

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN *REWARD* TERHADAP
KEPUASAN KERJA DIMEDIASI OLEH *PERCEIVED
ORGANIZATIONAL SUPPORT*
(STUDI PADA KARYAWAN GENERASI Z PERUSAHAAN INDUSTRI
OTOMOTIF DI KAWASAN JABABEKA)**

Lutvi Andriyani Kurnia Fitri¹; Retno Purwani Setyaningrum²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa^{1,2}

Email : lutfiandriyani24@gmail.com¹; retno.purwani.setyaningrum@pelitabangsa.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mencari tahu tentang pengaruh variabel *work-life balance* dan variabel *reward* terhadap variabel kepuasan kerja dimediasi oleh variabel *perceived organizational support* pada karyawan generasi Z perusahaan industri otomotif di Kawasan Jababeka. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karyawan generasi Z perusahaan industri otomotif di Kawasan Jababeka sebagai populasi yang terlibat dalam penelitian ini dan jumlah sample yang di dapatkan yaitu sebanyak 96 orang. Program SmartPLS (*Partial Least Square*) 3.0 digunakan sebagai metode analisis. Berdasarkan hasil dalam temuan penelitian ini, diketahui *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, *perceived organizational support* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, *work-life balance* secara signifikan berpengaruh terhadap *perceived organizational support*, dan *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap *perceived organizational support*.

Kata kunci : *Work-Life Balance*; *Reward*; *Kepuasan Kerja*; dan *Perceived Organizational Support*

ABSTRACT

This research aims to find out about the influence of work-life balance variables and reward variables on job satisfaction variables mediated by perceived organizational support variables in generation Z employees of automotive industry companies in the Jababeka area. This research uses quantitative methods, generation Z employees of automotive industry companies in the Jababeka area as the population involved in this research and the number of samples obtained was 96 people. The SmartPLS (Partial Least Square) 3.0 program is used as the analysis method. Based on the results of the findings of this research, it is known that work-life balance has a significant effect on the job satisfaction variable, reward has a significant effect on the job satisfaction variable, perceived organizational support has a significant effect on job satisfaction, work-life balance has a significant effect on perceived organizational support, and rewards have a significant effect on perceived organizational support.

Keywords : *Work Life Balance*; *Present*; *Job satisfaction*; and *Perceived Organizational Support*

PENDAHULUAN

Saat ini, Indonesia merupakan salah satu negara industri terbesar. Industri yang dimiliki Indonesia sudah semakin maju dan berkembang. Beraneka ragam jenis industri

yang ada, menjadikan timbulnya segala persaingan usaha pada dunia perindustrian. Persaingan dalam dunia industri yang ada, menjadikan perindustrian di Indonesia semakin kuat dan kompetitif dalam segala hal untuk bersaing dan meningkatkan kualitas yang dimiliki. Meningkatkan SDM adalah cara untuk meningkatkan kualitas bisnis. SDM dan produk yang berkualitas serta berdaya saing sebagai syarat pasar global pada saat ini (Setiono, 2019).

Saat ini perusahaan membutuhkan SDM yang unggul dalam bersaing dan dapat memanfaatkan teknologi dengan baik. Kemampuan tersebut saat ini dapat dipahami dan dimengerti oleh kebanyakan generasi Z. Kelompok orang yang dikenal sebagai generasi Z yaitu mereka yang lahir pada tahun 90-an dan tumbuh ditahun 2000-an menurut Ikhsan, (2022) dan pada generasi inilah terjadi perubahan besar dikarenakan internet, *gadget*, komputer, dan media digital sudah berkembang. Usia generasi Z menurut (Pratama, 2020) yaitu manusia yang kelahirannya pada tahun 1997-2007. Dunia industri atau dunia kerja saat ini sudah banyak di isi oleh generasi Z. Generasi Z sebagai generasi dengan usia kerja termuda dalam dunia kerja yang ada di Indonesia. Walaupun generasi muda, generasi Z mampu bersaing dengan generasi-generasi sebelumnya. Adanya dorongan disertai kenyataan bahwasanya generasi Z pemula dalam bekerja tetapi mereka melakukan pekerjaan dengan profesional dan bersemangat serta siap dalam mengatasi tantangan-tantangan yang akan dihadapi menjadikan generasi Z semakin optimis dalam dunia kerja (Pratama, 2020). Perubahan yang diciptakan oleh generasi Z yaitu suasana kerja yang menyenangkan, dan tetap mengutamakan jadwal kerja yang fleksibilitas.

