



KEPRIBADIAN, *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

¹Nadya Nurkhofifah, ²Tiara Ayu Patimah, ^{3*}Kartono

^{1,2,3} Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon, Indonesia

*Corresponding Author e-mail: kartono@ugj.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received: 2025-03-22

Revised: 2025-03-24

Accepted: 2025-04-07

Kata Kunci:

Kepribadian; *Work_Life_Balance*;
Kompetensi; Kinerja_Karyawan

Keywords:

Personality; Work_Life_Balance;
Competence;
Employee_Performance

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang kuat dapat memfasilitasi keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia yang tidak kompeten dengan kinerja yang buruk memberikan ancaman kompetitif yang dapat membahayakan keberhasilan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepribadian, *Work Life Balance* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Untuk mengetahui hubungan antara variabel Kepribadian, *Work Life Balance* Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Responden penelitian ini berjumlah 100 Orang karyawan generasi Z pada perusahaan manufaktur yang ada pada Kabupaten Cirebon. Instrumen ini menggunakan 5 Skala Likert. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan generasi z yang ada di kabupaten cirebon, teknik sampling pada penelitian ini menggunakan *Non Probability Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*. Analisis yang digunakan adalah SEM SmartPLS 3.0 untuk mengkonfirmasi hubungan antara variabel eksogen dan endogen. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

ABSTRACT

Competent human resources with strong performance can facilitate organizational success. Incompetent human resources with poor performance provide a competitive threat that can jeopardize the success of the company. This study aims to determine the effect of Personality, *Work Life Balance* and Competence on Employee Performance. The type of research used is quantitative research. To determine the relationship between personality variables, work life balance and competence on employee performance. Respondents of this study amounted to 100 Generation Z employees in manufacturing companies in Cirebon Regency. This instrument uses 5 Likert scales. The population in this study were generation z employees in Cirebon district, the sampling technique in this study used Non Probability Sampling with Purposive Sampling method. The analysis used is SEM SmartPLS 3.0 to confirm the relationship between exogenous and endogenous variables. The results of this study indicate that personality has a positive and significant effect on employee performance, work life balance has a positive and significant effect on employee performance and competence simultaneously has a positive and significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Awalnya, SDM berarti " *human resources* "; namun, beberapa profesional menyamakan sumber daya manusia dengan " *manpower* ". Beberapa orang menyamakan pengertian sumber daya manusia dengan personel, termasuk penempatan staf dan tanggung jawab terkait. Sumber





daya manusia adalah satu-satunya makhluk yang memiliki akal, emosi, ambisi, kompetensi, pengetahuan, motivasi, wewenang, dan tenaga kerja (rasionalitas, perasaan, dan kemauan). Semua potensi SDM ini memengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Meskipun teknologi canggih, informasi maju, akses modal, dan kecukupan material, kurangnya sumber daya manusia menghambat kapasitas organisasi untuk memenuhi tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset vital bagi suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang secara signifikan memengaruhi operasi dan proses pengambilan keputusan organisasi (Parella, 2022).

Sumber daya manusia merupakan elemen penting yang digunakan untuk mengelola dan mengoordinasikan semua aspek organisasi, baik perusahaan komersial maupun badan pemerintah. Jika perusahaan komersial atau badan pemerintah mengabaikan hal ini, aktivitasnya akan terhambat. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efisien sangat penting di seluruh organisasi. Dalam organisasi yang berorientasi pada laba, memprioritaskan karyawan sangatlah penting. Kemanjuran unit bisnis sering kali bergantung pada kontribusi karyawan (Utama & Hasan, 2024).

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dari manajemen organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang kuat dapat memfasilitasi keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia yang tidak kompeten dengan kinerja yang buruk memberikan ancaman kompetitif yang dapat membahayakan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting sebagai administrator sistem untuk mencapai tujuan organisasi. Agar sistem ini beroperasi secara efektif, berbagai faktor penting harus diperhitungkan, termasuk kepemimpinan, motivasi, kompetensi, komunikasi, lingkungan kerja, kinerja, dan banyak lagi elemen lainnya. Manajemen sumber daya manusia akan menjadi indikasi penting untuk mencapai tujuan organisasi dengan sukses dan efisien (Hartati et al., 2020).

Sumber daya manusia merupakan pertimbangan penting bagi setiap organisasi atau entitas komersial. Sumber daya manusia berhubungan dengan individu yang bekerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang sering dikenal sebagai pekerja. Karyawan menginvestasikan banyak upaya dan waktu untuk mencapai ambisi dan tujuan organisasi, sehingga memerlukan pengakuan (Alden Nelson et al., 2023).

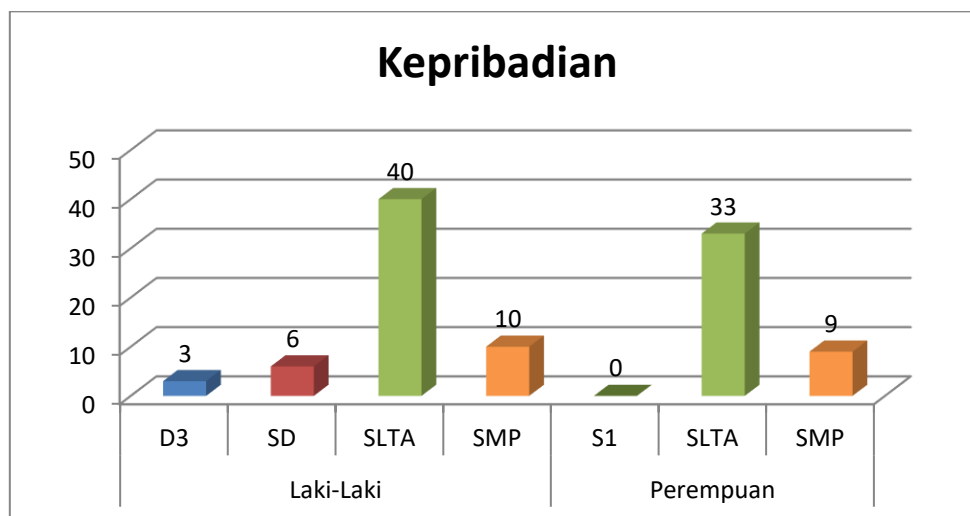
Dalam perusahaan manufaktur, sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan dan menyempurnakan kualitas produksi guna memastikan operasi yang efektif. Hal ini disebabkan oleh peran penting sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas manufaktur. Kehadiran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas produksi tidak dapat disangkal. Manajemen sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam meningkatkan relevansi kualitas produksi dalam semua kegiatan. Kualitas merupakan komponen penting dari proses manufaktur, termasuk kualitas produk dan layanan (Pauji & Nurhasanah, 2022).

