



Pengaruh *Work Life Balance*, Stres Kerja Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Tony Honkley^{1*}, Debora Tambunan², Ahmad Fadli³, Manda Bhastary⁴, Ali Syahbana⁵

¹Dosen Program Studi Sistim Informasi, Universitas Mahkota Tricom Unggul

²Dosen Program Studi Akuntansi, Universitas Mahkota Tricom Unggul

³Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Mahkota Tricom Unggul

⁴Dosen Program Studi Akuntansi, Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis

⁵Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Mahkota Tricom Unggul

Email Corespondent: tonyhonkley@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian atau penyelidikan ilmiah ini adalah untuk menguji secara empiris dampak atribut keseimbangan kehidupan kerja, stres terkait pekerjaan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Selanjutnya penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh beberapa komponen dalam suatu penelitian. Penelitian ini secara khusus mengkaji orang atau pekerja dan mengumpulkan data primer dengan memanfaatkan Google Forms dengan skala Likert 5 poin untuk mengumpulkan keterangan dari berbagai indikator. Temuan penelitian menunjukkan bahwa aspek keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang bermanfaat dan patut diperhatikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang merugikan dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan atau organisasi.

Kata kunci: work life balance, stres kerja dan kepuasan kerja

Abstract

The objective of this research or scientific investigation is to empirically examine the impact of work-life balance attributes, work-related stres, and job satisfaction on the performance of employees within a firm or organization. Furthermore, this study

utilizes a quantitative research approach. Quantitative research methods aim to evaluate the influence of several components in a research study. This research specifically examines persons or workers and gathers primary data by utilizing Google Forms with a 5-point Likert scale to collect remarks from various indicators. Research findings indicate that the aspects of work-life balance and job satisfaction have a beneficial and noteworthy influence on employee performance. Furthermore, the variable of job stres has a harmful and statistically significant effect on the performance of employees in a firm or organization.

Keywords: *work life balance, work stres and job satisfaction*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi pertumbuhan dan kemajuan suatu perusahaan atau instansi (Purba, 2021). Departemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati oleh semua pihak yang terlibat (T. S. R. S. A. H. A. F. Martin, 2023). Fungsi sumber daya manusia atau personel tidak dapat sepenuhnya digantikan oleh alat yang paling canggih sekalipun (D. Tambunan, 2019). Telah diakui bahwa personel memainkan peran penting dalam mencapai tujuan lembaga setinggi mungkin (A. F. A. H. R. J. D. Tambunan, 2020). Selain itu, personel di sebuah perusahaan, yang biasa disebut sumber daya manusia, memainkan peran penting dalam penerapan strategi kolektif yang bertujuan untuk memastikan kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang (K. N. S. C. B. B. G. M. A. Hou, 2021).

Perusahaan atau organisasi tentunya sangat berharap mencapai kinerja yang maksimal agar memperoleh profit atau keuntungan yang diharapkan (Sulaiman, 2022). Kinerja karyawan diketahui adalah suatu hal yang tentunya bersifat individu tentang keseluruhan hasil kerja yang dapat diukur secara mutu dan jumlah atau kuantitas yang telah ditetapkan sebelumnya (Nasib, 2020). Suatu perusahaan tentunya sangat mengharapkan kinerja karyawan yang maksimal demi keberlangsungan suatu organisasi tersebut (F. R. A. L. S. S. Y. L. Nasib, 2023). Dalam praktiknya untuk memperoleh kinerja para pegawai yang maksimal di suatu instansi ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Pebri, 2020). Beberapa faktor yang perlu menjadi perhatian pimpinan suatu instansi atau organisasi yaitu work life balance, lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Lebih lanjut work life balance merupakan suatu cara atau sistem yang ditetapkan ditempat kerja dengan menciptakan suasana atau lingkungan kerja yang seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi (Tirta & Enrika, 2020). Penelitian yang berkaitan dengan work life balance ini menjadi topik yang penting saat ini karena

untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal perlu mempertimbangkan suasana kerja dengan pekerjaan yang seimbang dan terarah (Setyanti, 2022). Work life balance merupakan suatu bentuk keseimbangan dan tanggung jawab antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang berjalan secara seimbang (Saifullah, 2020).

