenakan nilai VIF 5,043 lebih kecil dari 10,00. Dan (X3) pelatihan dan pengembangan karir tidak terjadi multikolonearitas dikarenakan nilai VIF

4,418 lebih kecil dari 10,00.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan adanya pola tertentu pada *scatterplot*. Dasar analisisnya ialah jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terindikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 25.0

Berdasarkan pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar di atas, di bawah, dan di sekitar nol, lalu tidak hanya mengumpul di satu tempat. Penyebaran titik-titik pun tidak membentuk pola tertentu. Maka dari itu, dapat diartikan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah keadaan pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah tidak terdapat masalah autokorelasi. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada *problem* autokorelasi. Model pengujian ini dapat di uji dengan menggunakan uji *Durbin Watson* (DW test).

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.980	.961	.960	1.37483	2.076

a. Predictors: (Constant), Pelatihan dan pengembangan karir (X3), *Work life balance* (X1), Kompensasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 25.0

Dari table di atas dapat di simpulkan bahwa: $DL : 1,6063$ $DU: 1,7335$ Rumus Durbin-Watson : $du < d < 4 - du$ $1,7335 < 2,076 < 2,2665$

Tidak terjadi autokorelasi dikarenakan 1,7335 lebih kecil 2,076 lebih kecil 2,2665.

Uji Autokorelasi yang digunakan adalah uji *Durbin Watson*. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai *Durbin Watson* sebesar 2,076. Bila nilai DW terletak antara batas atau

Upper Bound (du) dan (d-du), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi. Didapat nilai pada tabel *Durbin Watson* untuk $n = 97$ dan $k = 3$ adalah $du = 1,7335$ dan $4 - du = 2,2665$. Maka H_0 diterima artinya tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil dari regresi linear berganda akan menguji seberapa besar pengaruh *work life balance*, kompensasi dan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, karena analisis regresi linear berganda dipakai untuk melihat arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.703	.684		5.417	.000
<i>Work life balance</i> (X1)	.256	.032	.331	8.012	.000
Kompensasi (X2)	.319	.037	.398	8.649	.000
Pelatihan dan pengembangan karir (X3)	.296	.042	.305	7.095	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 25.0

Berdasarkan hasil di atas, didapatkan persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.703 + 0.256X_1 + 0.319X_2 + 0.296X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan X1 = *Work life balance* X2 = Kompensasi

X3 = Pelatihan dan pengembangan karir Dari model regresi dapat dijelaskan:

- Nilai konstanta sebesar 3.703 yang artinya apabila tidak terdapat perubahan pada variabel independen yang terdiri dari variabel *work life balance*, kompensasi dan pelatihan dan pengembangan karir yang memengaruhi kinerja karyawan akan mempunyai nilai sebesar 3.703.
- Jika koefisien *work life balance* sebesar 0.256 artinya jika variabel *work life balance* mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.256 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
- Jika koefisien kompensasi sebesar 0.319 artinya jika variabel kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.319 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
- Jika koefisien pelatihan dan pengembangan karir sebesar 0.296 artinya jika variabel pelatihan dan pengembangan karir mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.296 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi adalah analisis yang bertujuan untuk mencari hubungan antara dua

variabel atau lebih. Korelasi merupakan teknik analisis yang termasuk dalam salah satu teknik pengukuran hubungan yang mengacu pada sekelompok teknik yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel

Hasil Analisis Koefesien Korelasi

Correlations

		<i>Work life balance</i> (X1)	Kompensasi (X2)	Pelatihan dan pengembangan karir (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
<i>Work life balance</i> (X1)	Pearson Correlation	1	.849**	.825**	.921**
	Sig.(2-tailed)		.000	.000	.000
	N	97	97	97	97
Kompensasi (X2)	Pearson Correlation	.849**	1	.861**	.942**
	Sig.(2-tailed)	.000		.000	.000
	N	97	97	97	97
Pelatihan dan pengembangan karir (X3)	Pearson Correlation	.825**	.861**	1	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	97	97	97	97
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.921**	.942**	.921**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	97	97	97	97