Kepuasan kerja karyawan dapat menentukan sikap dan tolak ukur perasaan setiap individu terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat dikatakan sebagai elemen penting bagi perusahaan. Zulkarnain & Setyaningrum (2022) menyatakan, rasa puas saat bekerja sebagai salah satu hal utama dan perusahaan diharuskan memperhatikan hal tersebut karena hal ini salah satu tolak ukur perasaan karyawan ketika melakukan pekerjaannya dan perasaan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Karena rasa puas yang tercipta dalam diri karyawan akan menimbulkan rasa dorongan atau motivasi untuk menjalankan pekerjaan dengan baik dan menjadi lebih produktif (Maharani *et al.*, 2023). Baik *reward* maupun *work-life balance* adalah komponen yang memberikan dampak tingkat kepuasan kerja seseorang.

Work-life balance adalah salah satu hal penting di lingkungan kerja yang baik, sehat, dan rasa saling peduli antara organisasi dan karyawan yang setia terhadap tuntutan penyelesaian tugas baik di tempat kerja maupun bukan guna memenuhi kepuasan kerja (Sulistiyani *et al.*, 2022). Terciptanya WLB di lingkungan kerja juga dapat menciptakan suasana kerja menjadi lebih produktif karena didukung oleh perasaan yang baik yang timbul dari diri setiap individu karyawan. Menurut (Boakye *et al.*, 2023) keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seorang dalam menyeimbangkan pekerjaan untuk mengelola pekerjaan berbayar dan kehidupan sosial secara memadai. Fleksibilitas kerja yang terkait dengan *work-life balance* menjadi bahan pertimbangan generasi Z dalam bekerja menjadikan generasi Z sedikit cukup berbeda dibandingkan generasi (Ikhsan, 2022). Survei yang dilakukan oleh Tirto.id menyatakan bahwa pada generasi Z, WLB hal penting yang menjadi alasan menentukan pekerjaan serta tempat kerja karena dengan *work-life balance* yang baik menghasilkan rasa kepuasan kerja (Susanto *et al.*, 2022) dalam (Adinda, 2023).

Selain itu pekerjaan dengan gaji tinggi dan berbagai benefit lainnya atau bisa disebut sebagai *reward* dalam pekerjaan merupakan kriteria pekerjaan paling ideal untuk generasi Z (Adinda, 2023), hal tersebut juga menjadi pendorong timbulnya rasa kepuasan kerja. Salah satu cara bagi perusahaan untuk memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk berprestasi di tempat kerja adalah sebagai *reward*. *Reward* diserahkan dapat berupa uang atau sebuah penghargaan lainnya yang didasarkan pada hasil penilaian yang ditunjukkan oleh karyawan selama mereka bekerja. Tingkat prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan merupakan ukuran dari *reward*. (Ansory *et al.*, 2018) dalam (Foenay, 2020).

Perceived Organizational Support mempengaruhi perasaan terhadap setiap individu yang berada di setiap perusahaan. Perasaan yang timbul dari dorongan yang didapatkan dari dalam perusahaan dapat berpengaruh mendorong adanya rasa kepuasan kerja. *Perceived organizational support* yang diterima oleh setiap individu menimbulkan rasa keyakinan dan rasa dihargai oleh perusahaan atas peningkatan kinerjanya (Nadesan, 2020).

TINJAUAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko, (2009) dalam Foenay, (2020) kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan atau kondisi emosional baik senang ataupun tidak senang yang ada pada diri karyawan dalam melihat atau menjalani suatu pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu ungkapan rasa atau sikap yang timbul pada diri individu karyawan atas pekerjaan yang sudah dijalankan. Perasaan karyawan terhadap pekerjaan dapat diartikan sebagai apakah karyawan tersebut merasa puas, nyaman, aman dan tenang selama melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya (Zulkarnain & Setyaningrum, 2022). Kepuasan kerja karyawan yang tercipta dengan baik, dapat mempermudah perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah direncanakan. Jika sebuah perusahaan mementingkan terciptanya rasa puas saat bekerja pada karyawan, timbulah motivasi, loyalitas karyawan sehingga karyawan merasa senang dan puas dalam bekerja. Menurut Hasibuan, (2001) dalam Elistia, (2020) kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan intrinsik, jika itu dapat dilakukan dengan baik, oleh karena itu akan berdampak pada motivasi kerja yang positif dan prestasi kinerja yang unggul. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Studi kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan topik yang menarik dan dapat dijadikan pertimbangan saat mengkaji model pergantian karyawan (Zulkarnaen, W., dan Sofyan, Y., 2018:184).

Work-Life Balance

Ikatan antara keseimbangan pekerjaan dan bukan pekerjaan dapat dikatakan sebagai *work-life balance* (Mahardika *et al.*, 2022). Selain itu *work-life balance* merupakan suatu kondisi keseimbangan yang dirasakan dengan nyaman antara hal-hal yang harus diprioritaskan, yaitu pekerjaan dan gaya hidup (Chandra Putra *et al.*, 2020). Saat individu telah berhasil mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, mereka pasti akan tetap bekerja dengan baik dan merasakan kepuasan kerja tersendiri. Karena *work-life balance*, setiap karyawan dapat mengkondisikan dirinya sesuai dengan dimana dirinya berada. (Armstrong dalam Azdanal *et al.*, 2021) mengemukakan *work-life balance* memberi peluang untuk setiap individu untuk dapat menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dengan tanggung jawab pribadi.

Menurut Munandar, (2014) dalam Aorerora & Marpaung, (2020), aspek sosial, fisik, intelektual, emosional, dan religius menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam work-life balance selain dari aspek keluarga dan kantor. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* dapat dikatakan sebagai kegiatan seimbang yang mempengaruhi kondisi rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. kepuasan kerja sesungguhnya dapat terjadi saat suatu organisasi memberikan support agar terbentuknya *work-life balance* (Sukur, M Iqbal Sabarin., 2022). Sejalan dengan penelitian (Sihaloho & Indawati, 2021) yang menemukan bahwa “*work-life balance* berdampak positif signifikan pada kepuasan kerja”.

H1 : “*Work-Life Balance* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja”.

Reward

Reward merupakan sesuatu yang dapat memberikan pemahaman kepada karyawan tentang keberhasilan yang dilakukan, sehingga dapat mempermudah tercapainya tujuan atau harapan organisasi dengan baik dalam hal meningkatkan kinerja (Tabroni & Komarudin, 2021). Pemberian *reward* dilakukan berdasarkan penilaian secara objektif pada kinerja dengan penilaian yang telah ditentukan dan ditetapkan oleh perusahaan. Bentuk *reward* dapat bermacam-macam sesuai dengan ketentuan perusahaan atau berdasarkan prestasi yang telah dicapai. Memberikan pujian, memberikan kompensasi atau bonus yang rutin, dan memberikan hadiah lainnya untuk karyawan yang memenuhi kriteria yang diterapkan oleh perusahaan disebut *reward* (Syafiq, 2021). Pemberian *reward* tersebut dapat memotivasi atau memberi semangat kepada individu karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik dan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan. *Reward* juga mampu memberikan pandangan yang baik untuk perusahaan dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang sejahtera. Pemberian *reward* juga dapat memberikan kesan yang loyal dan membangun kesan kepedulian dan kesejahteraan karyawan pada sebuah perusahaan, hal itu menjadi salah satu tujuan pemberian *reward* di sebuah perusahaan (Aini, 2020). Jika karyawan diberi bonus dan tunjangan, mereka mungkin lebih bahagia dengan pekerjaan mereka. Pemberian *reward* juga dapat dikatakan sebagai feedback kepada karyawan atas hal atau prestasi yang telah dilakukan (Sidoarjo, 2020). Sejalan dengan penelitian (Mahendra & Subudi, 2019) menemukan “*reward* memiliki dampak positif signifikan terhadap kepuasan karyawan”.