Faktor lain yang perlu mendapat perhatian adalah stres kerja (Pakpahan, 2021). Stres kerja merupakan suatu kondisi seseorang yang mengalami tekanan, ketegangan atau ketidaknyamanan terhadap kondisi atau lingkungan kerja yang dapat menghambat kinerja kedepannya (Rivai, 2019). Stres kerja tentunya dapat membuat pegawai menjadi malas untuk melakukan aktivitas (Setyohadi, 2021). Stres kerja juga membuat individu menjadi tidak fokus dan sangat sulit untuk berkonsentrasi sehingga menurunkan kinerja (Arbian, 2020).

Selanjutnya faktor yang tidak dapat dipisahkan dalam peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan yaitu kepuasan kerja (S. B. E. E. N. Y. L. Nasib, 2023). Kepuasan kerja adalah suatu kondisi secara emosional yang dirasakan karyawan dengan kondisi senang karena seluruh harapan sesuai dengan keadaan yang diterima (S. Y. F. R. A. L. D. A. Nasib, 2023). Kepuasan tentunya menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat (Y. S. D. M. F. R. A. L. Nasib, 2023).

B. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat di artikan sebagai hasil dari proses yang dikerjakan oleh seseorang atau individu dengan melakukan penilaian baik secara jumlah atau kuantitas maupun kualitas (Chaniago, 2023). Kinerja karyawan juga dapat dikatakan sebagai suatu bentuk kemampuan yang ada dalam diri individu dalam menyelesaikan tanggung jawab dalam mencapai tujuan yang diharapkan bersama (D. Tambunan, 2023). Perusahaan atau organisasi tentunya perlu memperhatikan kinerja dari para anggota atau karyawannya untuk mencapai keberlangsungan perusahaan kedepannya (Sulistiyowati, 2022). Kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seorang pekerja mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau departemen tempat mereka bekerja (N. Martin, 2018). Dengan memahami dan mengelola kinerja karyawan dengan baik, perusahaan dapat mencapai berbagai keuntungan yang signifikan untuk

pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang (A. F. R. S. B. Martin, 2022).

Work Life Balance

Work-life balance atau dapat disebut dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan karyawan adalah konsep yang mengacu pada upaya untuk mencapai harmoni antara tanggung jawab dan tuntutan di lingkungan kerja dengan kebutuhan dan keinginan di luar pekerjaan (Roz, 2021). Keseimbangan ini penting untuk menjaga kesejahteraan pribadi dan memastikan bahwa pekerja dapat menjalani kehidupan yang seimbang secara fisik, mental, dan emosional (Setyanti, 2022). Work-life balance memberikan kesempatan untuk menghabiskan waktu dengan keluarga, mengejar hobi, dan menikmati kegiatan-kegiatan yang meningkatkan kualitas hidup (Iroth et al., 2022). Keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dari karyawan dapat mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan, mengurangi stres, kelelahan, dan tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan tersebut (Saifullah, 2020).

Stres Kerja

Stres kerja adalah respons fisiologis dan psikologis terhadap tuntutan dan tekanan yang berlebihan di lingkungan kerja (Pakpahan, 2021). Hal ini dapat terjadi ketika karyawan menghadapi situasi atau tugas yang dianggap melebihi kapasitas atau kemampuan mereka untuk mengatasi, menyebabkan ketegangan dan ketidaknyamanan. Stres kerja dapat berasal dari berbagai faktor, termasuk tuntutan pekerjaan yang tinggi, kurangnya kendali atas pekerjaan, konflik interpersonal, dan faktor-faktor organisasional yang dihadapi dalam kehidupan kerja (A. F. A. H. R. J. D. Tambunan, 2020). Stres kerja, jika tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan dan kinerja mereka di tempat kerja (Suarjana, 2020). Oleh karena itu, penting untuk mengimplementasikan strategi manajemen stres di tingkat individu dan organisasional untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, sehingga kinerja karyawan dapat tercapai dengan optimal (Adrian, 2021).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan, kebahagiaan, dan kepuasan pribadi yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap

pekerjaannya dan lingkungan kerjanya (Nazah & Nafil, 2021). Hal ini juga mencakup persepsi karyawan terhadap aspek-aspek tertentu dari pekerjaannya, termasuk lingkungan kerja, hubungan interpersonal, pengakuan, tanggung jawab pekerjaan, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi pengalaman kerja para karyawan (Fadli, 2020). Kepuasan kerja terkait dengan karyawan menikmati tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaan dan menjalankan seluruh kegiatan kerja dengan nyaman dan tenang (Khairani, 2022). Kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan karena karyawan tentu akan lebih fokus dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas atau tanggung jawab sehingga menghasilkan kinerja yang terbaik akhirnya (Sinaga, 2020).

C. METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif berupaya menguji hubungan antara dua variabel atau lebih dalam suatu penyelidikan penelitian. Selain itu, penelitian Selanjutnya, studi lapangan mencakup lingkungan penelitian. Jenis penelitian yang dilakukan pada daerah atau tempat tertentu yang menjadi subjek penelitian. Penelitian lapangan terkadang melibatkan pengumpulan data langsung dari situasi atau lingkungan yang diamati Unit analisis dalam konteks ini mengacu pada entitas atau elemen tertentu yang sedang dipelajari atau diteliti. Penelitian ini menggunakan individu sebagai fokus utama analisis dan menggunakan Google form dengan skala Likert (terdiri dari 5 poin) untuk mengumpulkan data primer. Data yang dikumpulkan berupa pernyataan-pernyataan yang didasarkan pada suatu landasan tertentu. Responden penelitian terdiri dari para pegawai yang memiliki latar belakang profesi yang bervariasi. Setelah melakukan proses penyaringan, kami menilai data yang diperoleh yaitu sebanyak 100 responden layak untuk diteliti lebih lanjut.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebaran data kuesioner yang dilakukan pada penelitian ini yaitu melalui google form dengan memanfaatkan media sosial dan pastinya menyebarkan jejaring peneliti dan jejaring responden yang memiliki kerabat, teman atau kenalan yang sesuai kriteria responden yang diinginkan dalam penelitian ini. Hasil penyebaran angket kuesioner maka diperoleh keseluruhan data yang terkumpul berjumlah 118 responden dengan 18 responden yang tidak memenuhi persyaratan

dalam sampel penelitian sehingga tidak dapat digunakan, dan terdapat 100 responden yang layak menjadi sampel pada penelitian ini. Berikut hasil dari penyebaran angket kuesioner pada penelitian ini, yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Distribusi Pernyataan

Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Kuesioner yang dapat diolah	100	84%
Kuesioner yang tidak dapat diolah	18	16%
Jumlah kuesioner	118	100%

Analisis Data Penelitian

Uji Validitas Penelitian

Eksperimen ini memiliki jumlah sampel sebanyak 100 orang, dengan derajat kebebasan (df) sama dengan $n-2$, atau 98. Koefisien korelasi turunan (r) dari data adalah 0,1966, dan ambang batas signifikansi statistik dipilih sebesar 5%. (berekor dua). Analisis validitas data kuesioner mengungkapkan hasil perhitungan statistik yaitu korelasi total item terkoreksi yang diperoleh dengan menilai setiap variabel. Hasil pengujian dikonfirmasi dengan menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang dihitung melampaui nilai koefisien korelasi kritis. Data pengujian secara meyakinkan mengkonfirmasi keandalan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga memungkinkan transisi yang lancar ke tahap pengujian berikutnya.

Uji Reliabilitas Penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	r teori	Keterangan
1	Work Life Balance	0,876	0,600	Reliabel
2	Stres Kerja	0,943	0,600	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,932	0,600	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,887	0,600	Reliabel

Sumber data diolah SPSS 2024

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 3 Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.609	3.460		2.200	.030
	Work Life Balance	.181	.066	.238	2.654	.001
	Stres Kerja	-.247		-.293	-3.118	.000
	Kepuasan Kerja	.395	.104	.333	3.732	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel yang disajikan di atas menampilkan hasil pengujian hipotesis berdasarkan subkumpulan data.

1. Analisis regresi dalam penelitian menunjukkan bahwa work-life balance mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung sebesar 2,654 lebih besar dari nilai kritis t-tabel sebesar 1,984, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari ambang batas yang diterima sebesar 0,05, sehingga semakin mendukung relevansi temuan ini. Temuan uji regresi menunjukkan pengaruh yang signifikan dan menguntungkan secara statistik dari variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa thitung (-3,118) melebihi nilai ttabel sebesar 1,984 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan kemungkinan besar bahwa stres kerja mempunyai dampak nyata terhadap kinerja karyawan. Temuan uji regresi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan merugikan secara statistik dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan thitung sebesar 3,732 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1,984. Selain itu, nilai signifikansi ditemukan sebesar 0,000, yang menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik antara kepuasan karyawan dan kinerja karyawan. Temuan uji regresi menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif secara statistik dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.025	2	85.007	3.453	.000 ^a
	Residual	745.54	96	16.665		
	Total	878.650	99			