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 25.0

Berdasarkan hasil di atas, dapat dijelaskan:

- Work life balance* (X1) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai korelasi sebesar 0.921 yang artinya terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara *work life balance* (X1) dan kinerja karyawan (Y) dan arahnya positif atau ketika *work life balance* (X1) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat juga.
- Kompensasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai korelasi sebesar 0.942 yang artinya terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara kompensasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) dan arahnya positif atau ketika kompensasi (X2) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat juga.
- Pelatihan dan pengembangan karir (X3) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai korelasi sebesar 0.921 yang artinya terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara

pelatihan dan pengembangan karir (X3) dan kinerja karyawan (Y) dan arahnya positif atau ketika pelatihan dan pengembangan karir (X3) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat juga.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Hasil Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.961	.960	1.37483

a. Predictors: (Constant), Pelatihan dan pengembangan karir (X3), *Work life balance* (X1), Kompensasi (X2)

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 25.0

Berdasarkan hasil analisis didapatkan hasil bahwa nilai *adjusted Rsquare* sebesar 0.960 yang memiliki arti bahwa variabel *work life balance* (X1), kompensasi (X2), dan pelatihan dan pengembangan karir (X3) mampu menjelaskan 96,0% variasi pada variabel kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 4,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t ini dilaksanakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh variabel *work life balance* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), seberapa jauh pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan seberapa jauh pengaruh pelatihan dan pengembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila nilai signifikansi < 0.05 atau thitung > ttabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berikut adalah hasil uji parsial dalam penelitian ini:

Hasil Analisa Uji t Secara Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.703	.684		5.417	.000
<i>Work life balance</i> (X1)	.256	.032	.331	8.012	.000
Kompensasi (X2)	.319	.037	.398	8.649	.000
Pelatihan dan pengembangan karir (X3)	.296	.042	.305	7.095	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 25.0

Dalam penelitian ini, ttabel didapatkan dengan cara sebagai berikut: $ttabel = t(\alpha / 2 ; n - k - 1)$ Keterangan:

α : tingkat signifikansi n : jumlah sampel

k : jumlah variabel X Sehingga diperoleh

$ttabel = t(\alpha / 2 ; n - k - 1)$ $ttabel = t(\alpha / 2 ; 97 - 3 - 1)$

$ttabel = t(0.025 ; 93)$

Pada distribusi nilai ttabel, bahwa angka 93 pada signifikansi 0.025 adalah 1.9858. Jadi, pada penelitian ini ttabel sebesar 1.9858.

Mengacu dengan tabel di atas maka akan diperoleh hasil uji hipotesis pada masing-masing variabel sebagai berikut.

a. Variabel *work life balance* (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel 4.17 diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8.012 > 1.9858$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yang artinya variabel *work life balance* (X1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

H1: *Work life balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel 4.17 diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8.649 > 1.9858$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yang artinya variabel kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

H2: Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Variabel pelatihan dan pengembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel 4.17 diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7.095 > 1.9858$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yang artinya variabel pelatihan dan pengembangan karir (X3) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

H3: Pelatihan dan pengembangan karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan uji F. Dari perhitungan diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Hasil Analisa Uji F Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4332.402	3	1444.134	764.033	.000 ^b
	Residual	175.784	93	1.890		
	Total	4508.186	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan dan pengembangan karir (X3), *Work life balance* (X1), Kompensasi (X2)

Sumber : Hasil pengolahan data spss versi 25.0

Dalam penelitian ini, F_{table} didapatkan dengan cara sebagai berikut.

$$F_{table} = F(k; n-k-1) = F(3; 93) = 2.70$$

1) $F_{hitung} > F_{table}$

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 764.033$. Ini berarti bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{table} sebesar 2,70 dengan taraf signifikansi 0,05 dan jumlah sampel 93 maka diperoleh F_{table} sebesar 2,70.

