

## PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN *CLEANING SERVICE* STUDI KASUS PADA PT. ANGKASA PURA SOLUSI

Agil Deananda Fitri Ayuni<sup>1</sup>, Hamid Halin<sup>2</sup>, Shafiera Lazuardi<sup>3</sup>

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri Palembang  
[agildeafa@gmail.com](mailto:agildeafa@gmail.com)<sup>1</sup>, [hamidhalin@uigm.ac.id](mailto:hamidhalin@uigm.ac.id)<sup>2</sup>, [shafieralazuardi@uigm.ac.id](mailto:shafieralazuardi@uigm.ac.id)<sup>3</sup>

### Abstrak

*Human resources are needed in every line of work, so that employees can achieve the goals set by the company optimally, so an employee needs a balance between work and personal life or commonly called work-life balance. This study aims to determine whether there is an influence between the independent variables, namely work-life balance and compensation on the dependent variable, namely performance, both partially and simultaneously. This research was conducted on employees at PT Angkasa Pura I Sultan Mahmud Badarudin II Airport Palembang South Sumatra using descriptive quantitative research methods. The sample in this study was 70 people who took all of the total population. Data collection in this study used a questionnaire and the data was processed using IBM SPSS 23. The results of hypothesis testing found that work-life balance has a positive and significant effect on performance partially with a significance level of  $0.000 < 0.005$  and a  $t$  value of 11.363. Partially, compensation is also found to have a positive and significant effect on performance with a significance level of  $0.000 < 0.005$  and a  $t$  value of 17.570. Simultaneously, work-life balance and compensation variables both have a positive and significant influence on employee performance variables with an  $R^2$  value of 84.8%.*

**Keywords:** *work-life Balance, compensation and performance.*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam setiap lini tempat pekerjaan. Perencanaan sumber daya manusia yang baik akan berkontribusi terhadap produktifitas dari sebuah perusahaan. Maka dari itu saat melakukan perencanaan sumber daya manusia harus memfokuskan kepada penyediaan angkatan kerja yang didampingi oleh pengetahuan dan juga keterampilan yang tinggi guna menunjang kemajuan dari perusahaan. Menurut (Kalangi, 2015) Sumber daya manusia adalah faktor yang paling utama dalam organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat didasarkan beragam visi untuk kepentingan manusia. Menurut (Amalo, et al., 2022) karyawan

merupakan sumber daya manusia yang menjadi aset utama perusahaan yang paling utama maka dari itu harus dipilih, dijaga, dan di maksimalkan dengan baik agar proses bisnis berjalan dengan maksimal yang berdampak pada profitabilitas perusahaan.

Adanya sumber daya yang cakap didalam sebuah perusahaan akan berdampak positif bagi kemajuan perusahaan itu sendiri. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang cakap akan dengan mudah menyelesaikan serangkaian tugas yang dibebankan kepadanya sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta sumber daya yang cakap juga akan menghasilkan kinerja yang optimal dan agar karyawan dapat mencapai

tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara optimal, seorang karyawan membutuhkan keseimbangan antara pekerjaan dan juga kehidupan pribadi atau *work-life balance*.

*Work-life balance* merupakan keseimbangan antara kehidupan dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi diluar pekerjaan. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan juga pekerjaan merupakan suatu hal yang penting bagi seorang karyawan. Jika salah satunya lebih besar atau tidak seimbang maka akan berpengaruh secara positif bahkan pula negatif. Dalam hal ini akan berpengaruh terhadap kehidupan pribadi maupun pekerjaannya. Menurut (Kristiyanti & Rijanti, 2022), dimana seseorang mampu mengatur serta membagi antara tanggungjawab bekerja dan kehidupan berkeluarga serta bertanggung jawab terhadap hal lainnya. Berdasarkan hasil penelitian (Badrianto & Ekhsan, 2021) menemukan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif dan sejalan terhadap kinerja karyawan. Adanya *work-life balance* yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja dari seorang karyawan. Selain dengan adanya *work-life balance* yang baik, kinerja karyawan juga dipengaruhi dengan pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, maupun dalam bentuk jaminan kesehatan. Menurut (Gustina, 2019) *work-life balance* adalah keseimbangan kehidupan seseorang yang tidak melupakan tugas serta kewajiban dalam pekerjaan sehingga tidak mengabaikan aspek di kehidupan pribadi. Adanya *work-life balance* yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja dari seorang karyawan. Selain dengan adanya *work-life balance* yang baik, kinerja karyawan juga dipengaruhi dengan pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, maupun dalam bentuk jaminan kesehatan. Kompensasi dianggap penting dikarenakan dengan adanya

kompensasi akan mendorong seorang karyawan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Kompensasi adalah suatu balas jasa yang diterima pekerja sebagai pengganti kontribusi yang dihasilkan demi menunjang majunya perusahaan (Shakila et al., 2022.). Sedangkan menurut (Mardiani & Widiyanto, 2021), menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Sarmijan et al., 2022). Kompensasi yang sesuai dan baik tentu akan berdampak positif untuk karyawan dan juga perusahaan, namun jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dan buruk maka tidak hanya karyawan yang mendapatkan dampak negatif namun perusahaan pun akan merasakan dampak negatif tersebut.