Berdasarkan temuan uji F yang disebut juga uji simultan, seperti terlihat pada tabel di atas, nilai F hitung (3,453) lebih tinggi dari nilai F tabel (3,090), yang menunjukkan signifikansi statistik dengan tingkat signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,005. Temuan uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Determinasi (R-Square)

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi (R-Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532 ^a	.362	.552	2.60346
a. Predictors: (Constant), work life balance, stress kerja, kepuasan kerja				

Sumber: Data diolah SPSS

Tabel yang disajikan menampilkan temuan uji determinasi yang dilakukan pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama menyumbang 55,2% terhadap variasi kinerja karyawan. Variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini memberikan dampak terhadap sisanya sebesar 44,8%.

Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang

memiliki rasa keseimbangan antara kehidupan profesional dan kehidupan rumah tangganya umumnya menunjukkan tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah (Lu, 2021). Mereka lebih cenderung untuk hadir secara teratur dan tidak terlalu cenderung mengambil cuti karena stres atau kelelahan yang parah (Saifullah, 2020). Karyawan yang mampu secara efektif mengelola keseimbangan antara komitmen profesional dan pribadinya cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya (Tirta & Enrika, 2020). Selain itu, mereka lebih cenderung untuk terlibat dalam upaya kolaboratif dengan rekan-rekan mereka, menunjukkan tingkat antusiasme yang tinggi dan dorongan untuk memberikan kontribusi yang berharga kepada tim (Margaretha, 2021).

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Tingkat stres yang meningkat dapat menghambat kapasitas karyawan untuk berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide baru (Setyohadi, 2021). Depresi atau kecemasan dapat menghambat kapasitas seseorang untuk berpikir kreatif atau memberikan solusi baru terhadap tantangan (Mugiono et al., 2020). Stres yang berlebihan dapat secara signifikan mempengaruhi pilihan karyawan untuk keluar dari suatu perusahaan (Suwandana, 2020). Karyawan yang mengalami stres berlebihan mungkin akan mencari alternatif pilihan karir yang memberikan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung (Yuniar, 2021).

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja di kalangan karyawan berkorelasi positif dengan loyalitas mereka terhadap organisasi dan tingkat semangat mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Y. S. D. M. F. R. A. L. Nasib, 2023). Mereka mempunyai hubungan emosional yang kuat dengan bisnis dan lebih cenderung memberikan kontribusi ekstra di luar tanggung jawab utama mereka (D. M. P. P. N. S. H. Nasib, 2021). Kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan dan efisien (S. F. R. A. Y. L. Nasib, 2022). Mereka cenderung melakukan kegiatan yang sadar lingkungan dan secara aktif mendukung upaya perusahaan untuk meningkatkan keberlanjutan (Salsabillah, 2022).

Pengaruh work life balance, stres kerja, dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa secara simultan work life balance, stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai keberhasilan organisasi secara keseluruhan, penting untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja yang sehat, mengelola stres terkait pekerjaan secara efektif, dan memprioritaskan kebahagiaan karyawan (E. A. M. D. B. F. A. A. Hou, 2022)(Ballian, 2020). Perusahaan harus menyadari adanya korelasi rumit antara ketiga elemen ini dan secara proaktif menerapkan langkah-langkah untuk menjamin bahwa pekerjanya mendapatkan pengalaman kerja yang menyenangkan dan memuaskan (Pebri, 2020).

E. PENUTUP

Simpulan

Penelitian di atas menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Tercapainya keseimbangan yang harmonis antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memberikan dampak yang menguntungkan terhadap produktivitas dan efektivitas karyawan. Alasannya adalah responden merasa bahwa dengan mencapai keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi pekerja, mereka akan mampu menumbuhkan rasa ketenangan dan etos kerja yang kuat, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan mempunyai dampak yang merugikan dan besar terhadap kinerja karyawan. Terlebih lagi, ketika tingkat stres kerja pada karyawan meningkat maka akan berdampak lebih signifikan terhadap penurunan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.
3. Kebahagiaan kerja memiliki dampak yang baik dan besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan mempunyai rasa puas dalam menjalankan tugasnya, maka hal tersebut berpotensi meningkatkan kinerja individunya.