Pembentukan perusahaan secara inheren terkait dengan keterlibatan sumber daya manusia. Akibatnya, sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan. Meskipun teknologi semakin kompleks, sumber daya manusia akan terus menjadi komponen vital untuk pengembangan organisasi dan saat ini tidak dapat digantikan oleh teknologi canggih. Industri industri di Indonesia sedang mengalami ekspansi yang cepat (Harahap et al., 2023). Kinerja Generasi Z Karena pesatnya perkembangan teknologi, organisasi harus menyesuaikan diri dengan berbagai peningkatan ini untuk mengamankan eksistensi mereka. Hal ini mengharuskan organisasi untuk melibatkan orang-orang yang adaptif dan cakap secara digital, khususnya mereka yang berasal dari Generasi Z. Generasi Z menghargai pekerjaan yang menawarkan fleksibilitas terkait jam, jadwal, dan tempat.



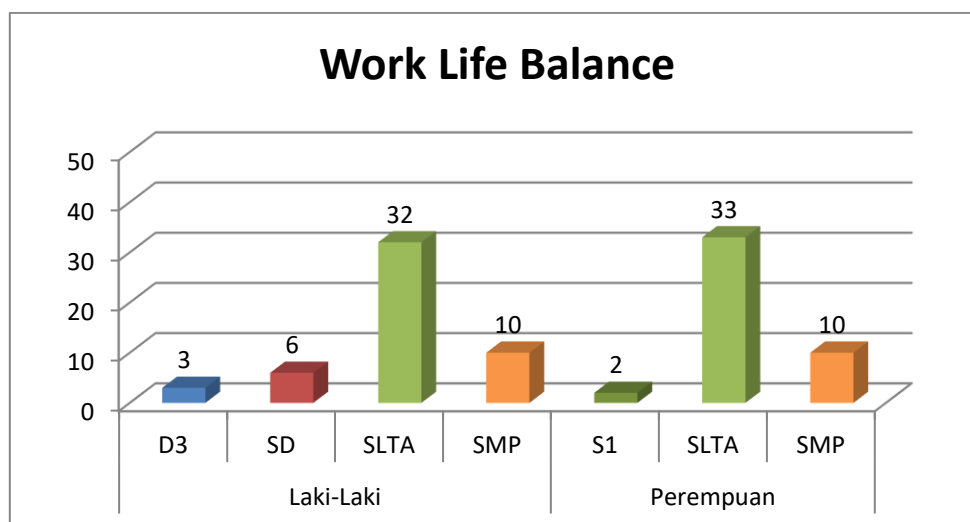


Oleh karena itu, diperlukan sistem kerja yang mewujudkan prinsip *work-life balance*, yang mengharuskan adanya keseimbangan antara waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam ranah profesional dan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menggambarkan faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* karyawan Generasi Z, sekaligus mengidentifikasi sifat-sifat yang paling berkontribusi terhadap keseimbangan ini. Organisasi membutuhkan staf yang mampu beradaptasi dengan kemajuan teknolog (Hutagaol et al., 2022).



Gambar 1. Data yang diolah Microsoft Word

Gambar diatas merupakan grafik batang yang menampilkan data kepribadian menunjukkan bahwa angka paling tinggi adalah 40% dari 50% responden dengan latar belakang pendidikan SLTA. Dan angka paling rendah pada Tingkat Pendidikan S1. Ini menyatakan bahwa Tingkat pendidikan juga masih tergolong rendah dan tampaknya mempengaruhi persepsi kepribadian, menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi bagaimana karyawan memahami dan menerapkan aspek kepribadian dalam pekerjaan.



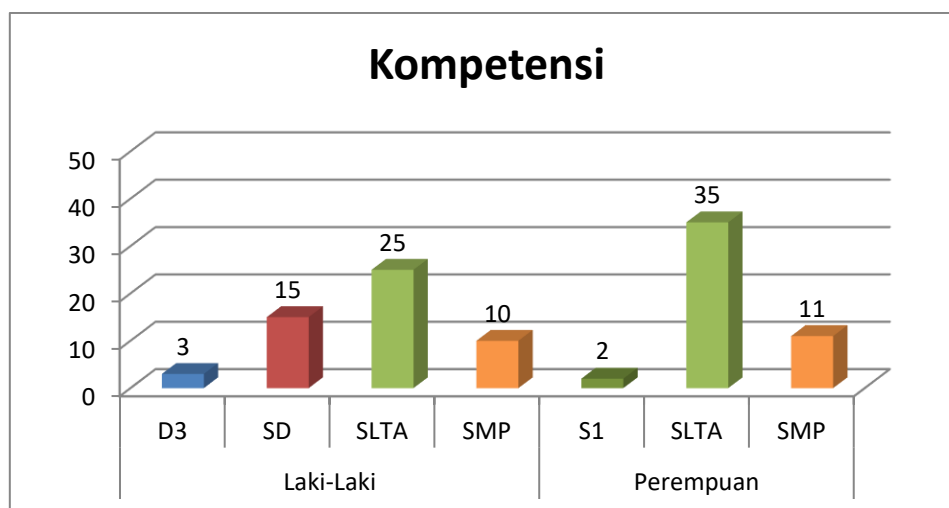
Gambar 2. Data yang diolah Microsoft Word

Gambar diatas merupakan grafik batang yang menampilkan data *Work Life Balance* masih menunjukkan rendahnya suatu *Work Life Balance* pada karyawan, dengan ini



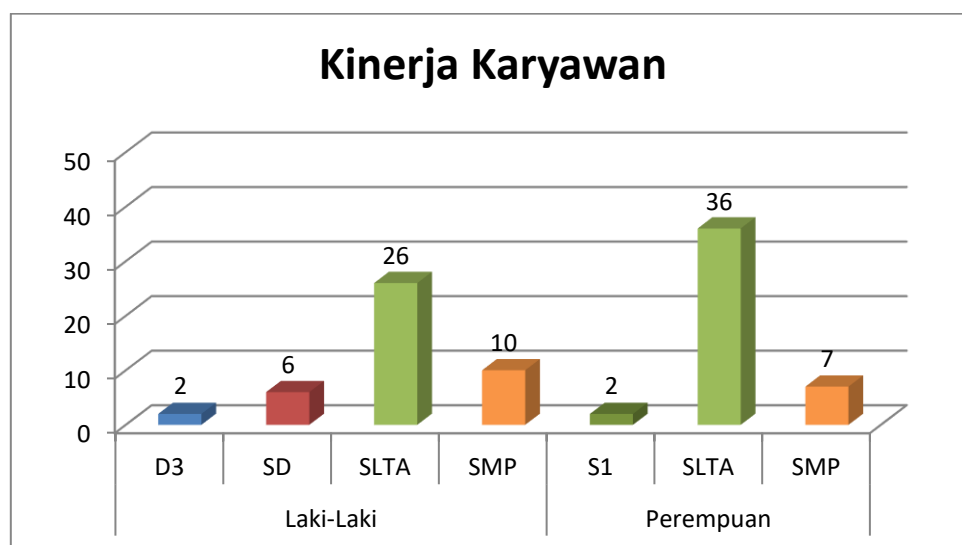


menunjukkan variasi dalam persepsi *work life balance* antara laki-laki dan perempuan, serta antar tingkat pendidikan, Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman dan harapan terkait keseimbangan kerja-hidup dapat berbeda antara kelompok-kelompok ini.



