

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Avri Lingga Puja¹, Irma Idayati², Pemas Febriansyah³, Muhamad Azimi⁴, Ikrom Syafira⁵, Kevin Pratama Putra⁶, Ahmad Mustaqim⁷, Nanda Fikri Andika⁸

Fakultas Ilmu Ekonomi Sosial dan Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggu¹⁻⁸

Email: avrilinggapuja17@gmail.com¹, pemasfebriansyah@gmail.com²

Informasi	Abstract
Volume : 3 Nomor : 1 Bulan : Januari Tahun : 2026 E-ISSN : 3062-9624	<p><i>This study aims to determine the effect of work-life balance, compensation, and job stress on employee performance. The method used is a literature review by examining 26 articles from relevant previous research. The results of the study indicate that work-life balance and compensation have a positive effect on employee performance, because work-life balance and adequate rewards can increase employee motivation, focus, and productivity. Meanwhile, work stress has a negative effect on performance, because high work pressure can hinder concentration and reduce productivity. Overall, improving performance requires support for work-life balance, adequate compensation, and good work stress management.</i></p>

Keyword: *Work life balance, compensation, work stress, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work life balance, kompensasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah literature review dengan mengkaji 26 artikel dari penelitian terdahulu yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work life balance dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena keseimbangan hidup serta imbalan yang layak mampu meningkatkan motivasi, fokus, dan produktivitas karyawan. Sementara itu, stres kerja menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja, sebab tingginya tekanan pekerjaan dapat menghambat konsentrasi dan menurunkan produktivitas. Secara keseluruhan, peningkatan kinerja memerlukan dukungan keseimbangan pekerjaan dan kehidupan, kompensasi yang memadai, serta pengelolaan stres kerja yang baik.

Kata Kunci: *Work life balance, kompensasi, stress kerja, kinerja karyawan*

A. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan gambaran tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya dinilai dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses pencapaiannya yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta tingkat kemandirian dalam bekerja. Kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh

karena itu, kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi (Arfandi & Kasran, 2023).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah *work life balance*. *Work life balance* merujuk pada kemampuan individu dalam mengatur dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi agar tidak saling mengganggu. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, kondisi psikologis yang stabil, serta memiliki energi yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan secara optimal (Anugrahini et al., 2023).

Work life balance juga dipandang sebagai upaya menciptakan kondisi kerja yang sehat dan berkelanjutan. Ketika karyawan mampu mengelola waktu dan perannya secara seimbang, maka tingkat kelelahan dan kejemuhan kerja dapat diminimalkan. Hal tersebut berdampak pada meningkatnya fokus, motivasi, dan kualitas hasil kerja karyawan. Dengan demikian, penerapan *work life balance* yang baik dapat menjadi salah satu strategi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan (Beatrice & Sidharta, 2021).

Selain *work life balance*, kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi mencakup seluruh bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan, baik berupa gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas lainnya. Sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja akan menciptakan rasa dihargai dan keadilan bagi karyawan, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab (Armansyah et al., 2021).

Pemberian kompensasi yang layak terbukti mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Karyawan yang merasa kompensasinya sesuai dengan kontribusi yang diberikan akan menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi serta berupaya memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi dan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan (Hardina & Vikaliana, 2020).

Di sisi lain, stres kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja merupakan kondisi tekanan fisik maupun psikologis yang dialami karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu dalam menghadapinya. Tekanan kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan kelelahan, menurunnya konsentrasi, serta gangguan kesehatan yang berdampak pada penurunan kinerja (Aulia, 2022).

Stres kerja memiliki dua sisi pengaruh terhadap kinerja. Pada tingkat tertentu, stres dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih fokus dan produktif. Namun, apabila tingkat stres terlalu tinggi dan berlangsung dalam jangka waktu lama, maka akan berdampak negatif terhadap kualitas kerja, meningkatkan kesalahan kerja, serta menurunkan produktivitas karyawan secara keseluruhan (Soni Kurniawan & Al Rizki, 2022)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, *work life balance*, kompensasi, dan stres kerja merupakan faktor-faktor yang saling berkaitan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja membantu karyawan bekerja dengan lebih nyaman, kompensasi memberikan dorongan motivasional, sedangkan stres kerja perlu dikelola agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja. Oleh karena itu, kajian mengenai pengaruh *work life balance*, kompensasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia (Mujahidin et al., 2023).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat di tarik kesimpulan yaitu, bahwasnya dalam meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan faktor *Work life balance*, Kompensasi dan stress kerja yang mumpuni. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kunci keberhasilan Perusahaan. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh *Work life balance*, Kompensasi dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan"

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat kerja yang dilakukan setiap karyawan, yang menghasilkan manfaat fisik dan tidak fisik. Kinerja mencakup input dan output dari tujuan yang dinilai berdasarkan hasil dan proses dalam memperolehnya. Kinerja karyawan dapat dilihat dari reaksi berupa perilaku yang menunjukkan hasil belajar yang dilakukan pekerja, termasuk hasil dari bakat mental dan psikologis mereka. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa "Penilaian kinerja" adalah dampak dari setiap evaluasi yang dilakukan secara sistematis dengan didasarkan pada sekelompok parameter. Aktivitas kinerja akan mencakup parameter input dan output serta indikator anggapan, faedah, dan kekurangan.(Arfandi & Kasran, 2023),

Menurut (Arfandi & Kasran, 2023) Indikator penilaian kinerja yaitu : (1) Mutu, (2) Kapasitas, (3) tepat waktu, (4) Keefektifan, (5) Independensi.

Menurut (Aulia, 2022) Kinerja karyawan adalah hasil dari berbagai tugas yang dilakukan dengan memperhatikan jumlah, kualitas, keefisienan, dan keefektifan dalam mencapai tujuan.

Work Life Balance

Work-life balance adalah istilah yang digunakan untuk menjelaskan bagaimana seseorang bisa menjaga keimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi atau keluarga. Keseimbangan dalam kehidupan kerja terlihat dari seorang individu yang terlibat secara seimbang dan merasa puas dengan pekerjaannya serta kehidupan pribadinya. Itulah pegawai yang merasa menemukan keseimbangan dalam hidup kerjanya.(Anugrahini et al., 2023)

Menurut (Arfandi & Kasran, 2023) *Work life balance* adalah kondisi di mana seseorang mampu mengatur waktu dengan baik dan meraih keseimbangan antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi. Konsep ini dianggap sebagai cara untuk membantu karyawan menjalani kehidupan yang lebih sehat, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kemampuan bekerja mereka.

