



Pengaruh *Work-Life Balance*, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Toserba Yogya Losari Brebes

Kurniasih^{1*}, Nur Khojin², Dwi Harini³, Nur Afridah⁴, Slamet Bambang Riono⁵

¹⁻⁵Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia

Email: sihkurnia53@gmail.com^{1*}, nurkhojin@gmail.com², dwiHarini707@gmail.com³,

nurafidah.umus73@gmail.com⁴, sbriono@gmail.com⁵

*Korespondensi penulis: sihkurnia53@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work-life balance, compensation, and workload on employee performance at the Yogya Losari Brebes Department Store. The study used a quantitative approach with non-probability sampling techniques through the saturated sample method, involving the entire population of 56 employees. The research instrument was in the form of a questionnaire that was compiled to measure the research variables, then the data was analyzed using SPSS software. The results of the analysis showed that the compensation and workload variables had a significant effect on employee performance, while work-life balance did not have a significant influence on employee performance. Simultaneously, all three variables have been proven to have a significant effect on employee performance. These findings confirm that adequate compensation and proper workload management are important factors in improving employee performance. In contrast, work-life balance was not shown to be a determining factor in the context of this study. This research is expected to be a consideration for company management in creating a more conducive work environment, with a focus on compensation policies and workload management, in order to support the achievement of optimal work results and increase organizational effectiveness.*

Keywords: *Employee Compensation; Employee Performance; Work-Life Balance; Workload; Yogya Cough.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance*, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Toserba Yogya Losari Brebes. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik non-probability sampling melalui metode sampel jenuh, melibatkan seluruh populasi sebanyak 56 karyawan. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun untuk mengukur variabel-variabel penelitian, kemudian data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi yang memadai serta pengelolaan beban kerja yang tepat merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, *work-life balance* tidak terbukti menjadi faktor penentu dalam konteks penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, dengan fokus pada kebijakan kompensasi dan pengaturan beban kerja, guna mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal serta meningkatkan efektivitas organisasi.

Kata Kunci: Beban Kerja; Kinerja Karyawan; Kompensasi Karyawan; Toserba Yogya; *Work-Life Balance*.

1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sekumpulan individu pada organisasi yang memiliki peran penting pada pencapaian tujuan perusahaan. SDM mencakup seluruh karyawan dari level staf hingga eksekutif yang masing-masing membawa keterampilan, pengetahuan, serta keunikan yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi. SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga aset strategis perusahaan yang perlu dikelola secara efektif. Karyawan yang kompeten serta memiliki motivasi kerja tinggi mampu mendorong pertumbuhan jangka panjang organisasi serta meningkatkan daya saing perusahaan (Hasibuan

and Sari 2021). SDM juga berperan menjaga stabilitas, mendorong inovasi, serta menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan (Wibowo 2022).

Pada industri ritel, persaingan bisnis semakin ketat menuntut perusahaan terus meningkatkan kualitas pelayanan serta mempertahankan daya saing, termasuk sektor ritel modern seperti Toserba Yogya. Kinerja karyawan menjadi faktor utama penentu keberhasilan operasional perusahaan pada pelayanan cepat serta ramah kepada pelanggan (Kusuma, Pratama, and Hidayat 2023). perhatian terhadap faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk mendukung keberlangsungan bisnis.

Salah satu faktor tersebut yaitu *work-life balance*, yaitu keseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi. Ketidakseimbangan aspek ini dapat menyebabkan stres, kelelahan, serta penurunan produktivitas kerja, sedangkan keseimbangan yang baik mampu meningkatkan fokus, kesehatan, serta motivasi karyawan saat bekerja (Prasetyo and Lestari 2024). Hal ini menjadi tantangan pada lingkungan kerja ritel seperti Toserba Yogya yang memiliki jam kerja panjang serta ritme kerja tinggi.