Gambar 3. Data yang diolah Microsoft Word

Gambar diatas merupakan grafik batang yang menampilkan data Kompetensi masih menunjukan rendahnya antara Perbedaan yang paling mencolok yaitu laki-laki dan perempuan, terutama di tingkat SLTA. Kompetensi yang relevan dengan pekerjaan sangat penting untuk kinerja yang efektif. Perbedaan dalam persepsi kompetensi dapat mengindikasikan adanya kesenjangan dalam pelatihan, pengembangan, atau kesempatan promosi.



Gambar 4. Data yang diolah Microsoft Word

Gambar diatas merupakan grafik batang yang menampilkan data Kinerja Karyawan berdasarkan jenis kelamin tampaknya mempengaruhi kinerja karyawan, Karyawan perempuan dengan pendidikan SLTA menunjukkan kinerja terbaik dalam data ini. Terdapat perbedaan kinerja yang sangat mencolok antara karyawan laki-laki yang berpendidikan SLTA dengan karyawan laki-laki yang berpendidikan D3 dan S1.





Berdasarkan data diatas, fenomena yang dapat peneliti temukan adalah pada semua grafik terdapat nilai yang masih rendah, Dengan ini peneliti tertarik untuk menguji bagaimana **“Pengaruh Kepribadian, Work Life Balance, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan”**

Penelitian sebelumnya oleh Sari et al., (2020) menunjukkan bahwa kepribadian memiliki dampak yang besar dan positif terhadap kinerja Generasi Z. Kelompok ini mengejar signifikansi dan tujuan dalam pekerjaan mereka, mendukung inisiatif yang menghasilkan hasil sosial yang bermanfaat dan meningkatkan nilai, dengan keberlanjutan, tanggung jawab sosial perusahaan, dan pertumbuhan pribadi menjadi pertimbangan penting dalam pilihan pekerjaan mereka. (Arifin & Muharto, 2022) menegaskan bahwa kepribadian secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja karyawan, karena mereka yang memiliki dorongan kuat lebih cenderung menunjukkan kegembiraan dan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Dampak positif kepribadian terhadap kinerja bertindak sebagai motivator yang signifikan bagi orang untuk berjuang dan meningkatkan prestasi mereka, karena mereka yang memiliki kualitas seperti itu lebih cenderung menetapkan tujuan yang tinggi dan menginvestasikan upaya yang substansial untuk mencapainya.

Adapun menurut (Handayani et al., 2022) Kepribadian mampu membangun hubungan yang positif, dan kontribusi baik dalam pekerjaan. Karyawan dengan kepribadian positif membawa dampak baik, seperti motivasi tinggi, inisiatif, tanggung jawab, dan cenderung lebih produktif. Mereka bekerja lebih efisien, efektif, dan fokus pada pencapaian tujuan. Kepribadian berpengaruh positif namun tidak signifikan menurut Aghitsni & Busyra, (2022). seperti perubahan lingkungan kerja Generasi Z memasuki dunia kerja yang dinamis dan terus berubah. Mereka menganggap persaingan global, teknologi yang berkembang pesat, merupakan tuntutan untuk beradaptasi dengan cepat. maka ketidak pastian dan perubahan yang konstan ini memicu stres dan kecemasan yang dapat berdampak negatif pada kinerja.

Menurut pandangan Kurniasari & Bahjahtullah, 2022 *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena pegawai generasi z fokus meningkatkan produktivitas dan inovasi karena mereka memiliki waktu mengembangkan kemampuannya dan cenderung lebih kreatif dan inovatif, aspek penting yang dapat memicu ide-ide baru dan solusi inovatif untuk masalah di tempat kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ichsan et al., 2024)) *ork-Life Balance* memberikan dampak yang signifikan dan menguntungkan, karena keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan merasakan penghargaan dan perhatian, sehingga meningkatkan dorongan mereka untuk berkinerja luar biasa.

Menurut (Martdinata, 2025) menegaskan bahwa *work-life balance* secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan, menggarisbawahi perlunya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Karyawan yang secara efektif menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih terlibat dan berkontribusi secara optimal terhadap tugas-tugasnya. Hasil penelitian oleh (Halim & Heryjanto, 2021) berbeda. *Work-life balance* memberikan pengaruh yang positif, meskipun tidak substansial, karena ekspektasi organisasi mungkin terlalu tinggi, dengan manajemen yang sering kali memaksakan tuntutan yang tidak masuk akal pada ketersediaan dan jam kerja karyawan. Hal ini menyebabkan stres di antara karyawan Gen Z, yang mempersulit keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka.

Berdasarkan temuan (Kolang et al., 2023) kompetensi kinerja karyawan gen z memiliki pengaruh positif sehingga mereka senang mencapai target yang telah ditentukan karena lebih





mampu mencapai target kinerja yang ditetapkan oleh Perusahaan dapat meningkatkan kualitas kerja mereka supaya menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi dan memenuhi standar yang diharapkan. Hal senada pula pada hasil temuan terdahulu yang dilakukan Arie,(2024) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diartikan sistem penilaian kinerja yang berfokus pada kompetensi dapat menjadi alat efektif untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan individu dan merencanakan strategi pengembangan yang sesuai. Sementara hasil temuan menurut (Uri, 2019) kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena, Kompetensi yang kuat mendorong karyawan untuk terus mengembangkan diri mereka agar termotivasi untuk belajar, meningkatkan keterampilan, dan mencari tantangan baru, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Berbanding terbalik menurut penelitian Hulu et al., (2022) Kompetensi berdampak negative karena Karyawan yang tidak memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka akan cenderung bekerja lebih lambat dan menghasilkan output yang kurang berkualitas. Hal ini dapat menurunkan produktivitas tim dan perusahaan secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepribadian

Kepribadian adalah konfigurasi dinamis dari sistem psikologis, termasuk perpaduan antara atribut fisik dan mental individu. Atribut-atribut ini kemudian menentukan perubahan standar yang diterapkan pada lingkungan. Kepribadian digambarkan sebagai keseluruhan cara seseorang berinteraksi dan bereaksi terhadap lingkungannya, yang ditandai oleh stabilitas dan fleksibilitas terhadap rangsangan eksternal (Kartono et al., 2017). Kepribadian individu memengaruhi kinerja mereka; jika selaras dengan kekuatan dan potensi mereka, hal itu dapat meningkatkan efisiensi kerja (Badaruddin & Fatmasari, 2021). Kepribadian adalah keseluruhan psikofisik individu yang beraneka ragam, yang diekspresikan oleh perilaku khas mereka (Eneng Wiliana & Dian Aprilia Surya, 2022).