H2 : “Reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”.

Perceived Organizational Support

Perceived Organizational Support merupakan perspektif individu mengenai kemampuan organisasi untuk mengakui upaya individu dan memperhatikan kesejahteraan (Trisnawati *et al.*, 2021). Karyawan yang mempunyai persepsi tinggi terhadap dukungan organisasi merasa bahwa pekerjaan atau usahanya akan dihargai oleh perusahaan. Fahrizal dan Utama, (2017) dalam Neysyah *et al.*, (2023) mengemukakan persepsi dukungan organisasi atau POS yaitu mengenai bentuk dukungan dari perusahaan terhadap kontribusi anggotanya dan kepedulian kesejahteraan karyawan. SDM yang terlibat dalam operasional perusahaan dan merasa terdorong akan melakukan segala daya mereka untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. *Perceived organizational support* mempunyai peran penting dan positif bagi kinerja karyawan untuk menghasilkan kepuasan yang dirasakan dalam bekerja. Agar karyawan memiliki opini positif terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, perusahaan harus mendukung karyawan tersebut. (Karimah & Misra, 2020). Menurut Dawley, dkk dalam Kurniawan & Oktayunus, (2023) mengatakan kepuasan karyawan yaitu konsekuensi dari ikatan psikologis dan sosial yang terbentuk antara organisasi dan tenaga kerjanya ketika mereka merasakan dukungan dari organisasi. Sejalan dengan penelitian (Anggi *et al.*, 2021) yang menunjukkan “*perceived organizational support* memiliki efek besar terhadap tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka”. Hasil yang signifikan menjelaskan adanya persepsi dukungan organisasi dengan tingkatan tinggi mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

Z : “Perceived Organizational Support memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. Ali *et al.*, (2022) mengungkapkan penelitian yang diperoleh dengan teknik statistik atau metode kuantifikasi (pengukuran) lainnya dikenal dengan penelitian kuantitatif. Secara umum, pengumpulan dan analisis data numerik merupakan fokus penelitian kuantitatif.

Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan generasi Z di perusahaan industri otomotif di Kawasan Jababeka yang lahir pada tahun 1997-2007 dan bekerja di perusahaan industri otomotif di wilayah Kawasan Jababeka dengan populasi tidak diketahui. Sampel menurut Sudarusman (2021) menegaskan bahwa sampel

mencerminkan besar kecilnya dan susunan populasi. Karena besarnya populasi yang diselidiki tidak diketahui, maka menurut Indriani (2022), rumus Lemeshow dapat digunakan untuk menghasilkan sampel. Karena tidak diketahui seberapa besar populasi dalam penelitian ini, maka rumus Lemeshow dapat diterapkan. Sampel didapatkan sebanyak 96 orang.