Selain itu, kompensasi memiliki peran penting memengaruhi motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang adil serta sesuai beban kerja mampu meningkatkan loyalitas serta mendorong peningkatan kinerja, sedangkan ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menurunkan semangat kerja serta meningkatkan tingkat *turnover* (Sari and Nugroho 2022). Faktor lain yaitu beban kerja, yaitu beban kerja berlebihan atau tidak sesuai kapasitas dapat menyebabkan kelelahan fisik serta mental yang berdampak pada penurunan kinerja (Rahmawati, Putri, and Firmansyah 2023). Pemahaman terhadap *work-life balance*, kompensasi, serta beban kerja mampu menciptakan lingkungan kerja lebih sehat serta produktif sehingga meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini sangat relevan pada Toserba Yogya sebagai perusahaan ritel yang mengutamakan kualitas layanan serta kepuasan pelanggan.

2. KAJIAN TEORETIS

Work-Life Balance

Work-Life Balance menjadi faktor penting dalam menentukan kesejahteraan maupun kinerja karyawan. *Work-life balance* adalah suatu situasi di mana seseorang berusaha menyeimbangkan kewajiban para profesional, yaitu personel dan keluarga serta tanggung jawab lain, yang tidak termasuk dalam konflik antara keluarga dan karier profesi, yang melibatkan motivasi, produktivitas, dan keterlibatan profesional (Mardiani and Widiyanto 2021). *Work-life balance* merupakan keadaan seimbang pada individu antara tuntutan

kehidupan pribadi dan pekerjaan, sehingga individu mampu mengelola peran kerja serta peran kehidupan secara efektif tanpa mengalami konflik yang berlebihan (Ramdhani and Rasto 2021). Efektivitas kinerja karyawan dan bisnis akan terpengaruh jika organisasi tidak mengelola keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (Ningrum, Sulistiyani, and Imawati 2024).

Keseimbangan kehidupan kerja mencakup tiga aspek utama: keseimbangan waktu, yaitu pembagian waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi; keseimbangan partisipasi, yaitu keterlibatan yang setara secara psikologis dalam peran kerja dan pribadi; serta keseimbangan kepuasan, yaitu kemampuan seseorang menjalankan tanggung jawab kerja tanpa mengabaikan kepuasan dalam kehidupan pribadinya (Ramdhani and Rasto 2021).

Kompensasi

Salah satu komponen utama manajemen SDM adalah kompensasi, yang berfungsi sebagai tanda terima kasih atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Insentif, tunjangan, dan fasilitas lain yang disediakan perusahaan semuanya termasuk dalam kompensasi sebagai tambahan gaji pokok. Pemberian gaji yang adil dan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pekerja dianggap akan meningkatkan motivasi dan hasil kerja pekerja, yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian kompensasi merupakan bagian dari penerapan fungsi manajemen SDM yang berkaitan dengan berbagai jenis penghargaan individu sebagai imbalan atas menjalankan tugas pada organisasi (Alfian and Guswinta 2023).

Kompensasi sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi secara adil dan layak atas jasa yang telah diberikan pegawai dalam mencapai tujuan dari perusahaan (Mardiani and Widiyanto 2021). Apabila karyawan memperoleh gaji yang tinggi, maka kinerjanya pun akan tinggi; sebaliknya, apabila karyawan menerima gaji yang rendah, maka kinerjanya pun akan buruk (Syach and Purnama 2023). Selanjutnya menurut (Sitompul and Simamora 2022), beban kerja diartikan sebagai tuntutan untuk menyelesaikan sejumlah kegiatan yang berlebihan dalam waktu yang terbatas. Indikator kompensasi mencakup berbagai bentuk imbalan, seperti gaji tetap bulanan, penghargaan berdasarkan kinerja, bonus insidental untuk mendorong produktivitas, upah yang disesuaikan dengan jam kerja, premi sebagai tambahan motivasi, serta fasilitas pengobatan dan asuransi untuk menjamin kesejahteraan dan perlindungan karyawan (Mardiani and Widiyanto 2021).