Kompensasi dianggap penting dikarenakan dengan adanya kompensasi maka akan mendorong seorang karyawan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Menurut (Dessler, 2015), menyatakan bahwa kompensasi karyawan (*employee compensation*) meliputi segala bentuk maupun jenis bayaran yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, maupun dalam bentuk jaminan kesehatan. Pemberian kompensasi juga turut serta mendorong produktifitas kinerja dari karyawan sehingga menjadi optimal. Pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, maupun dalam bentuk jaminan kesehatan. Pemberian kompensasi juga turut serta mendorong produktifitas kinerja dari karyawan sehingga menjadi

optimal. Menurut (Luh et al., 2017) mengatakan kinerja adalah tujuan yang harus dicapai oleh seseorang, dalam setiap pekerjaan yang mereka lakukan. Setiap karyawan dapat dikatakan bekerja dengan optimal ketika ia telah mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, sedangkan menurut (Mendis & Weerakkody, 2017) kinerja karyawan merupakan kemampuan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan cara tertentu yang mengarahkan organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Jadi menurut (Syah et al., 2021) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu tempat bekerja yang membutuhkan banyak sekali sumber daya manusia yaitu bandar udara. Bandar Udara merupakan salah satu fasilitas umum yang dimana pesawat terbang melakukan lepas landas maupun mendarat. Bandar Udara sendiri, menjadi tempat tersibuk dimana hampir 24 jam selalu terjadi aktivitas didalamnya. Dikarenakan itu tentu saja akan sangat penting untuk menjaga kebersihan serta kenyamanan ditempat tersebut, maka dari itu dibutuhkan banyak sumber daya manusia yang diserap untuk bekerja menjaga kebersihan didalam Bandar Udara.

*Cleaning Service* sendiri menjadi salah satu sumber daya manusia terpenting didalam sebuah bandar udara yang dituntut untuk melakukan tugas membersihkan secara berkala tempat-tempat yang ada di Bandar Udara dengan seefisien mungkin, agar setiap pengguna fasilitas di Bandar Udara merasa nyaman. Namun dengan tanggung jawab yang terlihat sepele, seorang karyawan *cleaning service* selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal.

Bandar Udara Sultan Mahmud Badarudin II Palembang, merupakan salah satu Bandar Udara internasional di Indonesia yang berlokasi di Kota Palembang, Sumatera

Selatan. Pada penelitian ini hanya dibatasi untuk karyawan *cleaning service* dikarenakan memiliki sistem *shift* dengan jadwal atau jam masuk bekerja tidak menentu setiap harinya, karyawan cenderung memiliki kesulitan dalam mengatur waktunya. Hal ini dapat mengganggu keseimbangan diantara kehidupan diluar pekerjaan dan juga pekerjaan atau disebut dengan *work-life balance* dari karyawan *cleaning service*. Selain itu didapati pula ada karyawan *cleaning service* yang sedang menempuh jenjang pendidikan strata satu sehingga diduga karyawan tersebut cenderung memiliki gangguan *work-life balance* dikarenakan adanya pengaruh *burnout* yang disebabkan oleh jam bekerja yang tidak menentu serta tugas perkuliahan. Yang disertai juga dengan kompensasi yang diterima saat ini oleh karyawan berkurang atau belum penuh seperti kondisi sebelum adanya pandemi covid-19, hal ini membuat beberapa karyawan memutar otak untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan cara membuka usaha sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk meneliti data yang bersifat statistik serta menguji suatu hipotesis dengan kuisisioner sebagai instrumen yang dipakai, dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah karyawan *cleaning service* PT. Angkasa Pura Solusi Bandar Udara Sultan Mahmud Badarudin II Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *cleaning service* PT. Angkasa Pura Solusi Bandar Udara Sultan Mahmud Badarudin II Palembang, yang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh, yaitu sampel penelitian adalah keseluruhan dari populasi Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner,

wawancara dan observasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen yang digunakan dalam penelitian.

