



Pengaruh *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Samudra Lestari

Sefna Efrideyesa^{1*}, Pemilia Sulistyowati²

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern, Indonesia.

*Korespondensi Penulis: sefrildeyeza@gmail.com¹

Abstract. *The purpose of this study is to determine and examine the impact of Work-Life Balance on the performance of PT Buana Samudra Lestari employees, the impact of the work environment on the performance of PT Buana Samudra Lestari employees, the impact of compensation on the performance of PT Buana Samudra Lestari employees, and the simultaneous impact of Work-Life Balance, work environment, and compensation on the performance of PT Buana Samudra Lestari employees. The sample of this quantitative study was ninety respondents. Multiple linear regression analysis was conducted using IBM SPSS Statistics. The findings of this study indicate that Work-Life Balance affects the performance of PT Buana Samudra Lestari store employees, that the work environment significantly affects the performance of PT Buana Samudra Lestari store employees, that compensation significantly affects the performance of PT Buana Samudra Lestari store employees, and that Work-Life Balance, work environment, and compensation all have an impact on the performance of PT Buana Samudra Lestari store employees at the same time.*

Keywords : *Compensation system; Employee performance; Multiple regression analysis; Work environment; Work-Life Balance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji dampak keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT Buana Samudra Lestari, dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Buana Samudra Lestari, dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Buana Samudra Lestari, dan dampak simultan *work life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Buana Samudra Lestari. Sampel penelitian kuantitatif ini berjumlah sembilan puluh responden. Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* mempengaruhi kinerja karyawan toko PT Buana Samudra Lestari, bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan toko PT Buana Samudra Lestari, bahwa kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan toko PT Buana Samudra Lestari, dan bahwa *work life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi semuanya berdampak pada kinerja karyawan toko PT Buana Samudra Lestari pada saat yang bersamaan.

Kata kunci : Analisis regresi berganda; Keseimbangan kehidupan kerja; Kinerja karyawan; Lingkungan kerja; Sistem kompensasi.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memainkan peran penting. Kemampuan dan kemahiran para pemimpin perusahaan dalam menjalankan fungsi-fungsi inti, termasuk pemasaran, produksi, keuangan, administrasi, dan manajemen sumber daya manusia, memengaruhi kesuksesan bisnis. Sumber daya manusia juga memiliki dampak terhadap kesuksesan perusahaan. Bakat, semangat, dan daya cipta yang terdapat dalam sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan keberhasilan sebuah bisnis (Arifin & Muharto, 2022). Karyawan merupakan komponen penting dalam setiap bisnis, dan bisnis memiliki tugas dan komitmen untuk memastikan bahwa karyawannya bekerja dengan baik (Fauzi et al., 2024).

Pada hakikatnya, sumber daya manusia (SDM) dalam bentuk orang-orang yang bekerja untuk suatu organisasi sebagai perencana, motivator, dan pemikir untuk mencapai tujuannya (Susan, 2019). Suatu organisasi harus mampu memaksimalkan sumber daya manusianya, untuk itu perlu adanya pemahaman yang mendalam terhadap organisasi tersebut, termasuk strategi pengembangan karyawan lainnya agar tercipta sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Anggraini et al., 2024).

Menurut Mangkunegara dalam (Lukmiati et al., 2020) menyatakan bahwa istilah "kinerja" berasal dari frasa "kinerja pekerjaan" atau "kinerja aktual," dan dapat dipahami sebagai jumlah dan kualitas hasil kerja seseorang dalam kaitannya dengan tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Susilo dalam (Anggraini et al., 2024) kinerja merupakan komponen kunci produktivitas organisasi yang akan membantu organisasi mencapai tujuannya. Kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tindakan setiap individu sebagai hasil dari kinerja kerja mereka yang sejalan dengan tujuan perusahaan. Hal ini menjadi perhatian bagi semua organisasi yang memiliki karyawan, karena kinerja mereka dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja yang baik memungkinkan penyelesaian yang efektif dan efisien terhadap masalah apa pun yang timbul di dalam bisnis (Timbuleng et al., 2023).

Namun demikian, dalam praktiknya, tidak semua organisasi mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal, termasuk dalam hal pencapaian kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan. Permasalahan kinerja karyawan dapat terlihat dari rendahnya produktivitas, keterlambatan penyelesaian tugas, kurangnya penguasaan teknis, hingga munculnya ketidakpuasan terhadap sistem imbal jasa. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat hambatan yang memengaruhi kinerja karyawan, yang jika tidak ditangani secara tepat dapat berdampak pada tidak tercapainya target perusahaan. Untuk menemukan solusi yang tepat dan strategis, penting untuk mendefinisikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara lebih tepat. Menurut studi ini, sejumlah faktor, termasuk gaji, *work life balance*, dan lingkungan kerja, memengaruhi kinerja karyawan.

Faktor pertama yaitu *work life balance*. *Work life balance* adalah tingkat kepuasan dan keterlibatan orang terhadap pekerjaannya baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional, dan tidak terjadi gesekan di antara mereka (Lukmiati et al., 2020). *Work-Life Balance* merupakan salah satu cara bagi karyawan untuk menjalani gaya hidup sehat, menjaga lingkungan, dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Keseimbangan kehidupan kerja yang buruk juga akan berdampak negatif pada kemampuan perusahaan untuk mencapai

tujuannya. Sayangnya, hal ini merupakan akibat dari hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan produktivitas karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik dapat memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas mereka. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Windika Putri & Frianto, 2023) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Timbuleng et al., 2023) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan kedua adalah lingkungan kerja. Anorogo dan Widiyanti dalam (Warongan et al., 2022a) berpendapat bahwa segala sesuatu yang mengelilingi seorang karyawan dan berpotensi memengaruhi cara ia menyelesaikan tugas yang diberikan dianggap sebagai lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja suatu perusahaan terkait erat dengan manajemen, yaitu proses menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi setiap karyawan. Emosi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Seorang karyawan akan merasa nyaman dan produktif di tempat kerja jika ia menghargai lingkungan tempat mereka bekerja. Hal ini akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas waktu kerja (Tiniari et al., 2024). Sementara lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik dan sesuai dapat merangsang karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Anggraini et al., 2024).

Semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan meningkatkan penempatan kerja guna untuk memberikan dampak baik bagi perusahaan, kemudian ditemukan bahwa kontribusi yang kinerja karyawan jika ditunjang apabila karyawan memiliki rasa aman dan nyaman dilingkungan pekerjaan sehingga dalam bekerja yang dapat merasa rileks, aman, damai dan tentram. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jelatu, 2024) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Warongan et al., 2022a) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang terakhir adalah kompensasi. Kompensasi adalah tunjangan yang diberikan perusahaan sebagai respons atas pekerjaan dan kontribusi yang telah diselesaikan. Kompensasi merupakan cara untuk mendorong karyawan agar tetap bekerja karena dapat membantu mereka memenuhi kebutuhan dasar maupun kebutuhan sekunder. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan pentingnya kompensasi bagi karyawan. Kompensasi adalah pembayaran tunai atau barang sebagai bentuk kompensasi atas pekerjaan yang telah diselesaikan (Andriani

& Faris, 2022). Terdapat dua jenis kompensasi: kompensasi gaji, kompensasi upah, dan kompensasi insentif (bonus dan komisi). Kompensasi keuangan tidak langsung terdiri dari berbagai fasilitas dan tunjangan seperti BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, dan tunjangan hari raya. Berdasarkan Pasal 15 Undang-Undang No. 35 Tahun 2021 tentang Pembentukan Dana Kompensasi, Pengusaha diwajibkan untuk menyediakan dana kompensasi kepada karyawan atau karyawan lain yang pekerjaannya terkait dengan PKWT (Andriani & Faris, 2022).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Andriani & Faris, 2022) Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berdampak pada kinerja karyawan, yang dijelaskan oleh fakta bahwa kompensasi berfungsi sebagai motivator bagi karyawan untuk berkinerja baik. Sebaliknya, kinerja merupakan hasil pencapaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan, yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan. Setelah karyawan berhasil menyelesaikan tanggung jawabnya, perusahaan juga diwajibkan untuk memberikan kompensasi yang sesuai. Sedangkan (Agus et al., 2023) menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT Buana Samudra Lestari merupakan perusahaan manufaktur pakaian yang telah beroperasi sejak tahun 2015. Beberapa produk tersebut merupakan merek ternama seperti Tommy Hilfiger, Gery Weber, S. Oliver, dan lain-lain yang memiliki kehadiran kuat di Eropa, Amerika, dan Asia. Sukoharjo, Ngepringan, Tlogorandu, Kec. Juwiring, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah adalah alamat PT Buana Samudra Lestasi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara ditemukan bahwa PT. Buana Samudra Lestari nampaknya kinerja karyawan belum sepenuhnya berjalan dengan baik, seperti adanya karyawan yang tidak menyelesaikan tugas dengan tidak tepat waktu dan masih ada pekerja yang belum sepenuhnya menguasai teknik penggunaan mesin. Selain itu, karyawan juga mengungkapkan ketidakpuasan terhadap besaran gaji yang mereka terima. Berikut ini merupakan jumlah produksi yang dihasilkan PT Buana Samudra Lestari dalam 5 tahun terakhir:

Tabel 1. Jumlah Produksi PT Buana Samudra Lestari.

Tahun	Jumlah Produksi	Target	Keterangan
2020	100.000	250.000	Tidak Tercapai
2021	150.000	250.000	Tidak Tercapai
2022	140.000	250.000	Tidak Tercapai
2023	230.000	250.000	Tidak Tercapai
2024	200.000	250.000	Tidak Tercapai

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa selama 5 tahun terakhir PT Buana Samudra Lestari belum mampu mencapai target (250.000 pcs). Pada tahun 2020 jumlah produksi mencapai 100.000 pcs, kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2021 dengan jumlah produksi 150.000 pcs, 2022 mengalami penurunan dengan jumlah produksi sebesar 140.000 pcs, 2023 mengalami kenaikan dengan jumlah produksi sebesar 230.000 pcs, dan pada tahun 2024 mengalami penurunan kembali dengan jumlah produksi sebesar 200.000 pcs.

2. KAJIAN TEORITIS

Definisi *Work-Life Balance*

Menurut Ula, Susilawati, dan Widyasari, *Work Life Balance* adalah kondisi dimana seorang individu dapat menjalankan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya dengan tenang, mencegah terjadinya konflik diantara keduanya dan individu tersebut tetap merasakan kepuasan dalam kedua peran tersebut (Lukmiati Ranti, Samsudin Asep, 2020). Dengan tercapainya keseimbangan ini, individu dapat menjalani kehidupan yang lebih harmonis tanpa harus mengorbankan salah satu peran. Hal tersebut turut mendukung stabilitas emosional dan mental dalam jangka panjang.

Work life balance juga merujuk pada suatu keadaan di mana individu mampu menyeimbangkan tuntutan emosional, perilaku, dan waktu antara pekerjaan yang bersifat profesional (dibayar) dan tanggung jawab dalam kehidupan pribadi maupun keluarga. Keseimbangan ini penting agar seseorang tidak merasa terbebani secara berlebihan oleh salah satu aspek kehidupannya (Fitrah & Prasetyo, 2024). Perusahaan perlu menyadari bahwa menjaga *work life balance* secara konsisten bukan hanya berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan, tetapi juga berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas, kualitas kinerja, dan loyalitas kerja. Ketika karyawan merasa bahwa kehidupan pribadi dan profesionalnya berjalan selaras, mereka cenderung lebih fokus, termotivasi, serta memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi (Adetiyas et al., 2024).

Indikator *Work-Life Balance*

Menurut Borgia et al. dalam (Fitrah & Prasetyo, 2024), *Work Life Balance* terdiri dari empat dimensi utama yang mencerminkan hubungan timbal balik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Keempat dimensi tersebut meliputi:

- a. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) / Peningkatan Kehidupan Pribadi dari Pekerjaan
- b. Merujuk pada sejauh mana pekerjaan memberikan dampak positif terhadap kehidupan pribadi, seperti peningkatan kepercayaan diri atau keterampilan interpersonal yang berguna dalam kehidupan sehari-hari.

