

Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, *WORK-LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. TRIMITRA SETIA USAHA

Fahad Sulaiman¹, Chalimah²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

sulaimanfahad610@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received:

Received in revised form:

Accepted:

Keywords: *Compensation, Transformational Leadership, and Work-life Balance.*

Paper type

artikel penelitian

This research aims to test and analyze the influence of Transformational Leadership, Work-life Balance and Compensation on Employee Performance at CV. Trimitra Setia Usaha. The research method applied is causal. The population in this study were CV employees. Trimitra Setia Usaha. The sampling technique used was purposive sampling, with a sample size of 76 employees. The data collection method used was a questionnaire. Data analysis includes Instrument Test, Classical Assumptions, Model Fit Test (F Test), Multiple Regression Analysis, and Hypothesis Testing (t Test) with the help of the SPSS 23 program. The research results concluded that Transformational Leadership had a significant positive effect on Employee Performance. Work-Life Balance has a positive and insignificant effect on employee performance. Compensation has a significant positive effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Kemajuan negara-negara berkembang dan kebijakan pembangunan ekonomi bisa ditentukan oleh salah satu indikator yaitu industrialisasi. Industrialisasi juga merupakan syarat untuk mencapai beberapa hal, termasuk pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja yang lebih besar, menyediakan kebutuhan dasar penduduk, mengubah struktur perekonomian seimbang dan sebagai wahana perubahan sosial, psikologi dan institusi yang lebih baik.

Hal ini dibuktikan dengan meningkatnya nilai Indeks Kepercayaan Industri (IKI) Januari 2023 sebesar 51,54% meningkat tajam dibandingkan IKI Desember 2022 sebesar 50,9%. Pada Januari 2023, 71,4% sektor ekonomi menyatakan situasi bisnis secara umum stabil dan membaik. Meskipun demikian, industri tekstil dan pakaian jadi (Garmen) masih berada pada level kontraksi meskipun nilai tren IKI-nya meningkat. Kementerian perindustrian berupaya mencari pasar alternatif untuk mendorong ekspor industri tekstil dan pakaian jadi (kementerian perindustrian republik indonesia, 2023).

Sebagai salah satu indikator pertumbuhan ekonomi negara, industri adalah suatu usaha atau kegiatan pengolahan bahan mentah atau barang setengah jadi menjadi barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan, salah satu industri yang berkembang cukup baik adalah industri tektile dan pakaian jadi (garmen), Industri garmen

memiliki kontribusi yang besar dalam ekspor Indonesia. Industri garmen menghadapi berbagai tantangan antara lain kondisi pasca pandemi akan tetapi pada awal tahun 2023, kinerja industri pengolahan menunjukkan tanda-tanda ekspansi. Berbicara mengenai industri garmen tidak lepas dari industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT). Sebab industri garmen termasuk di dalam struktur industri tekstil pada umumnya.

Industri garmen merupakan industri yang memproduksi pakaian dan produk tekstil dalam skala besar dan dapat secara otomatis mengelola persediaan, memantau perputaran persediaan, memperkirakan kebutuhan persediaan dan mengelola persediaan barang secara efektif di setiap lokasi, bertujuan untuk memasarkan produknya di dalam negeri dan di luar negeri, Industri garmen salah satu industri yang diprioritaskan untuk dikembangkan karena mempunyai peranan strategis dalam perekonomian nasional yaitu sebagai penyumbang devisa negara, menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang cukup besar, dan sebagai industri yang diandalkan untuk memenuhi kebutuhan sandang nasional.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di industri garmen CV. Trimitra Setia Usaha tentu tidak luput dari masalah kinerja karyawannya. Dari hasil pengamatan dan informasi yang didapatkan dari perusahaan menunjukan kinerja karyawan CV. Trimitra Setia Usaha belum bisa dikatakan maksimal, hal tersebut diliat dari komunikasi yang kurang berjalan dengan baik antara pemimpin dan karyawan serta kurangnya edukasi dan pendampingan secara langsung dari pemimpin sehingga berdampak pada efisiensi kerja karyawan, juga tingkat absensi dan keterlambatan karyawan di perusahaan cukup tinggi, adanya tekanan dari pemimpin untuk menyelesaikan pekerjaan mengakibatkan karyawan menjadi stres dan mendapat tekanan mental secara pribadi, mengakibatkan tingkat kepuasan karyawan menurun, disamping itu CV. Trimitra Setia Usaha menetapkan memberikan hari libur 1hari dalam seminggu dan dispensasi keterlambatan 5menit dari jam kerja. Sedangkan gaji akan dipotong setiap karyawan mengambil cuti, tergantung berapa lama cuti yang diambil. Dengan sistem pemotongan gaji untuk karyawan yang mengambil cuti, mampu untuk mengurangi jumlah persentase cuti karyawan setiap bulannya, Tetapi hal tersebut justru akan memberikan tekanan kepada karyawan karena kompensasi adalah faktor yang paling penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, terlebih jika kompensasi terlambat diberikan akan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja. Sebagai salah satu industri yang diprioritaskan untuk dikembangkan karena mempunyai peranan strategis dalam perekonomian nasional CV. Trimitra Setia Usaha merupakan sarana peningkatan kemajuan ekonomi bagi pemilik dan karyawannya. Hal ini sesuai dengan tujuan industri garmen, khususnya untuk memajukan kesejahteraan pemilik dan karyawannya.

