



PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. WAIMUSI AGROINDAH

Nina Rosita¹, Noviarni², Syahyuni³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Tridinanti

Email: rnina9@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Waimusi Agroindah. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas, motivasi, serta kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi diduga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Waimusi Agroindah yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis secara simultan (uji F) dan parsial (uji t). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Waimusi Agroindah. Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia guna meningkatkan kepuasan kerja, mempertahankan karyawan yang berkualitas, serta mendukung peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Kata kunci: kompensasi; lingkungan kerja; *work-life balance*; kepuasan kerja.

Abstract

This study aims to analyze the influence of compensation, work environment, and work-life balance on employee job satisfaction at PT Waimusi Agroindah. Job satisfaction is a crucial factor influencing employee productivity, motivation, and performance in achieving company goals. Fair compensation, a comfortable and conducive work environment, and a work-life balance are thought to enhance employee job satisfaction. This study employed a quantitative research method with a descriptive approach. The population comprised all 40 employees of PT Waimusi Agroindah. The sampling technique used was total sampling, thus utilizing the entire population as the sample. Data were collected through observation, interviews, documentation, and questionnaires using a Likert scale. Data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and simultaneous (F-test) and partial (t-test) hypothesis testing. This study is expected to provide empirical evidence regarding the influence of compensation, work

environment, and work-life balance on employee job satisfaction at PT Waimusi Agroindah. The results of this research are expected to be a consideration for companies in formulating human resource policies to increase job satisfaction, retain quality employees, and support continuous improvement of organizational performance.

Keywords: *compensation; work environment; work-life balance; job satisfaction.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena memiliki peran utama dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan serta menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kemajuan teknologi, modal, maupun sumber daya lainnya, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, salah satunya melalui peningkatan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi semangat kerja, loyalitas, produktivitas, dan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2021), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab, memiliki motivasi yang tinggi, serta memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja akan memberikan rasa dihargai kepada karyawan sehingga mampu meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar karyawan selama melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, serta didukung hubungan kerja yang harmonis akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Faktor lain yang juga memengaruhi kepuasan kerja adalah *work-life balance*. *Work-life balance* merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Keseimbangan tersebut menjadi semakin penting seiring meningkatnya tuntutan pekerjaan yang mengharuskan karyawan mampu menyelesaikan berbagai tanggung jawab tanpa mengabaikan kehidupan keluarga maupun kebutuhan pribadi. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya cenderung memiliki kondisi psikologis yang lebih baik, tingkat stres yang lebih rendah, serta kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih menunjukkan adanya perbedaan temuan. Beberapa penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian lainnya menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan hasil penelitian juga terjadi pada variabel lingkungan kerja dan *work-life balance*, di mana sebagian penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara

penelitian lainnya memperoleh hasil yang berbeda. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih terdapat research gap sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut pada objek dan kondisi perusahaan yang berbeda.

Fenomena tersebut juga menjadi perhatian pada PT Waimusi Agroindah sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki produktivitas dan loyalitas tinggi. Untuk mewujudkan hal tersebut, perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta mendukung terciptanya work-life balance bagi karyawan. Ketiga faktor tersebut diduga memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja individu maupun pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Waimusi Agroindah.”

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Tamini, 2025).

Menurut Rivai dan rekan-rekan (2011), kepuasan kerja merupakan cara pekerja menilai sejauh mana pekerjaannya memenuhi kebutuhan mereka secara keseluruhan. Sikap ini juga mencerminkan pandangan umum yang muncul dari berbagai sikap spesifik terhadap faktor-faktor pekerjaan, kemampuan beradaptasi, serta interaksi sosial di luar lingkungan kerja (Syahputra Darmawan & Dwirianto, 2023). Syahputra Darmawan & Dwirianto (2023), Kepuasan kerja bersifat emosional yang mencerminkan rasa suka terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini terlihat dalam etika kerja, kedisiplinan, dan hasil kerja yang mereka capai. Kepuasan kerja dialami tidak hanya oleh individu itu sendiri, tetapi juga dapat terjadi dalam kelompok kerja dan kolaborasi di luar individu.

Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan baik finansial maupun nonfinansial. Kompensasi menurut (Tamini, 2025) merupakan pemberian perusahaan berupa keseluruhan pendapatan terhadap karyawan sebagai honor atas kontribusi mereka untuk perusahaan, di mana hal ini termasuk dalam wujud uang, langsung ataupun tidak langsung.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan baik secara fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja adalah tempat dan suasana di mana pekerja menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan yang kondusif dapat menciptakan rasa aman dan nyaman, yang berdampak positif pada produktivitas dan kinerja Perusahaan (Malian, 2022). Menurut (Koyongian, 2020), lingkungan kerja yang baik, termasuk penataan layout dan suasana yang menyenangkan, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif, sehingga meningkatkan kinerja mereka (Nuraningsih & Harries Arizona Ismail, 2024).

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu suasana dimana para pegawai bekerja dalam sebuah instansi yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikategorikan sebagai lingkungan yang baik apabila pegawai akan dapat bekerja dengan tenang, optimal dan produktivitasnya tinggi (Nurrahma, 2025).

Work Life Balance

Menurut Setiadi (2021), *Work-life balance* adalah tentang menciptakan dan memelihara atmosfer kerja yang mendukung dan sehat, yang akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dan dengan demikian memperkuat loyalitas karyawan. Pengaturan kerja yang fleksibel yang diterapkan sebagai salah satu kebijakan *work-life balance* yang baik dapat memotivasi dan memberdayakan karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Menurut Yuzalmi et al (2024), *Work Life Balance* Istilah *work life-balance* mengacu pada kehidupan pekerjaan yang secara spesifik berkaitan juga dengan kehidupan pribadi seorang pekerja. Artinya *work-life balance* ialah gambaran dari suatu konsep di mana seorang individu pekerja dapat menyeimbangkan antara kehidupan kerjanya dan kehidupan pribadinya. (Pratama and Setiadi 2021) menyatakan bahwa *work life balance* dapat membuat seorang pekerja mengupayakan antara dua peran atau lebih yang mana peran tersebut sama-sama penting baginya dan kemungkinan besar menjadi tanggung jawabnya.

METODE

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Waimusi Agroindah yang beralamat di Desa Sedyo Mulyo, Kecamatan Mesuji Raya, Kabupaten Ogan Komering Ilir, Sumatera Selatan. Teknik pengumpulan data menggunakan lima teknik, yaitu observasi, survei, wawancara, kuesioner (angket), dan dokumentasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Waimusi Agroindah yang berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh (total sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur keabsahan setiap item pernyataan pada kuesioner. Pengujian menggunakan *Product Moment Pearson* terhadap 40 responden pada taraf signifikansi 5%. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,312).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,600$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel, yaitu Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), *Work-Life Balance* (X_3), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y), memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,600$, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.40786416
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.065
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05 membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

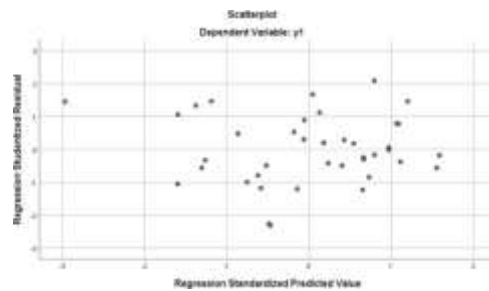
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.327	3.055
	Lingkungan Kerja	.266	3.754
	Work-Life Balance	.306	3.271
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan			

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Dari output diatas nilai VIF untuk semua variabel kurang dari 10.00 dan nilai *tolerance* mendekati 1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas

dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Uji heteroskedastisitas grafik *scatterplot* pada gambar dengan melihat pola pada *scatterplot* diatas tidak terdapat pola tertentu karena titik menyebar dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Hasil Teknik Analisis Data

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.711	.261		6.541	.000
	Kompensasi	.128	.013	.141	9.993	.000
	Lingkungan Kerja	.307	.010	.374	31.565	.000
	<i>Work-Life Balance</i>	.563	.010	.624	58.855	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan						

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,711 + 0,128X_1 + 0,307X_2 + 0,563X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,711 merupakan nilai kepuasan kerja karyawan ketika seluruh variabel independen bernilai nol. Koefisien regresi Kompensasi (X_1) sebesar 0,128, Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,307, dan *Work-Life Balance* (X_3) sebesar 0,563, yang berarti setiap peningkatan pada masing-masing variabel akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Uji Analisis Koefisien Korelasi (r)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.863	.852	.68058

