

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT PETROKIMIA GRESIK**

SKRIPSI

Oleh

HIKMAH ROSYADAH

NIM : 08010322008



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2026

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, Hikmah Rosyadah, 08010322008, menyatakan bahwa :

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 31 Oktober 2025



Hikmah Rosyadah

NIM. 08010322008

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Surabaya, 13 Februari 2016

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Helmina Ardyanfitri', with a stylized flourish at the end.

Helmina Ardyanfitri, S.M., M.M.

NIP. 199407282019032025

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT PETROKIMIA GRESIK

Oleh
HIKMAH ROSYADAH
NIM. 08010322008

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 09. dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji :

1. Helmina Ardyanfitri, S.M., M.M.
NIP. 199407282019032025
(Penguji 1)
2. Nur Lailah, S.E., M.M.
NIP. 196205222000032001
(Penguji 2)
3. Dr. H. Thayib, S.Ag., M.Si.
NIP. 197011161999031001
(Penguji 3)
4. Febry Fabian Susanto, S.Si., M.Ak.
NIP. 199602172024031001
(Penguji 4)

Tanda Tangan :



Surabaya, 30. Maret 2026



Dr. Strajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I
NIP. 197005142000031001

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Hikmah Rosyadah
NIM : 08010322008
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Manajemen
E-mail address : hikmahrsydh02@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT PETROKIMIA GRESIK

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 09 April 2026

Penulis



(Hikmah Rosyadah)

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “**Pengaruh *Work-Life Balance* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Petrokimia Gresik**”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal dengan mengumpulkan data primer melalui metode survei dan penyebaran kuesioner kepada karyawan Kompartemen Sekretaris Perusahaan di PT Petrokimia Gresik yang kemudian dianalisis menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) versi 4.1.1.7. Sampel pada penelitian ini merupakan para karyawan Kompartemen Sekretaris Perusahaan di PT Petrokimia Gresik yang terdiri dari 65 karyawan, yang dipilih dengan teknik pengumpulan data menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, *work-life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh *work-life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Dari penelitian ini dapat menjadi acuan atau masukan bagi perusahaan, bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya melalui perbaikan *work-life balance* dan lingkungan kerja secara langsung, tetapi perlu diikuti dengan peningkatan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendorong motivasi kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik, khususnya karyawan Kompartemen Sekretaris Perusahaan, dan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel beban kerja, kompensasi dan lainnya sebagai variasi penelitian. Selain itu, hasil penelitian ini turut memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Work-Life Balance*, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study is entitled “The Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as a Mediating Variable at PT Petrokimia Gresik.” This study aims to analyze the effect of work-life balance and work environment on employee performance with work motivation as a mediating variable. This research employed a quantitative research method with a causal approach by collecting primary data through a survey and distributing questionnaires to employees of the Corporate Secretary Department at PT Petrokimia Gresik. The data were analyzed using Structural Equation Modeling based on Partial Least Square (SEM-PLS) version 4.1.1.7. The sample in this study consisted of 65 employees of the Corporate Secretary Department at PT Petrokimia Gresik, selected using proportionate stratified random sampling technique.

The results showed that work-life balance and work environment did not have a significant effect on employee performance. Meanwhile, work-life balance and work environment had a positive and significant effect on work motivation. Furthermore, work motivation had a positive and significant effect on employee performance. The mediation test results indicated that work motivation was able to significantly mediate the effect of work-life balance and work environment on employee performance.

The findings of this study can serve as a reference and input for the company, indicating that improving employee performance is not sufficient only through direct improvements in work-life balance and work environment, but must also be accompanied by increasing employee work motivation. Therefore, organizations need to pay attention to factors that can encourage work motivation as an effort to improve employee performance at PT Petrokimia Gresik, especially employees in the Corporate Secretary Department. Future research may consider using variables such as workload, compensation, and others as research variations. In addition, this study contributes to enriching the literature in the field of human resource management, particularly regarding the relationship between work-life balance, work environment, work motivation, and employee performance.