Analisa data penelitian ini dilakukan dengan program pengolahan data SmartPLS (*Partial Least Square*) versi 3.0 untuk mengevaluasi suatu hipotesis dan data yang tersedia. Proses analisis SmartPLS terdiri dari 3 (tiga) langkah: pengujian hipotesis, analisis model dalam, dan analisis model luar.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Uji Validitas

a. *Convergent Validity*

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 1, bahwa semua metrik memiliki nilai outer loading > 0.5 , yang menunjukkan validitasnya untuk digunakan dalam penelitian dan analisis mendatang. (Dilihat pada tabel 1).

b. *Discriminant Validity*

Memastikan bahwa setiap gagasan dari setiap variabel latin berbeda dari variabel lain adalah tujuan dari *discriminant validity*. Jika nilai *average variance extracted* (AVE) model $\geq 0,5$ maka dianggap memiliki *discriminant validity* yang kuat. (Pratiwi & Muzakki, 2021). Tabel 2, menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai nilai *average variance extraction* (AVE) yang $> 0,5$ mempunyai arti seluruh konstruk telah memenuhi syarat AVE. (Dilihat pada tabel 2).

Uji Reliabilitas

Ada 2 metodologi untuk mengevaluasi uji reliabilitas yaitu, *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Jika *cronbach alpha* (α) $> 0,6$ maka instrumen dianggap reliabel. Jika *composite reliability* $> 0,7$ maka variabel dapat memenuhi syarat reliabilitas (Pratiwi & Muzakki, 2021). Semua struktur penelitian ini memenuhi kriteria *composite reliability*, dan nilai *composite reliability* $> 0,7$, seperti yang ditunjukkan oleh tabel 3. (Lihat pada tabel 3).

Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* memperkuat uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut: (Lihat pada tabel 4)

Tabel 4 menyatakan bahwa konstruk dapat memenuhi kriteria *cronbach's alpha* dan memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Analisa Inner Model

Uji *R-Square* dapat digunakan untuk mengevaluasi *inner model*. Nilai *R-Square* penelitian ini yaitu sebagai berikut : (Lihat pada tabel 5).

Menurut tabel 5, nilai *R-Square* sebesar 0,860 menunjukkan pengaruh *work-life balance* (X1), *reward* (X2), dan *perceived organizational support* (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 0,860. Ini menyatakan variabel konstruk kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel *work-life balance*, *reward*, dan *perceived organizational support* sebagai variabel mediasi dengan presentase sebesar 86,0%. Sementara sisa 14,0 persen, tidak termasuk dalam penelitian ini, dijelaskan oleh variabel lain.

Analisa Hipotesis

Tabel *Path Coefficient* menunjukkan uji hipotesis penelitian ini. Tabel ini berfungsi untuk menentukan validitas hipotesis. Kriteria *path coefficient* adalah 5%, dan nilai $t = 1,96$. Jika nilai t -statistik $> 1,96$, maka hipotesis tersebut signifikan, atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Tabel *path coefficient* yang dihasilkan adalah sebagai berikut: (Tabel dapat dilihat pada tabel 6 dan 7)

Hipotesis 1

Koefisien parameter t -statistik dari variabel *Work-Life Balance* (X1) -> Kepuasan Kerja memiliki nilai 3,810 dan menunjukkan **signifikan** (t tabel signifikansi 5% = 1,96) dapat dikatakan **H_{01} ditolak** dan **H_{a1} diterima**.

Hipotesis 2

Koefisien parameter t -statistik dari variabel *Reward* (X2) -> Kepuasan Kerja memiliki nilai 5,247 dan menunjukkan **signifikan** (t tabel signifikansi 5% = 1,96) dapat dikatakan **H_{02} ditolak** dan **H_{a2} diterima**.

Hipotesis 3

Koefisien parameter t -statistik dari variabel *Perceived Organizational Support* (Z) -> Kepuasan Kerja memiliki nilai 3,085 dan menunjukkan **signifikan** (t tabel signifikansi 5% = 1,96) dapat dikatakan **H_{03} ditolak** dan **H_{a3} diterima**.

Hipotesis 4

Koefisien parameter t-statistik dari variabel *Work-Life Balance* (X1) -> *Perceived Organizational Support* memiliki nilai 4,384 dan menunjukkan **signifikan** (t tabel signifikansi 5% = 1,96) dapat dikatakan **Ho4 ditolak** dan **Ha4 diterima**.