Menurut (Iqbal Tawakal et al., 2025) *Work Life Balance* adalah kemampuan seseorang untuk mengatur waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi agar terasa seimbang, mengurangi rasa stres, dan meningkatkan kualitas hidup. *Work Life Balance* juga merupakan cara seseorang memandang keseimbangan antara tugas kerja dan kehidupan pribadinya. Lebih lanjut (Iqbal Tawakal et al., 2025) Pegawai menekankan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi itu bersifat subjektif, artinya tergantung pada bagaimana masing-masing orang menilai dan merasakan keseimbangan tersebut. *Work Life Balance* menggambarkan seberapa baik seseorang mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif, sekaligus menjaga kesehatan fisik dan mental yang baik.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua penghasilan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang mereka lakukan untuk perusahaan. Membuat sistem kompensasi yang baik adalah hal penting dalam manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan juga memengaruhi kinerja strategis perusahaan.(Armansyah et al., 2021),

Menurut (farah adiba, 2023) Kompensasi adalah semua jenis ganjaran yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam (Faridhatun Nafi'ah et al., 2025) Kompensasi adalah bentuk suatu jasa yang diterima oleh karyawan atas segala pengabdian.

Menurut (Faridhatun Nafi'ah et al., 2025) Kompensasi dibagi menjadi tiga bagian yaitu:

- a. Kompensasi dasar adalah kompensasi yang sifatnya tetap seperti gaji.
- b. Kompensasi variabel adalah kompensasi yang waktu pembayarannya tidak pasti dan tidak tetap, kompensasi ini diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan. Seperti ketika seorang karyawan rajin masuk kerja dan tidak pernah absen maka perusahaan akan memberikan uang insentif maupun bonus lainnya.
- c. Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang berupa jaminan sosial, pensiun, pesangon, asuransi, cuti kerja, bpjs Kesehatan.

Kompensasi adalah pemberian balas jasa yang berupa uang langsung maupun tidak langsung. Sehingga dapat diartikan bahwa Kompensasi adalah bentuk jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik berupa upah gaji, tunjangan, maupun fasilitas lainnya.

Menurut (Pt & Empat, 2025) Kompensasi merupakan bagian dari sistem penghargaan yang hanya berkaitan dengan aspek ekonomi. Namun, karena keyakinan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh sistem yang lebih luas, maka sistem kompensasi tidak bisa dipisahkan dari seluruh sistem penghargaan yang diberikan oleh organisasi.

Stres Kerja

Stres bisa dirasakan sebagai perasaan kaku, gelisah, dan khawatir. Stres adalah kondisi yang alami karena muncul dalam diri seseorang sebagai respons terhadap berbagai situasi dalam kehidupan sehari-hari, terutama ketika aktivitas yang dilakukan semakin banyak.(Mujahidin et al., 2023)

Menurut (Aulia, 2022) Stres kerja adalah perasaan yang membuat seseorang merasa tertekan atau tekanan dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Lebih lanjut (Aulia, 2022) Job stres merujuk pada penyimpangan fisik atau psikologis dari kondisi normal manusia yang disebabkan oleh rangsangan dari lingkungan kerja. Artinya, tekanan yang muncul karena bekerja bisa memengaruhi perasaan, cara berpikir, dan keadaan tubuh seseorang. Tekanan tersebut berasal dari lingkungan kerja yang dihadapi oleh individu tersebut

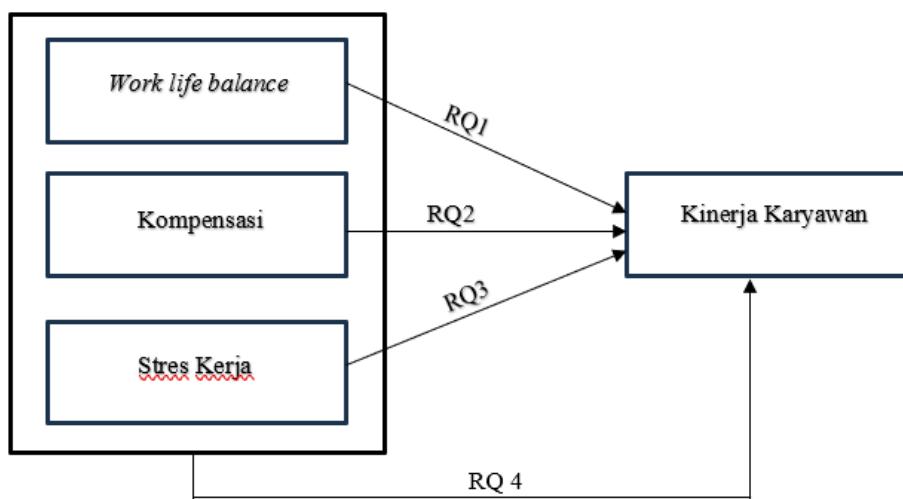
B. METODE PENELITIAN

Penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kajian literatur atau yang di

kenal dengan istilah *Systematic literature review* (SLR). Dalam prosesnya, penulis melakukan pencarian literatur sebagai bahan kajian dengan platform “Google Scolar” Yang total keseluruhan jurnal yang di review berjumlah 26 jurnal. Di gunakan tinjauan sistematis dalam kajian ini. Proses pengumpulan data ini di lakukan dengan tujuan untuk mengembangkan database yang lebih lengkap terkait Pengaruh *Work Life Balance*, Kompensasi dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan

Kerangka konseptual

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian pada artiel ini, maka di dapat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

RQ1: Apakah *Work Life Balance* Berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Nama Dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil
1	(Mujahidin et al., 2023)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo	Berdasarkan hasil penelitian mengenai <i>work-life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Sari & Iryanti, 2024)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh

		Richa	<i>work-life balance</i> , sebaliknya stres kerja secara negatif memengaruhi kinerja karyawan di PT Petrokopindo Cipta Selaras.
3	(Nurlaila et al., 2024)	Pengaruh Kompensasi dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, kompensasi dan worklife balance secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perubahan peningkatan kompensasi dan <i>work life balance</i> yang direfleksikan melalui tunjangan dan keterlibatan berkontribusi positif secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang diukur melalui aspek kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.
4	(Iqbal Tawakal et al., 2025)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Adiluhung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work-Life Balance</i> dan Kepuasan