- a. Predictors: (Constant), *Work-Life Balance*, Kompensasi, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,929. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan *Work-Life Balance* (X_3) memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Artinya, semakin baik kompensasi, lingkungan kerja, dan work-life balance, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai sebesar 0,649. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan *Work-Life Balance* (X_3) mampu menjelaskan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 64,9%, sedangkan sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.161	3	35.054	75.679	.000 ^b
	Residual	16.675	36	.463		
	Total	121.836	39			
a. Dependent Variable: Kompensasi						
b. Predictors: (Constant), <i>Work-Life Balance</i> , Kompensasi, Lingkungan Kerja						

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 75.679 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena Fhitung (75.679) > Ftabel (2,87) dan nilai signifikansi < 0,05, maka Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Work-Life Balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Waimusi Agroindah.

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.711	.261		6.541	.000
	Kompensasi	.128	.013	.141	9.993	.000
	Lingkungan Kerja	.307	.010	.374	31.565	.000
	<i>Work-Life Balance</i>	.563	.010	.624	58.855	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan						

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji t, Kompensasi memperoleh nilai thitung sebesar 2,407 (Sig. 0,018), Lingkungan Kerja sebesar 4,050 (Sig. 0,000), dan Work-Life Balance sebesar 3,892 (Sig. 0,000). Karena seluruh nilai thitung > ttabel (2,028) dan nilai signifikansi < 0,05, maka Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan *Work-Life Balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Waimusi Agroindah.

PENUTUP

Simpulan dan Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan *work-life balance* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Waimusi Agroindah. Secara parsial, kompensasi, lingkungan kerja, dan *work-life balance* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mempertahankan serta meningkatkan sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja, menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif, serta mendukung penerapan *work-life balance* melalui kebijakan yang memberikan keseimbangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Sanusi. (2021). Metodologi Penelitian BisREGRESInis. Salemba Empat.
- Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X di Jakarta. In Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan ... Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan: (Number 1). www.kompas.com,
- Elimanafe, B. I., Nursiani, N. P., Neno, M. S., & Fanggidae, R. E. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Ima Kupang.
- Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik pada

- Kinerja Karyawan PT. La Nina Niaga Nasional (Vol. 1, Number 1).
- Ghozali, H. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2025). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Haoxing, Z., & System, C. (2023). msdm (sdm era digital).
- Syahputra Darmawan, D., & Dwirianto, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru (Vol. 2, Number 2). <https://embistek.org/jurnal/index.php/embistek>
- Lestary, L. ; H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dirgantara Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198.
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour and Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562.
<https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Murray, Julie. (2023). Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 17–28.
- Nuraningsih, C. I., & Harries Arizona Ismail. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (Daop) Iv Semarang). *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(3), 293–306. <https://doi.org/10.61579/future.v2i3.180>
- Nurrahma, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 6(1), 306–318.
<https://doi.org/10.47065/jbe.v6i1.7093>
- Nurwahdini Hutasuhut, & Meyniar Albina. (2025). Instrumen Penelitian Pendidikan. *BLAZE: Jurnal Bahasa Dan Sastra Dalam Pendidikan Linguistik Dan Pengembangan*, 3 (3), 177–190. <https://doi.org/10.59841/blaze.v3i3.2976>
- Rahayu, N. M. F., Darmita, M. Y., & Oktaviani, L. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. In *Journal Research of Management (JARMA)* (Vol. 6, Number 1).
- Riskayanti, N. K., Puspitawati, N. M. D., & Carina, T. (2026). Pengaruh WorkLife Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lighthouse Ventures Kerobokan, Badung.
- Salsabilla Anjani Putri, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Analisis Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(2), 327–338.
<https://doi.org/10.30640/digital.v3i2.2686>
- Setiadi, pratama dan. (2021). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Price: Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 98–105.
<https://doi.org/10.58471/jecoa.v2i2.4017>

- Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kualitatif.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Suhermin, R. M. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(11), 1–15.
- Susanti, S., Widagdo, S., & Dahliani, Y. (2024). Karyawan pada Mega Finance Cabang Jember. In *Jurnal Manajemen Bisnis dan Manajemen Keuangan* (Vol. 1, Number 1). www.jurnal.itsm.ac.id
- Tamini, A. akmal & I. (2025). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 13(1), 285–296. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v13i1.5292>
- Yazid, M. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 120–131. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.199>
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia).
- Inisi. Inisiatif: *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09.
- 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>