Hipotesis 5

Koefisien parameter t-statistik dari variabel *Reward* (X2) -> *Perceived Organizational Support* memiliki nilai 4,808 dan menunjukkan **signifikan** (t tabel signifikansi 5% = 1,96) dapat dikatakan **Ho5 ditolak** dan **Ha5 diterima**.

Hipotesis 6

Koefisien parameter t-statistik dari variabel *Work-Life Balance* (X1) -> *Perceived Organizational Support* -> *Kepuasan Kerja* memiliki nilai 2,560 dan menunjukkan **signifikan** (t tabel signifikansi 5% = 1,96) dapat dikatakan **Ho6 ditolak** dan **Ha6 diterima**.

Hipotesis 7

Koefisien parameter t-statistik dari variabel *Reward* (X2) -> *Perceived Organizational Support* -> *Kepuasan Kerja* memiliki nilai 2,505 dan menunjukkan **signifikan** (t tabel signifikansi 5% = 1,96) dapat dikatakan **Ho7 ditolak** dan **Ha7 diterima**.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, kajian literatur, dan analisis data yang digunakan pada penelitian ini, kesimpulan berikut dapat dibuat:

1. *Work-Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z perusahaan industri otomotif di Kawasan Jababeka, hal ini disebabkan oleh lingkungan perusahaan yang mendukung karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan.
2. *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z perusahaan industri otomotif di Kawasan Jababeka, hal ini disebabkan karena perusahaan rutin memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan sehingga menimbulkan rasa puas yang positif dalam bekerja.
3. *Perceived Organizational Support* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z perusahaan industri otomotif di Kawasan Jababeka, hal ini disebabkan karyawan merasakan persepsi dukungan organisasi yang tinggi yang diberikan oleh perusahaan.

4. *Work-Life Balance* berpengaruh secara signifikan terhadap *perceived organizational support* karyawan generasi Z perusahaan industri otomotif di Kawasan Jababeka, hal ini disebabkan karena pengaruh psikologis dalam individu karyawan yang dapat menyeimbangkan antara masalah pribadi dan pekerjaan sehingga *perceived organizational support* yang didapatkan dapat dirasakan dengan baik atau positif.
5. *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap *perceived organizational support* karyawan generasi Z perusahaan industri otomotif di Kawasan Jababeka, dimana dengan adanya pemberian reward atau penghargaan yang baik dan rutin kepada setiap karyawan yang berprestasi sehingga karyawan merasa senang atau bersikap positif dan dapat merasakan *perceived organizational support* yang diberikan perusahaan juga baik atau positif.
6. *Perceived Organizational Support* sebagai variabel mediasi berperan memperlemah pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z perusahaan industri otomotif di Kawasan Jababeka secara negatif, hal ini dikarenakan *work-life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z perusahaan industri otomotif di Kawasan Jababeka dan dengan adanya *perceived organizational support*, nilai signifikansi berkurang namun tetap menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
7. *Perceived Organizational Support* sebagai variabel mediasi berperan memperlemah pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z perusahaan industri otomotif di Kawasan Jababeka secara negatif, hal ini dikarenakan *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan generasi Z perusahaan industri otomotif di Kawasan Jababeka dan dengan adanya *perceived organizational support*, nilai signifikansi berkurang namun tetap menghasilkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, S. (2023). Bab I Pendahuluan. *Journal Information*, 2(30), 1–17.
- Aini, H. N. (2020). Pengaruh Reward, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(1), 1–20.
- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapannya Dalam Penelitian. *Education Journal*, 2(2), 1–6.
- Anggi, I., Prasetyo, A. P., & Telkom, U. (2021). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Brantas Abipraya Surabaya*. 8(6), 8006–8021.

- Aocerora, J., & Marpaung, W. (2020). Work Life Balance ditinjau dari Stres Kerja pada Karyawan/karyawati. *Psyche 165 Journal*, 13(02), 253–257. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.87>
- Arditya Afrizal Mahardika, Ingarianti, T., & Uun Zulfiana. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>
- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi Dan Reward Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 235–248. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.95>
- Boakye, A. N., Asravor, R. K., & Essuman, J. (2023). Work-life balance as predictors of job satisfaction in the tertiary educational sector. *Cogent Business and Management*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2162686>
- Chandra Putra, K., Aris Pratama, T., Aureri Linggautama, R., & Wulan Prasetyaningtyas, S. (2020). The Impact of Flexible Working Hours, Remote Working, and Work Life Balance to Employee Satisfaction in Banking Industry during Covid-19 Pandemic Period. *Journal of Business Management Review*, 1(5), 341–353. <https://doi.org/10.47153/jbmr15.592020>
- Foenay, F. and N. (2020). *Foenay, Fanggidae and Ndoen/ JOURNAL OF MANAGEMENT (SME's) Vol. 11, No.1, 2020, p83-97. 11(1), 83–98.*
- Ikhsan, F. M. (2022). *Generasi Z Dalam Proses Knowledge Sharing (Studi Kasus Karyawan Generasi Z di PT Global Sukses Solusi Tbk).* 1–106.
- Karimah, P. N., & Misra, F. (2020). *THE ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT IN SUPPORTING LOCAL GOVERNMENTS ' TAX APPARATUS TO OPTIMIZE LOCAL TAX REVENUE.* 4, 47–65.
- Kurniawan, H., & Oktayunus, A. (2023). *Dukungan Organisasi Dengan Kepuasan Kerja : Studi Kasus Pada Karyawan Perusahaan Distributor PT. X.* 01(01), 1–7.
- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 8(1), 80–98. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v8i1.9925>
- Mahendra, I. K., & Subudi, M. (2019). *No Title.* 4, 395–412.
- Nadesan, T. (2020). *The Impact of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction of Academic Staff.* November. <https://doi.org/10.9734/AJEBA/2018/39809>
- Neysyah, S. N., Suwanto, H., & Kumalasari, F. (2023). *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Damai Jaya Lestari Kec . Polinggona Kab .* 01(02), 213–221.
- Noni Indriani, W. O. (2022). Pengaruh Advertising & Sales Promotion Melalui Facebook Ads Terhadap Volume Penjualan. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(4), 975–987. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i4.374>
- Pratama, G. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic*, 11(2), 2763–2773. <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3503>
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis Motivasi Kerja, terhadap kinerja karyawan

- dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144–152.
- Pratiwi, A. R., & Muzakki, M. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111–120. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282>
- Setiono, B. A. (2019). Peningkatan Daya Saing Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 9(2), 179–185. <https://doi.org/10.30649/japk.v9i2.36>
- Sidoarjo, B. (2020). Analisis kinerja karyawan dilihat dari pemberian reward melalui kepuasan kerja pada karyawan pt. hanarida tirta birawa sidoarjo. 8, 323–331.
- Sihaloho, C. N., & Indawati, N. (2021). Peran Mediasi Emotional Exhaustion pada Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita di Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 228. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p228-240>
- Sukur, M Iqbal Sabarin., & A. I. S. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Mnc Investama Tbk (Studi Pada Divisi Sosial Media Dan Media Manajemen). *E-Proceeding of Management*, 9(3), 1064–1610.
- Sulistiyani, E., Hidayat, Y. A., Setiawan, A., & Suwardi, S. (2022). Perceived organizational support, employee work engagement and work life balance: Social exchange theory perspective. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 133. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i2.5336>
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66. <https://doi.org/10.24967/jmb.v7i1.1070>
- Tabroni, T., & Komarudin, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumbahan Wirakartika Kramatwatu. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 1(3), 301–313. <https://doi.org/10.53363/buss.v1i3.7>
- Trisnawati, A. A., Sianto, K., Seansyah, L. A., & Saputra, N. (2021). *Holistic Work Engagement pada Tenaga Kesehatan di Kota Jakarta Barat : Pengaruh Digital Quotient , Authentic Leadership , dan Perceived Organizational Support selama Covid-19 (Holistic Work Engagement on Health Care Worker in West Jakarta : The Effect of*. 2(4), 255–278.
- Whimphe Billyarta, G., & Sudarusman, E. (2021). Pengaruh Kualitas Layanan Elektronik (E-Servqual) Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Marketplace Shopee Di Sleman Diy. *Optimal*, 18(1), 41–62.
- Zulkarnaen, W., & Sofyan, Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Bepindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. *Widya Cipta*, 2(2), 183–192.
- Zulkarnain, C. A., & Setyaningrum, R. P. (2022). *THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION WITH BURNOUT AS INTERVENING OF MILENIAL EMPLOYEES DURING COVID-19 PANDEMIC IN BEKASI DISTRICT*.