		Kahuripan	Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($F_{hitung} = 38,340 > F_{tabel} = 3,30$; signifikansi = 0,000). Namun secara parsial, hanya variabel Kepuasan Kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t_{hitung} = 8,538 > t_{tabel} = 2,039$; signifikansi = 0,000), sementara <i>Work-Life Balance</i> tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa Kepuasan Kerja memiliki peran dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
5	(Arfandi & Kasran, 2023)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Arfandi	Hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa work life balance dan gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, kedua variabel tersebut berdampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan secara bersamaan dibuktikan dengan nilai uji F sebesar 55,680 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga jika work life balance dan gaya

			kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat
6	(Beatrice & Sidharta, 2021)	PENGARUH <i>WORK-LIFE BALANCE</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI JIWA MANULIFE INDONESIA DI SURABAYA	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work-life balance</i> , kepuasan kerja, motivasi kerja, serta komitmen organisasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	(Beatrice & Sidharta, 2021)	Pengaruh <i>work life balance</i> dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh <i>work life balance</i> dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 sebesar 47% menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel dalam penelitian ini.
8	(Isabella & Angin, 2021)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta	Hasil uji parsial menunjukkan variabel WIPL tidak berpengaruh terhadap kinerja generasi X dan Y, variabel PLIW berpengaruh negatif dan signifikan,

			variabel WEPL dan PLEW berpengaruh positif dan signifikan. Dari keempat dimensi dalam pengukuran <i>work life balance</i> ditemukan pula bahwa pada generasi X variabel yang paling mempengaruhi kinerja adalah PLIW dan pada generasi Y adalah variabel WEPL.
9	(Azzizah & Supriyanto, 2023)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja karyawan PDAM Kota Malang. Hal ini disebabkan R square atau koefisien determinasi sebesar 0,772 berarti bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh <i>Work Life Balance</i> sebesar 0,595 atau variabel Work Life Balance mampu mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 59,5%, sedangkan 40,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan nilai sig. Bila dilihat dari taraf signifikan $0,000 < 0,05$ atau lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel <i>Work Life Balance</i> berpengaruh

		signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
--	--	---------------------------------------

Menurut (Wahyudin et al., 2025) Variabel *work-life balance* terbukti memberi dampak secara positif pada kinerja karyawan. Artinya, ketika *work-life balance* naik, maka semakin besar dampaknya dalam mendorong peningkatan kinerja mereka.

Menurut (Beatrice & Sidharta, 2021) *work-life balance* (WLB) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (KIN) dengan koefisien beta 0,251, t-statistics sebesar 2,788, standard deviation sebesar 0,090, serta p-values 0,006 sehingga Hipotesis 1 (H1) diterima.

Menurut (Arfandi & Kasran, 2023) penelitian ini memberikan bukti bahwa karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu berkinerja lebih baik ketika mereka memiliki *work life balance* yang sehat. Hal ini ditunjukkan dengan kenaikan nilai sebesar 0,439 atau 43,9% pada kinerja karyawan ketika hipotesis keseimbangan kehidupan kerja diuji. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu secara efektif menerapkan keseimbangan kehidupan kerja sehingga karyawan dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka dan merasa senang dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas untuk perusahaan. PT Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu memiliki lima hari kerja dalam seminggu dengan delapan jam kerja setiap hari dan dua hari libur. Karyawan mendapatkan dua hari libur dalam seminggu, dan mereka bebas menghabiskan hari libur tersebut dengan cara apa pun yang mereka inginkan semacam bersantai, menghabiskan waktu bersama keluarga, mengejar hobi, bersenang-senang, atau bekerja. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian lain (Lukmiati et al., 2020; Al Harbi, 2020; Wulandari & Hadi, 2021; Suyatno & Ali, 2022) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh *work life balance*. (Wulandari & Hadi, 2021) semakin besar perasaan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi di antara para karyawan, semakin besar pula kemungkinan mereka merasa diberdayakan untuk melakukan kedua tanggung jawab tersebut dengan sebaik-baiknya.

Menurut (Iqbal Tawakal et al., 2025) Diketahui nilai sig. $0,351 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,947 < 2,039$ t tabel, H1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial *Work Life Balance* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). yang bisa ditarik kesimpulan jika *Work Life Balance* seperti Jam kerja fleksibel, dukungan organisasi, dukungan sosial, kemampuan manajemen waktu, dan faktor individu tidak secara langsung

mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Eka & Oktaviansyah, 2021) yang menyatakan jika variabel *Work Life Balance* tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Nurlaila et al., 2024) Penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan rerata tertinggi sebesar 4,15 dan terendah 3,80. Semakin baik *work-life balance*, yang mencakup keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan, semakin tinggi kinerja karyawan, terutama dalam aspek kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Mayoritas karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Bobong merasa mampu mengimplementasikan *work-life balance* dengan baik, terutama dalam hal keterlibatan, yang dianggap sebagai indikator paling penting. Hal ini berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja. *Work-life balance* yang baik di antara Petugas Penyapu Jalan Kota Bobong ditandai dengan rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap pekerjaan, kemampuan membagi tanggung jawab antara keluarga dan pekerjaan, serta dukungan keluarga terhadap karier mereka. Namun, beberapa karyawan masih merasa *work-life balance* mereka kurang baik, sehingga diperlukan perhatian dari pimpinan dan pihak pengambil kebijakan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bobong

Berdasarkan sintesis berbagai temuan empiris, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* pada umumnya memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun pengaruh tersebut tidak bersifat universal. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang tercermin dalam peningkatan kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, motivasi, serta kemandirian karyawan. Kondisi ini didukung oleh penerapan pengaturan kerja yang relatif seimbang, dukungan organisasi dan keluarga, serta kemampuan karyawan dalam mengelola peran profesional dan personal secara harmonis. Namun demikian, terdapat pula temuan yang menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak selalu berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, yang mengindikasikan adanya perbedaan konteks organisasi, karakteristik pekerjaan, maupun faktor individu karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan bersifat kontekstual, di mana efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sistem manajemen, dan dukungan yang diberikan organisasi.