Saran

Temuan menunjukkan bahwa perusahaan atau organisasi harus memberikan prioritas untuk menjaga keseimbangan kehidupan kerja yang sehat bagi karyawan, mengelola stres terkait pekerjaan, dan menumbuhkan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan berkontribusi terhadap pertumbuhan perusahaan secara

keseluruhan. Peneliti masa depan yang ingin menyelidiki keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, kebahagiaan kerja, dan kinerja karyawan harus memperluas penelitian ini dengan memeriksa faktor-faktor tambahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, F. S. A. (2021). Tinjauan Stres Kerja Karyawan Kyriad Bumiminang Hotel Kota Padang Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1(3), 161–168. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v1i3.21872>
- Arbian, S. C. O. S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astra Credit Companies Cabang Pondok Cabe Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak*, 3(1), 82–92.
- Ballian, W. H. H. N. M. S. S. H. (2020). Analysis of Reward , Work Environment , Job Promotion And Supporting Facilities Towards Job Satisfaction. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(4), 167–171.
- Chaniago, S. (2023). The Effect of Work Discipline and Rewarding on Employee Performance at PT. Pesona Inti Rasa. *Journal of Management and Social Sciences (JMSSC)*, 1(4), 1–13. <https://doi.org/10.59031/jmssc.v1i4.203>
- Fadli, A. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Modern Plasindo Mutiara. *Abdi Ilmu*, 51(1), 131–141.
- Hou, E. A. M. D. B. F. A. A. (2022). Effect Of Work Environment And Workload On Employee Satisfaction. *Jmari*, 3(1), 1–12.
- Hou, K. N. S. C. B. B. G. M. A. (2021). Optimizing Job Satisfaction in Mediating Motivation on Lecturer Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 3(1), 20–28. <https://doi.org/10.30596/ijbe.v3i1.7896>
- Iroth, A. F., Pio, R. J., Tatimu, V., Ilmu, J., Bisnis, A., Studi, P., & Administrasi, I. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado*. 3(4), 354–360.
- Khairani, A. R. R. (2022). Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Pada PT. Traglopingo Utama. *Jurnal Mahkota Bisnis*, 1(I), 24–31. <https://mojs.mtu.ac.id/index.php/mm/article/view/5%0Ahttps://mojs.mtu.ac.id/index.php/mm/article/download/5/1>
- Lu, J. M. A. O. M. C. (2021). Computers in Human Behavior The impact of technostressors on work – life balance : The moderation of job self-efficacy and the mediation of emotional exhaustion ☆. *Computers in Human Behavior*, 122(5), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.106811>
- Margaretha, D. L. M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 11, 165–170. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.019>
- Martin, A. F. R. S. B. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Dan Insentif Pada PT . Sinar Indonesia Baru Medan. *Mahkota Bisnis (Makbis)*, 1(1), 45–50.
- Martin, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja

- Pegawai. *Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018*, 423–428.
- Martin, T. S. R. S. A. H. A. F. (2023). ProBisnis : Jurnal Manajemen The Influence of Leadership and Work Ethic on Employee Motivation at PT . Suryaindah Wiraperkasa Palembang. *ProBisnis : Jurnal Manajemen*, 14(2), 259–266.
- Mugiono, M., Purwoko, B. H., Soelton, M., & Yuvitasari, R. (2020). Recognizing How the Job Involvement, Burnout, and Self-Efficacy Work Influences the Work Stress at International Hospitals. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019) Recognizing*, 120(Icmeb 2019), 264–270. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.046>
- Nasib. (2020). Leadership Role Iin The Commitment And Performance of Employees InThe Regional Company Of Medan. *International Journal For Innovativate In Multidisciplinary Field*, 6(8), 58–63.
- Nasib, D. M. P. P. N. S. H. (2021). Optimization of Student Loyalty through Rewards and Students ' Satisfaction as Intervening Variables. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(2), 1730–1737. <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1846> 1730
- Nasib, F. R. A. L. S. S. Y. L. (2023). Impact of Improving Organizational Climate , Employee Empowerment on Employee Engagement and Performance. *Journal of System and Management Sciences*, 13(2), 273–284. <https://doi.org/10.33168/JSMS.2023.0219>
- Nasib, S. B. E. E. N. Y. L. (2023). Organizational Justice and Corporate Social Responsibility on Employee Performance : The Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 10(3), 151–165. <https://doi.org/10.33168/JLISS.2023.0312>
- Nasib, S. F. R. A. Y. L. (2022). Can Life Satisfaction Become an Important Role in Increasing Employee Performance ? A Case Study. *Journal of System and Management Sciences*, 12(6), 379–397. <https://doi.org/10.33168/JSMS.2022.0623>
- Nasib, S. Y. F. R. A. L. D. A. (2023). *Memahami Faktor Penentu Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. CV. Adanu Abimata.
- Nasib, Y. S. D. M. F. R. A. L. (2023). *Monogrof: Kajian Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Pendekatan Teoritis Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja*. CV. Global Aksara Pers.
- Nazah, K., & Nafil, H. (2021). Peran Motivasi Intrinsik Dalam Memediasi Etika Kerja Islam, Religiusitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekuivalensi*, 7(2), 357–370. <https://doi.org/10.51158/ekuivalensi.v7i2.499>
- Pakpahan, A. F. V. A. R. K. E. H. S. D. R. (2021). *Kecemasan Karyawan Hotel Dampak Pandemi Covid 19 Dan Stres Kerja*.
- Pebri, N. A. R. S. S. P. (2020). Performance Optimization By Compensation , Organizational Commitmentand Job Promotion Towards Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management Invention IJBMI*, 9(4), 37–42.
- Purba, T. H. H. J. S. Y. R. S. K. (2021). Environment , and Leadership Style on Employee Performance Pt . Duta Anugerah Indah. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 24(3), 116–126.
- Rivai, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan Perawat Untuk Berhenti Bekerja Pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan. *Abdi Ilmu*, 12(2), 64–74.

- Roz, D. W. I. K. R. N. K. (2021). Work from Home : Measuring Satisfaction between Work – Life Balance and Work Stress during the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies*, 9(3), 96.
- Saifullah, F. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi*. 8(1), 29–36.
- Salsabillah, F. M. (2022). The Influence of Service Quality and Security on Customer Satisfaction at PT . Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk Kabanjahe Branch. *The 1st Proceeding of The International Conference on Economics and Business*, 1(2), 698–712.
- Setyanti, S. W. L. H. (2022). The Influence of Burnout , Workload and Work-Life Balance on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 1573–1580.
- Setyohadi, T. A. S. T. J. S. (2021). Stres Kerja Guru Saat Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Kompensasi Dan Lingkungan Kerja. *Research and Development Journal of Education*, 7(1), 146–157. <https://doi.org/10.30998/rdje.v7i1.8629>
- Sinaga, A. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. *Bisman Info*, 7(1), 178–188.
- Suarjana, I. W. P. S. I. N. S. I. W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa. *Value*, 1(3), 106–117.
- Sulaiman, M. D. B. A. R. L. S. U. (2022). Impact Of Green Human Resource Management On Sustainability Performance In Palm Oil Industry. *Proceeding 2nd International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS)*, 662–670.
- Sulistiyowati, O. W. O. P. D. T. L. H. (2022). Peran job satisfaction dalam memediasi pengaruh flexible working arrangements terhadap employee performance selama masa pandemi covid-19. *Jurnal Manajemen*, 14(4), 792–800.
- Suwandana, I. G. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1899–1920.
- Tambunan, A. F. A. H. R. J. D. (2020). The Effect of Self-Confidence Moderation on the Effect of Emotional Intelligence on Employee Work Stress at PT . Orange Indonesia Mandiri Medan. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 3(4), 2851–2856.
- Tambunan, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Bisman Info*, 12(2), 41–50.
- Tambunan, D. (2023). The Effect of Work Environment and Skills on Employee Job Satisfaction at PT . Jaya Pratama Motorindo Medan. *The 1st Proceeding of The International Conference on Business and Economics*, 1(2), 62–77.
- Tirta, A. H., & Enrika, A. (2020). Understanding the impact of reward and recognition, work life balance, on employee retention with job satisfaction as mediating variable on millennials in Indonesia. *Journal of Business & Retail Management Research*, 14(03), 88–99. <https://doi.org/10.24052/jbrmr/v14is03/art-09>
- Yuniar, H. S. N. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47–54.