Beban Kerja

Beban kerja ialah salah satu unsur penting yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Beban kerja dapat diartikan sebagai jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, yang berkaitan dengan kapasitas, waktu, dan

kemampuan individu (Utami 2020). Menurut (Basundari 2025) beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerjaan yang mencakup daftar pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan sesuatu yang berkembang tergantung pada hubungan antara kewajiban pekerjaan, bakat dan pandangan karyawan, serta lingkungan kerja (Putri and Hamsal 2024).

Beban kerja merupakan sekumpulan tugas yang menuntut keterampilan atau proses mental yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Nurhaliza, Handaru, and Wolor 2023). Beban kerja terdiri dari tiga indikator, yaitu situasi kerja yang mencerminkan kenyamanan atau ketidaknyamanan lingkungan kerja, penggunaan waktu yang menunjukkan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas baik di dalam maupun di luar jam kerja, serta pencapaian target yang merujuk pada sejauh mana tugas yang diberikan berhasil diselesaikan (Putri Adhistry et al. 2023)

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara efektif dan efisien (Rokmah et al. 2024b). Bila kinerja karyawan baik, seharusnya konsumen akan merasa nyaman dan puas saat membeli produk (Riono & Harini, 2022). Perusahaan perlu terus memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal dan berkelanjutan.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu apabila ia menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan ialah total pekerjaan yang dapat dituntaskan oleh seorang karyawan pada jangka waktu yang ditetapkan saat menjalankan tugas sesuai kewajiban yang ditugaskan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Syahputra, Mufarrid, and Mochklas 2026). Menurut (Mathis and Jackson 2009) indikator kinerja karyawan meliputi kualitas pekerjaan yang mencerminkan mutu hasil kerja dan daya saing perusahaan, kuantitas pekerjaan yang menunjukkan efektivitas pencapaian target, serta waktu kerja yang menggambarkan efisiensi penyelesaian pekerjaan (Putri Adhistry et al. 2023).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *work-life balance* (X_1), kompensasi (X_2), dan beban kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Data dikumpulkan melalui survei

menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5, serta didukung dengan wawancara dan observasi. Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder. Populasi maupun sampel pada penelitian ini yaitu semua karyawan Toserba Yogya Losari dengan total 56 karyawan. Pengambilan sampel memakai teknik *non-probability sampling* (sampel jenuh), dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengolahan dan analisis dalam penelitian ini menggunakan SPSS, meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda serta uji hipotesis.

Indikator penelitian dalam studi ini terdiri dari empat variabel utama. Variabel *Work-Life Balance* (X_1) mengacu pada (Ramdhani and Rasto 2021) yang menjelaskan bahwa work-life balance diukur melalui tiga indikator, yaitu keseimbangan waktu yang menggambarkan pembagian waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, keseimbangan keterlibatan yang menunjukkan tingkat partisipasi individu dalam peran kerja dan kehidupan pribadi, serta keseimbangan kepuasan yang mencerminkan tingkat kepuasan individu terhadap peran kerja maupun kehidupan di luar pekerjaan. Variabel Kompensasi (X_2) merujuk pada (Arum and Gunaningrat 2021) yang menyatakan bahwa kompensasi terdiri atas beberapa indikator, yaitu gaji sebagai imbalan utama atas pekerjaan, insentif sebagai tambahan berdasarkan kinerja, bonus sebagai penghargaan atas pencapaian tertentu, upah sebagai pembayaran sesuai waktu atau hasil kerja, premi sebagai bentuk tambahan kesejahteraan, serta fasilitas pengobatan dan asuransi yang diberikan untuk menjamin perlindungan dan kesejahteraan karyawan.