2) Signifikansi $< 0,05$

Signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak artinya dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* (X_1), kompensasi (X_2), dan pelatihan dan pengembangan karir (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan atau secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang sudah diuraikan sebelumnya mengenai pengaruh *work life balance*, kompensasi dan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada karyawan generasi Z perusahaan *startup* di DKI Jakarta, maka dapat ditarik kesimpulan yang diharapkan akan memberikan solusi untuk masalah yang ditemui dalam penelitian ini, yakni:

- 1) *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di perusahaan *startup* di DKI Jakarta, secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan uji t yaitu dengan diperolehnya nilai $t_{hitung} 8,012 > t_{table} 1.9858$ dengan taraf signifikansi 0,000 hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi kesimpulannya dari pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan.
- 2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di perusahaan *startup* di DKI Jakarta, secara parsial. Hal ini dapat dibuktikan dengan Uji t nilai $t_{hitung} 8,649 > t_{table} 1.9858$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi kesimpulannya dari pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- 3) Pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan generasi Z di perusahaan *startup* di DKI Jakarta, secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan Uji t yaitu $t_{hitung} 7,095 > t_{table} 1.9858$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi kesimpulannya dari pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
- 4) *Work life balance*, kompensasi dan pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan generasi Z di perusahaan *startup* di DKI Jakarta, secara simultan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis H_1 , H_2 , dan H_3 secara bersama-sama melalui uji hipotesis secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $764.033 > F_{table} 2,70$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Ini Berarti bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{table} dan hasil signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa *work life balance*, kompensasi dan pelatihan dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap

kinerja karyawan.

Nilai R^2 (adjust R^2) sebesar 0,960 yang berarti bahwa *work life balance*, kompensasi dan pelatihan dan pengembangan karir dapat memengaruhi kinerja karyawan sebesar 96% dan sisanya sebesar 4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Lendy Zelvian. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- Ahyar, H., Andriani, H., Sukmana, D. J., Auliya, N. H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (ed.); 1st ed., Issue March). CV. Pustaka Ilmu.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Deepublish.
- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok : Insan Cendekia Mandiri.dewi
- Ansory, Al Fadjar dan Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Anwar, Rani. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja. *Jurnal Majalah Ilmiah Manajemen*. ISSN. 2089-2330. Vol: 08.02.2019. Hal: 49-58.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Handbook Of Human Resource Management Practice* (R. Jeffery, Ed.; 16th Edition). Kogan Page.
- Asaloei Sandra I. Kendi Gobel Dan Ventje Tatimu. 2023. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu Mall Manado*. *Productivity*, Vol. 4 No. 1, E-Issn. 2723-0112
- Atieq, M. Q. (2021). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Etos Kerja terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Generasi Z. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 175. <https://doi.org/10.33603/jibm.v4i2.3981>
- Badan Pusat Statistik, B.P. S. (2021). *Hasil Sensus Penduduk 2020*. <https://demakkab.bps.go.id/news/2021/01/21/67/hasil-sensus-penduduk2020.html>
- Baldrige, R. (2022). *What Is A Startup? The Ultimate Guide*. Forbes. <https://www.forbes.com/advisor/business/what-is-a-startup/>
- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar : Aksara Timu.
- Bintoro, M. T. Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Chandra, E. , dkk. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis. https://books.google.co.id/books?id=dHBWEAAAQBAJ&pg=PA84&dq=dimensi+pelatihan+dan+pengembangan&hl=id&newbks=1&newbks_redir=0&source=gb_mobile_search&sa=X&ved=2ahUKEwi7wNDpp8L9AhUswnMBHcFBAEoQ6AF6BAGCEAM#v=onepage&q=dimensi%20pelatiha n%20dan%20pengembangan&f=false
- Dessler, E. (2020). *Compensation Devise a Strategic Payment Plan Edisi Empat Belas*, Jakarta: Salemba Empat.