Keywords: *Work-Life Balance, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
2.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	12
2.2 Teori Tuntutan Pekerjaan-Sumber Daya (<i>Job Demands-Resources Theory</i>)	15
2.3 <i>Work-Life Balance</i>	16
2.3.1 Definisi <i>Work-Life Balance</i>	16
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work-Life Balance</i>	18
2.3.3 Indikator <i>Work-Life Balance</i>	19
2.4 Lingkungan Kerja	20
2.4.1 Definisi Lingkungan Kerja	20
2.4.2 Jenis Lingkungan Kerja	21
2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	22
2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	24
2.5 Motivasi Kerja	25

2.5.1	Definisi Motivasi Kerja.....	25
2.5.2	Jenis Motivasi Kerja	26
2.5.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	27
2.5.4	Indikator Motivasi Kerja.....	28
2.6	Kinerja Karyawan	29
2.6.1	Definisi Kinerja Karyawan	29
2.6.2	Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	31
2.6.3	Indikator Kinerja Karyawan	32
2.7	Penelitian Terdahulu	33
2.8	Kerangka Konseptual.....	46
2.9	Pengaruh Antar Variabel dan Perumusan Hipotesis.....	47
2.9.1	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	47
2.9.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	48
2.9.3	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Motivasi Kerja.....	49
2.9.4	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	50
2.9.5	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	50
2.9.6	Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan	51
2.9.7	Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	52
BAB III METODE PENELITIAN		54
3.1	Jenis Penelitian.....	54
3.2	Waktu dan Tempat Penelitian.....	55
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	55
3.3.1	Populasi.....	55
3.3.2	Sampel.....	56
3.4	Variabel Penelitian	57
3.5	Definisi Operasional	59
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	61
3.6.1	Data Primer	61
3.6.2	Data Sekunder.....	62

3.7	Teknik Analisis Data	62
3.7.1	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	63
3.7.2	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		68
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	68
4.1.1	Profil Singkat PT Petrokimia Gresik	68
4.1.2	Struktur Organisasi PT Petrokimia Gresik.....	70
4.2	Karakteristik Responden	71
4.2.1	Jenis Kelamin.....	71
4.2.2	Usia Responden	72
4.2.3	Departemen	73
4.2.4	Lama Bekerja	74
4.2.5	Hasil Jawaban Responden.....	75
4.3	Evaluasi Model	80
4.3.1	Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	81
4.3.2	Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	87
4.4	Pembahasan.....	93
4.4.1	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan	94
4.4.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	95
4.4.3	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> terhadap Motivasi Kerja.....	97
4.4.4	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja	99
4.4.5	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	100
4.4.6	Pengaruh Motivasi Kerja dalam memediasi <i>Work-Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan	102
4.4.7	Pengaruh Motivasi Kerja dalam memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	104
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		106
5.1	Kesimpulan	106
5.2	Saran	107
DAFTAR PUSTAKA.....		109
LAMPIRAN.....		118

<i>Lampiran 1. Profil Biodata Peneliti</i>	118
<i>Lampiran 2. Kuesioner Penelitian</i>	119
<i>Lampiran 3. Surat Izin Penelitian</i>	127
<i>Lampiran 4. Surat Balasan Izin Penelitian</i>	128