RQ2 : Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Nama Dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil
1	(Armansyah et al., 2021)	PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SAWIT KARYA BHAKTI MAHATO	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasan Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato (t hitung 5.319 > 1,780).
2	(Hardina & Vikaliana, 2020)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mora Telematika Indonesia Jakarta Mia	Pengaruh variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan seperti yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier $Y = 32,322 + 0,308 X$ adalah berpengaruh positif atau searah. Hasil ini diperkuat dengan Uji Hipotesis t yang membuktikan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Mora Telematika Indonesia, dengan nilai t -hitung sebesar 2.627 lebih dari t -tabel 2.002 serta nilai $sig.$ sebesar 0,011 lebih besar dari 0.05.
3	(Herawati et al, 2021)	PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat

		SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT BHUMYAMCA SEKAWAN JAKARTA SELATAN Niken	dan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan divisi sumber daya manusia pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan.
4	(Yani, A., 2022)	PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. RIZKI ABADI	Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Abadi (t hitung 6,563 $>$ 1,658) dengan tingkat signifikansi 0,0000.
5	(Novita et al., 2022)	PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT XYZ	Berdasakan hasil membuktikan bahwa kinerja karyawan pada PT XYZ dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi ditunjukkan persamaan regresi $Y = \alpha + b X = 28,687 + 1,120 X$. Nilai R^2 0,34 yang menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 34%. Serta nilai koefisien sebesar 58,3%. Uji hipotesis dijelaskan melalui nilai t hitung dan t tabel, dimana nilai t hitung sebesar 7,533 $>$ nilai t tabel 1,981.
6	(Anugrahini et al., 2023)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Semarang	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap

			kinerja karyawan
7	(Soegihartono, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Bahwa semakin baik Kompensasi yang diberikan oleh PT. Seidensticker Indonesia maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan
8	(Muhamad Ekhsan & Septian, 2021)	Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.
9	(farah adiba, 2023)	PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI	Hasil Penelitian menunjukkan semua hipotesis yang diajukan didukung, kecuali hipotesis yang terkait dengan motivasi. motivasi yang telah dilakukan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena adanya beberapa kompensasi berupa pengembangann diri tidak dirasakan oleh seluruh pegawai.

Menurut (farah adiba, 2023) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 ditrima. Ini sejalan dengan temuan bahwa Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian

organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muhammad Ekhsan & Septian, 2021) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Danamon Cabang Manado. Dalam kondisi ini menggambarkan bahwa semakin meningkatnya kompensasi yang diberikan akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

Menurut (Soegihartono, 2022) Kompensasi yang memperoleh nilai rata-rata 4,04 dan masuk dalam kategori Baik (rentang 3,40–4,10) menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa perusahaan telah memberikan kompensasi yang layak dan sesuai dengan kontribusi mereka. Persepsi positif ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima karyawan mampu memberi dorongan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, kompensasi yang baik sangat penting dalam menciptakan rasa puas dalam bekerja serta mendukung pencapaian hasil kerja yang maksimal.

Menurut (Anugrahini et al., 2023) Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji statistik, nilai thitung variabel kompensasi (X1) adalah 9,306 yang lebih besar dari ttabel 1,660, dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil dari penelitian (Novita et al., 2022) menunjukkan Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh persamaan $Y = 28,689 + 1,120X$ yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,120. Nilai korelasi sebesar 0,583 menunjukkan hubungan antara kompensasi dan kinerja berada dalam kategori cukup kuat. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,340 menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 34%, sedangkan 66% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar kompensasi. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,533 > 1,981$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

Menurut (Yani, A., 2022) Hasil uji dengan SPSS 23 menunjukkan nilai t hitung untuk variabel X (Kompensasi) adalah 6,563. Dilihat dari tabel untuk sampel 30, nilai t tabel adalah

1,697. Karena t hitung 6,563 lebih besar dari t tabel 1,697, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Abadi. Nilai probabilitas t (Sig) adalah 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi α 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi (X) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Rizki Abadi dengan tingkat signifikansi sebesar 0,0000.

Menurut (Herawati et al., 2021) Dengan menggunakan analisis SPSS versi 2.0, ditemukan nilai koefisien korelasi sebesar 0,965 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan di divisi sumber daya manusia di PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. Dari hasil koefisien determinasi, terlihat bahwa 93% perubahan dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kompensasi, sedangkan 7% lainnya dipengaruhi oleh hal-hal lain. Persamaan regresi linier sederhana $Y = 2,625 + 0,941X$ menunjukkan bahwa jika kompensasi bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada tingkat 2,625. Setiap peningkatan kompensasi sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,941. Dengan demikian, terdapat hubungan yang positif dan searah antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Menurut (Hardina & Vikaliana, 2020) Berdasarkan hasil analisis regresi linier $Y = 32,322 + 0,308X$, variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mora Telematika Indonesia. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang menunjukkan t-hitung 2,627 lebih besar dari t-tabel 2,002 dan nilai signifikansi 0,011 lebih kecil dari 0,05, sehingga pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dianggap signifikan. Koefisien korelasi (r) sebesar 0,452 menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara kompensasi dan kinerja karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi (r^2) sebesar 20,4% menunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi sebesar 20,4% terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan 79,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian dari (Nurlaila et al., 2024) menunjukkan Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kompensasi memengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hasil menunjukkan rata-rata nilai kompensasi tertinggi sebesar 4,04 dan terendah sebesar 3,69. Temuan tersebut membuktikan bahwa penerapan kompensasi yang baik, seperti gaji, insentif, dan tunjangan, dapat meningkatkan

kinerja karyawan. Karyawan yang merasa kompensasinya memadai cenderung menunjukkan peningkatan kinerja karena mereka merasa terbantu dengan tunjangan tersebut untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sesuai aturan yang berlaku. Namun, beberapa karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bobong, Kabupaten Pulau Taliabu, merasa kompensasi masih rendah, sehingga perlu perhatian dari manajemen untuk diperbaiki.

Berdasarkan konsistensi temuan berbagai penelitian empiris, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang layak, adil, dan sesuai dengan kontribusi karyawan terbukti mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta dorongan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini tercermin dari meningkatnya kualitas, kuantitas, dan efektivitas kinerja ketika karyawan merasa kebutuhan ekonominya terpenuhi melalui gaji, insentif, maupun tunjangan yang memadai. Temuan statistik dari berbagai studi juga menunjukkan hubungan yang cukup kuat hingga sangat kuat antara kompensasi dan kinerja, dengan kontribusi kompensasi yang signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Dengan demikian, kompensasi dapat dipandang sebagai instrumen strategis manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja, meskipun tetap perlu didukung oleh faktor-faktor lain di luar kompensasi agar kinerja karyawan dapat berkembang secara berkelanjutan.