Variabel Beban Kerja (X_3) berdasarkan (Putri Adhistry et al. 2023) diukur melalui tiga indikator utama, yaitu kondisi pekerjaan yang menggambarkan kenyamanan atau ketidaknyamanan lingkungan kerja, penggunaan waktu yang menunjukkan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas, serta target yang harus dicapai yang berkaitan dengan tingkat pencapaian tugas sesuai standar yang ditetapkan. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan (Y) mengacu pada (Rokmah et al. 2024) yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan diukur melalui tiga indikator, yaitu kualitas kerja yang mencerminkan mutu hasil pekerjaan, jumlah pekerjaan yang menunjukkan kuantitas hasil kerja, serta waktu kerja yang menggambarkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang ditentukan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk masing-masing indikator pada tiap variabel penelitian.

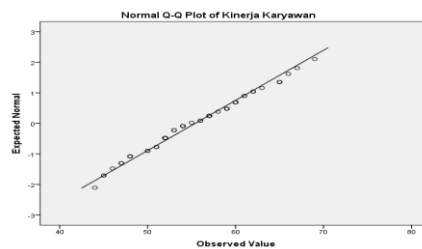
Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.

Variabel	Indikator Valid	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha	Ket
<i>Work-Life Balance</i> (X1)	WLB1, WLB2, WLB3, WLB4, WLB6, WLB8, WLB9, WLB10, WLB11, WLB12	0.531 – 0.766	0.830	Reliabel
Kompensasi (X2)	KOM1–KOM28	0.303 – 0.771	0.897	Reliabel
Beban Kerja (X3)	BK1–BK15	0.373 – 0.662	0.799	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	KIN1–KIN15	0.403 – 0.818	0.876	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas data adalah pengujian yang dilakukan untuk menentukan apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Berikut hasil uji normalitas pada penelitian ini.



Gambar 1. Diagram P-P Plot Hasil Uji Normalitas.

Sebaran data selalu mendekati dan mengikuti garis diagonal, seperti yang ditunjukkan oleh grafik P-Plot yang di atas, artinya berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas.
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
<i>Work-Life Balance</i>	.920	1.087
Kompensasi	.980	1.021
Beban Kerja	.913	1.095

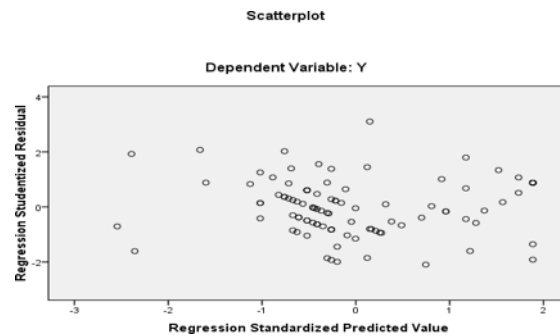
Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan tabel 2, variabel *Work-Life Balance* memiliki nilai Tolerance 0,920 dan VIF 1,087, Kompensasi memiliki Tolerance 0,980 dan VIF 1,021, sedangkan Beban Kerja

memiliki Tolerance 0,913 dan VIF 1,095. Seluruh nilai masih dalam batas aman, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam model ini. Artinya, semua variabel bebas bisa digunakan secara bersamaan dan dapat diterapkan pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini didapatkan hasil sebagai berikut.



Gambar 3. Diagram Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di sekitar garis nol tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa sisa kesalahan model (residual) menyebar secara merata, baik untuk nilai prediksi yang rendah maupun yang tinggi. Karena sebaran residual terlihat konsisten dan tidak menunjukkan bentuk seperti corong atau kurva, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda (uji t).
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5.078	9.723		.522	.604
<i>Work-Life Balance</i>	.264	.138	.224	1.907	.062
Kompensasi	.219	.065	.384	3.381	.001
Beban Kerja	.281	.125	.263	2.238	.030

Sumber: Hasil olah data (2025).