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

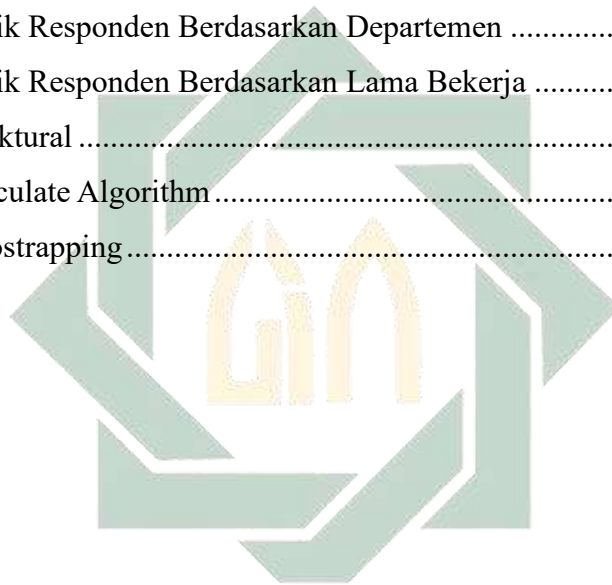
DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Survey Karyawan PT Petrokimia Gresik.....	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	45
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	61
Tabel 4. 1 Hasil Jawaban Responden Variabel Work-Life Balance	76
Tabel 4. 2 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	77
Tabel 4. 3 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	78
Tabel 4. 4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	79
Tabel 4. 5 Hasil Validitas Konvergen berdasarkan Loading Factor	83
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Konvergen berdasarkan Nilai AVE.....	84
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Diskriminan	85
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas berdasarkan Nilai Cronbach's Alpha	86
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas berdasarkan Nilai Composite Reliability	86
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinan R-Square.....	87
Tabel 4. 11 Hasil Uji Q-Square.....	88
Tabel 4. 12 Hasil Uji Hipotesis.....	89
Tabel 4. 13 Hasil Spesific Indirect Effect	91

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	46
Gambar 4.1 Logo PT Petrokimia Gresik.....	69
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Petrokimia Gresik.....	70
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen	74
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	75
Gambar 4.7 Model Struktural	81
Gambar 4.8 Output Calculate Algorithm.....	82
Gambar 4.9 Output Boostrapping.....	89