RQ3: Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil
1	(Aulia, 2022)	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) area jambi rayon telanaipura	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja berada pada kategori cukup tinggi dan tingkat kinerja karyawan berada pada kategori cukup tinggi. Stres kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh koefisien variabel dimana faktor stres kerja bertanda positif. Uji signifikansi berdasarkan uji t antara variabel stres kerja

			dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Rayon Telanaipura Jambi.
2	(Soni Kurniawan & Al Rizki, 2022)	PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN MITRA OGAN	Hasil penelitian menunjukkan stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Pt & Empat, 2025)	PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULIA EMPAT SATU	Hhasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun secara parsial hanya kompensasi yang memiliki pengaruh signifikan.
4	(Sari & Iryanti, 2024)	Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras Richa	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh work-life balance, sebaliknya stres kerja secara negatif memengaruhi kinerja karyawan di PT Petrokopindo Cipta Selaras.
5	(Anugrahini et al., 2023)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Semarang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, beban kerja tidak

			berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	(Soegihartono, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh hasil analisis linier berganda $Y = 0,485 X_1 + 0,332 X_2 + 0,198 X_3 + e$. Uji hipotesis menunjukkan hasil uji signifikansi t, variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan yang paling besar terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (adjusted r square) menunjukkan nilai sebesar 0,802 yang artinya variabel penelitian mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 80,2%
7	(Muhamad Ekhsan & Septian, 2021)	Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan

			kinerja karyawan.
8	(Mujahidin et al., 2023)	Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo	hasil penelitian mengenai work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	(Fransisca et al., 2025)	PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HYPERMART CIBUBUR JUNCTION	Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Dalam pengujian regresi, koefisien sebesar 0,359 menunjukkan bahwa jika stres kerja naik 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat 0,359. Nilai R square sebesar 57,5% artinya stres kerja berkontribusi 57,5% pada kinerja karyawan, sedangkan 42,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari uji t, diperoleh t-hitung 8,621 yang lebih besar dari t-tabel 2,004 dengan tingkat signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Aulia, 2022) Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 9,647, koefisien regresi sebesar 0,719 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan besar pengaruhnya ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,719 yang artinya jika nilai faktor stres kerja mengalami peningkatan sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.819

Menurut (Soni Kurniawan & Al Rizki, 2022) Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda dalam penelitian ini dapat disimpulkan H1 diterima, yang artinya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres ditemukan berpengaruh positif pada kinerja, artinya stres pada karyawan berada pada tataran mendorong pelaksanaan kerja, tantangan kerja menimbulkan tekanan kerja namun masih dalam taraf meningkatkan kinerja. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja pegawai cenderung naik sampai titik tertentu hingga menurunkan kinerja karena tidak dapat ditanggung lagi. Stres membantu pegawai mengerahkan segala potensinya dalam memenuhi berbagai kebutuhan pekerjaan.

Menurut (Pt & Empat, 2025) Hasil uji hipotesis variabel stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil uji t (parsial) diperoleh thitung (0.358) < ttabel (1.984), selain itu untuk nilai signifikansi $0.721 > 0.05$ yang dapat disimpulkan variabel stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh variabel stres kerja adalah positif yang hasilnya lebih kecil dari nilai ttabel dan lebih besar dari nilai signifikansi yang berarti terkadang akan ada saatnya stres kerja memberikan pengaruh baik dan juga terkadang memberikan pengaruh yang kurang baik.

Menurut (Sari & Iryanti, 2024) Studi menunjukkan bahwa stres kerja berdampak buruk pada kinerja karyawan di PT Petrokopindo Cipta Selaras. Tingkat stres yang tinggi karena tekanan atau harapan di lingkungan kerja menyebabkan penurunan kemampuan bekerja, hasil yang semakin buruk, serta meningkatnya kelelahan dan kesalahan dalam pekerjaan. Kondisi ini selanjutnya membuat perusahaan kesulitan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor utama penyebab stres kerja adalah "Role Demands" (X2.1) dengan nilai pemuatan tertinggi sebesar 0,959, yang menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi menjadi penyebab utama meningkatnya stres karyawan. Mayoritas responden berada di level pelaksana atau staf (68%), yang menunjukkan adanya beban kerja berlebih di tingkat operasional. Selain itu, usia produktif responden (25-45 tahun) menunjukkan bahwa kelompok ini memiliki tanggung jawab besar baik di bidang kerja maupun kehidupan pribadi,

yang juga memicu tingkat stres. Kesimpulannya, tekanan kerja yang semakin meningkat di PT Petrokopindo Cipta Selaras berdampak negatif pada efisiensi dan kualitas kerja karyawan.

Menurut (Anugrahini et al., 2023) Dari hasil pengujian hipotesis Uji T untuk stres kerja (X3) memiliki nilai hitung sebesar $0,429 < t_{tabel}$ sebesar 1,660 dengan nilai $0,669 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima sedangkan H_3 ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa stres kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti adanya stres kerja yang dirasakan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT JNE Semarang. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, dkk (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut (Soegihartono, 2022) aruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Seidensticker Indonesia, yang memiliki koefisien regresi kearah positif sebesar 0,209 dan nilai t hitung sebesar $2,423 > 1,984$ t tabel dengan signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$. Artinya semakin baik Stres Kerja yang mampu dikelola dengan baik oleh karyawan maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Seidensticker Indonesia.

Menurut (Muhammad Ekhsan & Septian, 2021) Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Usailan Oemar (2017) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dari stress kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam kondisi ini menggambarkan bahwa semakin baik tingkat pengelolaan stres karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Menurut (Mujahidin et al., 2023) Hasil riset memberikan gambaran kalau faktor Stres berakibat positif serta penting kepada kinerja karyawan. Pada tingkat stres yang kecil kemampuan pegawai kecil. Pada situasi ini pegawai tidak mempunyai tantangan serta tampak kejemuhan sebab understimulation. Seperjalanan dengan ekskalasi stres hingga pada sesuatu titik optimal sehingga akan membahukan kemampuan yang baik. Situasi ini dikenal tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide terkini yang inovatif, antusiasme, serta output yang konstruktif. Pada tingkat stres yang amat tinggi kinerja pula kecil. Pada situasi ini terjadi penyusutan kemampuan. Tingkat stres yang lewat batas akan membuat pegawai dalam situasi terhimpit sebab tidak dapat lagi menangani kewajiban yang amat berat.

