

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PERUSAHAAN DAMRI CABANG SURABAYA**

SKRIPSI

Oleh

MUHAMMAD HUDAN ROBBANI

NIM: 08020320054



**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**

2025

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, Muhammad Hudan Robbani, 08020320054 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, 6 Januari 2025



Muhammad Hudan Robbani

NIM. 08020320054

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Surabaya, 2 Januari 2025

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing,



Prof. Drs. H. Nur Kholis, M.Ed.Admin., Ph.D

NIP. 196703111992031003

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAMRI CABANG SURABAYA

Oleh
Muhammad Hudan Robbani
NIM: 08020320054

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 10 Januari 2025 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Prof. H. Nur Kholis, M.Ed.Admin., Ph.D.
NIP. 196703111992031003
(Penguji 1)



2. Dr. Deasy Tantriana, M.M.
NIP. 198312282011012009
(Penguji 2)



3. Rahma Ulfa Maghfiroh, S.E., M.M.
NIP. 198612132019032009
(Penguji 3)



4. Riska Agustin, S.Si., M.SM
NIP. 199308172020122024
(Penguji 4)



Surabaya, 15 Januari 2025

Dekan
Dra. Hj. Sri Rajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I
NIP. 197005142000031001



UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : MUHAMMAD HUDAN ROBBANI
NIM : 08020320054
Fakultas/Jurusan : FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM/MANAJEMEN
E-mail address : muhammadhudan16@gmail.com

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

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE*, LINGKUNGAN KERJA, DAN

KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI

PERUSAHAAN DAMRI CABANG SURABAYA

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, 15 Januari 2025

Penulis

(MUHAMMAD HUDAN ROBBANI)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan DAMRI Cabang Surabaya. Fenomena yang melatar belakangi penelitian ini adalah karena adanya tuntutan karyawan terkait pekerjaan yang tinggi, kurangnya perhatian dari perusahaan terhadap *work life balance* karyawan, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Tugas mendesak dan beban kerja berlebihan menjadikan karyawan bekerja melebihi jam kerja standar yang dapat mengganggu kehidupan pribadi dan menurunkan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi demi kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, dimana metode ini dilakukan untuk menganalisis data dan menguji sampel yang bertujuan untuk menguji hubungan variabel pada hipotesis penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik survei melalui penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan skala likert lima poin untuk mengukur jawaban responden. Objek penelitian yang digunakan yaitu karyawan Perum DAMRI Cabang Surabaya. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 171 responden yang ditentukan melalui teknik *non-probability sampling*. Peneliti menganalisis hipotesis penelitian menggunakan SEM-PLS melalui program SmartPLS versi 4.0 untuk menguji instrumen dan hipotesis.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa, *work life balance* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Cabang Surabaya. Lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Cabang Surabaya. Kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Cabang Surabaya.

Peneliti menyarankan agar perusahaan lebih memahami dan peka terhadap situasi dan kondisi kantor. Selain itu perusahaan juga perlu memperhatikan fasilitas serta sarana dan prasarana yang tersedia di kantor untuk memastikan bahwa kebutuhan karyawan dalam mendukung aktivitas kerja mereka terpenuhi dengan baik. Serta dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata kunci: *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work life balance, work environment, and job satisfaction on employee performance at DAMRI Surabaya Branch. The phenomenon underlying this research is the high work demands on employees, the lack of company attention to employees' work-life balance, and an unsupportive work environment. Urgent tasks and excessive workloads force employees to work beyond standard working hours, disrupting personal life and reducing productivity. Therefore, it is crucial for the company to create a supportive work environment and maintain a balance between work and personal life for the well-being and productivity of employees.

The research method used in this study is a quantitative approach, which is employed to analyze data and test samples to examine the relationships between variables in the research hypotheses. The study utilized a survey technique by distributing questionnaires and applied a five-point Likert scale to measure respondents' answers. The research objects were employees of DAMRI Surabaya Branch. A total of 171 respondents were selected using a non-probability sampling technique. The researcher analyzed the research hypotheses using SEM-PLS through the SmartPLS version 4.0 software to test the instruments and hypotheses.

The hypothesis test results indicate that work-life balance affects employee performance at DAMRI Surabaya Branch. The work environment does not have an effect on employee performance at DAMRI Surabaya Branch. Job satisfaction has a positive effect on employee performance at DAMRI Surabaya Branch.

The researcher suggests that the company should better understand and be more sensitive to the office's situation and conditions. Additionally, the company needs to pay more attention to the facilities and infrastructure available at the office to ensure that the employees' needs for supporting their work activities are adequately met. This would help improve employee productivity and performance overall.