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Abdullah, L. Z., Kuwatno, & Kurniasari, R. D. (2023). Peran Mediasi Motivasi dalam Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten (Dinkes) Kendal. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 10(2), 1–12. <https://journal.feb-uniss.ac.id/home>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afiyani, I., Suhaeli, D., & Muhdianto, M. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology Magelang*, 259–271. <https://doi.org/10.31603/conference.12004>
- Agimat, F. A. E., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado. *Productivity*, 4(1), 81–88.
- Al-Zier Badrudin, K. R., & Darmastuti, I. (2024). Peran Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *FMI: Forum Manajemen Indonesia*, 2, 211–223.
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan yang Menerapkan WFH di Masa Pandemi Covid 19: Studi Literatur. *Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)*, 1(1), 340–349.
- Anugrah R, R., Suharto, B., & Balqish, N. (2019). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 274. <https://doi.org/10.35448/jmb.v11i2.6063>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Work-life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Effect Of Worklife Balance On Employee Performance (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37–46.
- Arifin, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sukun Kota Malang. *Seminar Nasional Sistem Informasi*, 7(1), 3965–3972.
- Arita, S., Bakaruddin, & Fikri, K. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan CV Mahkota Motor Cabang Rumbai. *SNEBA: Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi*, 3, 518–527. <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i2.826>
- Attawab, F. A., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada PT Pertamina Bina Medika IHC. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(3), 885–900. <https://doi.org/doi.org/10.63822/0793g182>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources Theory. *Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide, III*, 1–28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Vergel, A. S. (2023). Job Demands – Resources Theory : Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Basalamah, L. H., Kharismasyah, A. Y., Widhiandono, H., & Hidayah, A. (2025). The Influence Of Work Life Balance And Emotional Intelligence On Employee Performance With Job Satisfaction As A Mediating Variable At PT. Central Sandang Jayatama Cilacap. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(4), 6900–6918.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43.
- Budiono, H., Widjaya, O. H., Jonnardi, J., & Jasmine, I. (2021). The Effect of Work Environment on Work Satisfaction Among PWC Indonesia Employees with Motivation as Mediating Variable. *Proceedings of the International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities (ICEBSH 2021)*, 570(Icebsh), 165–169. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210805.027>
- Campbell, J. (1990). Modeling the Performance Prediction Problem in I/O Psych. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 687–732.
- Chamariyah, Hariyadi, M. R., & Hartati, C. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel Polres Pamekasan Melalui Kemampuan Kerja. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 97–108. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v9i2.212>
- Creswell, J. W., & Creswell, D. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.4324/9780429469237>
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *MBIC: Management Business Innovation Conference*, 2(2), 87–95.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/1037//0021-9010>
- Djaali. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Eshun, E. N. K., & Segbenya, M. (2024). Modelling the Mediating Role of Work-Life Balance on the Relationship Between Work Arrangement and Employee Performance in Higher Education. *SAGE Open*, *14*(3), 1–16. <https://doi.org/10.1177/21582440241263447>
- Faisal, A., Hameed, M., & Aleemi, A. R. (2022). Work-Life Balance and Job Performance: A Mediating and Moderating Model. *Market Forces College of Management Sciences*, *17*(1), 1–22. <https://doi.org/10.51153/mf.v17i1.558>
- Famdan, & Hartono, A. (2022). The Influence of Leadership Style & Environment on Employee Performance With Work Motivation as a Mediation Variable PT. Unilab Perdana. *JRSSEM: Journal Research of Social Science Economics and Management*, *02*(3), 301–310. <https://doi.org/10.36418/jrssem.v2i03.270>
- Farid, R., & Clarissa, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Kecantikan Di Kota Batam Dimediasi Oleh Motivasi. *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, *08*(02).
- Febrianti, N., & Handayani, R. (2022). Work Life Balance dan Kepuasan Kerja: Mediasi Motivasi Intrinsik. *JMBT (Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan)*, *4*(1), 60–67. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/mbt/>
- Ferliani, S. U., Hidayati, F., & Lastiti, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, *5*(7), 435–440.
- Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). Analisis Work Life Balance Pada Karyawan Generasi Milenial Di Bandung. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, *7*(1), 30–37. <https://doi.org/10.30811/ekonis.v24i1.3241>
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Kusumadewi. (2023). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi SmartPLS Menggunakan Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, *8*(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial*

Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R.

- Hariato, M. (2024). *Pupuk Indonesia siap salurkan 9,55 juta ton pupuk bersubsidi di 2024*. ANTARA 2024. <https://www.antaranews.com/berita/4084266/pupuk-indonesia-siap-salurkan-955-juta-ton-pupuk-bersubsidi-di-2024>
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Badan Penerbit PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, & Malayu, H. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
https://books.google.com/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=ZQk0tAEACAAJ
- Hudson. (2005). *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Highland Group.
- Husna, M., & Monica Septiani. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(1), 400–410.
<https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i1.3029>
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEBM : Journal of Business and Management*, 18(2), 218–222.
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Ishtiaq, M. (2019). Book Review Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage. *English Language Teaching*, 12(5), 40. <https://doi.org/10.5539/elt.v12n5p40>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Lukertina, L., & Lisnatiawati, L. (2020). The Influence of Competencies and Work Environment on the Performance of Social Care Workers. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 120(Icmeb 2019), 83–86.
<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.017>
- Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688