Menurut (Fransisca et al., 2025) Berdasarkan hasil Uji T Parsial yaitu nilai t-hitung untuk variable stress kerja ($X=$ memiliki nilai t hitung 8.621> dan T table 2.004 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00 yaitu (8.621>2.004). Jadi dapat di simpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya adalah secara parsial ada pengaruh yang positif antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Hypermart Cibubur Junction. Dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hypermart Cibubur Junction yaitu sebesar 0.575 atau 57.5% sedangkan sisanya sebesar 42.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kompensasi kerja, kepuasan kerja, suasana kerja, kompetensi kerja, disiplin kerja, reward dan punishment karyawan, pelatihan kerja, iklim kerja, pengaruh budaya organisasi, pengaruh etos kerja, pengaruh komitmen organisasi, pengaruh komunikasi organisasi, pengaruh dimensi kecerdasan emosional, pengaruh pengembangan karir, pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja, loyalitas kerja, dan faktor lainnya

Berdasarkan hasil sintesis berbagai penelitian empiris, dapat disimpulkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan bersifat kompleks dan kontekstual. Sejumlah studi menunjukkan bahwa stres kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja apabila berada pada tingkat yang moderat dan dapat dikelola dengan baik, karena stres dalam batas tertentu berfungsi sebagai tantangan yang mendorong motivasi, kreativitas, dan pemanfaatan potensi karyawan secara optimal. Kondisi ini sejalan dengan konsep stres optimal, di mana peningkatan stres hingga titik tertentu mampu meningkatkan kinerja, namun setelah melewati batas toleransi justru menurunkan efektivitas kerja. Di sisi lain, beberapa penelitian menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan atau bahkan berdampak negatif terhadap kinerja, terutama ketika stres bersumber dari tuntutan peran yang berlebihan, beban kerja tinggi, dan tekanan organisasi yang tidak diimbangi dengan dukungan manajerial. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak selalu berdampak seragam terhadap kinerja karyawan, melainkan sangat dipengaruhi oleh tingkat stres, kemampuan individu dalam mengelola stres, serta kondisi dan dukungan lingkungan kerja.

RQ4: Apakah *work life balance*, kompensasi, dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama dan Tahun penelitian	Judul	Hasil
1	(Balance et al.,	PENGARUH <i>WORK-LIFE</i>	hasil penelitian menunjukkan bahwa

	2024)	BALANCE, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN	<i>work-life balance</i> dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Kediri Hasanudin.
2	(Nurlaila et al., 2024)	PENGARUH KOMPENSASI DAN <i>WORK LIFE BALANCE</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan worklife balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Muhamad Ekhsan & Septian, 2021)	Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan
4	(Arfandi & Kasran, 2023)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa work life balance dan gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, kedua variabel tersebut berdampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan secara bersamaan dibuktikan dengan nilai

			<p>uji F sebesar 55,680 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga jika work life balance dan gaya kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 43,1%.</p> <p>Kata</p>
5	(Mujahidin et al., 2023)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> , Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo	Berdasarkan hasil penelitian mengenai work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	(Beatrice & Sidharta, 2021)	PENGARUH <i>WORK-LIFE BALANCE</i> TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASURANSI JIWA MANULIFE INDONESIA DI SURABAYA	Temuan penelitian menunjukkan bahwa work-life balance, kepuasan kerja, motivasi kerja, serta komitmen organisasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	(Iqbal Tawakal et al., 2025)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan Muhammad	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($F_{hitung} = 38,340 > F_{tabel} = 3,30$; signifikansi = 0,000). Namun secara parsial, hanya variabel Kepuasan Kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($t_{hitung} = 8,538 > t_{tabel} = 2,039$; signifikansi = 0,000), sementara Work-Life Balance tidak

			menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial
8	(Isabella & Angin, 2021)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta	Hasil penelitian menunjukkan variabel WIPL tidak berpengaruh terhadap kinerja generasi X dan Y, variabel PLIW berpengaruh negatif dan signifikan, variabel WEPL dan PLEW berpengaruh positif dan signifikan. Dari keempat dimensi dalam pengukuran <i>work life balance</i> ditemukan pula bahwa pada generasi X variabel yang paling mempengaruhi kinerja adalah PLIW dan pada generasi Y adalah variabel WEPL. Penelitian lebih lanjut harus memperhatikan pengukuran variabel kinerja karyawan dengan metode yang berbeda, yaitu pengukuran rill yang berasal dari catatan pihak perusahaan.
9	(Sari & Iryanti, 2024)	Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras	Temuan studi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh <i>work-life balance</i> , sebaliknya stres kerja secara negatif memengaruhi kinerja karyawan di PT Petrokopindo Cipta Selaras.

Menurut (Balance et al., 2024) Jika dilihat secara keseluruhan, ketiga faktor *work life balance*, stres kerja, dan kompensasi secara bersama-sama tetap berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan terutama dipengaruhi oleh keseimbangan kerja-hidup dan kemampuan mengelola stres. Sedangkan kompensasi tidak terlalu berpengaruh secara langsung. Namun kalau ketiganya digabung, tetap punya pengaruh terhadap kinerja.

Menurut (Nurlaila et al., 2024) Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi juga ditemukan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti Ketika perusahaan memberi imbalan yang baik seperti gaji yang layak dan fasilitas yang mendukung karyawan lebih termotivasi bekerja dengan baik dan akhirnya kinerjanya meningkat.

Menurut (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021) Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memegang peran penting dalam menentukan bagaimana seorang karyawan dapat mengatur waktu antara tugas profesional dan kebutuhan pribadi. Ketika seseorang memiliki cukup waktu untuk istirahat, berkumpul dengan keluarga, serta memenuhi kebutuhan diri, maka ia akan lebih tenang dan fokus dalam bekerja. Hal ini berdampak positif pada kinerjanya. Dengan demikian, keseimbangan hidup-kerja sangat penting karena karyawan akan lebih segar, tidak mudah lelah, dan lebih termotivasi untuk mencapai hasil terbaik.

Kompensasi juga memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi berupa gaji, tunjangan, bonus, atau fasilitas lainnya berperan dalam memberikan rasa dihargai kepada karyawan. Jika karyawan merasa perusahaan menghargainya melalui kompensasi yang sesuai, maka mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Kompensasi yang memadai memberikan rasa aman, kepuasan, serta dorongan untuk mencapai target yang ditetapkan.

Stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Stres tidak selalu negatif; dalam batas yang wajar, stres bisa mendorong karyawan untuk lebih berfokus dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Namun, jika stres terlalu tinggi dan tidak terkontrol, kinerja justru bisa menurun. Penelitian menunjukkan bahwa jika stres kerja dikelola dengan baik, kinerja karyawan bisa meningkat karena adanya dorongan untuk bekerja lebih hati-hati dan serius.

Jika dilihat secara bersama, keseimbangan hidup-kerja, kompensasi, dan stres kerja memiliki peran penting. Keseimbangan hidup-kerja memberikan pengaruh pada kinerja melalui pengaturan waktu, kompensasi memberikan dorongan dan penghargaan, sedangkan stres kerja memberikan tantangan yang jika dikelola dengan baik bisa menjadi pemicu peningkatan prestasi. Kombinasi ketiga faktor ini memungkinkan karyawan bekerja lebih optimal dan produktif.

Menurut (Arfandi & Kasran, 2023) Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kompensasi yang adil, serta tingkat stres kerja merupakan faktor-faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika seorang karyawan mampu menjaga keseimbangan tersebut, ia akan merasa lebih nyaman, tidak merasa tertekan, dan

memiliki energi yang cukup untuk menyelesaikan tugasnya. Dalam sebuah penelitian yang telah disebutkan, disebutkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki waktu istirahat yang cukup, dapat menghabiskan waktu bersama keluarga, dan tidak terbebani secara berlebihan cenderung lebih bersemangat, lebih fokus, dan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, kompensasi juga berperan penting dalam mendorong efisiensi kerja.

Kompensasi yang layak seperti gaji, bonus, atau tunjangan membuat karyawan merasa dihargai atas usaha mereka. Saat seseorang merasa kompensasinya adil, biasanya ia lebih termotivasi, lebih disiplin, dan bersedia berkontribusi lebih besar bagi perusahaan. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan dinilai tidak adil, karyawan akan cenderung kurang semangat, mudah bosan, dan hal ini berdampak pada menurunnya produktivitas kerja. Di sisi lain, stres kerja yang tinggi justru berdampak negatif.

Stres yang berlebihan membuat karyawan sulit berkonsentrasi, cepat lelah, dan merugikan kesehatan fisik serta mental. Dampaknya adalah menurunnya produktivitas, serta kecenderungan karyawan untuk kurang teliti, mudah membuat kesalahan, dan sulit mencapai target kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan serta kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan stres kerja yang tinggi justru menurunkan kinerja.

Menurut (Mujahidin et al., 2023) keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja juga mempunyai pengaruhnya cenderung negatif. secara sederhana, ketika karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seperti waktu istirahat yang cukup, waktu untuk keluarga serta tidak membawa pekerjaan ke rumah mereka cenderung bekerja lebih fokus, lebih semangat, dan akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik. kompensasi yang layak seperti gaji, insentif, atau tunjangan membuat karyawan merasa dihargai sehingga termotivasi untuk memberi kinerja maksimal. sebaliknya, stres kerja cenderung menurunkan kinerja karena membuat karyawan mudah lelah, sulit berkonsentrasi, dan kurang produktif. dengan kata lain, karyawan dengan tingkat stres tinggi biasanya bekerja kurang optimal, lebih sering melakukan kesalahan, dan sulit mencapai target yang diberikan.

Menurut (Beatrice & Sidharta, 2021) Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, kompensasi yang adil, serta tingkat stres kerja memengaruhi cara karyawan bekerja.

Jika seseorang memiliki keseimbangan yang baik, misalnya bisa istirahat cukup, punya waktu untuk keluarga, dan tidak terlalu terbebani, mereka akan lebih fokus dan bekerja lebih efektif, sehingga hasil kerjanya meningkat. Kompensasi yang sesuai, seperti gaji dan penghargaan, juga membuat karyawan merasa dihargai, lebih termotivasi, dan siap memberikan hasil terbaiknya. Namun, stres kerja jika terlalu tinggi justru bisa memberi dampak negatif. Karyawan yang stres akan mudah merasa lelah, sulit berkonsentrasi, dan sering membuat kesalahan, sehingga kinerjanya menurun.

Menurut (Iqbal Tawakal et al., 2025) *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat secara terpisah, *work life balance* tidak memberikan pengaruh yang signifikan, Kompetensi dan prestasi kerja juga memiliki pengaruh signifikan, terutama karena kompetensi yang baik memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif dan efisien. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena gaji atau insentif yang sesuai membuat mereka merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, stres kerja berpengaruh signifikan namun negatif, artinya semakin tinggi tingkat stres yang dialami, semakin menurun kinerja seseorang karena sulit fokus, cepat lelah, dan rentan melakukan kesalahan.

Menurut (Isabella & Angin, 2021) *Work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara sederhana, ketika karyawan mampu menyeimbangkan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi, seperti memiliki cukup istirahat, menjaga aktivitas pribadi, serta tidak terbebani terus-menerus oleh pekerjaan, mereka akan lebih fokus, semangat, dan bersemangat dalam bekerja. Dalam penelitian ini, beberapa dimensi *work life balance* seperti kemampuan menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan (PLEW dan WEPL) terbukti berpengaruh positif dan signifikan, artinya semakin seimbang kehidupan pribadi dan pekerjaan, kinerja karyawan semakin baik. Sebaliknya, ketika masalah pribadi mengganggu pekerjaan (PLIW), maka kinerja karyawan cenderung menurun. Selain itu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin layak gaji, tunjangan, atau insentif yang diterima, semakin tinggi motivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Di sisi lain, stres kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi tingkat stres, akan membuat kinerja karyawan menurun.

Menurut (Sari & Iryanti, 2024) *Work life balance* dan stres kerja sama-sama memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Secara sederhana, ketika seorang karyawan mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti memiliki waktu

istirahat yang cukup, tidak terlalu tertekan dalam bekerja, serta memiliki ruang untuk aktivitas pribadi, maka kinerjanya akan lebih baik. Sebaliknya, jika stres kerja meningkat, misalnya karena tuntutan pekerjaan yang tinggi atau lingkungan kerja yang memberatkan, kinerja karyawan akan menurun. mereka cenderung sulit berkonsentrasi, cepat lelah, dan rentan membuat kesalahan.

Selain itu, kompensasi juga berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian, gaji, insentif, atau tunjangan yang sesuai membuat karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk meningkatkan performa kerjanya. Secara keseluruhan, *work life balance* dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan stres kerja cenderung menurunkan kinerja. Dengan kata lain, semakin seimbang kehidupan seseorang dan semakin layak kompensasi yang diterima, maka performa kerjanya akan semakin baik. Sebaliknya, jika stres terlalu tinggi, kinerja akan mengalami penurunan.