Berdasarkan tabel tersebut hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,062 dengan nilai t hitung sebesar 1,907. Karena nilai signifikansinya > dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 5%. Selanjutnya, variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 dan t hitung sebesar 3,381. Nilai ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi

berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan variabel beban kerja (X_3), yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,030 dan nilai t hitung 2,238. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05, maka beban kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda (uji F).
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	697.952	3	232.651	9.004	.000 ^b
Residual	1343.602	52	25.838		
Total	2041.554	55			

Sumber: Hasil olah data (2025).

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung 9.004, sedangkan F tabel 3.1751, dan nilai sig 0.000 atau < 0.005 . signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari nilai standar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 5. R-Square Model Summary.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.585 ^a	.342	.304	5.083

Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi, *Work Life Balance*

Sumber: Hasil olah data (2025).

Berdasarkan hasil uji tersebut nilai keragaman Y terhadap ketiga variabel independen diperoleh angka 0.342 atau 34.2% yang berarti bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independent *work-life balance*, kompensasi, dan beban kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 34.2%. Sedangkan 65.8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercantum pada penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, didapatkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tercermin dari nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,062 > 0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,264. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) dan koefisien regresi positif sebesar 0,219, yang menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai mendorong peningkatan kinerja. Beban kerja menunjukkan pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,030 dengan koefisien regresi positif sebesar 0,281, yang berarti beban kerja menjadi faktor penting dalam memengaruhi kinerja. Secara simultan, *work-life balance*, kompensasi dan beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan keseluruhan aspek tersebut untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Kompensasi merupakan variabel yang lebih dominan.

Saran

Perusahaan disarankan tetap menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi meskipun *work-life balance* tidak terbukti signifikan terhadap kinerja, demi mencegah kelelahan. Peningkatan kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, perlu diperhatikan karena terbukti memengaruhi kinerja secara signifikan. Selain itu, pembagian beban kerja harus dikelola secara proporsional agar efektivitas kerja terjaga. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan memperluas objek penelitian atau menggunakan metode kualitatif untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- Alfian, A., & Guswinta, R. (2023). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lubuk Tarok. *Jurnal Economina*, 2(2), 653–665. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.349>
- Arum, R. S., & Gunaningrat, R. (2021). Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Baru Toserba Wonogiri. *Seminar Nasional & Call for Paper Hubisintek 2021*, 457–470.
- Herdini, Y. (2022). Pengaruh *work-life balance* dan kompensasi terhadap kinerja pegawai perempuan di Puskesmas Keputih Surabaya. *SENIMA* 9, 56–70.
- Kerja, D. (2021). Disiplin kerja, beban kerja dan kinerja karyawan: Implikasinya pada kinerja organisasi Tine.
- Manajemen, S., & Setiabudi, U. M. (2023). Pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Produksi Plant Assembly PT Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes, 1(3), 106–118.
- 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>
- Ningrum, D. S. (2024). Pengaruh *work-life balance* dan *burnout* terhadap kepuasan kerja pada karyawan retail di Kota Samarinda. *Motiva: Jurnal Psikologi*, 6(2), 198. <https://doi.org/10.31293/mv.v6i2.7541>
- Nofriadi. (2023). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada J&T Pekanbaru). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 3, 452–462.

- Nurhaliza, N. (2023). Pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan industri retail di Mall of Indonesia, 2(3).
- Putri Adhistry. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: *Stress* kerja, beban kerja dan lingkungan kerja (Literature review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>
- Putry, D. A., & Hamsal, H. (2024). Pengaruh *stress* kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan PT Sharp Electronic Cabang Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 363. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2995>
- Ramdhani, D. Y., & Rasto, D. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial*, 20(1), 98–106. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670>
- Riono, S. B., & Harini, D. (2022). Pengaruh kerja sama tim dan organisasi pembelajaran terhadap kinerja karyawan PT Selim Elektro, 1(2).
- Rokmah, S., & Khojin, N. (2024). Pengaruh kompetensi karyawan, efikasi diri dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes), 2(3), 67–83.
- Syach, A. R. (2023). Pengaruh kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, 2(5), 76–81.
- Ummah, M. S. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).