- c. WIPL (*Work Interference with Personal Life*)/ Gangguan Pekerjaan terhadap Kehidupan Pribadi
- d. Menggambarkan kondisi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu atau menghambat aktivitas dan tanggung jawab individu dalam kehidupan pribadinya, seperti waktu bersama keluarga yang terganggu karena beban kerja.
- e. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*)/ Peningkatan Pekerjaan dari Kehidupan Pribadi
- f. Menunjukkan bagaimana aspek-aspek dalam kehidupan pribadi, seperti dukungan keluarga atau pengalaman pribadi, dapat berkontribusi positif terhadap kinerja atau kepuasan dalam pekerjaan.
- g. PLIW (*Personal Life Interference with Work*)/ Gangguan Kehidupan Pribadi terhadap Pekerjaan

Mengacu pada situasi di mana masalah atau kewajiban dalam kehidupan pribadi berdampak negatif terhadap fokus dan kinerja seseorang di tempat kerja.

Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Anorogo dan Widiyanti dalam (Warongan et al., 2022b), Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerjanya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang ada di lingkungan kerja memiliki pengaruh besar terhadap proses dan hasil penyelesaian pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menghambat pencapaian kinerja optimal.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi sosial, psikologis, dan fisik dalam suatu organisasi atau perusahaan yang memengaruhi kemampuan setiap individu dalam menyelesaikan tugasnya (Yonata & Sugandha, 2021). Dalam kehidupan sehari-hari, manusia tidak dapat terlepas dari pengaruh lingkungan di sekitarnya, karena keduanya saling terkait dan membentuk hubungan yang erat. Oleh karena itu, manusia senantiasa berupaya untuk menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan di mana ia berada. Hal ini juga berlaku dalam konteks pekerjaan, di mana karyawan sebagai individu akan selalu terikat dengan lingkungan tempat mereka bekerja. Selama proses bekerja berlangsung, karyawan akan terus berinteraksi baik dengan rekan kerja maupun dengan berbagai aspek yang terdapat di dalam lingkungan kerjanya (Wulandari, 2024).

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut (Octavia et al., 2023) terdiri dari 5. Berikut penjelasannya:

- a. Hubungan Antar Karyawan. Menggambarkan sejauh mana interaksi dan kerja sama antar rekan kerja berlangsung secara harmonis, saling mendukung, serta menciptakan suasana yang kondusif di tempat kerja.
- b. Peraturan Kerja. Merujuk pada ketentuan dan kebijakan perusahaan yang mengatur hak, kewajiban, serta disiplin kerja karyawan untuk menciptakan keteraturan dan kejelasan dalam pelaksanaan tugas.
- c. Pencahayaan. Menunjukkan kondisi penerangan di area kerja, di mana pencahayaan yang memadai sangat penting untuk kenyamanan visual dan menjaga produktivitas.
- d. Sirkulasi Udara. Mengacu pada kelancaran pertukaran udara di lingkungan kerja, yang berperan penting dalam menjaga kesehatan, kenyamanan, dan konsentrasi karyawan
- e. Keamanan. Berkaitan dengan perlindungan terhadap karyawan dari risiko fisik atau gangguan selama bekerja, seperti sistem keselamatan, perlindungan dari bahaya, dan kebijakan keamanan kerja.

Definisi Kompensasi

Menurut Hasibuan, kompensasi mengacu pada segala bentuk kompensasi yang diterima karyawan, baik dalam bentuk uang tunai, barang, atau keduanya, dan diberikan oleh bisnis sebagai cara untuk mengakui kontribusi atau pekerjaan yang diselesaikan (Hendratmoko, Christiawan Hermawan, 2022). Pemberian kompensasi yang tepat akan menciptakan rasa keadilan dan kepuasan kerja bagi karyawan. Selain itu, kompensasi juga berperan penting dalam mempertahankan karyawan berprestasi serta mendorong peningkatan produktivitas di lingkungan kerja (Shobirin & Siharis, 2022).

Kompensasi mencakup semua bentuk tunjangan atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai hasil dari kontribusi mereka di tempat kerja. Jenis kompensasi ini terbagi dalam dua kategori utama: kompensasi sederhana, yaitu pembayaran dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus; dan kompensasi non-sederhana, yang mencakup berbagai bentuk dukungan finansial, seperti asuransi kesehatan dan uang liburan yang diterima perusahaan (Cahyo, 2022).

Indikator Kompensasi

Menurut (Firdaus & Anah, 2024), terdapat lima komponen utama dalam sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan, yaitu:

- a. Gaji atau Upah: Merupakan imbalan tetap yang diberikan secara berkala, biasanya setiap bulan atau minggu, sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan.
- b. Insentif: Imbalan tambahan yang diberikan berdasarkan pencapaian kinerja tertentu, sebagai bentuk motivasi agar karyawan bekerja lebih produktif dan efisien.
- c. Bonus: Pembayaran ekstra yang umumnya diberikan secara tidak tetap, biasanya pada akhir tahun atau setelah perusahaan mencapai target tertentu, sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan.
- d. Tunjangan: Bentuk kompensasi non-upah yang diberikan untuk mendukung kesejahteraan karyawan, seperti tunjangan kesehatan, makan, transportasi, atau keluarga.
- e. Fasilitas: Sarana atau layanan yang disediakan perusahaan untuk mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja, seperti kendaraan dinas, ruang kerja yang nyaman, atau fasilitas olahraga.

Definisi Kinerja Karyawan

Menurut (Arifin & Muharto, 2022), Kinerja merupakan output atau pencapaian yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, baik dari segi kuantitas (kuantitas) maupun kualitas (kualitas) pekerjaan yang diselesaikannya. Kinerja menjadi tolok ukur keberhasilan individu dalam memenuhi ekspektasi organisasi. Semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan, semakin besar kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penilaian kinerja biasanya mencakup keakuratan, ketepatan waktu, produktivitas, serta efektivitas dalam menyelesaikan tugas.

Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai suatu sistem evaluasi yang diterapkan perusahaan untuk mengukur kompetensi serta hasil kerja yang dicapai oleh individu (Windika Putri & Frianto, 2023). Penilaian kinerja tidak hanya digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi jabatan atau penentuan besaran gaji, tetapi juga berperan penting sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Selain itu, sistem ini membantu dalam mengidentifikasi penurunan produktivitas dan menjadi acuan dalam upaya perbaikan serta pencegahan terhadap penurunan kinerja di masa mendatang.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Herawati et al., 2021), indikator kinerja karyawan ada 5. Berikut penjelasannya:

- a. Kualitas: Merujuk pada penilaian terhadap seberapa baik hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, termasuk ketelitian dan kesesuaian hasil dengan keahlian serta kemampuan yang dimiliki.
- b. Kuantitas: Berkaitan dengan volume pekerjaan yang dihasilkan, baik dalam bentuk jumlah unit, output aktivitas, atau tugas yang berhasil diselesaikan dalam periode tertentu.
- c. Ketepatan Waktu: Menunjukkan sejauh mana pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, dengan memperhatikan koordinasi hasil akhir dan pemanfaatan waktu secara efisien untuk kegiatan lainnya
- d. Efektivitas: Menggambarkan bagaimana pekerja dapat memanfaatkan sumber daya organisasi sebaik-baiknya, termasuk uang, tenaga kerja, teknologi, dan material, untuk mengoptimalkan hasil
- e. Kemandirian: Menilai sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja secara mandiri, menunjukkan komitmen terhadap tugasnya, dan menjalankan tanggung jawabnya terhadap instansi tanpa ketergantungan yang berlebihan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang dirancang untuk mengumpulkan data secara sistematis dari karyawan PT Buana Samudra Lestari guna menguji hipotesis mengenai pengaruh *Work-Life Balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran yang objektif dan terukur mengenai hubungan antarvariabel, sehingga hasil penelitian dapat dianalisis secara ilmiah dan disimpulkan secara logis dan terstruktur.

Menurut (Sugiyono, 2020), pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada data yang dapat diperiksa dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Penelitian ini menerapkan angka sebagai dasar dalam setiap tahap proses penelitian, mulai dari pengumpulan data hingga analisis dan penarikan kesimpulan. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini menitikberatkan pada pengolahan data berbentuk numerik yang kemudian disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau diagram guna mempermudah interpretasi hasil. Menurut (Jaya, 2020), Penggunaan data kuantitatif memungkinkan penyampaian hasil penelitian yang sistematis, objektif, dan dapat diuji validitasnya melalui analisis statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2020), populasi merupakan sekumpulan subjek, baik perorangan maupun kelompok, yang memiliki sifat atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sebagai fokus observasi, yang nantinya akan dijadikan dasar dalam proses analisis dan penarikan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini mengacu pada seluruh karyawan yang menjadi bagian dari sistem kerja di PT Buana Samudra Lestari. Individu-individu tersebut dipilih karena memiliki karakteristik yang relevan dengan variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini.

Dalam studi ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan yang aktif bekerja di Gedung A pada PT Buana Samudra Lestari. Karyawan di Gedung A yang berjumlah 825 oarang. Mereka dipandang sebagai sumber informasi utama yang diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai bagaimana *Work-Life Balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi dapat memengaruhi tingkat kinerja di lingkungan perusahaan tersebut.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2020), Sampel merupakan bagian kecil dari populasi yang dipilih untuk menggambarkan karakteristik kelompok secara keseluruhan. Penggunaan sampel memungkinkan peneliti memperoleh data yang relevan tanpa harus menjangkau semua anggota populasi. Pendekatan ini dianggap lebih efektif, terutama ketika cakupan populasi terlalu luas untuk diteliti secara langsung.

Menurut (Sugiyono, 2020), Dalam suatu penelitian, penentuan ukuran sampel yang tepat merupakan aspek penting untuk memastikan keterwakilan terhadap populasi secara menyeluruh. Umumnya, jumlah sampel yang dianggap ideal berkisar antara 30 hingga 500 responden, tergantung pada konteks dan kebutuhan penelitian. Agar jumlah sampel yang diambil benar-benar mencerminkan karakteristik populasi, diperlukan perhitungan menggunakan rumus statistik yang sesuai. Salah satu metode yang kerap digunakan, khususnya ketika jumlah populasi diketahui, adalah rumus Slovin. Pemilihan rumus ini bertujuan untuk memperoleh ukuran sampel yang proporsional, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat keandalan dan validitas yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel dilakukan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel yang dicari

N = Jumlah populasi 825

e = *Margin of error* = 0,1 (10%)

Jumlah sampel minimum yang diperlukan dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin, karena jumlah populasi diketahui dan peneliti ingin memperoleh hasil yang representatif dengan tingkat kesalahan tertentu. Dengan menetapkan *margin of error* sebesar 10% (0,10) dan populasi sebanyak 825 orang, maka rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel secara efisien tanpa perlu melibatkan seluruh populasi. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{825}{1 + 825 \cdot (0,10)^2}$$

$$n = \frac{825}{1 + 8,25}$$

$$n = \frac{825}{9,25}$$

$$n = 89,19$$

Jumlah sampel yang digunakan, sebagaimana ditentukan oleh perhitungan sebelumnya, adalah. Ukuran sampel untuk penelitian ini dibulatkan menjadi 90 responden.

Penelitian ini menerapkan teknik *purposive sampling* dalam penentuan responden. Menurut (Sugiyono, 2020), pengambilan sampel purposif adalah metode pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang disusun secara cermat oleh peneliti sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel dipilih berdasarkan kriteria yang dianggap relevan untuk menganalisis data yang selaras dengan fokus penelitian. Beberapa kriteria yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

- a. Karyawan yang bekerja di PT Buana Samudra Lestari,
- b. Berusia antara 20 hingga 40 tahun,
- c. memiliki pengalaman kerja minimal tiga bulan di perusahaan tersebut

Melalui pendekatan ini, peneliti berharap dapat menjaring responden yang tepat dan mampu memberikan informasi yang relevan dengan topik yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Alat utama yang digunakan dalam prosedur pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner. Menurut (Rashid, 2022), kuesioner adalah teknik pengumpulan data di mana partisipan diberikan pertanyaan tertulis untuk dijawab sendiri. Teknik ini efektif, terutama jika peneliti memiliki pemahaman yang jelas tentang variabel yang diteliti dan jenis informasi yang perlu diperoleh.