- Dewi Anita Sumelvina, Erwin Syahputra Dan Iis Rahayu. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Pesantren I Kediri. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi* Vol.1, No.3 September E-Issn: 2961-788x; P-Issn: 2961-7871, Hal 15- 30.
- Dewi, R., Agustina, F. D., Budhiana, J., & Fatmala, S. D. (2021). Effects of Five-Finger Relaxation Technique on Depression in Type 2 Diabetes Mellitus Patients. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 16(1), 43–47. <https://doi.org/10.20884/1.jks.2021.16.1.1637> Edy Sutrisno. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Fidyani, L., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kesuksesan Karier Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 79–88.
- Gaidhani, S., Arora, L., & Kumar Sharma, B. (2019). Understanding the Attitude of Generation Z Towards Workplace. *International Journal of Management, Technology and Engineering*, 9(1), 2804–2812. <https://www.researchgate.net/publication/331346456>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi ke-9*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, M. S. P., H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bumi Aksara.
- Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance, *Research and Practice in Human Resource Management*, 13.1. 85-91.
- Herjunanda He, R. (2021). Pengaruh Dimensi-Dimensi *Work-Family Balance* Terhadap Kinerja Pekerjaan Karyawan Di Tembi Rumah Budaya (Doctoral Dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta).
- Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Highland Group.
- Indrastuti, S. (2020). Manajemen Sumber daya Manusia Stratejik. In A. R. Tanjung (Ed.), *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (5th ed.). UR Press Pekanbaru.
- Ingsih, K., Budiantoro, R. A., Hasanatina, F. H., & Ali, S. (2022). Work-life Balance and Compensation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable for Millennial Generation Banking Employees. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(2), 255–276. <https://doi.org/10.18196/mb.v13i2.13947>
- Irawanto, D. W., Novianti, K. R., & Roz, K. (2021). Work from home: Measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/economies9030096>
- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U.H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (n.d.). 70 *Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. Engineering, Construction and Architectural Management, ahead-of-p.* <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>
- Ischevell, O. :, Saina, V., Johnly, R., & Rumawas, P. W. (2016). *Pengaruh Work-life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*.
- Jhon Miner, B. (2021). *Entrepreneurs, high growth entrepreneurs, and managers: Contrasting and overlapping motivational patterns. Journal of business venturing*, 5(4),

221-234.

- Kasmir, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Kharisma, D. B. (2021). Membangun Kerangka Pengaturan Startup Di Indonesia. *Jurnal RechtsVinding*, 10(3), 431–445.
- Kurniawan, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1-9.
- Kurniawan, Alam, S., & Albar, E. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). *NIAGAWAN*, 1-11.
- Kurniawati. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Universitas Terbuka
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=XRRkDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=Manajemen+sumber+daya+manusia.&ots=-TpjGEgGE&sig=IqQ8mkTALaZabhvX6OmY7GHH7ts&redir_esc=y#v=onepage&q=Manajemen+sumber+daya+manusia.&f=false
- Lijan Poltak Sinambela., 2018., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja) ,Penerbit Pt Bumi Aksara. Jakarta.
- Lutfiani, N., Rahardja, U., & Manik, I. S. P. (2020). Peran Inkubator Bisnis dalam Membangun Startup pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 77–89.
<https://doi.org/10.33633/jpeb.v5i1.2727>
- Mangkunegara, AAA Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AAA Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). The impact of work life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72-100.
- Munshi, A. (2019). Assessment of Competitiveness of Food-tech Start-ups in India. *Indian Journal of Public Administration*, 65(1), 201–224.
<https://doi.org/10.1177/0019556118821268>
- Noe, R. A. (2020). *Employee Training & Development* (8th ed.). Mc Graw Hill Education.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial* (Lutfhiah (ed.)). Media Sahabat Cendekia
- Pouluse, S., & N, S. (2014). Work-Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advance in Management and Economics*, 3, 1-17.
- Prasadja, Ricardianto., 2018., *Human Capital Management*. In Media, Bogor. Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan Startup Di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6602>
- Pratamiaji, Tuwuhadi; Zainul Hidayat, dan Kusnanto Darmawan. (2019). “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang.” *Progress Conference* 2:430–38.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis faktor-faktor work-life balance pada pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) Bandung. *Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123-131.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*.