GAMBAR DAN TABEL

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Outer Loading	Validitas
Work-Life Balance	WLB1	0.903	Valid

	WLB3	0.850	Valid
	WLB4	0.902	Valid
	WLB5	0.903	Valid
	WLB6	0.822	Valid
Reward	R1	0.791	Valid
	R2	0.764	Valid
	R3	0.861	Valid
	R4	0.856	Valid
	R5	0.848	Valid
Perceived Organizational Support	POS1	0.854	Valid
	POS2	0.881	Valid
	POS3	0.875	Valid
	POS4	0.830	Valid
	POS5	0.826	Valid
	POS6	0.841	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0.796	Valid
	KK2	0.844	Valid
	KK3	0.834	Valid
	KK4	0.828	Valid
	KK5	0.754	Valid
	KK6	0.550	Valid
	KK7	0.840	Valid
	KK8	0.741	Valid

Sumber: Data utama yang diproses dari output SmartPLS 3.0 (2023)

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Work-Life Balance	0.768
Reward	0.680
Perceived Organizational Support	0.725
Kepuasan Kerja	0.607

Sumber: Data utama yang diproses dari output SmartPLS 3.0 (2023)

Tabel 3. Composite Reliability

Composite Reliability	Keterangan
0.943	Reliabel
0.914	Reliabel
0.941	Reliabel
0.924	Reliabel

Sumber: Data utama yang diproses dari output SmartPLS 3.0 (2023)

Tabel 4. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Work-Life Balance	0.924	Reliabel
Reward	0.882	Reliabel
Perceived Organizational Support	0.924	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.905	Reliabel

Sumber: Data utama yang diproses dari output SmartPLS 3.0 (2023)

Tabel 5. R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.860	0.855

Sumber: Data utama yang diproses dari output SmartPLS 3.0 (2023)

Tabel 6. Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Work-Life Balance -> Kepuasan Kerja</i>	0.278	0.286	0.073	3.810	0.000
<i>Reward -> Kepuasan Kerja</i>	0.419	0.414	0.080	5.247	0.000
<i>Perceived Organizational Support -> Kepuasan Kerja</i>	0.297	0.293	0.096	3.085	0.002
<i>Work-Life Balance -> Perceived Organizational Support</i>	0.458	0.471	0.105	4.384	0.000
<i>Reward -> Perceived Organizational Support</i>	0.507	0.494	0.105	4.808	0.000

Sumber: Data utama yang diproses dari output SmartPLS 3.0 (2023)

Tabel 7. Special Indirect Effects

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Work-Life Balance -> Perceived Organizational Support -> Kepuasan Kerja</i>	0.136	0.137	0.053	2.560	0.011
<i>Reward -> Perceived Organizational Support -> Kepuasan Kerja</i>	0.150	0.146	0.060	2.505	0.013

Sumber: Data utama yang diproses dari output SmartPLS 3.0 (2023)