CV. Trimitra Setia Usaha untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, perusahaan dalam mengelola operasional bisnisnya harus mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) secara baik dan benar Namun pada kenyataannya kinerja sumber daya manusia (SDM) suatu perusahaan berbeda-beda dan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dan harus diperhatikan oleh setiap perusahaan karena mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan Jika kinerja sumber daya manusia (SDM) pada suatu perusahaan baik maka kinerja perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, namun sebaliknya jika kinerja sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan tersebut buruk maka kinerja perusahaan secara keseluruhan akan ikut menurun.

Kinerja Karyawan merupakan hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka

masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Sedarmayanti, 2016), Kinerja karyawan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepemimpinan transformasional, *work-life balance*, kompensasi, promosi jabatan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Kepemimpinan transformasional, *work-life balance* dan kompensasi, jabatan dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

Pemimpin menghasilkan kinerja yang lebih baik dengan melibatkan bawahannya dalam kegiatan yang membuat mereka percaya bahwa upaya yang keras dapat mencapai hasil yang bermanfaat. Kepemimpinan transformasional adalah ketika seorang pemimpin mengubah dan memotivasi pengikutnya sehingga mereka merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin tersebut (Rivai & Mulyadi, 2009) Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat menggerakkan karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi mereka, yang dapat berdampak luar biasa pada karyawan. (Robbins *et al.*, 2008).

Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan secara optimal menghasilkan kinerja dan kepuasan yang tinggi bagi pengikutnya. Kepemimpinan transformasional yang efektif dapat dicapai melalui gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan secara tepat dengan tujuan untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan, dengan maksud untuk meningkatkan kinerjanya.

Work-life balance merupakan faktor penting bagi tiap pekerja untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kualitas hidup yang seimbang baik dalam pekerjaan maupun dalam hubungan keluarga. (Hasibuan, Malayu S.P., 2001). *Work-life balance* adalah keadaan keseimbangan yang ada diantara kebutuhan kehidupan pribadi dan pekerjaan. *Work-life balance* dari sudut pandang karyawan adalah pilihan untuk mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawab terhadap keluarga (Muhammad Nuskan Abdi & Chalimah, 2023), sedangkan dari segi bisnis *work-life balance* menjadi tantangan dalam menciptakan budaya suportif dalam suatu perusahaan, karyawan bisa fokus pada apa yang mereka lakukan di tempat kerja. Pada umumnya didalam perusahaan masih terdapat gangguan dari kehidupan pribadi karyawan diluar pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya didalam perusahaan.

Work-life balance dapat diartikan sebagai keseimbangan hidup contohnya seperti waktu luang, keluarga, agama, dan kerja seharusnya seimbang dengan karir dan ambisi seseorang, sehingga mengurangi ketegangan antara kehidupan profesional dan kehidupan karyawan. Di mana perusahaan membantu karyawan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka dengan membuat atau membangun keseimbangan dalam kehidupan kerja mereka sehingga mereka dapat menyeimbangkan kedua peran mereka. Perusahaan tidak hanya harus membuat kebijakan yang memastikan bahwa karyawan memiliki keseimbangan dalam kehidupan kerja mereka, tetapi mereka juga harus memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan pekerjaan profesional mereka dan peran mereka sendiri. (Ferry & Laksono, 2019).