Penelitian yang dilakukan di PT Buana Samudra Lestari, kuesioner disebarakan secara langsung kepada karyawan yang telah memenuhi kriteria tertentu. Tujuan dari penggunaan kuesioner ini adalah untuk mengumpulkan data terkait persepsi karyawan terhadap *Work-Life Balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi, serta untuk mengetahui sejauh mana ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja mereka di lingkungan kerja.

Teknik Analisi Data

Regresi linier berganda, suatu teknik statistik untuk menilai pengaruh serentak sejumlah faktor independen terhadap satu variabel dependen, digunakan untuk mengevaluasi data yang dikumpulkan untuk penelitian ini (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, variabel bebas yang terdiri dari *Work-Life Balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi dianalisis secara bersamaan untuk mengetahui sejauh mana ketiganya memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Penggunaan regresi linier berganda memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi kontribusi masing-masing variabel independen sekaligus menilai dampak kolektifnya terhadap kinerja karyawan. Dengan pendekatan ini, diperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh terkait faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja di lingkungan PT Buana Samudra Lestari.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25, yang menawarkan fitur-fitur lengkap untuk analisis statistik yang sistematis dan akurat. Sebelum melanjutkan ke tahap analisis regresi, SPSS digunakan untuk melakukan pemeriksaan validitas dan reliabilitas, termasuk peninjauan asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Penggunaan aplikasi ini membantu peneliti menyusun interpretasi hasil secara lebih terstruktur dan memudahkan dalam menarik kesimpulan berdasarkan data yang telah dihimpun.

Tahapan analisis data dalam penelitian ini meliputi:

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk memastikan bahwa setiap item kuesioner mencerminkan variabel yang diteliti dengan tepat, dilakukan uji validitas. Teknik korelasi Pearson Product Moment, yang bertujuan untuk memastikan tingkat hubungan antara setiap item pertanyaan dan skor keseluruhan variabel, digunakan dalam uji ini (Ghozali, 2018):

- 1) Apabila nilai r hitung melebihi nilai r tabel, maka butir pernyataan tersebut dianggap valid karena menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan total skor variabel.
- 2) Jika nilai r hitung berada di bawah nilai r tabel, maka item tersebut dinyatakan tidak valid, karena tidak menunjukkan keterkaitan yang memadai dengan konstruk yang diukur

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas mengacu pada tingkat konsistensi suatu instrumen dalam mengukur variabel yang sama secara berulang, sehingga hasil yang diperoleh dapat dipercaya. Sebuah instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang baik apabila memberikan hasil yang stabil ketika digunakan dalam kondisi yang serupa, selama karakteristik responden tidak mengalami perubahan. Menurut (Sugiyono, 2020), suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan melebihi angka 0,70. Nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa tingkat keandalan dan konsistensi item dalam kuesioner tersebut semakin tinggi.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah data dari variabel bebas maupun variabel terikat tersebar mengikuti pola distribusi normal. Dalam analisis regresi linier, asumsi normalitas menjadi syarat penting agar hasil estimasi model bersifat sah dan dapat dipercaya. Menurut (Hildawati, 2024), pengujian normalitas dapat dilakukan melalui pendekatan visual, seperti histogram atau grafik P-P plot, maupun dengan metode statistik tertentu. Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) digunakan dalam penelitian ini untuk menguji kenormalan menggunakan kriteria evaluasi berikut:

- 1) Data dianggap terdistribusi teratur jika nilai signifikansi (p -value) lebih tinggi dari 0,05.
- 2) Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka data dinyatakan tidak mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah variabel independen dalam model regresi memiliki korelasi yang kuat satu sama lain. Tujuan uji ini adalah memastikan setiap variabel independen dan tidak terlalu terkait satu sama lain. Korelasi linear yang kuat antar variabel prediktor dapat memengaruhi kualitas estimasi, sehingga korelasi tersebut harus dihindari dalam model regresi yang sesuai.

Dua indikator *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai Tolerance yang menunjukkan seberapa banyak variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel independen lain dalam model digunakan untuk melakukan uji multikolinearitas (Hildawati, 2024).

Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Tolerance

- Jika nilai tolerance $> 0,10 \rightarrow$ tidak terdapat gejala multikolinearitas
- Jika nilai tolerance $< 0,10 \rightarrow$ terindikasi adanya multikolinearitas

2) VIF (Variance Inflation Factor)

- Jika nilai VIF $< 10 \rightarrow$ model bebas dari multikolinearitas
- Jika nilai VIF $> 10 \rightarrow$ terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menentukan apakah terdapat ketidakkonsistenan variabel dalam nilai residu pada berbagai ambang batas observasi dalam model regresi. Jika variabel residu konstan di seluruh data, kondisi ini disebut homoskedastisitas; jika terdapat fluktuasi pada variabel, kondisi ini disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang ideal diharapkan memenuhi asumsi homoskedastisitas karena hal ini mencerminkan kestabilan error yang dibutuhkan dalam estimasi model yang valid (Sugiyono, 2020).

Dalam penelitian ini, heteroskedastisitas diuji menggunakan metode Glejser, yang melibatkan pengujian signifikansi hasil regresi residual absolut terhadap variabel independen. Penilaian dilakukan dengan menggunakan nilai-p (p-value) sebagai dasar, dengan hasil sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka model tidak mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka model terindikasi mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis statistik yang disebut regresi linier berganda diterapkan dalam studi dengan satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Metode ini digunakan untuk memastikan sejauh mana setiap variabel independen, baik seluruhnya maupun sebagian, memengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, variabel bebas yang diteliti meliputi *Work-Life Balance* (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y) pada PT Buana Samudra Lestari. Rumus regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

X_1 = *Work-Life Balance*

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Kompensasi

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

Uji Hipotesis

a. Uji t

Untuk memastikan apakah setiap variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen secara independen, uji-t parsial digunakan (Yam & Taufik, 2021). Pengujian ini penting untuk menilai kontribusi individual dari setiap variabel bebas dalam model regresi.

