



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 5756-5768

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bintang Indokarya Gemilang)

Rifki Adetiyas^{1✉}, Hendri Sucipto², Andi Yulianto³

Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia

Email: rifkiadetiyas11@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt. bintang indokarya gemilang. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan dengan mengirimkan kuesioner kepada responden dengan menggunakan gform. Hasil sample pada penelitian ini yaitu sejumlah 100 karyawan. Dengan menggunakan SPSS 25 sebagai alat bantu untuk menganalisis data. Hasil dari penelitian ini menyatakan : 1). *Work-life Balance* (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berdasarkan dari hasil nilai t hitung yang lebih kecil daripada nilai t tabel yaitu $1,873 < 1,984$ kemudian untuk nilai signifikan diperoleh nilai signifikan lebih besar dari signifikan 0,05 yaitu $(0,064 > 0,05)$. 2). lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berdasarkan dari hasil nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu $2,744 > 1,984$ kemudian untuk nilai signifikan diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari signifikan 0,05 yaitu $(0,007 < 0,05)$. 3). variabel kompensasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berdasarkan dari hasil nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu $2,899 > 1,984$ kemudian untuk nilai signifikan diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari signifikan 0,05 yaitu $(0,005 < 0,05)$. 4). variabel *Work-life Balance*, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berdasarkan dari hasil nilai f hitung yang lebih besar dari nilai f tabel yaitu $32,108 > 2,70$ kemudian untuk nilai signifikan diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari signifikan 0,05 yaitu $(0,000 < 0,05)$.

Kata Kunci: *Work-life Balance, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of work-life balance, work environment and compensation on employee performance (case study on pt. bintang indokarya gemilang. This research was conducted with a quantitative approach and data collection was carried out by sending questionnaires to respondents using gform. The sample results in this study are a total of 100 employees. By using SPSS 25 as a tool to analyze data. The results of this study stated: 1). Work-life Balance (X1) did not have a significant effect on employee performance (Y). This is based on the results of the t-calculation that is smaller than the t-value of the table, which is $1.873 < 1.984$, then for the significant value, a significant value is obtained greater than the significant value of 0.05, namely $(0.064 > 0.05)$. 2). the work environment (X2) has a significant effect on employee performance (Y). This is based on the results of the calculated t-value that is greater than the t-value of the table, which is $2.744 > 1.984$, then for the significant value, a significant value is obtained less than the significant 0.05, namely $(0.007 < 0.05)$. 3). The compensation variable (X3) has a significant effect on employee performance (Y). This is based on the result of the t-calculated t-value that is greater than the t-value of the table, which is $2.899 > 1.984$, then for the significant value, a significant value is obtained that is smaller than the significant 0.05 is $(0.005 < 0.05)$. 4). The variables Work-life Balance, work environment and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance (Y). This is based on the results of the calculation f calculation that is greater than the value of the table f, which is $32.108 > 2.70$, then for the significant value, a significant value is obtained less than the significant value of 0.05, namely $(0.000 < 0.05)$.

Keyword: *Wok-Life Balance, Work Environment, Compensation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan dan pertumbuhan globalisasi terkhusus pada dunia bisnis semakin canggih dan berorientasi masa depan, hal itu kemudian memaksa perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawannya. Perusahaan bersaing menjadi yang paling terdepan dengan mendapatkan profit yang tinggi dengan meminimalkan penggunaan sumber daya. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling mendominasi pergerakan strategi dan memberikan kontribusi untuk berlangsungnya perusahaan (Mujahidin et al., 2023) Bekerja merupakan sebuah kebutuhan dalam kehidupan manusia sehingga membawa diri pada suatu keadaan yang lebih baik dari pada sebelumnya. Selain itu, seseorang juga dituntut untuk terus mengembangkan potensi dan kualitas dalam kinerja dan produktivitas yang akan menjadi tolak ukur keberhasilan dalam bekerja dan memiliki daya saing untuk meningkatkan mutu kerja.