Kompensasi adalah suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa yang meliputi kompensasi finansial dan non finansial serta berbagai tunjangan yang diberikan bagi para karyawan (Susilo & Muhardono, 2021) Kinerja yang bagus tidak lepas dari gaji yang diberikan oleh perusahaan tempat karyawan bekerja. Dalam pelaksanaannya lebih diperhatikan pada kompensasi supaya karyawan lebih semangat, sehingga kinerjanya dapat meningkat sesuai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Jika suatu perusahaan berhasil

memberikan kompensasi yang baik, karyawan pasti akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Oleh karena itu Jelas bahwa kompensasi yang terarah akan memengaruhi kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. (Marwanto & Nugroho, 2014). Pada umumnya, kompensasi yang diberikan tidak selalu sama untuk semua karyawan atau tenaga kerja di perusahaan tersebut. Akibatnya, beberapa karyawan merasa kompensasi yang mereka terima tidak cukup, yang menyebabkan pemogokan kerja yang sering terjadi karena masalah kompensasi.

Salah satu cara supaya karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya adalah dengan mendapatkan kompensasi, yang mendorong mereka untuk menjadi lebih inovatif untuk perusahaan.. Hal ini berarti, Semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, semakin besar usaha mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah, bahkan di bawah rata-rata yang ditetapkan dalam hukum, maka kinerja karyawan untuk perusahaan akan semakin rendah.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri garmen, CV. Trimitra Setia Usaha tidak lepas dari masalah kinerja karyawannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan maka CV. Trimitra Setia Usaha berusaha menerapkan kepemimpinan transformasional yang efektif, *work-life balance* yang menyeimbangkan waktu kerja dan waktu pribadi dan kompensasi yang sesuai dengan undang-undang. Sehingga akan diperoleh kinerja karyawan yang tinggi.

Berbagai penelitian terdahulu masih terdapat perbedaan hasil yang perlu dijelaskan. Penelitian yang relative sama seringkali memberikan hasil yang berbeda-beda disebabkan variabel yang sangat kompleks. Karena adanya hasil penelitian yang berbeda-beda tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk memperjelas faktor atau kondisi yang menyebabkan perbedaan hasil penelitian, Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putranto & Wijayanti, 2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun pada penelitian (Wahyun & Andjarwat, 2020) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan untuk *work-life balance* Penelitian yang dilakukan oleh (Mujahidin *et al.*, 2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun pada penelitian (Kembuan *et al.*, 2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kemudian untuk kompesasi Penelitian yang dilakukan oleh (Kirana & Pradipta, 2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun pada penelitian (Kusuma & Laturlean, 2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Kinerja merupakan perilaku aktual yang ditampilkan oleh setiap orang dalam bentuk prestasi kerja yang diciptakan oleh karyawan tergantung perannya dalam perusahaan (Rival & Basri, 2005).

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang dapat menginspirasi para karyawan untuk melampaui kepentingan pribadinya, yang dapat memberikan dampak yang luar biasah pada karyawan. (Robbins *et al.*, 2008).

Work-life balance ialah sebutan yang dipakai untuk untuk menggambarkan bagaimana mencapai keseimbangan antara tekanan kerja dan kehidupan pribadi/keluarga. Keseimbangan kehidupan kerja dapat diamati ketika seseorang/individu berpartisipasi secara seimbang dan merasa puas dengan karir dan kehidupan pribadinya. Mereka adalah karyawan yang merasa telah menemukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan kerjanya (Yusnita & Nurlinawaty, 2022).

Kompensasi sebagai imbalan finansial, jasa, dan manfaat tidak berwujud yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja (Simamora, 2004).

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal. Penelitian ini akan memfokuskan objek penelitiannya pada karyawan CV. Trimitra Setia Usaha, karena variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih tepat untuk responden karyawan perusahaan tersebut. CV. Trimitra Setia Usaha berlokasi di Jl. Hos Cokroaminoto No.196, Kuripan Lor, Kecamatan Pekalongan Selatan, Kota Pekalongan. Didalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan CV. Trimitra Setia Usaha yang berjumlah 90 karyawan. Metode penarikan sampel didalam penelitian ini menggunakan jenis *purposif sampling*, artinya sampel ditentukan berdasarkan kriteria tertentu untuk bisa memberikan informasi secara optimal. Kriteria yang ditetapkan dalam teknik ini disesuaikan dengan keperluan peneliti (Nurhayati, 2019). Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan penyebaran kuesioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional, *Work-Life Balance* dan Kompensasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan yang dinyatakan dengan persamaan analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hasil dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.241	2.909		1.458	.149
Kepimpinan Tranformasional	.202	.092	.223	2.205	.031
<i>Work-Life Balance</i>	.084	.081	.090	1.029	.307
Kompensasi	.637	.120	.535	5.300	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS data diolah 2023