- Ma'sum, H., Syafri, M., Rachmat, A. F., Hamzali, S., & Mulyapradana, A. (2025). The Influence of Work Life Balance on Employee Performance. *Interdisciplinary Explorations in Research Journal (IERJ)*, 3(2), 3270–3277. <https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i4.4569>
- Mahatani, C., Mansur, Noch, M. Y., & Pongtiku, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 820–830. <https://doi.org/https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.608>
- Mardiana, Suwanto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(4), 01–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i4.2586>
- 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>
- Martias, D. A. P. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Tingkat Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Organisasi Pelayanan Kemanusiaan: Kepuasan Kerja Karyawan Organisasi Pelayanan Kemanusiaan: Studi pada Karyawan Organisa. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, 25(2), 115–132.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meilia, N. I., & Indah, N. (2010). Statistik Deskriptif dan Induktif. *Yogyakarta: Graha Ilmu*, 17.
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(5), 827–842. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i5.523>
- Nasution, S. R. B., Dharmanto, A., & Dewi, N. K. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(3), 90–101. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i3.4043>
- Nawano, R., Sarpan, Wahyuni, N., Mofu, C. J., & Fikri, M. N. (2024). Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 107–128. <https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v11i2>
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Noviyanti, I., & Asmalah, L. (2023). The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. *IJME : International Journal Management and Economic*, 2(3), 28–38. <https://doi.org/10.56127/ijme.v3i2.1285>
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nurdin, I. B. (2018). Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(01), 70–97. <https://doi.org/10.30868/im.v1i01.216>
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work-Life Balance: A Conceptual Review. *International Journal of Advance in Management and Economics*, 3, 1–17.
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 67–71. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.292>
- Prasetyo, D. E., & Achmad, N. (2025). Pengaruh Communication, Work Discipline Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada PT X Boyolali. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 962–982. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1461>
- PT Petrokimia Gresik. (2019). *Makna Logo*. <https://petrokimia-gresik.com/page/makna-logo>
- PT Petrokimia Gresik. (2023). *Annual Report 2023 Petrokimia Gresik on the Move: Towards a More Innovative & Sustainable Industry*. 1–686.
- PT Petrokimia Gresik. (2024a). *Kinerja Sumber Daya Manusia: PT Petrokimia Gresik*. <https://petrokimia-gresik.com/page/sumber-daya-manusia>
- PT Petrokimia Gresik. (2024b). *Visi, Misi, dan Tata Nilai Perusahaan*. <https://petrokimia-gresik.com/page/visi-misi-dan-budaya-perusahaan>
- PT Petrokimia Gresik. (2025a). *Sejarah Perusahaan*. <https://petrokimia-gresik.com/page/sejarah-perusahaan>
- PT Petrokimia Gresik. (2025b). *Struktur Organisasi*. <https://petrokimia-gresik.com/page/stuktur-organisasi>
- Putri, T. A., & Setia, S. (2023). The Effect of Work-Life Balance, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Star Concord Indonesia Branch Surabaya. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 313–320. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.5580>
- Rachmawati, T. N., Prayekti, & Wiyono, G. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BLPT. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11, 451–461.
- Rahadi, D. R. (2023). *Partial Least Squares Structural Equation Model (pls-sem)*.
- Randi. (2018). *Teori Penelitian Terdahulu*. Jakarta: Erlangga.

- Renah, A., & Setyadi, P. D. (2014). The Influence of Organizational Culture , Working Environment and Educational Training on Motivation and Performance of Government Employees at West Kutai Regency East Kalimantan. *Journal of Business and Management*, 6(30), 182–192.
- Resdiana, E., & Pratiwi, L. I. (2022). Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokimia Gresik Unit SA IIIB. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Kreatif*, 07(01), 56–62. <https://journal.stienugresik.ac.id/index.php/jek/article/view/74>
- Robbins, S. P. (2001). Ability, Motivation, Opportunity (AMO). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rochmah, A. N., Suhartono, S., & Setyawati, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus: Karyawan PT. BPR Chandra Muktiartha). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(4), 1498–1527. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i4.864>
- Rozi, F., Widiyanti, M., Yusuf, M., & Hadjri, M. I. (2024). The Influence of Work Motivation on Employee Performance (Case study at PT Pertamina International Refinery RU III Plaju). *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 11(6), 264–271. <https://doi.org/https://doi.org/10.21744/irjmis.v11n6.2480>
- Sadewo, I. P. N. P., Surachman, S., & Rofiaty, R. (2021). The influence of working environment to employee performance mediated by work motivation: A study of Malang, Indonesia retails stores. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(3), 213–222. <https://doi.org/https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1112>
- Sandhria, A. F., Rahardjo, K., & Utami, H. N. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 63–71. <https://media.neliti.com/media/publications/71944-ID-pengaruh-motivasi-terhadap-kinerja-karya.pdf>
- Saputra, F., Ali, H., Hadita, H., Sawitri, N. N., & Navanti, D. (2024). Analisis Work Life Balance dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT Inovasi Digital Nusantara. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta (JKMT)*, 2(4), 260–279. <https://doi.org/10.38035/jkmt.v2i4.308>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. *Department of Social and Organizational Psychology*, 9789400756, 1–249. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*.