Work-life Balance merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja. Dalam pandangan karyawan Work-life Balance merupakan pilihan

pengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga, sedangkan dalam pandangan perusahaan work life balance merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung diperusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka sementara ditempat kerja (Mardiani & Widiyanto, 2021). Work-life Balance merupakan konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual. Keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja yang tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik didalam pekerjaan maupun didalam kehidupan pribadi.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan (Sihaloho & Siregar, 2020)

Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan karyawan dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para karyawan maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi (Dwianto et al., 2019).

Dengan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dari pelayanan yang baik dari perusahaan. Karyawan pun dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang dimulai dari perencanaan strategis dari suatu organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif sendiri memiliki metode penelitian yang mampu digunakan untuk menguji teori – teori tertentu serta meneliti hubungan antar variabel. Pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Agung Awaludin Faklimuklis & Yuda, 2021). Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan pendekatan korelasional penelitian ini untuk mencari pengaruh dan hubungan dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen yaitu Work-life Balance, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Nilai Probabilitas	Keterangan
<i>Work- life Balance</i> (X1)	WB1	0,627	0,1966.	0,000	Valid
	WB2	0,635			Valid
	WB3	0,605			Valid
	WB4	0,681			Valid
	WB5	0,520			Valid
	WB6	0,672			Valid
	WB7	0,628			Valid
	WB8	0,553			Valid

Sumber: Olahdata SPSS, 2024

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Nilai Probabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	LK1	0,627	0,1966.	0,000	Valid
	LK2	0,653			Valid
	LK3	0,660			Valid
	LK4	0,741			Valid
	LK5	0,723			Valid

LK6	0,564	Valid
-----	-------	-------

Sumber: Olahdata SPSS, 2024

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Nilai Probabilitas	Keterangan
Kompensasi (X3)	K1	0,649	0,1966.	0,000	Valid
	K2	0,759			Valid
	K3	0,657			Valid
	K4	0,787			Valid
	K5	0,797			Valid
	K6	0,500			Valid
	K7	0,678			Valid
	K8	0,602			Valid
	K9	0,507			Valid
	10	0,456			Valid

Sumber: Olahdata SPSS, 2024

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Nilai Probabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,749	0,1966.	0,000	Valid
	KK2	0,695			Valid
	KK3	0,578			Valid
	KK4	0,594			Valid
	KK5	0,595			Valid
	KK6	0,549			Valid
	KK7	0,586			Valid
	KK8	0,549			Valid
	KK9	0,522			Valid
	KK10	0,492			Valid
	KK11	0,440			Valid

Sumber: Olahdata SPSS, 2024

Berdasarkan tabel. 1 menunjukan r hitung > r tabel untuk masing-masing pernyataan variabel penelitian maka dapat disimpulkan setiap variabel dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's	Batas	Keterangan
<i>Work-life Balance</i> (X1)	0,758	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,740		Reliabel
Kompensasi (X3)	0,843		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,794		Reliabel

Sumber: Olahdata SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa variabel *Work-life Balance*, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's alpha* >0,6. Maka dapat disimpulkan semua item pernyataan pada setiap variabel adalah reliabel dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	6.01048679	
Most Extreme Differences	Absolute	.118	
	Positive	.069	
	Negative	-.118	
Test Statistic		.118	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.117 ^d	
	99% Confidence Rasio	Lower Bound	.109
		Upper Bound	.125

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Olahdata SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan pada uji *kolmogorv Smirnov*, menunjukkan nilai $> 0,05$ yaitu 0,109. Maka dapat diartikan bahwa nilai residual seluruh variabel dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