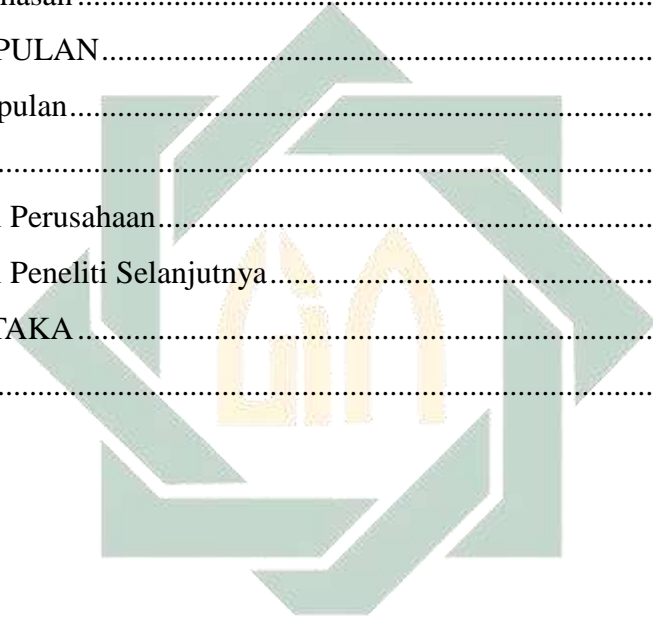
Keywords: Work Life Balance, Work Environment, Job Satisfaction, and Employee Performance

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	14
2.1 <i>Work Life Balance</i>	14
2.1.1. Pengertian <i>Work Life Balance</i>	14
2.1.2. Manfaat <i>Work Life Balance</i>	15
2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	16
2.1.4. Indikator <i>Work Life Balance</i>	18
2.2 Lingkungan Kerja.....	19
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	19
2.2.2 Unsur-unsur Lingkungan Kerja.....	20
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	21
2.3 Kepuasan Kerja.....	22
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	22
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	23

2.3.3.	Indikator Kepuasan Kerja	24
2.4	Kinerja Karyawan.....	24
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	24
2.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	26
2.4.3	Tujuan dan Manfaat Kinerja	28
2.4.4	Indikator Kinerja Karyawan.....	29
2.5	Penelitian Terdahulu	30
2.6	Kerangka Konseptual	41
2.7	Pengaruh antar Variabel dan Perumusan Hipotesis	41
2.7.1.	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	42
2.7.2.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	42
2.7.3.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	43
BAB 3	METODE PENELITIAN.....	44
3.1	Jenis Penelitian	44
3.2	Waktu dan Tempat Penelitian.....	44
3.3	Populasi dan Sampel	45
3.4	Variabel Penelitian.....	45
3.4.1	Variabel Bebas (<i>Independent Variabel</i>).....	45
3.4.2	Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>).....	46
3.5	Definisi Operasional.....	46
3.6	Metode Pengumpulan Data	48
3.6.1	Data Primer	48
3.6.2	Data Sekunder	49
3.7	Teknik Analisis Data.....	50
3.7.1	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	50
3.7.2	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	50
3.7.3	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	50
3.7.4	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	52
BAB 4	PEMBAHASAN	54
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	54
4.1.1	Profil Perum DAMRI.....	54

4.1.2	Visi Perum Damri.....	55
4.1.3	Misi Perum Damri.....	55
4.1.4	Logo Perum DAMRI	55
4.2	Karakteristik Responden	56
4.3	Evaluasi Model.....	62
4.4	Pembahasan	71
BAB 5 KESIMPULAN.....		77
5.1	Kesimpulan.....	77
5.2	Saran.....	77
5.2.1	Bagi Perusahaan.....	77
5.2.2	Bagi Peneliti Selanjutnya.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....		79
LAMPIRAN.....		89