Kepribadian adalah gabungan beraneka ragam dari sikap, sifat, pola pikir, emosi, dan keyakinan yang mengarahkan orang untuk berperilaku sesuai dengan lingkungannya. Jika emosi tidak diatur dalam lingkungan kerja, pekerja mungkin merasa kesal dan cemas, yang menyebabkan berkurangnya dedikasi terhadap keberhasilan pekerjaan mereka. Konflik merupakan suatu kondisi internal yang ditandai dengan adanya rasa tidak nyaman dan perselisihan di antara beberapa faktor yang memaksa seseorang untuk melakukan tindakan yang berlawanan (Amanda et al., 2020; Rahmadona et al., 2024).

Kepribadian merupakan salah satu unsur penting yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi. Kepribadian menjadi tolok ukur perilaku individu yang menjadi indikator perilaku karyawan baik di dalam maupun di luar organisasi. Variasi kepribadian karyawan harus diakui karena secara inheren terkait dengan kebijakan organisasi yang ditetapkan. Setiap individu menunjukkan kekhasan dalam kemampuan, kompetensi, sudut pandang, perilaku, keyakinan, dan prinsip moral yang memungkinkan pelaksanaan tugas pekerjaannya secara efisien (Eneng Wiliana & Dian Aprilia Surya, 2022).

Work Life Balance

Work Life Balance (Fajar, 2024; Gunawan, 2024) Keseimbangan kehidupan kerja yang optimal memberikan beberapa keuntungan bagi karyawan dan masyarakat secara keseluruhan. Dinamika kehidupan kerja yang seimbang dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kesejahteraan fisik dan mental karyawan secara keseluruhan. Bagi organisasi,





keseimbangan kehidupan kerja dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan, produktivitas karyawan, dan daya tarik organisasi sebagai pemberi kerja. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga dan masyarakat yang lebih luas. Sebuah penelitian baru oleh (Nabahani & Setyo Riyanto, 2020) menunjukkan bahwa Generasi Z, yang ditandai dengan kecenderungan idealis mereka, berpartisipasi dalam kegiatan yang menyenangkan, mengejar jam kerja yang fleksibel dan otonomi dalam pemilihan gaya kerja mereka. *Work-Life Balance* menunjukkan keseimbangan antara kewajiban profesional dan kehidupan pribadi.

Sebuah penelitian terbaru oleh (Husainah et al., 2022; Nabahani & Setyo Riyanto, 2020) menunjukkan bahwa perilaku idealis Generasi Z ditandai dengan kecenderungan mereka untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang menyenangkan, ditambah dengan preferensi untuk jam kerja yang fleksibel. Generasi Z memprioritaskan pertumbuhan dan pengembangan pribadi, menekankan pendidikan, perolehan keterampilan, dan perluasan pengetahuan. Akibatnya, mereka memprioritaskan kegiatan pelatihan perusahaan, seperti program pengembangan, yang memberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam lintasan karier yang dipilih.

Kompetensi

Kompetensi pada penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memengaruhi kinerja melalui insentif (Wayan Sri Pradnyani & Ganesha Rahyuda, 2022). Kompetensi setiap karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Karyawan dengan potensi kompetensi yang signifikan akan berdampak positif terhadap proses produksi karena kinerja mereka yang unggul. Setiap karyawan memiliki bakat yang berbeda-beda, sehingga tanggung jawab manajer adalah mengawasi dan terus meningkatkan kompetensi setiap karyawan sesuai dengan kemampuannya (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Kompetensi merupakan sifat penting yang harus dimiliki pekerja untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara efisien (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018).

Seseorang dengan kompetensi yang tinggi meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang selaras dengan deskripsi pekerjaannya menunjukkan dorongan yang berkelanjutan untuk berfungsi secara efektif, efisien, dan produktif (Amanda et al., 2020; Lumanauw, 2022). Kompetensi merupakan atribut mendasar dari seseorang yang menandakan kapasitasnya untuk menghadapi berbagai situasi dan mempertahankan kemampuan tersebut dari waktu ke waktu. Kompetensi menunjukkan perilaku mendasar termasuk motivasi, sifat pribadi, dan pengetahuan atau kemampuan individu yang menunjukkan kinerja yang efektif dalam lingkungan profesional (Setyo Widodo & Yandi, 2022)

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan menunjukkan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh pekerja dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, kinerja menunjukkan hasil yang dihasilkan oleh orang atau kelompok dalam suatu organisasi, bergantung pada kekuatan dan tanggung jawab yang dialokasikan, yang dimaksudkan untuk memenuhi tujuan organisasi dengan cara yang sah dan sesuai dengan standar moral dan etika (Tamunomiebi & Oyibo, 2020). Menurut (Riyanto et al., 2021; Wolor et al., 2020) menggarisbawahi bahwa kinerja merupakan penilaian penting bagi suatu perusahaan untuk menjamin keberlanjutannya. Kinerja merupakan perilaku yang dapat dilihat dan dinilai yang ditunjukkan oleh seseorang dalam memenuhi tugasnya. Menurut (Setyo Widodo & Yandi, 2022) mengartikan kinerja pegawai sebagai hasil yang dihasilkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, bergantung pada





keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang dimilikinya.

Kinerja merupakan pelaksanaan tugas, baik secara individu maupun kolaboratif, di dalam suatu lembaga atau organisasi, yang sejalan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing peserta dalam mencapai tujuan lembaga atau organisasi. Kristanti et al., (2023); Mulyadi & Pancasasti, (2021). Kinerja pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi; oleh karena itu, organisasi berusaha untuk memotivasi personelnya agar memberikan kinerja kerja yang optimal. Tamunomiebi & Oyibo, (2020); Utama & Hasan, (2024). Kinerja dicirikan sebagai hasil dari upaya individu terhadap tugas yang diberikan. Kinerja ditentukan oleh motivasi dan kemampuan orang tersebut. Untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan, diperlukan kemauan dan kompetensi tertentu (Tiana Ningsih et al., 2024; Utama & Hasan, 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan oleh peneliti melalui kuesioner daring yang dilakukan dengan menggunakan Google Forms. Menggunakan skala likert yang dilambangkan dengan angka-angka yang dapat diukur. Untuk mengetahui korelasi antara variabel independen dan Variabel dependen. Partisipan penelitian ini adalah karyawan Generasi Z pada perusahaan Manufaktur di Kabupaten Cirebon, Generasi Z adalah mereka yang lahir setelah Generasi Y. Antara tahun 1997 - 2012. Dengan demikian, Generasi Z mencakup individu yang berusia 12 - 27 tahun.

Penelitian ini menggunakan teknik *Non-Probability Sampling*, yaitu metode *Purposive Sampling*, yang melibatkan pemilihan partisipan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan yang selaras dengan tujuan penelitian. Kriteria sampel penelitian adalah karyawan Generasi Z yang berusia 17 - 27 tahun, bekerja di perusahaan manufaktur, dan berdomisili di Kabupaten Cirebon. Menurut (Sugiyono 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut (Sugiyono 2019) karena anggota populasi tidak diketahui (Unknow populations) maka anggota sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{Z.p.q}{d}$$

Keterangan :

n = jumlah anggota sampel

Z = harga standar normal (1,976)

p = estimator proporsi populasi (0,5)

d = interval/penyimpangan (0,10)

q = 1-p

Jadi besarnya jumlah anggota sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{(1,976)(0,5)(0,10)=97,6}{(0,10)}$$

Dari hasil perhitungan tersebut diketahui hasil dari jumlah sampel sebesar 97,6 dibulatkan menjadi 100. Jadi jumlah anggota sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 100 responden. Penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Purposive sampling* yaitu 100 responden anggota sampel yang secara kriteria yang telah ditetapkan yang selaras dengan tujuan penelitian. Kriteria sampel penelitian adalah karyawan Generasi Z (Sugiyono 2019).