**PEMBAHASAN**

Pada penelitian ini dilakukan pada karyawan *cleaning service* di PT. Angkasa Pura Solusi Bandar Udara Sultan Mahmud Badarudin II Palembang yang berlokasi di Palembang Sumatera Selatan. Penyebaran kuesioner penelitian dilakukan di tanggal

22 Desember 2022 sampai dengan 23 Desember 2022. Penyebaran kuesioner pada penelitian ini menggunakan *google form*. Yang disebabkan karena efektivitas dalam memperoleh data menggunakan *google form* sangat cepat. Kuesioner yang telah disebar berjumlah 70 dengan persentase 100%. Jumlah kuisisioner yang terisi dan dapat diolah juga berada pada persentase 100% yang berarti kuisisioner disebar dan mendapatkan *feedback* secara maksimal.

**ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0,820	1,152		0,712	0,479
	<i>Work-life balance</i>	0,169	0,048	0,267	3,533	0,001
	Kompensasi	0,570	0,062	0,697	9,214	0,000

Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Output SPSS, 2022

Pada hasil analisis regresi linier berganda seperti yang ditunjukkan oleh tabel di atas menampilkan bahwa model persamaan regresi linier berganda adalah sebagaiberikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e \\
 &= 0.820 + 0.169 \text{ work life balance} + \\
 &\quad 0.570 \text{ kompensasi} + e
 \end{aligned}$$

Nilai a adalah 0, 820 yang merupakan konstanta atau yang dimana keadaan saat variabel kinerja belum terpengaruh variabel lainnya yaitu variabel *work-life balance* (X1) dan kompensasi (X2). Bila variabel independen tidak ada, maka variabel kinerja tidak akan berubah. Sedangkan untuk nilai koefisien regresi (X1) atau b1 yaitu sebesar

0,169 yang menampilkan bahwa variabel *work-life balance* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Yang memiliki arti bahwa dalam setiap kenaikan 1 satuan variabel akan memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 0, 169, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.

**UJI KOEFISIEN DETERMINASI**

Nilai koefisien regresi (X2) atau b2 sebesar 0,570, menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Yang artinya dalam setiap kenaikan 1 satuan variabel akan memiliki pengaruh terhadap kinerja yaitu sebesar 0, 570 dengan asumsi variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 <sup>a</sup>	0,848	0,843	1,56282

Predictors: (Constant), Kompensasi, *Work-life\_balance*  
 Sumber : Output SPSS, 2022

Dapat dilihat pada tabel 2 hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipengaruhi sebesar 0, 848 atau jika dipresentasikan sebesar 84,8%. Dan dapat diambil kesimpulan bahwa besaran pengaruh dari variabel *work-life balance* dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 0, 848 atau 84,4 %.

**UJI T**

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan besaran dan signifikan pengaruh dari variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel 3. Hasil Uji t Variabel *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2,413	1,702		1,418	0,161
<i>Work-life_balance</i>	0,510	0,045	0,809	11,363	0,000

Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: Output SPSS,2022

Pada uji t nilai signifikansi harus sebesar  $<0,05$ , berdasarkan pada tabel 4. Secara parsial variabel *work-life balance* berpengaruh positif terhadap variabel kinerja atau variabel dependen. Berdasarkan pengujian yang dilakukan tingkat signifikan di variabel *work-life balance* menunjukkan angka sebesar 0,000 serta nilai t yaitu 11,363. Maka dari itu, pada H1 (hipotesis pertama) yaitu *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja diterima. Hal ini disebabkan tingkat signifikansi pada variabel *work-life balance* terhadap kinerja  $<0,05$  serta memiliki arah yang positif. Dan untuk nilai t hitung  $11,363 > t$  tabel yaitu 1,996. Sedangkan untuk variabel kompensasi hasil uji T dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji t Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2,843	1,080	0,905	2,632	0,010
Kompensasi	0,740	0,042		17,570	0,000

Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Output SPSS, 2022

Pada tabel 4 menampilkan bahwa variabel kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau  $<0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $17,570 >$  nilai t tabel  $1,996$ . Sehingga pada hipotesis kedua (H2) yaitu kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja diterima. Dikarenakan nilai signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja  $<0,05$  dan mengarah positif, serta nilai t hitung  $>$  nilai t tabel.

## UJI F

Pada pengujian f ini akan menguji apakah model pada yang digunakan pada penelitian ini sudah signifikan. Nilai signifikansi pada uji ini harus  $<0,05$ .

**Tabel 5. Hasil Uji F Variabel *Work-Life Balance* Kompensasi Terhadap Kinerja**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	911,844	2	455,922		
Residual	163,642	67	2,442	186,668	.000 <sup>b</sup>
Total	1075,486	69			

Dependent Variable: Kinerja

Predictors: (Constant), Kompensasi, *Work-life\_balance*

Sumber: Output SPSS, 2022

Jika dikaitkan dengan teori dari Frame dan Hartog (2003), yang menyatakan bahwa *work-life balance* merupakan situasi karyawan memiliki jam kerja secara fleksibel dan bebas menggunakannya sehingga terjadi keseimbangan antara pekerjaan dan hal lain di luar pekerjaan. Pada teori ini menerangkan bahwa jika seseorang yang dapat berperan dengan baik diantara keduanya maka akan terjadi keseimbangan dalam kehidupannya. Adapula teori yang dikemukakan oleh Dessler (2015), yang menyatakan bahwa kompensasi karyawan (*employee compensation*) meliputi segala bentuk maupun jenis bayaran yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, maupun dalam bentuk jaminan kesehatan. Pada teori tersebut menitikberatkan pada segala bentuk pemberian yang baik dan adil dari perusahaan kepada setiapkaryawan, baik secara tunai maupun non tunai maka akan

berdampak terhadap meningkatnya kinerja dari karyawan. Hal ini dapat terjadi ketika seluruh hak dari karyawan dapat terpenuhi dengan baik oleh perusahaan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Poulan (2018), dengan judul penelitian “pengaruh *work-life balance*, beban kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, kantor cabang Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance*, beban kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian yang dilakukan Lukmiati, et al., (2020), dengan judul “pengaruh *work-life balance*, terhadap kinerja karyawan pada karyawan staff produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi” juga menunjukkan hasil bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini terlihat pada tabel 5, menunjukkan bahwa secara simultan variabel *work-life balance* dan kompensasi

memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel *work-life balance* dan kompensasi terhadap variabel kinerja secara simultan. Maka dari itu, dikarenakan hasil signifikansi berada pada angka 0,000 atau  $<0,05$  dapat ditarik kesimpulan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini sudah fit.

## KESIMPULAN

Pada penelitian ini jumlah responden sebesar 70 orang, yang memiliki latar belakang sebagai karyawan cleaning service pada PT. Angkasa Pura Solusi yang berlokasi di Bandar Udara Sultan Mahmud Badarudin II Palembang, Sumatera Selatan. Dengan metode penyebaran kuesioner secara daring melalui *google form*. Dan pada tahap pengolahan data dari responden menggunakan IBM SPSS 23. Berdasarkan

serangkaian analisis dan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *work-life balance* terhadap variabel kinerja. Dengan nilai t hitung sebesar  $11,363 > t$  tabel yaitu 1,996 serta tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$ .
- b. Pada variabel kompensasi, secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau  $<0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $17,570 > t$  tabel 1,996.
- c. Secara simultan ditemui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel *work-life balance* dan kompensasi terhadap kinerja. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Angka tersebut dibawah 0,005 atau  $<0,005$ , maka dapat dikatakan model yang digunakan pada penelitian ini sudah fit.

## REFERENCES

- Amalo, F., Rusdiyanto, W., Putri, S. I., Emilda, Paraningsih, Bakar, R., . . . Astakoni, I. M. (2022). Pengantar Manajemen (Filosofis dan Praktis) . Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesyia (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesyia.v4i2.460>.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Frame, Philip dan Hartog, Mary. (2003). *From Rhetoric to Reality Into The Swapof Ethical Practive: Implementing Work-life Balance*. USA: Blackwell Publishing Ltd.
- Gustina, D. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan *Work Life Balance*.
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. In *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum* (Vol. 2).
- Kristiyanti, D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh *Work Life Balance*, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja, Moderasi *Servant Leadership* di Setda Kabupaten Pekalongan. In *JBEE* (Vol. 4, Issue 1). <http://jurnal.shantibhuana.ac.id/jurnal/index.php/bee>.

- Luh, O., Merawati, K., Putu, N., & Prayati, I. D. (2017). *Healthy Lifestyle, Role Stressor dan Gaya Kepemimpinan: Studi Empiris Kinerja Auditor Pemerintah. Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 2.
- Lukmiati, Ranti and Samsudin, Acep and Jhoansyah, Dicky (2020) Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3 (3). Pp. 46-50. ISSN 2656-4149
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh *work-life balance*, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>.
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2017). *The impact of work-life balance on employee performance with reference to telecommunication industry in Sri Lanka: a mediation model. Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 12(1), 72.
- Poluan, Alfian Ranny. (2018). Pengaruh *Work-Life Balance*, Beban Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Manado. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 6 ,No.4*, 2018: 347-356.
- Sarmijan, Tiarapuspa, H.S Ikhwan. (2022). Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh *Work From Home, Work Life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP) Vol 6, No. 3, 2022 e-ISSN : 2656-6753, p-ISSN: 2598-9944*.
- Shakila, M., Mega, S. W., & Munawaroh, N. A. (n.d.). Pengaruh *Work-Life Balance*, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Auto 2000 Kediri Hasanudin ). 2(3).
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.76>