- In CV. *Pustaka Abadi* (1st ed., Issue November). CV. Pustaka Abadi.
- Rahima, S. F. (2022). *Startup Unicorn Impian Generasi Millenial dan Gen Z Untuk Berkarier*.<https://sangsanguniv.my.id/lab/63/Startup-Unicorn-ImpianGenerasi-Milenial-dan-Gen-Z-Untuk-Berkarier>
- Ramadhanti, G. A., Jannatania, J., & Adiyanto, D. I. (2022). PENGALAMAN KOMUNIKASI PEKERJA STARTUP PADA. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(2), 192–204.
- Retna Anggitaningsih , Nurul Setianingrum dan Mukarromatul Isnaini “Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember”, *Journal of Economic Sharia Law and Business Studies*, Vol. 3 No. 1, Desember 2023. DOI: <https://doi.org/10.55120/iltizamat.v3i1>
- Riady, S. R., Apriani, R., & Arifin, R. W. (2022). The Relevance Between Z Generation Lifestyle and Working Model of Startup Business in Information Technology Field. *Engagement: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(2), 454–467. <https://doi.org/10.29062/engagement.v6i2.1191>
- Sagala, PTR. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatra Utara*. [Skripsi]. Medan: Universitas Sumatera Utara. Program Pascasarjana.
- Sahir, Syafirda Hafni. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2021.
- Sani Asrul, Siti Aisyah Dan Pandu Adi Cakranegara.2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Capella Medan. Remik: Riset Dan *E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer Volume 6, Nomor 4, Oktober 2022* [Http://Doi.Org/10.33395/Remik.V6i4.11872](http://Doi.Org/10.33395/Remik.V6i4.11872). E-Issn : 2541- 1330 P-Issn : 2541-1332.
- Sharma, P., & Pandit, R. (2021). A Study Compensations of Gen-Z Towards Compensations Practices in Organizations. *Rabindra Bharati Journal of Philosophy*, XXIII(12), 56–63.
- Sinambela, L. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simbolon & Nuridin. (2017). Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. 5(2): 1-13., 1–13
- Sufyati, & Hudromi, M. U. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pilot Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wings Abadi Airlines. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 1-14.
- Sugiyono.(2018). *Metode penelitian Manajemen*. Bandung: Alfa Beta
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2015. *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Suryani , N. K. & E.H.J, John. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra Publisher House.
- Suryani, N. K., & Foeh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif* (H. Sanjiwani, Ed.; Edisi Pertama). Nilacakra Publishing House.
- Suryani, N Lilis. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius*. Universitas Pamulang.
- Syarifuddin dan Ibnu Al Saudi. 2022. *Metode Riset Praktis Regresi Berganda dengan SPSS*. Palangkaraya: Bobby Digital Center
- Tigau, F. I., & Sugiarto, A. (2022). *Strategi Mengendalikan Turnover Karyawan: Studi Kasus*

- Pada Sebuah Rumah Sakit Swasta Di Kota Manado. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 7(1), 135-148
- Tjandrawira, C., Ibrahim, M., Martin, S., Mani, L. A., & Hidayat, Z. (2022). DIGITAL MARKETING STRATEGY OF INDONESIAN STARTUPS TO ACHIEVE “ UNICORN ” STATUS. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 100(8), 2561–2573.
- Wöhrmann, A. M., Dilchert, N., & Michel, A. (2021). Working Time Flexibility And Work-Life Balance. *Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft*, 75(1), 74–85. <https://doi.org/10.1007/S41449-020-00230-X>
- Yantje Uhing, Greis M. Sendow, R. R. L. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Yusup, “*Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*”, (Pagar Alam: CV. LD Media). https://www.google.co.id/books/edition/Sumber_daya_manusia_berbasis_kompetensi/4P08EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Yusup,+%E2%80%9CSumber+Daya+Manusia+Berbasis+Kompetensi&pg=PP1&printsec=frontcover
- Zahari, S. N. S., & Puteh, F. (2023). Gen Z Workforce and Job-Hopping Intention: A Study among University Students in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(1), 902–927. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i1/15540>
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. 2018. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 2 (2), 90-114. DOI: <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp90-114>
- Zuriana, Z., & Rananda, A. 2019. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Education Journal: Journal Educational Research and Development, 3(1), 59-64.