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

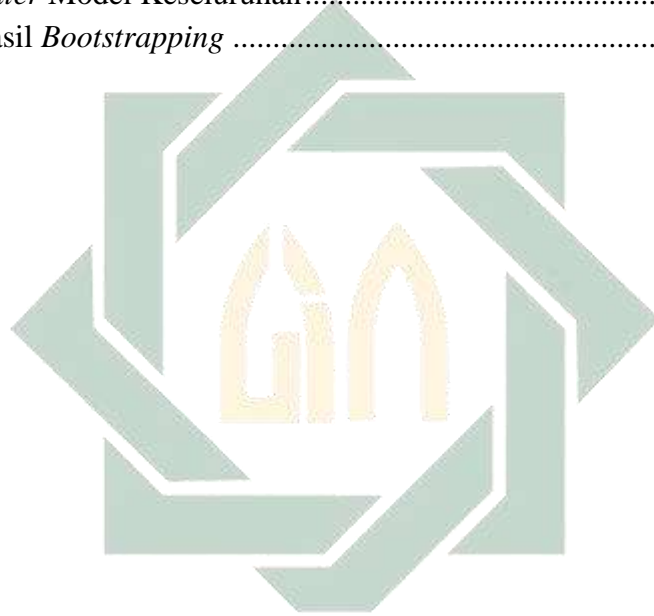
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	46
Tabel 4. 1 Hasil Penyebaran Kuesioner	56
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin Responden	57
Tabel 4. 3 Usia Responden.....	57
Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden.....	58
Tabel 4. 5 Asal Cabang Responden.....	58
Tabel 4. 6 Hasil Jawaban Responden Variabel <i>Work Life Balance</i>	59
Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	60
Tabel 4. 8 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	61
Tabel 4. 9 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	62
Tabel 4. 10 Outer Loading	64
Tabel 4. 11 <i>Cross Loading</i>	65
Tabel 4. 12 Tabel <i>Composite Reliability</i>	67
Tabel 4. 13 Uji <i>R-Square</i>	68
Tabel 4. 14 Uji <i>Q-Square</i>	68
Tabel 4. 15 Hasil <i>Bootstrapping</i>	69

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kepuasan Karyawan dengan Pekerjaan	2
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	41
Gambar 4. 1 Logo Perum Damri.....	55
Gambar 4. 2 Model Struktural	63
Gambar 4. 3 <i>Outer Model</i> Keseluruhan.....	63
Gambar 4. 4 Hasil <i>Bootstrapping</i>	69



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60. <https://doi.org/10.37676/professional.v6i1.837>
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Amrulloh, M. C., & Tukiman, T. (2023). Penerapan Good Corporate Governace dalam Optimalisasi Tata Kelola Pelayanan Perum Damri Cabang Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v5i1.583>
- Anggara, R. W., & Winarno, A. (2020). PENGARUH WORKLIFE BALANCE DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Divisi Sumber Daya Manusia PT BIO FARMA (Persero). *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 9(1), 65–78. <https://doi.org/10.17509/image.v9i1.24029>
- Anisah, D., Pancasasti, R., Qolbi, R., & Bue Marisa, S. (2022). Effect of Work-Life Balance and Work Environment on Employee Performance At Pltu Banten 1. *Management Science Research Journal*, 1(3), 67–72. <https://doi.org/10.56548/msr.v1i3.30>

- Ariyani, A., Pradhanawati, A., & Prabawani, B. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Work Satisfaction terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak PT. Sukuntex – Spinning Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(2), 214–224. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.34462>
- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis Pengaruhwork-Life Balancedanpengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerjakaryawan Pt.Telkomsel,Tbkbranchmalang. *Jurnal JIBEKA*, 11(1), 77–85.
- Azhari, Z., Erwin Resmawan, & M. Ikhsan. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Blessing, M., Bhebhe, T. B., Kudzanai, M., & Obert, S. (2020). An Assessment of the Impact of Work-Life Balance on Employee Performance in the Zimbabwean Banking Industry (ZBI). *Researchgate.Net*, 11(August), 1–10. <https://doi.org/10.9790/5933-1104020110>
- Budi, S. A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.

- Budiono, A., & Desintha, S. (2023). *PERANCANGAN BUKU SEJARAH BIS DAMRI DI BANDUNG ERA TAHUN 1990*. 10(6), 8899–8910.
- Danisa, D., & Komari, N. (2015). *KAJIAN TEORITIS LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN*. 8(2), 121.
- Desi Indrawati, A. (2013). Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, Vol. 7 No., 135–142.
- Ermawati, A. (2018). Discriminant Validity, Convergent Validity, Composite Reliability. *Jurnal Agora*, 6(2), 287097.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Fitria. (2013). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Keterikatan Karyawan, Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mutiara Pantilang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ganapathi, I. M. D. (2024). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 34–40. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.9996>
- Hamid, & Anwar. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM)*.
- Hascaya Ciptaning Herlambang, & Murniningsih, R. (2019). PENGARUHWORKLIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

(SINDIKASI) Hascaya. *From Stress to Wellbeing Volume 2*.

<https://doi.org/10.1057/9781137309341.0019>

Hendrayana, I., Wimba, I. G. A., & Sugianingrat, I. . P. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1357–1368.

<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1418%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1418/976>

Hidayat, N. Y., Sayuti, J., & Miskiyah, N. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 29–38.

<https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/jtiemb/article/view/4359>

Huda, N., & Firdaus, M. F. (2020). Work-Life Balance Pada Wanita Karier Di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan Yang Menjalani Peran Ganda. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 46–55. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2650>

Ihwughwavwe, S. I., & Shewakramani, R. (2024). The Impact of Work-Life Balance on Employee Performance: An Evaluative Study of Health and Safety Industry in Nigeria. *International Journal of Humanity and Social Sciences*, 2(1), 39–73.