Penelitian ini menggunakan metode analisis data kuantitatif dengan menggunakan data kuesioner yang dianalisis dengan Partial Least Squares (PLS). (Ghozali, 2021) menegaskan bahwa metode Partial Least Square (PLS) merupakan model persamaan struktural berbasis





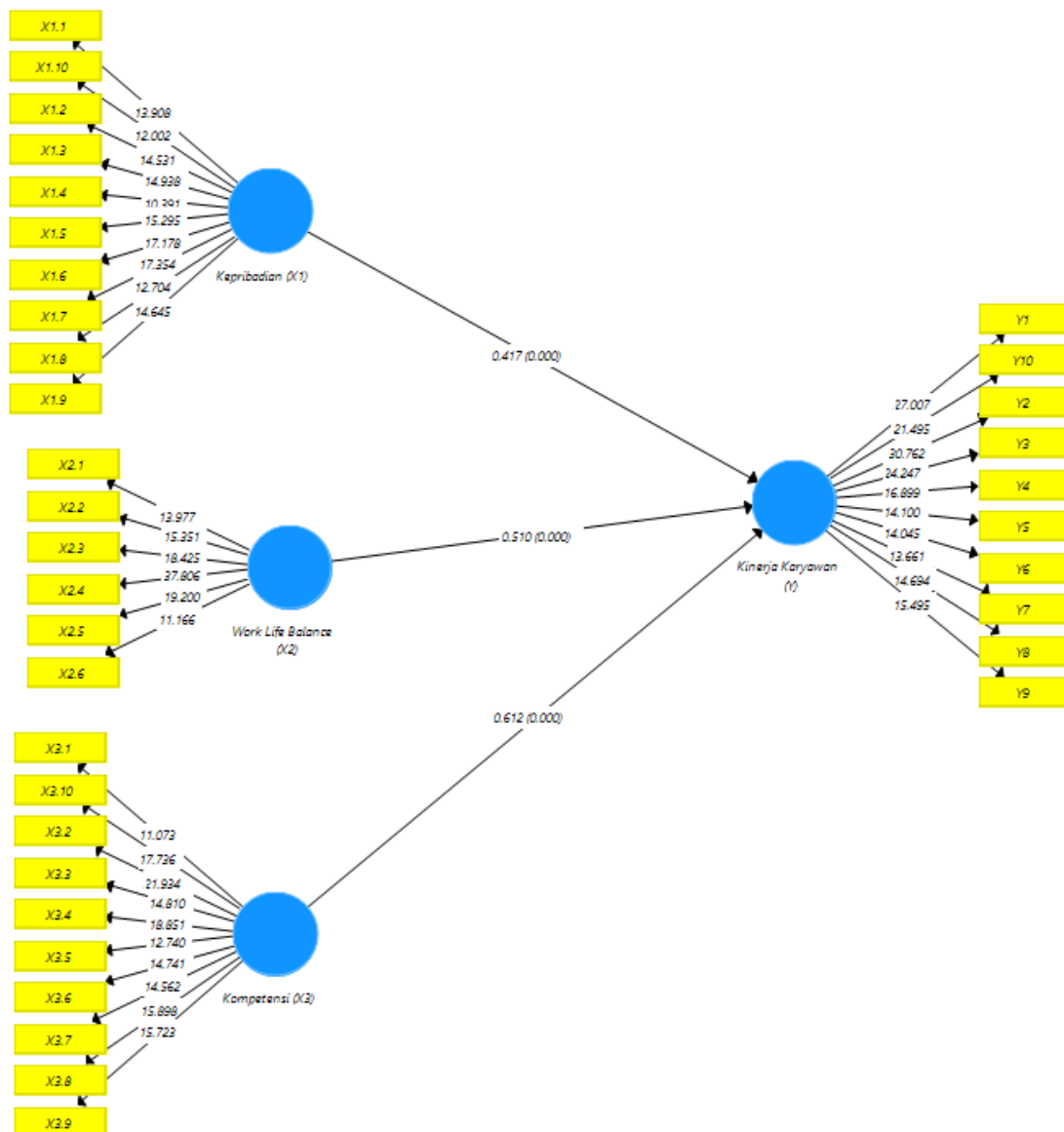
varians yang mampu menjelaskan variabel laten, yang dievaluasi menggunakan indikator yang digunakan untuk mengembangkan atau menyempurnakan teori. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak Smart PLS 3.0.

Smart PLS menggunakan metodologi bootstrapping atau random resampling. Analisis PLS-SEM memiliki dua submodel: model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Model Pengukuran (Measurement Model)

Metodologi SEM-PLS memberikan hasil seperti terlihat pada Gambar 4. Hasil penilaian model pengukuran (uji validitas konvergen) untuk validasi indikator dan variabel laten, yang memudahkan pengujian hipotesis untuk meramalkan hubungan timbal balik antara variabel laten dalam model struktural, menunjukkan bahwa semua indikator valid, dengan nilai *Loading Faktor* yang melampaui 0,5 untuk setiap indikator.



Gambar 5. Diagram Jalur (Path) SmartPLS 3





Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Hasil yang ditunjukkan pada uji validitas ini adalah outer loading, validitas dan reliabilitas konstruk, dan validitas diskriminan.

Outer Loading

Tingkat pertama evaluasi validitas membutuhkan kriteria $> 0,7$ agar indikator tersebut dinilai valid. Jika tidak valid, indikasi tersebut harus dihapus dari model. Studi ini menjelaskan analisis *Outer Loading* melalui representasi visual dan data tabular.

Tabel 1. outer Loading

	Kepribadian (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompetensi (X3)	Work Life Balance (X2)
X1.1	0.762			
X1.10	0.712			
X1.2	0.801			
X1.3	0.776			
X1.4	0.724			
X1.5	0.756			
X1.6	0.793			
X1.7	0.797			
X1.8	0.761			
X1.9	0.782			
X2.1				0.779
X2.2				0.786
X2.3				0.760
X2.4				0.870
X2.5				0.812
X2.6				0.739
X3.1			0.735	
X3.10			0.783	
X3.2			0.808	
X3.3			0.730	
X3.4			0.766	
X3.5			0.759	
X3.6			0.765	
X3.7			0.779	
X3.8			0.752	
X3.9			0.751	
Y1		0.790		
Y10		0.778		
Y2		0.784		
Y3		0.765		
Y4		0.731		
Y5		0.727		





Y6		0.727		
Y7		0.726		
Y8		0.736		
Y9		0.749		

Sumber: data primer yang sudah diolah SmartPLS 3.0

Hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua 10 indikator Kepribadian (X1), 6 indikator *Work Life Balance* (X2), 10 indikator Kompetensi (X3) dan 10 indikator Kinerja Karyawan (Y) semuanya mempunyai nilai > 0.7 . Maka dapat dikatakan semua indikator yang ada pada tabel diatas bisa dikatakan valid.

Validitas dan Realibilitas Konstruk

Hasil dari uji ini dapat terlihat dari AVE (*Average Variance Extracted*). Dengan standart perhitungan nilai harus lebih besar dari 0.5.

Tabel 2. Uji Validitas, Construct Validity & Reability

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kepribadian (X1)	0.588
Kinerja Karyawan (Y)	0.565
Kompetensi (X3)	0.582
Work Life Balance (X2)	0.627

Sumber: data primer yang sudah diolah SmartPLS 3.0

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil yang didapat bisa diketahui bahwa Kepribadian (X1) mempunyai nilai 0.588, Kinerja Karyawan mempunyai nilai 0.565, Kompetensi (X3) mempunyai nilai 0.582, dan *Work Life Balance* mempunyai nilai 0.627. Berdasarkan dari hasil AVE diatas dapat kita simpulkan bahwa keempat konstruk variabel laten memiliki hasil > 0.5 , maka dapat dikatakan memiliki validitas yang baik.

Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan pada *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dengan kriterianya masing-masing. Agar dapat dikatakan valid dan aman, *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* harus memiliki nilai > 0.7 .

Tabel 3. Construct Reability and Validity

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepribadian (X1)	0.922	0.935
Kinerja Karyawan (Y)	0.914	0.928
Kompetensi (X3)	0.920	0.933
Work Life Balance (X2)	0.881	0.910

Sumber: data primer yang sudah diolah SmartPLS 3.0

Dari hasil tabel di atas dapat disimpulkan bahwa *Uji Reliability Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada penelitian ini memiliki nilai > 0.7 , khususnya variabel Kepribadian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,922 dan *Composite Reliability* sebesar 0,935. Variabel Kinerja Karyawan memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,914 dan *Composite Reliability* sebesar 0,928. Variabel Kompetensi memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,920 dan *Composite Reliability* sebesar 0,933. Variabel *Work Life Balance* memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,881 dan *Composite Reliability* sebesar 0,910. Hal ini dapat dikatakan reliabel dan





aman, tidak ada permasalahan pada variabel manapun.

Uji Model Struktural atau Inner Model

Model struktural atau inner model yang memiliki hubungan antara sesama variabel laten yang terdiri dari *R-Square* dan *F-Square*.

Nilai R-Square

Uji (R^2) menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4. Inner Model R-square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.754	0.747

Sumber: data primer yang sudah diolah SmartPLS 3.0

Nilai *R-Square* hanya dapat diamati pada variabel yang memberikan dampak, yaitu Kinerja Karyawan, yang memiliki nilai sebesar 0,754. Variabel independen Kepribadian (X1), *Work Life Balance* (X2), dan Kompetensi (X3) menyumbang 75,4% varians dalam Kinerja Karyawan. Variabel tambahan menyumbang 24,6% dari dampak yang dikaitkan dengan komponen yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* yang diperoleh dari penelitian ini melampaui 0,67, sehingga mengkategorikannya sebagai lebih dari kuat.

F-Square

Nilai model *F-Square* mengukur *effect size* faktor laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Nilai *F-Square* sebesar 0,35 menandakan dampak substansial dari prediktor terhadap variabel laten, nilai 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan nilai 0,02 mencerminkan pengaruh kecil.

Tabel 5. Uji f-Square

No	Hubungan	Nilai f	Keterangan
1.	Kepribadian (X1)	0.699	Moderat
2.	Work Life Balance (X2)	1.508	Moderat
3.	Kompetensi (X3)	1.046	Moderat

Sumber: data primer yang sudah diolah SmartPLS 3.0

Berdasarkan Tabel 5, nilai *f-square* untuk variabel Kepribadian terkait Kinerja Karyawan adalah 0,699, masuk dalam kategori sedang karena melampaui 0,35. Nilai *f-square* sebesar 1,508 untuk variabel *Work Life Balance* terkait Kinerja Karyawan masuk kategori sedang karena melampaui 0,35. Pengaruh variabel Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan terukur sebesar 1,046, masuk kategori sedang karena nilai *f-square* di atas 0,35. Dampak masing-masing variabel masuk kategori sedang hingga besar terhadap variabel endogen (Marliana, 2019).

Uji Model Fit

Uji kelayakan (*Model Feasibility Test*) dilakukan untuk menilai ketepatan statistik fungsi regresi sampel dalam meramalkan nilai aktual (Gozhali, 2011). Model *Goodness of fit* dapat dievaluasi menggunakan nilai statistik F. Uji statistik F pada dasarnya menilai apakah semua variabel independen dalam model secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen. Kriteria penilaian: 1) $P\text{-value} < 0.05$ menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian. 2) $P\text{-Value} > 0.05$ menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.





Tabel 6. Uji Model Fit

	P Values
Kepribadian (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.000
Kompetensi (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.000
Work Life Balance (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.000

Sumber: data primer yang sudah diolah SmartPLS 3.0

Analisis peneliti menunjukkan bahwa P-Value untuk variabel Kepribadian mengenai Kinerja Karyawan adalah 0,000, yang berada di bawah level 0,05. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepribadian *GoodNess Of Fit*. P-Value untuk variabel *Work Life Balance* dalam kaitannya dengan Kinerja Karyawan adalah 0,000, yang kurang dari 0,05. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa variabel *GoodNess Of Fit*. P-V untuk variabel Kompetensi mengenai Kinerja Karyawan adalah 0,000, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa variabel *GoodNess Of Fit*. Sebagai kesimpulan, hasil yang disebutkan di atas menunjukkan bahwa uji model ini sesuai untuk diterapkan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini akan memastikan apakah faktor-faktor independen memengaruhi variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis, nilai t-statistik untuk level alpha 5% > 1,96 saat menggunakan data statistik. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut: jika p value < 0,05 dan t-statistik > 1,96, hipotesis diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh substansial antara variabel. Jika p value > 0,05 dan t-statistik < 1,96, hipotesis ditolak.

Tabel 7. Uji T Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepribadian (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.417	0.414	0.049	8.485	0.000
Kompetensi (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.612	0.605	0.051	12.032	0.000
Work Life Balance (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.510	0.502	0.052	9.842	0.000

Sumber: data primer yang sudah diolah SmartPLS 3.0

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepribadian (X1) memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai T-statistik sebesar 8,485. T-statistik signifikan, melampaui 1,96, dengan p value < 0,05, sehingga mengonfirmasi hipotesis awal. Selain itu, *Work-Life Balance* (X2) memiliki pengaruh langsung dan menguntungkan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai T-statistik sebesar 9,842. Statistik T signifikan > 1,65, dengan p value < 0,05; oleh karena itu, hipotesis kedua diterima. Kompetensi (X3) memiliki pengaruh langsung dan menguntungkan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai statistik T sebesar 12,032. Temuan tersebut menunjukkan bahwa statistik T signifikan > 1,96, dengan p value < 0,05, sehingga memungkinkan penerimaan hipotesis ketiga.

Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang didapatkan menyatakan bahwa Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan dengan nilai P value 0.000 dan hasil tersebut < 0.05. Dan juga T-statistik nilainya 8,485 dari hasil tersebut > 1.96. Hal ini sejalan dengan temuan Sari et al., (2020) yang menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Generasi





Z. Kelompok ini mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, mendukung inisiatif yang berdampak positif terhadap masyarakat dan memberikan nilai tambah, dengan keberlanjutan, tanggung jawab sosial perusahaan, dan pertumbuhan pribadi sebagai pertimbangan penting dalam keputusan pekerjaan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Arifin & Muharto, (2022) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dengan pekerja yang bermotivasi tinggi menunjukkan kegembiraan dan komitmen terhadap pekerjaan mereka. Pengaruh kepribadian yang menguntungkan terhadap kinerja bertindak sebagai motivasi yang kuat untuk bertahan dalam mengejar dan meningkatkan prestasi seseorang, karena orang dengan ciri-ciri ini lebih cenderung menetapkan tujuan yang tinggi dan menginvestasikan upaya yang cukup besar untuk mencapainya. Dan menurut Handayani et al., (2022) Kepribadian mampu membangun hubungan yang positif, dan kontribusi baik dalam pekerjaan. Karyawan dengan kepribadian positif membawa dampak baik, seperti motivasi tinggi, inisiatif, tanggung jawab, dan cenderung lebih produktif. Mereka bekerja lebih efisien, efektif, dan fokus pada pencapaian tujuan. Hal berbeda menurut penelitian Aghitsni & Busyra, (2022) Kepribadian berpengaruh positif namun tidak signifikan. Seperti perubahan lingkungan kerja Generasi Z memasuki dunia kerja yang dinamis dan terus berubah. Mereka menganggap persaingan global, teknologi yang berkembang pesat, merupakan tuntutan untuk beradaptasi dengan cepat. Maka ketidakpastian dan perubahan yang konstan ini memicu stres dan kecemasan yang dapat berdampak negatif pada kinerja.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang didapatkan menyatakan bahwa *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan dengan nilai P value 0.000 dan hasil tersebut < 0.05 . Dan juga T-statistik nilainya 9.842 dari hasil tersebut > 1.96 . Hal itu juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Menurut pandangan (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022) *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena pegawai generasi z fokus meningkatkan produktivitas dan inovasi karena mereka memiliki waktu mengembangkan kemampuannya dan cenderung lebih kreatif dan inovatif, aspek penting yang dapat memicu ide-ide baru dan solusi inovatif untuk masalah di tempat kerja.

Hasil penelitian menurut Ichsan et al., (2024) *Work-Life Balance* secara signifikan meningkatkan kebahagiaan kerja. Karyawan merasakan penghargaan dan perhatian, sehingga meningkatkan insentif mereka untuk unggul dalam tanggung jawab mereka. Martdinata, (2025) menegaskan bahwa *Work-Life Balance* memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial pada kinerja karyawan, menekankan perlunya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Karyawan yang melihat keseimbangan yang harmonis antara tanggung jawab profesional dan kehidupan pribadi cenderung lebih terlibat dan berkinerja efektif dalam tugasnya. Hasil penelitian oleh Halim & Heryjanto, (2021) *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif, jika tidak substansial, karena ekspektasi organisasi dapat meningkat, dengan manajemen atau atasan memendam persepsi yang salah tentang ketersediaan karyawan dan jam kerja. Hal ini menyebabkan stres di antara karyawan Gen Z, yang memperumit keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang didapatkan menyatakan bahwa Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan dengan nilai P value 0.000 dan hasil tersebut < 0.05 . Dan juga T-statistik nilainya 12.032 dari hasil tersebut > 1.96 . Hal itu juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan





oleh Komang et al., (2023) kompetensi kinerja karyawan gen z memiliki pengaruh positif sehingga mereka senang mencapai target yang telah ditentukan karena lebih mampu mencapai target kinerja yang ditetapkan oleh Perusahaan dapat meningkatkan kualitas kerja mereka supaya menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi dan memenuhi standar yang diharapkan.

Hal senada pula pada hasil temuan terdahulu yang dilakukan oleh (Arie, 2024) mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diartikan sistem penilaian kinerja yang berfokus pada kompetensi dapat menjadi alat efektif untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan individu dan merencanakan strategi pengembangan yang sesuai. Sementara hasil temuan menurut (Uri, 2019) kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena, Kompetensi yang kuat mendorong karyawan untuk terus mengembangkan diri mereka agar termotivasi untuk belajar, meningkatkan keterampilan, dan mencari tantangan baru, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Berbanding terbalik menurut penelitian Hulu et al., (2022) Kompetensi berdampak negative karena Karyawan yang tidak memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka akan cenderung bekerja lebih lambat dan menghasilkan output yang kurang berkualitas. Hal ini dapat menurunkan produktivitas tim dan perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 8. Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Deskripsi	Kategori	
	Laki-Laki	Perempuan
Jumlah	61	39
Presentase	61%	39%

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah Tahun 2025

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi	Kategori	
	Jumlah	Presentasi
18-19 Tahun	20	20%
20-21 Tahun	50	50%
22-23 tahun	12	12%
24-2225 Tahun	10	10%
26-27 Tahun	8	8%

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah Tahun 2025

Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi	Kategori	
	Jumlah	Presentase
SLTA	85	85%
D3	5	5%





S1	10	10%
S2	0	0%

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah Tahun 2025

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Deskripsi	Kategori	
	Jumlah	Presentase
1-2 Tahun	65	65%
3-4 Tahun	25	25%
5-6 Tahun	10	10%

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah Tahun 2025

Hasil analisis deskriptif dari 100 responden pada generasi z disajikan pada Tabel 11, menunjukkan bahwa responden kuesioner berjenis perempuan sebanyak 61 orang dengan presentase 61%, dan sisanya adalah responden berjenis kelamin laki-laki yang berjumlah 39 orang dengan presentase 39%. Adapun pada usia 18-19 tahun sebanyak 20 orang, responden dengan usia 20-21 tahun sebanyak 50 orang dan pada usia 22-23 tahun terdapat responden sebanyak 12 orang, 24-25 tahun terdapat responden sebanyak 10 orang dan 26-27 tahun terdapat responden sebanyak 8 orang.

Sedangkan pada kategori tingkat pendidikan terdapat pada pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) sebanyak 85 responden dengan presentase 85%, pada tingkat pendidikan D3 yaitu sebanyak 5 orang dengan presentase 5%, Di tingkat pendidikan S1 ada 10 responden dengan presentase 10%. Adapun pada tingkat pendidikan S2 tidak ada responden. Dari keseluruhan jumlah responden yang diteliti dengan sampel yang diperoleh sebanyak 100 orang, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan jenis adalah Perempuan dan berusia 20-21 Tahun dengan tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan masa kerja 1-2 Tahun.