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel independen dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika nilai t hitung lebih tinggi daripada nilai t tabel atau jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05.
- 2) Sebaliknya, variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel atau jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

b. Uji f

Uji f bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Yam & Taufik, 2021). Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan untuk mengukur sejauh mana *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara simultan memengaruhi Kinerja Karyawan.

Keputusan dalam uji F ditentukan berdasarkan perbandingan antara nilai F hitung dan F tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2018), Dalam model regresi, koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana variabel independen menjelaskan variansi variabel dependen. Tingkat kesesuaian model dalam meramalkan variasi variabel dependen ditunjukkan oleh nilai R^2 . Kemampuan variabel independen untuk menjelaskan fenomena yang diamati meningkat seiring dengan nilai R^2 .

Adapun kriteria interpretasi nilai R^2 adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 berada dalam rentang 0 hingga 1.
- 2) Semakin mendekati 1, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin kuat dan signifikan.
- 3) Sebaliknya, nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Tujuan penyajian data penelitian deskriptif adalah memberikan profil data penelitian dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Informasi tambahan untuk memahami temuan penelitian disediakan oleh data deskriptif yang menggambarkan kondisi atau keadaan responden. Ciri-ciri penelitian berikut terdapat pada responden penelitian:

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden.

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	12	13.3	13.3	13.3
	Perempuan	78	86.7	86.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang di olah SPSS 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1 di atas, distribusi gender personel PT Buana Samudra yang berpartisipasi dalam survei menunjukkan bahwa 78 di antaranya adalah responden perempuan, sedangkan 12 sisanya adalah responden laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan merupakan mayoritas tenaga kerja PT Buana Samudra.

b. Usia Responden

Tabel 2. Usia Responden.

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 Tahun	9	10.0	10.0	10.0
	31 - 40 Tahun	60	66.7	66.7	76.7
	41 - 50 Tahun	21	23.3	23.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang di olah SPSS 2025

Usia karyawan PT Buana Samudra yang berpartisipasi dalam survei ditunjukkan pada tabel 2 di atas, dan terlihat bahwa sebagian besar responden totalnya 60 orang berusia antara 31 dan 40 tahun. Sembilan responden berusia antara 21 dan 30 tahun, dan dua puluh satu responden sisanya berusia antara 41 dan 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja PT Buana Samudra berusia antara 31 dan 40 tahun.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden.

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	82	91.1	91.1	91.1
	S1/Sederajat	8	8.9	8.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang di olah SPSS 2025

Data yang disajikan pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden sebanyak 82 orang merupakan karyawan PT Buana Samudra yang berpendidikan SMA atau sederajat. Sedangkan sisanya responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1/Sederajat sebanyak 8 orang. Hal ini menunjukan bahwa tingkat pendidikan terakhir karyawan PT Buana Samudra sebagian besar adalah SMA/Sederajat.

d. Lama Bekerja Responden

Tabel 4. Lama Bekerja Responden.

Lama Bekerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 -2 Tahun	5	5.6	5.6	5.6
2 -3 Tahun	22	24.4	24.4	30.0
4 - 5 Tahun	58	64.4	64.4	94.4
>5 Tahun	5	5.6	5.6	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang di olah SPSS 2025

Lama masa kerja personil PT Buana Samudra yang terpilih sebagai responden dapat dilihat pada tabel 4 di atas, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden yang berjumlah 58 orang telah bekerja selama empat sampai lima tahun. Lama bekerja 1 -2 tahun sebanyak 5 orang. Lama bekerja 2 – 3 tahun sebanyak 22 orang, dan sisanya lama bekerja >5 tahun sebanyak 5 orang. Hal ini menunjukan bahwa lama bekerja karyawan PT Buana Samudra sebagian besar adalah 4-5 tahun.

Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan software IBM SPSS Statistics. Untuk tingkat validitas di lakukan uji signifikansi dengan membandingkan *r hitung* dengan nilai *r tabel*. Untuk *degree of freedom* (df) = n-k dalam hal ini adalah jumlah sampel dan k jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat di hitung df = 90 dengan *alpha* 0,05 di dapat 0.2072 , jika *r hitung* lebih besar dari *r tabel* dan nilai *r* positif, maka butir pertanyaan tersebut di katakan valid. Adapun hasil pengujian validitas dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Work Life Balance (X1)	X1.1	0.716	0,2072	Valid
	X1.2	0.698	0,2072	Valid
	X1.3	0.647	0,2072	Valid
	X1.4	0.669	0,2072	Valid
	X1.5	0.630	0,2072	Valid
	X1.6	0.652	0,2072	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.655	0,2072	Valid
	X2.2	0.651	0,2072	Valid
	X2.3	0.687	0,2072	Valid
	X2.4	0.559	0,2072	Valid
	X2.5	0.569	0,2072	Valid
	X2.6	0.714	0,2072	Valid

Kompensasi (X3)	X3.1	0.726	0,2072	Valid
	X3.2	0.643	0,2072	Valid
	X3.3	0.614	0,2072	Valid
	X3.4	0.629	0,2072	Valid
	X3.5	0.665	0,2072	Valid
	X3.6	0.767	0,2072	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.552	0,2072	Valid
	Y.2	0.652	0,2072	Valid
	Y.3	0.712	0,2072	Valid
	Y.4	0.735	0,2072	Valid
	Y.5	0.725	0,2072	Valid
	Y.6	0.688	0,2072	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS 2025

Berdasarkan tabel 5 Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item dari keempat variabel yang diteliti yaitu *work life balance* (X1), lingkungan kerja (X2), kompensasi (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dari nilai r tabel. Dengan demikian, semua item dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Penulis menggunakan analisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics untuk menguji reliabilitas instrumen. Tabel berikut menampilkan hasil uji reliabilitas:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Reability Coeffisients	Alpha	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> (X1)	6 item	0.750	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	6 item	0.711	Reliabel
Kompensasi (X3)	6 item	0.756	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	6 item	0.742	Reliabel

Sumber: Data primer yang di olah SPSS 2025

Dari keterangan tabel 6 di atas dapat di ketahui bahwa masing- masing variabel memiliki *cronbach alpha* > 0.70 . Dengan demikian variabel *Work Life Balance* (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat di katakan reliabel.

Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, penulis menggunakan analisis dengan software IBM SPSS Statistics. Adapun hasil pengujian normalitas dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25199495
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.048
	Negative	-.037
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data residual yang diperoleh berdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 7 di atas. Nilai Kolmogorov-Smirnov signifikan pada $0,200 > 0,05$, berdasarkan data keluaran SPSS. Dengan demikian, data residual telah memenuhi syarat normalitas dan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Penulis menggunakan analisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics untuk memeriksa multikolinearitas. Tabel berikut menampilkan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas.

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Work Life Balance	.328	3.045
	Lingkungan Kerja	.849	1.178
	Kompensasi	.328	3.051

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang di olah SPSS 2025

Dalam multikolinearitas, semua nilai toleransi secara signifikan di atas 0,10 dan semua nilai VIF secara signifikan di bawah 10, seperti yang terlihat pada tabel 4.8 di atas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam model regresi yang digunakan tidak menunjukkan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji heteroskedastisitas, penulis menggunakan analisis dengan software IBM SPSS Statistics. Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.371	.876		1.565	.121
	Work Life Balance	.002	.063	.005	.027	.979
	Lingkungan Kerja	-.015	.037	-.046	-.392	.696
	Kompensasi	-.005	.061	-.014	-.075	.940

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Data primer yang di olah SPSS 2025

Berdasarkan tabel 9 di atas, di ketahui nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) variabel *work life balance* (X1) sebesar 0.979, variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0.696 dan variabel kompensasi (X3) sebesar 0.940 Karena nilai ketiga variabel independen (X) > 0,05, sehingga, dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan karena tidak ditemukan permasalahan atau tanda-tanda heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penulis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics untuk menguji analisis regresi berganda. Tabel berikut menampilkan hasil analisis regresi berganda:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Berganda.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.082	1.490		1.397	.166
	Work Life Balance	.315	.107	.304	2.935	.004
	Lingkungan Kerja	.030	.064	.030	2.471	.039
	Kompensasi	.554	.103	.556	5.358	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang di olah SPSS 2025

$$Y = 0.031 + 0.296X_1 + 0.337X_2 + 0.360X_3 + e$$

Adapun penjelasan adalah sebagai berikut:

- Nilai regresi kinerja karyawan yang tinggi menunjukkan hasil yang positif, ditunjukkan dengan nilai koefisien konstanta sebesar 2,082 yang bertanda positif.
- Nilai koefisien regresi *work life balance* sebesar 0.315 artinya setiap peningkatan terhadap *work life balance* sebesar 1% berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT Buana Samudra sebesar 0.315 dan nilai signifikansi 0,004 yang berarti signifikan.
- Dengan nilai signifikansi 0,039 yang menunjukkan kinerja signifikan, koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,030 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 0,030 terhadap kinerja karyawan di PT Buana Samudra.
- Dengan nilai signifikansi 0,000 yang menunjukkan kinerja signifikan, koefisien regresi gaji sebesar 0,554 menunjukkan bahwa setiap peningkatan remunerasi sebesar 1% memiliki pengaruh sebesar 0,554 terhadap kinerja karyawan di PT Buana Samudra.

Uji T

Penulis menggunakan analisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics untuk menilai uji-T. Tabel berikut menampilkan hasil uji-T:

Tabel 10. Hasil Uji T.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.082	1.490		1.397	.166
	Work Life Balance	.315	.107	.304	2.935	.004
	Lingkungan Kerja	.030	.064	.030	2.471	.039
	Kompensasi	.554	.103	.556	5.358	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang di olah SPSS 2025

Pada penelitian ini diketahui skor t-tabel dengan $\alpha = 0,05$ dan tingkat bebas (df) = $n - k - 1 = 85$, maka didapatkan nilai t-tabel 1.662. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial adalah sebagai berikut:

- Nilai t hitung variabel *work life balance* (X_1) sebesar $2.935 >$ nilai T tabel 1.662 dan nilai sig yaitu $0,004 < 0,05$ maka H_a di terima dan H_0 di tolak, artinya variabel *work life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

- b. Variabel lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t estimasi sebesar $2,471 > \text{nilai } T \text{ tabel}$ sebesar 1,661 dan nilai sig sebesar $0,039 < 0,05$. Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 ditolak.
- c. Variabel remunerasi (X3) memiliki pengaruh positif yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t estimasi sebesar $5,358 > \text{nilai } T \text{ tabel}$ sebesar 1,661 dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 ditolak.

Uji F

Penulis menggunakan analisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics untuk menilai uji-F. Tabel berikut menampilkan hasil uji-F:

Tabel 11. Hasil Uji F.

ANOVA ^a						
Model		Sum of quares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320.893	3	106.964	65.939	.000 ^b
	Residual	139.507	86	1.622		
	Total	460.400	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Work Life Balance

Sumber: Data primer yang di olah SPSS 2025

F tabel diketahui sebesar 3.100 karena nilainya adalah $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k = 90-3 = 87$. H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai F estimasi adalah $65,939 > \text{nilai } F \text{ tabel}$ sebesar 3.100 dan nilai signifikansi statistiknya adalah $0,000 < 0,05$, artinya variabel *work life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Penulis menggunakan program IBM SPSS Statistics untuk analisis guna menguji koefisien determinasi. Tabel berikut menampilkan hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.686	1.274

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Work Life Balance

Sumber: Data primer yang di olah SPSS 2025

Nilai R² yang dikoreksi adalah 0,686, atau 68,6%, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variasi *work life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh simultan sebesar 68.6% sementara sisanya sebesar 31.4% di pengaruhi oleh faktor variabel lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Samudra Lestari

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa variabel *Work Life Balance* (X1) mempunyai nilai 0,315 dengan tanda (+) yang menunjukkan bahwa *work life balance* mengalami peningkatan artinya ada peningkatan terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa Nilai t hitung variabel *work life balance* (X1) sebesar 2.935 > nilai T tabel 1.662 dan nilai sig yaitu 0,004 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT Buana Samudra. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adetiyas et al., (2024).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Samudra Lestari

Tabel 10 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai 0,030 dengan tanda (+), yang menunjukkan peningkatan kinerja karyawan akibat perbaikan lingkungan kerja. Selain itu, tabel 11 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,471 > nilai t tabel sebesar 1,662 dan nilai sig sebesar 0,039 < 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PT Buana Samudra meningkat secara signifikan oleh variabel lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitrah & Prasetyo, (2024).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Samudra Lestari

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X3) mempunyai nilai 0,554 dengan tanda (+) yang menunjukkan bahwa kompensasi mengalami peningkatan artinya ada peningkatan terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa Nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 5.358 > nilai T tabel 1.662 dan nilai sig yaitu 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Buana Samudra. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herawati et al., (2021).

Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Samudra Lestari

Berdasarkan tabel 12 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar $65.939 >$ nilai F tabel yaitu 3.100 dan nilai sig. yaitu $0,000 < 0,05$ artinya variabel *work life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Samudra. Tabel 13 diketahui bahwa nilai adjusted R² sebesar 0.686 atau 68.6% mengindikasikan bahwa variabel *work life balacen*, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh simultan sebesar 68.6% sementara sisanya sebesar 31.4% di pengaruhi oleh faktor variabel lainnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 90 responden PT Buana Samudra Lestari dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel, dengan nilai korelasi item-total lebih besar dari 0,2072 dan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar 0.70. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas. Selain itu, tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga data tersebut cocok untuk analisis yang lebih panjang. Melalui analisis regresi linier, ditentukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi semuanya memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh tingkat signifikansi masing-masing variabel yang kurang dari 0,05. Secara simultan, variabel bebas ini juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 65,939 yang lebih tinggi dari nilai F tabel sebesar 3,100 dan nilai signifikansi hampir nol. Namun, koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,686 menunjukkan bahwa 68,6% variasi dalam pekerjaan karyawan dapat dijelaskan oleh variabel tersebut di atas, sedangkan faktor-faktor lain di luar cakupan model penelitian ini secara umum memiliki dampak. Dengan demikian, kesimpulan yang dijelaskan di bawah ini dapat diamati:

- a. *Work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Samudra Lestari
- b. *Lingkungan kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Samudra Lestari
- c. *Kompensasi* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Samudra Lestari
- d. *Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi* berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Samudra Lestari.

Saran

Saran yang dapat peneliti berikan antara lain:

a. Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan, misalnya kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau motivasi kerja sebagai variabel mediasi maupun moderasi. Hal ini dapat memperkaya model penelitian dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

b. PT Buana Samudra lestari

Perusahaan dapat melakukan beberapa hal berikut:

- 1) Menyusun jadwal shift yang lebih fleksibel dan transparan.
- 2) Memberikan kemudahan izin bagi karyawan dengan kebutuhan keluarga darurat.
- 3) Memberikan waktu istirahat yang cukup di sela jam kerja agar karyawan tidak cepat lelah.
- 4) Meningkatkan kondisi fisik pabrik seperti ventilasi, pencahayaan, kebersihan, serta pengendalian kebisingan.
- 5) Memberikan penghargaan non-finansial seperti apresiasi karyawan berprestasi, pelatihan, dan peluang pengembangan karier.
- 6) Menggabungkan penilaian kinerja berbasis persepsi (kuesioner) dengan data objektif perusahaan, misalnya jumlah output, kualitas produksi, tingkat absensi, dan kehadiran.

Keterbatasan Penelitian

a. Ruang lingkup responden terbatas

Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT Buana Samudra Lestari, khususnya di lingkup internal perusahaan. Oleh karena itu, hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada perusahaan garmen lain atau industri yang berbeda.

b. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner

Data diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert, sehingga hasil penelitian sangat bergantung pada kejujuran, pemahaman, dan persepsi subjektif responden. Hal ini dapat menimbulkan *response bias* atau jawaban yang bersifat normatif.

c. Desain penelitian bersifat cross-sectional

Pengumpulan data dilakukan hanya pada satu periode waktu tertentu, sehingga penelitian ini tidak dapat menggambarkan perubahan atau dinamika jangka panjang mengenai pengaruh *Work-Life Balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Adetiyas, R., Sucipto, H., Yulianto, A., & Setiabudi. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja*. 4, 5756–5768.
- Agus, S., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. *Jurnal EMBA*, 11(1), 395–404.
- Andriani, A., & Faris, R. M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SENAKOTA - Seminar Nasional Ekonomi Dan Akuntansi Vol.*, 1(1), 10–15. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- Anggraini, S. D., Rony, Tussoleha, Z., Sari, & Kuwara, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), 49–58.
- 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>
- Cahyo, D. N. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT Jawa Raya Properti Indonesia)*. 12(02), 221–232.
- Fauzi, A., Rustomo, & Lelisa, W. (2024). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT Transportasi Jakarta. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2547–2562. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i>
- Firdaus, M. F., & Anah, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(3), 347–357. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i3.6730>
- Fitrah, I. N., & Prasetyo, W. B. (2024). Pengaruh work life balance, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh kompensasi pada Pt. Xyz konstruksi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 1–18. <https://ejournal.penerbitjurnal.com/index.php/business/article/view/683>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendratmoko, Christiawan Hermawan, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Cahaya Abadi Delanggu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 533–546. <https://bajangjournal.com/index.php/JEMBA/article/view/2622>
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- Hildawati. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif & Aplikasi Pengolahan Analisa*.

- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Quadrant.
- Jelatu, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar. *Sistematis: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 1(1).
- Lukmiati Ranti, Samsudin Asep, J. D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Kejuruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Octavia, A. N., Sihite, M. G., & Ardi, N. D. Al. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Pemalang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(1), 483–491. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i1.902>
- Rashid, F. (2022). *Buku Metode penelitian Fathor Rasyid*.
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Timbuleng, C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 758–770. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52201>
- Tiniari, N. K. H. N., Trarintya, M. A. P., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Darmawan Silver di Denpasar Timur. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 4(7), 1343–1353.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022a). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022b). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>

- Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 293–305.
- Wulandari, D. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Depok*. 3, 55–71.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>
- Yonata, H., & Sugandha, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trunojoyo Sumber Listrindo. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 12(1), 102–115. <https://doi.org/10.47927/jikb.v12i1.96>