- Sentoso, A., & Hariyanto, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Hotel Bintang Empat di Kota Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1276–1287. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.467>
- Silas, B., Adolfini, & Lumintang, G. (2020). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4630–4638.
- Siregar, S. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. In *Kencana Prenadamedia Group* (p. 1).
- Sudarwati, A. N., Yudhyani, E., & Irwan, S. (2025). The Influence of Work-Life Balance and Burnout on Employee Performance through Work Motivation as an Intervening Variable at the Inspectorate Office of Mahakam Ulu Regency. *Scientific Journal, Human Resources Management*, 9(1), 22–30. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JJDP.v9i1.52929>
- Sugiyono. (2011). Statistika untuk Penelitian. *Alfabeta*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pt Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47–53.
- Susanto, H. M., & Pelealu, D. R. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Fortuna Multi Finance Pontianak. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 10(1), 1–15.
- Tami, A., Kusumawati, Y. T., & Saputra, P. H. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)*, 05(04), 653–664.
- Ulum, M., & Sinollah. (2025). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z (Studi Pada PT Gudang Baru Berkah). *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 10(02), 415–428. <https://doi.org/https://doi.org/10.36636/dialektika.v10i2.6938>
- Ulya, N., & Mutiarahmah, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 16(1), 63–69.
- Uno, H. B. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Valery, M. B., Santati, P., & Hadjri, M. I. (2023). The Influence of Work-Life Balance on

- Employee Performance (Empirical Study at Telkomsel Regional Sumbagsel Office). *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 8(2), 208–217. <https://doi.org/10.30736/jpim.v8i2.1601>
- Wahyu, D., Gede, A., Ketut, M. I., & Putu, A. M. (2020). The Impact Of Workload And Work Environment On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction At Liga Warung Restaurant, Kuta Bali. *Inovasi Pembangunan - Jurnal Kelitbangan*, 13(2), 1–12.
- Widyastuti, I., Esdhona, H., & Rusnaini, S. (2026). Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(4), 9701–9710.
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pt Mayora Indah). *AGORA*, 8(1), 1–6.
- Wildatur Nurrahmah, Sumastuti, E., & Violinda, Q. (2024). Motivasi sebagai Mediasi antara K3, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 302–316. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v17i1.1925>
- Wulandari, R., Udin, M. S., & Akbar, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Rahayu Kec. Gurah Kab. Kediri. *Jumek: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.234>
- Yantu, I., Bokingo, A. H., & Muhsana, Z. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PG Tolangohula Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 80–88. <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.14245>
- Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, 8(2), 148–157. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.5788>
- Yuliani, R., & Widayati, C. (2025). The Effect of Work-Life Balance and Workload on Employee Performance with Motivation as a Mediating Variable. *Journal Economic Business Innovation - JEBI*, 02(1), 125–144. <https://doi.org/https://doi.org/10.69725/jebi.v2i.250>
- Yuzalmi, N., Setiawati, S., & Sukmadewi, R. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Pekanbaru. *Journal of Tax and Business*, 5(2), 394–402. <https://doi.org/10.55336/jpb.v5i2.228>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>