Berdasarkan sintesis berbagai temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance*, kompensasi, dan stres kerja secara simultan memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, meskipun arah dan kekuatan pengaruh masing-masing variabel dapat berbeda. Work-life balance secara konsisten terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi memungkinkan karyawan bekerja dengan kondisi psikologis yang lebih stabil, fokus, dan termotivasi. Kompensasi juga berperan sebagai faktor pendorong kinerja melalui pemberian rasa penghargaan, keamanan, dan kepuasan kerja, sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kontribusi yang optimal. Sementara itu, stres kerja menunjukkan pengaruh yang cenderung negatif terhadap kinerja ketika berada pada tingkat yang tinggi dan tidak terkelola dengan baik, karena dapat menurunkan konsentrasi, produktivitas, serta kualitas kerja. Namun, dalam kondisi tertentu, stres pada tingkat moderat dapat berfungsi sebagai tantangan yang mendorong kinerja. Dengan demikian, kombinasi pengelolaan work-life balance yang baik, pemberian kompensasi yang adil, serta pengendalian stres kerja secara efektif menjadi kunci penting bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang sudah ada, bisa disimpulkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat berpengaruh dalam meningkatkan kemampuan bekerja karyawan. Karena kondisi yang seimbang ini membantu mereka bekerja lebih baik

dan lebih efisien. Selain itu, besarnya gaji atau imbalan yang diberikan juga sangat penting, karena membuat karyawan merasa dihargai, sehingga mereka lebih termotivasi dan berusaha memberikan hasil yang lebih baik. Namun, stres kerja justru bisa memberi dampak negatif pada kerja karyawan, karena tekanan yang terlalu besar bisa membuat mereka lelah, sulit fokus, dan menurunkan hasil kerja. Jadi, ketiga hal tersebut memiliki pengaruh penting, tetapi dampaknya berbeda: keseimbangan pekerjaan dan imbalan cenderung meningkatkan kinerja, sedangkan stres kerja justru mengurangi kinerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk membangun sistem dan lingkungan kerja yang mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui kebijakan fleksibilitas kerja, dukungan bagi keluarga, atau pengelolaan waktu yang lebih baik. Selain itu, perusahaan juga sebaiknya memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif, baik berupa gaji, tunjangan, maupun penghargaan non-material untuk meningkatkan motivasi kerja. Terakhir, perusahaan perlu mengelola serta meminimalkan stres kerja dengan menyediakan fasilitas konseling, pelatihan manajemen stres, serta memastikan beban kerja yang wajar, sehingga kinerja karyawan dapat terjaga optimal.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Anugrahini, R. D., Indiworo, R. H. E., & Darmaputra, M. F. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Semarang. *Innovative: Indonesian Journal of Economic and Business*, 3(5), 10941–10948.
- Arfandi, & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 1861–1872. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1192dap> . *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 1861–1872. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/1192/649>
- Armansyah, A., Yuritanto, Y., & ... (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato. *Jurnal Inovasi ...*, 1(12), 2665–2668. <https://stpmataram.e-journal.id/JIP/article/view/429>
- Aulia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Area Jambi Rayon Telanaipura. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 10(02), 261–268. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i02.13062>

- Azzizah, R., & Supriyanto, A. (2023). Jurnal Ekonomi dan Bisnis , Vol . 12 No . 1 Maret 2023 E - ISSN Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Perumda Tugu Tirta Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 28–36.
- Balance, P. W., Kerja, S., Kompensasi, D. A. N., Kinerja, T., Studi, K., Pada, K., & Kediri, A. (2024). (Studi Kasus Pada Auto 2000 Kediri Hasanudin). August 2022. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i3.335>
- Beatrice, J., & Sidharta, H. (2021). Jurnal ilmiah manajemen bisnis dan inovasi universitas sam ratulangi (jmbi unsrat) manajemen strategi untuk meningkatkan penjualan. *Jmbi Unsrat*, 8(1), 32–49. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/32638>
- farah adiba. (2023). 02.-Farah-Adiba-8-17 (1). *Farah Adiba*, 5(2), 8–14.
- Faridhatun Nafi'ah, Adelia Yunita Setiyadi, Tara Umi Nur Wakhidatun, Arif Setiawan, & Rauly Sijabat. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(7), 164–169. <https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i7.631>
- Fransisca, V., Zendrato, Y., & Sarirati, P. (2025). PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 8(Februari), 58–75.
- Hardina, M., & Vikaliana, R. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mora Telematika Indonesia Jakarta. *Abiwara : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*, 2(1), 27–32. <https://doi.org/10.31334/abiwara.v2i1.1052>
- 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 & Budaya*, 2(11), 1–10.
- Iqbal Tawakal, M., Jamaludin, A., & Buana Perjuangan Karawang, U. (2025). The Influence Of Work Life Balance And Job Satisfaction On Employee Performance PT. Sumber Adiluhung Kahuripan Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Adiluhung Kahuripan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 3061–3075. <http://journal.yrkipku.com/index.php/msej>
- Isabella, I., & Angin, P. (2021). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan Generasi X dan Y di Jakarta. 1, 48–57.
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Mujahidin, N., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). The Influence Of Work-Life Balance, Work

- Stress And Work Environment On Employee Performance In The Regional Financial And Asset Management Agency In Palopo City. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 2213–2206. <http://journal.yrpipku.com/index.php/msej>
- Novita, E., Prasetio, A. P., & Sary, F. P. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Pt Xyz. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 505–517. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2369>
- Nurlaila, Yusuf, H., Panjaitan, F. A. B. K., Sumarniati, P., Hasan, R. R., & Bahar, H. (2024). Pengaruh kompensasi dan work-life balance terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur di Pasuruan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 16(2), 48–57. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/62655>
- Pt, P., & Empat, M. (2025). ISSN : 3025-9495 Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi. 22(2).
- Sari, R. M., & Iryanti, E. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras. *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(6), 2628–2639. <https://dinastirev.org/DOI:https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i6https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Soegihartono, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi , Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Seidensticker Indonesia dengan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 10(1), 485–502.
- Soni Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.36418/sosains.v2i1.316>
- Wahyudin, A., Fitriati, A., Darmawan, A., & Rachmawati, E. (2025). Pengaruh work life balance dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 6(1), 110–131. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v6i1.1802>
- Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185–5188.