Dari tabel tersebut, model regresi berganda antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat diformulasikan dalam bentuk persamaan berikut ini :

$$Y = 4.241 + 0.202X_1 + 0.084X_2 + 0.637X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai koefisien variabel Kepemimpinan Transformasional (X₁) sebesar 0.202 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan semakin Transformasional maka Kinerja Karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel *Work-Life Balance*, dan

Kompensasi konstan.

- b) Nilai koefisien variabel *Work-life Balance* (X2) sebesar 0.084 dengan nilai positif. Hal ini berarti *Work-Life Balance* semakin meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat, dengan asumsi variabel Kepemimpinan Transformasional, dan Kompensasi konstan.
- c) Nilai koefisien variabel Kompensasi (X3) sebesar 0.637 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap Kompensasi semakin meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat, dengan asumsi variabel Kepemimpinan Transformasional, dan *Work-Life Balance* konstan

Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0.202 dengan nilai signifikansi sebesar 0.031. Artinya bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Dalam hal ini kepemimpinan tranformasional yang dijalankan serta diterapkan dalam perusahaan ini sudah bagus, tetapi harus ditingkatkan kembali secara menyeluruh dan mendetail agar semua karyawan dapat merasakan efek positif dari gaya kepemimpinan tranformasional dari pimpinan mereka. Dengan demikian, karyawan akan merasakan dampak positif jangka Panjang dari gaya kepemimpinan tranformasional ini, sehingga hal tersebut juga akan berdampak pada kinerja yang mereka hasilkan. Apa bila kinerja yang dihasilkan meningkat, maka hal itu akan menguntungkan bagi perusahaan dalam memenuhi target.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang pernah dilaksanakan sebelumnya. Penelitian dari (Putranto & Wijayanti, 2018), (Calvin Alfa Tangkudung & Rita N.Taroreh, 2021), dan (Arta Rusidarma Putra *et al.*, 2023). menunjukkan hasil bahwa Variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel *Work-Life Balance* (X2) sebesar 0.084 dengan nilai signifikansi sebesar 0.307. Artinya bahwa variabel *Work-Life Balance* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa *Work-Life Balance* dalam lingkungan kerja sudah tercipta, namun mungkin bagi beberapa karyawan kurang optimal dalam penerapannya. Beberapa karyawan mungkin merasa bahwa mereka masih merasa kurang optimal atau pun bimbang dalam membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan. Dalam hal ini perusahaan harus senantiasa memperhatikan setiap karyawannya yang kesulitan dalam membagi waktu dengan keluarga, karena jika hal tersebut dibiarkan tanpa adanya solusi, hal yang ditakutkan adalah akan timbul rasa stress pada diri karyawan. Karyawan yang merasa stress akan menganggap bahwa pekerjaan atau tugas yang mereka kerjakan hanya terasa menjadi beban. Jika hal tersebut terjadi, kemungkinan besar akan terjadi penurunan dalam kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mujahidin *et al.*, (2023), menyatakan bahwa Variabel *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian dari (Utomo *et al.*, 2016), (Rafsanjani & Nurani, 2019), dan (Ardiansyah, 2020) Variabel *Work-Life Balance* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel Kompensasi (X3) sebesar 0.637 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Artinya bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Pemberian kompensasi yang tepat waktu akan sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam mengerjakan tugas mereka. Karyawan akan merasa bahwa diri mereka diperhatikan oleh perusahaan. Dengan hal tersebut, pemberian kompensasi pada karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kualitas kinerja yang bagus dari karyawan akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tidak hanya target, tetapi juga setiap perencanaan dalam mencapai target akan berjalan dengan optimal dan mengurangi hambatan dalam strategi memenuhi target perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Kirana & Pradipta, 2021) dan (Wijaya *et al.*, 2022) menunjukkan bahwa Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang mengacu pada masalah penelitian dan tujuan penelitian pada bab sebelumnya, Hasil analisa membuktikan bahwa Variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Trimitra Setia Usaha. Variabel *work-life balance* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Trimitra Setia Usaha. Variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Trimitra Setia Usaha.

Penelitian yang dilakukan peneliti masih mempunyai beberapa keterbatasan yaitu Ruang lingkup yang digunakan peneliti terbatas pada perusahaan yang diteliti secara sempit, sehingga temuannya tidak dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih besar. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner terkadang tidak mencerminkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi dikarenakan perbedaan pemikiran, asumsi dan pemahaman masing-masing responden berbeda-beda, dan mungkin terdapat faktor lain seperti unsur kejujuran dalam memberikan pendapat responden terhadap kuesionernya.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka peneliti memberikan saran Bagi peneliti selanjutnya agar peneliti dapat menambah ruang lingkup penelitian yang lebih luas dan menerapkan pada populasi yang lebih besar, serta memperbanyak jumlah sampel dan variabel dependen agar penelitian selanjutnya dapat lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Hasibuan, Malayu S.P., H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. rev. c). Bumi Aksara.
- Nurhayati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Praktis* (2nd ed.). Unikal Press.
- Rivai, E., & Mulyadi, D. (2009). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (third edit). rajawali.
- Rival, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance appraisal: sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan* (First edit). Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Angelica, D., Cahyani, R., & Rosyid, A. (2008). *Perilaku organisasi* =

- Organizational behavior* / Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge ; penerjemah Diana Angelica, Ria Cahyani, Abdul Rosyid (12th ed.). Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (D. Sumayyah (ed.); Edisi revi). Refika Aditama.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. 3, Cet). Bagian Penerbitan STIE YPKN.

JURNAL

- Ardiansyah, C. A. (2020). *Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melaluikomitmen organisasi pada karyawan pt. bhinneka life indonesia cabang surabaya*. 8(2018), 1211–1221.
- Arta Rusidarma Putra, Sukmawati, S., Desriyati, W., & Dewi, I. N. (2023). *Peran Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Divisi Produksi PT. Dover Chemical*. 4(2), 1389–1396.
- Calvin Alfa Tangkudung, & Rita N.Taroreh. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 1382–1391.
- Ferry, B., & Laksono, W. (2019). *Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang*. 4800, 17–36.
- Kembuan, D., Koleangan, R. A. M., & Ogi, I. (2021). (-) *Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado*. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1257–1266.
- Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 285. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10456>
- Kusuma, F. A., & Luturlean, B. S. (2022). (-) *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Harian Gorontalo Post*. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 163–177. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vvix.346>
- Marwanto, T. B., & Nugroho, R. (2014). *(kutipan) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur*. 1(1).
- Muhammad Nuskan Abdi, & Chalimah. (2023). *Pengaruh Work Life Balance, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Volume 26. Nomor 02. September 2023. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pekalongan*, 26(September), 112–119. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31941/jebi.v26i2.2844>
- Mujahidin, N., Kasran, M., Sampetan, S., & Palopo, U. M. (2023). *Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2213–2206.
- Putranto, A., & Wijayanti, R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Kompensasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal of Economic*,

- Management, Accounting and Technology*, 1(1), 14–21.
<https://doi.org/10.32500/jematech.v1i1.208>
- Rafsanjani, & Nurani. (2019). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening The Effect of Work-Life Balance on Employee Performance with Job Stress and Job Satisfaction as Intervening Variables. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*.
- Susilo, D., & Muhandono, A. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Tenaga Pendidik. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(2), 95–102.
- Utomo, C., Djastuti, I., & Mahfudz. (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan–Kerja terhadap Stres Kerja yang berimplikasi pada Kinerja Pegawai. *Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro*.
- Wahyun, S., & Andjarwat, T. (2020). (-) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Titans Agency Prudential Life Assurance Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17)*, 5, 31–46.
<https://doi.org/10.35979/alj.2020.02.60.53>
- Wijaya, H., Hendry, Halim, H., Alvian, & Richard. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centradist Partsindo Utama. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 813–818.
- Yusnita, R. T., & Nurlinawaty, R. (2022). Bagaimana Stres Kerja dan Work Life Balance pada Pekerja Wanita Memediasi Work Family Conflict dengan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, vol.13, no, 13.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29244/jmo.v13i3.40867>