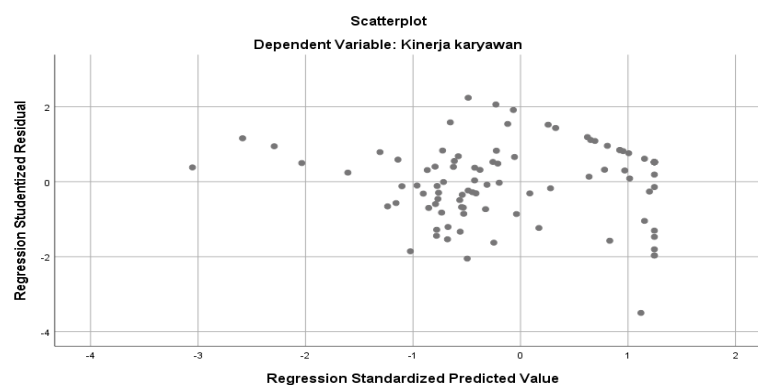
Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Work-life Balance	.422	2.368
	Lingkungan kerja	.381	2.627
	Kompensasi	.573	1.746

Sumber: Olahdata SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa hasil dari masing – masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* $> 0,1$ yaitu pada variabel *Work-life Balance* (X1) sebesar 0,422, lingkungan kerja (X2) sebesar 0,381, dan kompensasi (X3) sebesar 0,573. Kemudian untuk nilai (*VIF*) pada variabel independen memiliki nilai < 10 dengan masing – masing variabel memperoleh nilai VIF yakni Work-life Balance (X1) sebesar 2,368, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 2,627, dan kompensai (X3) sebesar 1,746. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pada semua variabel bebas penelitian ini menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1 Scatter Plot Uji Heterokedastisitas

Sumber: Olahdata SPSS, 2024

Berdasarkan hasil dari gambar 2 titik – titik yang diperoleh menunjukkan pola yang tidak teratur secara acak diatas maupun dibawah angka 0 dari sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Linearitas

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Linearity</i>	Keterangan
<i>Work-life Balance</i> (X1)	0,000	Linearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,000	Linearitas
Kompensasi (X3)	0,000	Linearitas

Sumber: Olahdata SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh hasil bahwa setiap variabel independen penelitian $<0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen penelitian terdapat linearitas dan dapat digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.756	7.753		.227	.821
	Lag	.151	.103	.151	1.464	.146
	Work-life balance	-.013	.134	-.016	-.099	.921
	Lingkungan kerja	.011	.215	.009	.053	.958
	Kompensasi	-.015	.095	-.021	-.159	.874

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Sumber: Olahdata SPSS, 2024

Hasil uji Autokorelasi dengan menggunakan uji Breusch-Godfrey (LM Test) menunjukkan nilai signifikan dari Lag yakni $0,146 > 0,05$. Artinya nilai Lag diatas $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah Autokorelasi pada model regresi.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	24.439	7.693		3.177	.002
	Work-life Balance	.250	.133	.208	1.873	.064

Lingkungan kerja	.580	.211	.321	2.744	.007
Kompensasi	.276	.095	.276	2.899	.005

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Olahdata SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 7. diatas maka hasil yang diperoleh yaitu:

1. Pengaruh variabel Work-life Balance terhadap kinerja karyawan

Diketahui nilai t tabel dengan rumus $t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,05/2 ; 100-3-1) = (0,025 ; 96) = 1,984$. Sehingga diperoleh nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel yakni $(1,873 < 1,984)$. Sedangkan untuk nilai signifikan diperoleh nilai yang lebih besar dari 0,05 yaitu $(0,064 < 0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, yang dapat diartikan bahwa Work-life Balance secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Diketahui nilai t tabel dengan rumus $t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,05/2 ; 100-3-1) = (0,025 ; 96) = 1,984$. Sehingga diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yakni $(2,744 < 1,984)$. Sedangkan untuk nilai signifikan diperoleh nilai yang lebih kecil dari 0,05 yaitu $(0,007 < 0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang dapat diartikan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan

Diketahui nilai t tabel dengan rumus $t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) = t (0,05/2 ; 100-3-1) = (0,025 ; 96) = 1,984$. Sehingga diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yakni $(2,899 < 1,984)$. Sedangkan untuk nilai signifikan diperoleh nilai yang lebih kecil dari 0,05 yaitu $(0,005 < 0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang dapat diartikan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji simultan (Uji f)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3588.571	3	1196.190	32.108	.000 ^b
	Residual	3576.469	96	37.255		
	Total	7165.040	99			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Work-life Balance, Lingkungan kerja

Sumber: Olahdata SPSS, 2024

Dari tabel 8. diatas maka dipeoleh nilai f thitung sebesar 32,108 dan nilai f tabel sebesar 2,70. Maka dari hasil tersebut diketahui nilai f hitung > f tabel yaitu (32,108 > 2,70) sehingga H4 diterima, yang artinya bahwa *Work-life Balance*, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.485	6.104

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Work-life Balance, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Olahdata SPSS, 202

Berdasarkan tabel 9. diatas menunjukkan hasil nilai koefisiensi determinasi (*R square*) sebesar 0,501, dimana nilai ini sama artinya dengan 50,1%. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel *Work-life Balance*, lingkungan kerja dan kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50,1%. Sedangkan untuk sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.439	7.693		3.177	.002
	Work-life Balance	.250	.133	.208	1.873	.064
	Lingkungan kerja	.580	.211	.321	2.744	.007
	Kompensasi	.276	.095	.276	2.899	.005

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Olahdata SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 24,439 + 0,250X_1 + 0,580X_2 + 0,276X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda diatas dapat diinterpretasikan antara lain:

1. Nilai konstanta sebesar 24,439 dapat diartikan apabila variabel *Work-life Balance*, lingkungan kerja dan kompensasi bernilai 0 maka nilai pada variabel lingkungan kerja sebesar 24,439.
2. Nilai koefisien dari variabel *Work-life Balance* sebesar 0,250 yang dapat diartikan apabila variabel *Work-life Balance* meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,250 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap sama.
3. Nilai koefisien dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,580 yang dapat diartikan apabila variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,580 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap sama.
4. Nilai koefisien dari variabel kompensasi sebesar 0,276 yang dapat diartikan apabila variabel kompensasi meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,276 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap sama.

SIMPULAN

Bersumber dari penjabaran diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa *Work-life Balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk *Work-life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berdasarkan dari hasil nilai f hitung yang lebih besar dari nilai f tabel yaitu $32,108 > 2,70$ kemudian untuk nilai signifikan diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari signifikan 0,05 yaitu $(0,000 < 0,05)$.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V2i2.74>
- Ernanda, Y. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(January).
- Goldman, A., Reid, J., & Rothman, L. S. (1981). Identification Of Electric Quadrupole O2 And

- N₂ Lines In The Infrared Atmospheric Absorption Spectrum Due To The Vibration - Rotation Fundamentals. *Geophysical Research Letters*, 8(1), 77–78. <https://doi.org/10.1029/GL008i001p00077>
- Lestari, A. T., Indriyani, A., & Iskandar, K. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Anggraeni Brebes). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3), 6043–6054. <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/4106%0Ahttps://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/download/4106/2592>
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi The Influence Of Work Life Balance, Occupational Health And Workload On Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V4i2.456>
- Margono, P. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Economics And Business UBS*, 9(1), 80–86. <https://doi.org/10.52644/Joeb.V9i1.36>
- Mujahidin, N., Karsan, M., & Sampetan, S. (2023). The Influence Of Work-Life Balance, Work Stress And Work Environment On Employee Performance In The Regional Financial And Asset Management Agency In Palopo City Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada B. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(2), 2213–2206. <http://journal.yrpiaku.com/index.php/msej>
- Muliawati, T., & Frianto, A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja*. 3(5), 827–842.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/Economina.V2i4.492>

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sucipto, H., Mukson, & Syaifulloh, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhadi Setiabudi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(3), 797–806.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Yoga, D., Yulianto, A., Indriyani, A., Setiadi, R., & Khojin, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes. *Journal Economics And Management (JECMA)*, 1(1), 1–13. <http://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma>