



## Dampak *Work-Life Balance* dan *Work Motivation* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction*

Rizka Wahyu Ramadhani<sup>1</sup>, Vivin Maharani Ekowati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Indonesia

E-mail: rizkawr3@gmail.com, vivien.maharani@yahoo.com

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2024-04-09 Revised: 2024-05-27 Published: 2024-06-02  <b>Keywords:</b> <i>Work-life Balance;</i> <i>Work Motivation;</i> <i>Employee Performance;</i> <i>Job Satisfaction.</i>	In the current era of globalization, having good management is a requirement to be able to increase the effectiveness of an agency or company's performance. Optimal company performance is supported by the potential of its employees in terms of quality and quantity. One of the important factors in driving all activities of an agency or company, starting from managing, organizing and carrying out all activities is human resources (HR). This research aims to determine the influence of work-life balance on performance, the influence of motivation on performance and also the influence of work-life balance and motivation on performance through job satisfaction. The population and samples taken were 118 employees of PT. Research Perkebunan Nusantara P3GI Pasuruan consists of permanent employees and contract employees. Data analysis using Smart PLS 3.0 results show that work-life balance has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has no effect on employee performance, and job satisfaction as an intervening variable has a positive and significant effect on work-life balance and work motivation on performance.

Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2024-04-09 Direvisi: 2024-05-27 Dipublikasi: 2024-06-02  <b>Kata kunci:</b> <i>Keseimbangan Kehidupan Kerja;</i> <i>Motivasi Kerja;</i> <i>Kinerja;</i> <i>Kepuasan Kerja.</i>	Era globalisasi saat ini, memiliki manajemen yang baik merupakan sebuah tuntutan untuk dapat meningkatkan efektivitas kinerja sebuah instansi atau perusahaan. Kinerja perusahaan yang optimal didukung oleh potensi yang dimiliki oleh karyawan yang ada didalamnya secara kualitas maupun kuantitas. Salah satu faktor penting dalam menggerakkan seluruh aktivitas sebuah instansi atau perusahaan, mulai dari mengelola, mengatur, dan menjalankan seluruh kegiatan adalah sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan apakah pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja, apa pengaruh motivasi terhadap kinerja dan juga apa pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Populasi dan sampel yang diambil adalah 118 karyawan PT. Riset Perkebunan Nusantara P3GI Pasuruan merupakan karyawan tetap dan karyawan kontrak. Analisis data menggunakan <i>Smart PLS 3.0</i> , hasil menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan pada keseimbangan kehidupan kerja dan motivasi terhadap kinerja.

### I. PENDAHULUAN

Tersedianya tenaga sumber daya manusia yang berkualitas dalam sebuah instansi atau perusahaan akan menunjang hasil kerja yang optimal dan tercapainya tujuan hingga visi dan misi perusahaan. Rivai (2005:324) mengartikan kinerja karyawan sebagai seseorang atau sekelompok orang yang bersedia melakukan suatu kegiatan dan menyelesaikannya dengan baik dan bertanggung jawab atas hasil yang diharapkan. Perilaku tersebut tidak hanya bersangkutan dengan kinerja tugas, namun juga bersangkutan dengan tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya (Jex dan Brit dalam Sarikit, 2017).

Meningkatnya efektivitas dan efisiensi dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan merupakan keuntungan yang akan didapatkan oleh perusahaan. Namun apabila tingkat kinerja karyawan menurun, maka dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan itu sendiri, karyawan yang enggan bekerja, prestasi kerja yang menurun, dan lain-lain, sehingga hasil kerja pun menjadi kurang optimal. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan perusahaan untuk menjaga kinerja karyawan tetap maksimal adalah memperhatikan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan atau *work life balance* (Nabilah & Setiani, 2022). Bahkan adapun dorongan motivasi yang bisa menjamin suatu motivasi kerja yang baik pada organisasi atau

perusahaan mencerminkan kemampuan para karyawannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, aman, nyaman, dan sehat. Sehingga produktivitas kerja juga akan meningkat. (Rahma, 2017). Selain itu Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan. Semakin optimal karyawan dalam menyeimbangkan kehidupan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, (Gibson, 1987).

Kepuasan kerja oleh Mira et al., (2019), Steven dan Prasetio (2020), dan Mehrzad dan Rostan (2021) menunjukkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Robbins (2002:36) menjelaskan kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaannya dan terdapat beberapa faktor yang menjadi sebab meningkatnya kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut: pekerjaan yang lebih menantang, *reward* yang sesuai, motivasi pada lingkungan yang baik, dan hubungan interpersonal. Kepuasan kerja jika dikaitkan dengan motivasi kerja mempunyai makna bahwa dorongan kenyamanan dalam bekerja memudahkan karyawan meningkatkan semangat pekerjaannya dengan lebih baik (Plesa, 2019). Sedangkan kepuasan kerja jika dikaitkan dengan hubungan interpersonal mempunyai makna bahwa selain kebutuhan eksternal, kebutuhan hubungan sosial juga menjadi faktor penentu kepuasan yang paling penting, meliputi sikap saling menghargai, toleransi, loyal, dan keakraban antar sesama karyawan maupun dengan pimpinan (Poljasevic, 2021).

PT Riset Perkebunan Nusantara atau yang dikenal dengan Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia (P3GI) berdiri dibawah naungan PT. RPN lokasinya berada di Pasuruan dan merupakan pusat penelitian gula tertua yang ada di Pasuruan, Jawa Timur berdiri pada tahun 1887. P3GI bergerak dibidang pelayanan jasa bertugas melaksanakan penelitian, menghasilkan mengkaji teknologi dan produk pergulaan dan pemanis bagi kemajuan masyarakat gula, khususnya petani tebu dan pabrik gula, dan memberikan bantuan teknis kepada klien.

Performa Kinerja seluruh karyawan PT. Riset Perkebunan Nusantara P3GI Pasuruan dapat dilihat pada daftar kehadiran atau absensi tiap harinya. Jumlah hari kerja dalam kurun waktu seminggu adalah 5 hari kerja dengan hari libur sabtu-minggu. Terdapat 4 kriteria masalah absensi yaitu tanpa keterangan, tidak absen

datang, tidak absen pulang, dan terlambat datang. Karyawan P3GI Pasuruan selama tahun 2023 ini memiliki masalah pada tingkat keterlambatan dalam konteks terlambat datang.

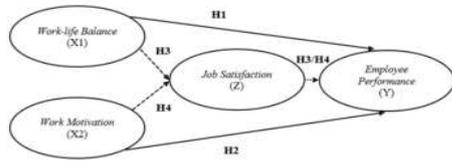
Berdasarkan rekapitulasi absensi P3GI Pasuruan pada tahun 2023 ditemukan tingkat kehadiran karyawan mengalami penurunan terutama di bulan oktober hingga desember. Kehadiran merupakan salah satu indikator dari kinerja karyawan. Jika ketidakhadiran karyawan masih tinggi, hal ini akan berdampak pada kualitas pelayanan kinerja di P3GI Pasuruan. Berarti terdapat indikasi menurunnya kinerja karyawan P3GI Pasuruan dilihat dari aspek kehadirannya. PT Riset Perkebunan Nusantara P3GI Pasuruan yang secara statistik memiliki karyawan sejumlah 118 orang memerlukan sistem evaluasi untuk mengukur keseimbangan kehidupan kerja karyawan untuk mengetahui kehidupan pribadi mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena setiap karyawan memiliki kehidupan pribadi diluar pekerjaan dan instansi memiliki standar pencapaian kinerja untuk mengukur hasil (*output*) kinerja dari setiap karyawan (Nabilah & Setiani, 2022). Karyawan yang cenderung memiliki pengalaman kerja yg sudah lama tentunya lebih kompeten pada perusahaan (Natalia et al., 2021).

Ibrahim (2022) mengenai perbandingan *work life balance* antara pekerja laki-laki dan perempuan memiliki hasil pekerja wanita dan pekerja laki-laki belum sepenuhnya dapat menyeimbangkan tuntutan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi karena pekerja laki-laki memiliki hak pengambil keputusan serta beban dari pekerjaannya dan perempuan memiliki tuntutan yang lebih besar pada perannya dirumah sebagai ibu rumah tangga. Hal tersebut menjadikan karyawan yang memiliki peran dalam kegiatan diluar jam kerja dituntut untuk mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja sehingga hasil kerja yang diselesaikan dapat sesuai dengan target instansi tanpa mengesampingkan kewajiban lain diluar pekerjaan. Maka dari itu keseimbangan hidup antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja dapat diuji oleh peneliti.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil seluruh populasi dengan pengambilan data menggunakan sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel yang dilakukan kepada 118 karyawan tenaga tetap dan tenaga kontrak PT.

Riset Perkebunan Nusantara P3GI Pasuruan. Teknik penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Memberikan kuesioner kepada responden untuk menguji pengaruh *work-life balance* dan *work motivation* kepada *employee performance* melalui *job satisfaction*.



Gambar 1. Model Penelitian

Variabel *work-life balance* diukur dengan 3 indikator dengan item, yaitu keseimbangan waktu; keseimbangan keterlibatan; dan keseimbangan kepuasan. Berdasarkan hasil kuesioner jawaban responden, berikut adalah hasil rincian perhitungan nilai *mean* skor tertinggi dari tiap indikator. Keseimbangan waktu (3,90), keseimbangan keterlibatan (4,37), dan keseimbangan kepuasan (4,05). Variabel *work motivation* diukur dengan 5 indikator, yaitu kebutuhan keberadaan; kebutuhan afiliasi; kebutuhan kemajuan; kebutuhan fisik, dan penghargaan; Berdasarkan hasil kuesioner jawaban responden, berikut adalah perhitungan nilai *mean* skor tertinggi dari tiap indikator. Kebutuhan keberadaan (3,93), kebutuhan afiliasi (4,93), kebutuhan kemajuan (4,19), kebutuhan fisik (3,80), dan penghargaan (3,87).

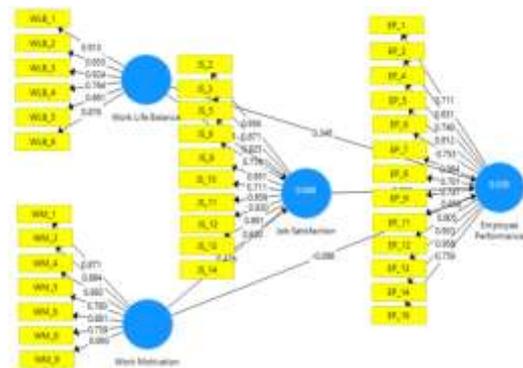
Variabel *employee performance* diukur dengan 8 indikator, yaitu kualitas; kuantitas; tanggung jawab; kerjasama; inisiatif; ketepatan waktu; kemandirian; dan kehadiran. Berdasarkan hasil kuesioner jawaban responden, berikut ini perhitungan nilai *mean* skor tertinggi dari tiap indikator. Kualitas kerja (4,07), kuantitas kerja (4,17), tanggung jawab (3,96), kerjasama (3,89), inisiatif (4,22), ketepatan waktu (4,11), kemandirian (3,91), dan kehadiran (4,19). Variabel *job satisfaction* diukur dengan 7 indikator, yaitu puas terhadap pekerjaan; pekerjaan yang menantang; puas terhadap kondisi kerja; pengawasan; puas terhadap sistem pembayaran; puas terhadap rekan kerja; dan puas terhadap atasan. Berdasarkan hasil kuesioner jawaban responden, berikut perhitungan nilai *mean* skor tertinggi untuk tiap indikator. Puas terhadap pekerjaan (4,39), pekerjaan menantang (4,16), puas terhadap kondisi kerja (4,17), pengawasan (4,35), puas terhadap sistem pembayaran (4,20),

puas terhadap rekan kerja (3,88), dan puas terhadap atasan (4,20).

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket kuesioner. Sebelum menyebarkan angket kuesioner, instrumen diujicobakan kepada 30 responden dan diuji. Setelah itu data disebar ke 118 responden. Data dari 118 responden diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji *r* tabel dengan jumlah responden 118 orang ( $n=118$ ) dan nilai signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ) diperoleh nilai *r* tabel (0,915). Uji validitas seluruh item di atas ( $>0,70$ ) sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan hasil uji *Cronbachs Alpha* dimana instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *cronbachs alpha*  $\geq 0,7$ . Hasil uji reliabilitas masing-masing instrumen, oleh karena nilai *cronbachs alpha*  $\geq 0,7$  maka semua variabel dinyatakan reliabel. Untuk memunculkan hasil uji *outer model*, model PLS harus diestimasi dengan teknik *algorithm*. Berikut ini adalah hasil estimasi model PLS:



Gambar 2. Hasil Estimasi Model PLS Algorithm

*Direct effect* atau disebut efek langsung adalah pengaruh variabel eksogen secara langsung terhadap variabel endogen tanpa intervensi dari variabel lain. *Indirect effect* atau disebut efek tidak langsung, adalah pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui intervensi dari variabel lain (intervening). Nilai *path coefficients* memiliki rentang nilai antara 0 dan 1 yang dianggap positif, sedangkan nilai antara -1 dan 0 dianggap negative (Hair et al., 2017). Hasil telah menunjukkan bahwa *work-life balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* (Y)

memperoleh nilai *P-value* sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya **hipotesis diterima**. *Work motivation* (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance* (Y) telah diperoleh nilai *P-value* sebesar  $0,185 > 0,05$ , artinya **hipotesis ditolak**. *Work-life balance* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* (Y) melalui *job satisfaction* (Z) memperoleh nilai *P-value* sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya **hipotesis diterima**. *Work motivation* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* (Y) melalui *job satisfaction* (Z) telah diperoleh nilai *P-value* sebesar  $0,000$  kurang dari dibawah  $0,05$ .

## B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji *work-life balance* berpengaruh terhadap *employee performance*. Untuk itu dengan menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi diharapkan mampu untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hasil temuan penelitian ini disampaikan berikut.

Hipotesis pertama, hasil penelitian telah terbukti bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Melihat secara keseluruhan keseimbangan kehidupan kerja yang dilakukan oleh karyawan telah dijalankan dengan baik, dibuktikan akan suasana kerja yang positif membuat karyawan lebih bersemangat menikmati kehidupan diluar jam kerja dan karyawan percaya bahwa jika kita tetap menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi berarti melalui cara ini dapat dijadikan patokan untuk meningkatkan taraf kinerja perusahaan dengan lebih baik tentunya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Mardiani (2021) dan Hidayatullah (2022) menyatakan didalamnya bahwa *work-life balance* yang diberikan dari perusahaan lebih baiknya oleh individu karyawan itu sendiri dapat meningkatkan kinerja. Adanya program *work-life balance* yang mungkin bisa diterapkan oleh instansi maupun individu karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja sehingga ini bisa menciptakan semangat kerja keseluruhan karyawan dalam menjalankan tugas amanah tanggung jawab sebagai bentuk komitmen terhadapnya. Hasil juga selinier dengan penelitian Hafidz (2022) dan Kurnia & Widigdo (2021) menyatakan disitu *work-life*

*balance* berpengaruh secara positif/signifikan kepada kinerja karyawan. Kemudian pada penelitian Minarika et al., (2020) berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa ada pengaruh signifikan *work life balance* terhadap *employee performance*, sehingga responden penelitian mampu mengatasi masalah yang dihadapi rekan kerja mereka dan mengambil tindakan yang tepat dalam menghadapi permasalahannya.

Hipotesis kedua, membuktikan bahwa *work motivation* tidak memiliki pengaruh signifikan kepada *employee performance*. *Work motivation* pada penelitian ini bukanlah faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerjanya. Melihat pada pernyataan karyawan memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan memiliki nilai rendah, ini berarti komunikasi antara rekan kerja dinilai kurang baik. Hasil penelitian ini selaras oleh penelitiannya Bukhari & Pasaribu (2019) menyatakan *work motivation* mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel *employee performance*. Kebanyakan orang akan bekerja lebih keras jika tidak ada hambatan untuk mencapai tujuan mereka. Hasil ini bertentangan atau tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hafidz (2022) dan Rachmat et al., (2019) dinyatakan *work motivation* yang berpengaruh signifikan terhadap *employee performance*. Oleh karenanya, perusahaan harus mencari cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu cara untuk melakukan ini adalah dengan mendorong budaya kerja tim yang percaya satu sama lain, menerapkan rotasi kerja, dan mendorong individu untuk berinovasi dan kreatif.

Hipotesis ketiga, hasil penelitian membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*. Sayekti (2019) menyatakan bahwa *job satisfaction* mempengaruhi secara tidak langsung *work-life balance* dalam mempengaruhi *employee performance*. Karena jika kepuasan kerja yang buruk akan menghasilkan moral dan produktivitas kerja yang buruk pula, sehingga P3GI Pasuruan harus memainkan peran penting dalam menyediakan fasilitas agar tercapainya *work-life balance*. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Herlambang & Murniningsih (2019) menyerukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *work-life balance* kepada kinerja karyawan.

Keseimbangan yang cocok antar komitmen kerja yang terjalin dengan keluarga dapat menciptakan produktivitas organisasi.

Hipotesis keempat, membuktikan bahwa *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hanafi (2017) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja positif dan signifikan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap motivasi ke kinerja karyawan. Motivasi atau dorongan yang mendukung menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan sehingga peningkatan kerja mereka ikut berkembang pesat. Namun berbeda pada penelitian Annisa & Setyawan (2017), Mujiatun (2015), Hidayatullah et al., (2022), mengemukakan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi ke kinerja. Memperkokoh hasil temuan penelitian ini didukung oleh hasil skor *mean* tertinggi karyawan yang antusias dengan pekerjaannya serta atasan yang tegas mampu memberikan pengawasan yang baik kepada karyawan. Sejalan dengan Teori Luthans (2011) dan Sutrisno (2007) bahwa faktor sosial yakni kemampuan mempunyai sikap atau interaksi sosial sesama rekan. Selain itu karyawan yang puas dengan pekerjaan yang telah terselesaikan dengan optimal akan merasa bahagia dan senang sehingga termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menambah literasi serta pengetahuan tentang *work-life balance* yang sudah dilakukan sebelumnya. Penelitian ini menganalisis pengaruh *work-life balance* dan *work motivation* terhadap *employee performance* melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya berikut rincian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

*Work-life balance* memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja PT. Riset Perkebunan Nusantara P3GI Pasuruan. Karyawan mampu memilah antara kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.

*Work Motivation* tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Riset Perkebunan Nusantara P3GI Pasuruan. Hal ini

dapat diartikan bahwa *work motivation* bukan termasuk faktor dominan dalam meningkatkan kinerja.

*Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan P3GI Pasuruan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaannya serta memiliki kepuasan kerja yang tinggi, tentu akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

*Job Satisfaction* mempengaruhi secara tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Riset Perkebunan Nusantara P3GI Pasuruan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan pengaruh *work motivation* terhadap kinerja karyawan P3GI Pasuruan. Kepuasan kerja yang dirasakan ketika bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik, apabila didukung dengan motivasi dan dorongan dari sekitarnya. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi perantara antara pengaruh motivasi dengan kinerja.

##### B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan dan saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. RPN P3GI Pasuruan diharapkan dapat lebih memperhatikan, mempertahankan atau bahkan meningkatkan kualitas motivasi kerjanya baik faktor internal maupun eksternal yakni pemenuhan kebutuhan sosial yang lebih baik lagi, sehingga performa kinerja karyawan P3GI Pasuruan dapat meningkat dan lebih baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian secara mendalam tentang pengaruh *work life balance*, *work motivation*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, dengan melakukan pengujian moderasi, atau menambahkan variabel komitmen organisasional, sehingga hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan.

##### DAFTAR RUJUKAN

- Abdillah, W., Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Adamy, Marbawai. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktk, dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press.

- Alex, Nitisemito. (2004). *Manajemen Personalia* (Manajemen Sumber Daya Karyawan), Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anwari, 2000. *Motivasi: Perangkat Analisis untuk Para Manajer*. Usahawan No.12 Tahun XXIX Desember 2000.
- Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Ghozali, Imam. 2021. *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hafidhuddin, D. (2003). *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Gema Insani.
- Hair, J.F et al. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Perkasa.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi ed.)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayati, E. W., Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2021). *Work commitment as a mediator of work environment effect on employee performance*. MEC-J (Management and Economics Journal), 5(1), 59-66.
- Kurnia, C., & Widigdo. (2021). *Effect of Work-Life Balance, Job Demand, Job Insecurity on Employee Performance at PT Jaya Lautan Global with Employee Well-Being as a Mediation Variable*. Journal of Business and Management. Vol 6(5), 147-152
- Kusuma, A. A. (2021). *Literature Study: The Effect of the Working Environment on Employee Performance*. Business and Entrepreneurial Review, 21(1), 1-10.
- Lockwood, N. (2010). *Work/Life Balances: Challenges and Solutions*. R Magazine, Alexandria, 48 (6), pp. 101- 106.
- Lukmiati, R., et al. (2020) Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 3 No. 3*. 46-50.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resources Management* (Edisi Sepu). Thompson 2004.
- Nabilah, N.J., & Setiani. (2022). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dewantara*. Vol 6 No 2. 176-190
- Natalia et al., (2021). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stress Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*. Vol 9 No 2. 1-11
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of management & organization*, 14(3), 267-284.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Poljasevic, Z et al. (2021). *Interpersonal Relationship as a Factor of Job Satisfaction*. STED Journal. 3(1)
- Plesa, R. (2019). *Relationship Between Motivation, Satisfaction, and Performance in Work*. Jurnal Ekonomi. 19(2), 117-124

- Prijati. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Usaha Yakapepe Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. e-ISSN: 2461-0593
- PT. Riset Perkebunan Nusantara. (2024). Profil Sejarah. <https://rpn.co.id/profile/>
- Pusat Penelitian Perkebunan Gula Indonesia. (2024). <https://p3gi.co.id/>
- Rahmawanti, N. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60-74.
- Rivai, V (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Rivai, V., & Basri. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*, Prentice Hall. Edisi Kesepuluh.
- Sarikit, M. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 82.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiawan, S., & Mulyapradana, A. (2019). Peran Work Motivation Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Intrinsic Reward, Supervision Of Work & Satisfaction Of Compensation Terhadap Employee Performance. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 (1)*. 115-125
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Mahfudz, M. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Kuesioner dan Analisis Data*. Malang: UIN Maliki Press.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM*. Malang: Inteligencia Media.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tasmara, K. H. (2003). *Kecerdasan Rohaniah*. Tasmara, T. (2003). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani.
- Thamrin, M., & Riyanto, S. (2020). *The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Life Balance on Employee Performance at PT. AngkasaPura I (Persero) Sultan Aji Muhammad SulaimanSepinggang Airport – Balikpapan*. *Journal of Dental and Medical Sciences*. Vol 19(6), 40-47.
- Umiyarzi, Elza. (2021). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah STEBIS*. Vol 1 No 2. 245-256.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

Wijaya, Yoshu. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada PT. Mayora Indah). *Jurnal Agora*. Vol. 8, No: 1. 1-6.

Zamzam, F., & Aravik, H. (2016). *Manajemen SDM Berbasis Syariah*. Bogor: CV. RWTC Success.