<https://doi.org/10.47941/ijhss.1673>

Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sumber Rejeki. *Aktualisasi Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 55–72.

<https://doi.org/10.30762/akdimas.v1i1.1533>

- John Lewison. (2006). The Work/Life Balance Sheet So Far. *Journal of Accountancy*.
- Kholis, N. (2014). Gendered career productivity and success in academia in Indonesia's islamic higher education institutions. *Journal of Indonesian Islam*, 6(2), 341–366. <https://doi.org/10.15642/JIIS.2012.6.2.341-366>
- Laporan Tahunan Perusahaan Umum DAMRI. (2021). *Sustainable Growth Laporan Tahunan Perusahaan Umum DAMRI*.
- Mardhatillah, A., & Santoso, A. S. (2019). Implementasi Work Life Balance Dalam Kehidupan Sehari-Hari. *Jurnal Abdi Masyarakat (JAM)*, 5(1), 41. <https://doi.org/10.22441/jam.2019.v5.i1.008>
- 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>
- Monde, M., Johnly, P., & Rogahang. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. *Productivity*, 3(2), 187–192.
- Muh. Rory Prayogi Syam. (2020). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO), Tbk. KCP GOWA SKRIPSI. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 4, Issue March).

- Nafriana, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau. *Skripsi*, 95.
- Najib, M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea Bumi Sriwijaya. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(3), 204.
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i3.3421>
- Najib, M., Oktariansyah, O., & Heryati, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mitra Husada Air Kumbang Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(3), 442.
<https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i3.9468>
- NASHRUDIN SETIAWAN SE., M., DR.KIKI FARIDA FERINE, S. M. S., & SRI RAHAYU, S. . M. (2019). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dimana Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(Faktor Lingkungan Fisik,Non Fisik ,Stress Kerja,Komitmen Kerja), 1–9.
- Naufaldy, M. R., Andriana, I., Farla, W., & Siregar, L. D. (2022). PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA SELATAN DAN BANGKA BELITUNG KCP LEMABANG. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 33(1), 1–12.

- Negara, M. Y. P. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Mediadan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SIN DIKASI)).
Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology, 2, 558–566.
- Ningmabin, P. M., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(3), 259–268. <http://dx.doi.org/10.21776/jki.2022.01.3.02>.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
<http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/> <http://digilib.uinsa.ac.id/>

Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123–131. <https://doi.org/10.24929/feb.v10i2.1217>

Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Volume 20 Issue 1 (2023) Pages 77-86 KINERJA : Jurnal C : 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online) Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of work environment and job satisfaction on emp. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen ISSN*, 20(1), 77–86.

Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan Kerja dan Kehidupan (Work Life Balanced) Pada Wanita Bekerja. *Juripol*, 4(2), 129–141. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11098>

Riski, D., Agustina, H., & Afriyadi, C. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Urban Kayoe. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(3), 181–190.

Rochim, S. (2019). Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economics Journal*, Volume 1(April), 20–28.

Sampurna, I. P., & Nindhia, T. S. (2018). Metodologi Penelitian dan Karya Ilmiah. *Fakultas Kedokteran Hewan Universitas Udayana*, 1–44. https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pendidikan_1_dir/67a4f313604c888ceff94882039fabe6.pdf

Sihotang, B. C., Ambarsari, A., & Purwandari, I. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (Studi Kasus : Afdeling 1 PT . Sinar Gunung Sawit (SGSR) Kecamatan Manduamas , Tapanuli Tengah Sumatera Utara). *Jurnal Online Mahasiswa INSTIPER*, 1, 1013–1023.

Silvia, Bagia, I. W., & Cipta, W. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>

Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066

Trifena Towoliu, G., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Danpolitik Provinsi Sulawesi Utara (the Influence of Training and Development and Job Characteristics on Employee Performance in the Nati. *Jurnal EMBA*, 11(3), 935–945.

Turangan, S. E., Tatimu, V., & Mukuan, D. D. . (2022). Pengaruh Worklife Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN Gardu Induk Kawangkoan. *Productivity*, 3(4), 2022.

Waskita, C., & Putra, U. (2019). *KAJIAN WORK-LIFE BALANCE PADA WANITA KARIR BERDASARKAN STATUS PERKAWINAN*. 02(02), 130–136.

Winata, E., Lubis, K. S., & Meliza, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Provinsi Sumatera Utara. *ESCAFPRE*, 2, 69–75.

Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28.
<https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>

Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggara Kutai. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900–910.
https://www.academia.edu/download/55620924/jurnal_5_GOOD.pdf



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A