PENUTUP

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data mengenai Pengaruh Kepribadian, *Work Life Balance*, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan generasi z di perusahaan manufaktur Cirebon Timur, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Variabel Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya adanya suatu kepribadian maka akan lebih dimaksimalkan, dan semakin meningkat pula Kinerja Karyawannya. Oleh karena itu, pentingnya suatu perusahaan untuk memaksimalkan kepribadian untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Variabel *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya dengan adanya *Work Life Balance* yang membuat karyawan bisa membagi waktu antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja membuat semangat dalam melakukan pekerjaannya, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menjadikan pekerjaan lebih maksimal.
3. Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya ketika seorang karyawan mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan lebih





meningkat pula kinerjanya. Oleh karena itu, pentingnya suatu perusahaan untuk memaksimalkan Kompetensi untuk meningkatkan Kinerja Karyawannya.

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka saran yang dapat diajukan adalah Perlu adanya pendekatan yang lebih maksimal sesama antar karyawan, sehingga lebih terbuka dan bisa saling membantu antar karyawan jika ada yang membutuhkan pertolongan atau mendapat kesusahan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aghitsni, W. I., & Busyra, N. (2022). JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 6(3), 38–51.
- Alden Nelson, Adeline Oktalia, Emilya, Lia Willyanto, & Monica Ella. (2023). Analisis Jam Kerja Dan Waktu Lembur Pada Perusahaan Manufaktur Kota BATAM. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 181–189. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v16i1.1182>
- Amanda, G., Rismansyah, R., & Valianti, R. M. (2020). Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero). *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(1), 60–75. <https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v2i1.4738>
- Analisis, A., Program, M. dengan, Penerbit, B. S. 26. B., & Diponegoro, U. (n.d.). *Ghozali*.
- Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 91. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i1.1064>
- Arie, D. F. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Jawa Timur. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 3(9), 1–18.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Badaruddin, B., & Fatmasari, F. (2021). Pengaruh Personality Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Makassar. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(3), 233–244. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i3.2112>
- Eneng Wiliana, & Dian Aprilia Surya. (2022). Pengaruh Kepribadian dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cimb Niaga Cabang Slipi. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 586–594. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1467>
- Fajar, G. M. (2024). Analisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Work-Life Balance dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Generasi Z di PT Galang Tinggi Raya. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 295–301. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.2072>
- Gunawan, A. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perbankan di Kota Palembang. *Pengaruh Work Life (Andi Gunawan) Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(2), 57–66. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10798765>
- Halim, W., & Heryjanto, A. (2021). Work-Life Balance Sebagai Mediasi Pengaruh Workload Dan Work-Family Conflict Terhadap Life Satisfaction. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 8(1), 51–60.





- Handayani, M. A., Amalia, C., & Sari, T. D. R. (2022). Pengaruh Pengetahuan Keuangan, Sikap Keuangan dan Kepribadian Terhadap Perilaku Manajemen Keuangan (Studi Kasus pada Pelaku UMKM Batik di Lampung). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 647–660. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2262>
- Harahap, N. A. P., Al Qadri, F., Harahap, D. I. Y., Situmorang, M., & Wulandari, S. (2023). Analisis Perkkembangan Industri Manufaktur Indonesia. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(5), 1444–1450. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i5.2918>
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Husainah, N., Hafnidar, S., & Limakrisna, N. (2022). Determinants of Self-Efficacy To Generation Z Job Satisfaction. *Journal of Positive School Psychology*, 6(5), 850–860. <http://journalppw.com>
- Hutagaol, Y. R. T., Sinurat, R. P. P., & Shalahuddin, S. M. (2022). Strategi Penguatan Keuangan Negara Dalam Menghadapi Ancaman Resesi Global 2023 Melalui Green Economy. *Jurnal Pajak dan Keuangan Negara (PKN)*, 4(1S), 378–385. <https://doi.org/10.31092/jpkn.v4i1s.1911>
- Ichsan, B., Balance, W., Kerja, K., & Kerja, M. (2024). PERAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DALAM MENINGKATKAN PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KESEIMBANGAN KERJA-HIDUP TERHADAP. 13(05), 1787–1803.
- Kartono, Hilmiana, & Muizu, W. O. Z. (2017). The Influence Of Personality On Employee Engagement And Emotional Intelligence. *South East Asia Journal of Contemporary Business*, 12(2), 54–66. <https://seajbel.com/wp-content/uploads/2017/05/BUS-322.pdf>
- Komang, N., Widiastini, M., Yudy Wijaya, P., Gede, I., & Mahayasa, A. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar). *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 4(2), 147–158.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Nomor 1).
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo). *NISBAH: Jurnal Perbanka Syariah*, 8(1), 23–39. <https://doi.org/10.30997/jn.v8i1.5706>
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 49–57. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i1.182>
- Marliana, R. R. (2019). Partial Least Square-Structural Equation Modeling Pada Hubungan





- Antara Tingkat Kepuasan Mahasiswa Dan Kualitas Google Classroom Berdasarkan Metode Webqual 4.0. *Jurnal Matematika, Statistika dan Komputasi*, 16(2), 174. <https://doi.org/10.20956/jmsk.v16i2.7851>
- Martdinata, S. (2025). *Pengaruh Work Life Balance terhadap Keterikatan Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Biro Manajemen Barang Milik Negara (BMN) dan Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan*. 5(1), 117–126.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Nabahani, P. R., & Setyo Riyanto. (2020). Job Satisfaction and Work Motivation in Enhancing Generation Z's Organizational Commitment. *Journal of Sosial Science*, 1(5), 234–240. <https://doi.org/10.46799/jsss.v1i5.39>
- Parella, E. (2022). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Cv. Eureka Media Aksara*.
- Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur. *Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2082. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.436>
- rahmadona, Yeni, A., & Sriyenti, E. (2024). Pengaruh Kepribadian dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) di Kota Solok. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(3), 228–239.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Sari, L. A., Onsardi, & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79–88. www.jurnal.imsi.or.id
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sugiyono, & Noeraini, I. A. (2019). Pengaruh Tingkat Kepercayaan, Kualitas Pelayanan, dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan JNE Surabaya. *Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(5), 1–17.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>
- Tiana Ningsih, I., Tiara Dwi Kurnia, S., Sinta Nurjanah, D., & Kurniawan Purnomo, A. (2024). Intervening Disiplin pada Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Generasi Z. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(1), 327–337.
- Uri, S. (2019). Pengaruh Program Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Rabit : Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi Univrab*, 1(1), 2019.
- Utama, D. P., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Teamwork, dan





Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Generasi Z di Pekanbaru. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1036. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i2.3385>

Wayan Sri Pradnyani, N., & Ganesha Rahyuda, A. (2022). Peran Stress Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 806–820.

Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>

