

PENGARUH WORK LIFE BALANCE, PENGEMBANGAN KARIER, DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PERUM PERHUTANI KPH JEMBER)

Deby Yulian Nur Amanda¹, Eko Budi Satoto¹, dan Ira Puspitadewi S2
Universitas Muhammadiyah Jember

debyyulian4@gmail.com¹, ekobudisatoto@unmuhjember.ac.id¹, irapuspita@unmuhjember.c.id2

Abstrak

Aktivitas dalam dunia kerja, khususnya pada sektor perusahaan negara seperti Perum Perhutani KPH Jember, selalu menghadapi tantangan untuk mencapai efisiensi manajerial dan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya melalui keseimbangan kerja dan kehidupan (*work life balance*), pengembangan karier, dan lingkungan kerja non fisik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance*, pengembangan karier, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani KPH Jember. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Perhutani KPH Jember, dengan sampel sebanyak 60 responden yang dipilih menggunakan teknik *sampling* jenuh. Hasil penelitian membuktikan bahwa *work life balance*, pengembangan karier, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Jember.

Kata Kunci : *work life balance*, pengembangan karier, lingkungan kerja non fisik, kinerja karyawan

Abstract

Workplace activities, especially in the state-owned company sector such as Perum Perhutani KPH Jember, always face challenges to achieve managerial efficiency and improve employee performance. Improving employee performance is very important in achieving organizational goals. Therefore, companies need to pay attention to various factors that can affect employee performance, one of which is through work-life balance, career development, and non-physical work environment. This study aims to analyze the effect of work-life balance, career development, and non-physical work environment on employee performance at Perum Perhutani KPH Jember. The type of research used is quantitative research with a multiple linear regression approach. The population in this study were all employees of Perum Perhutani KPH Jember, with a sample of 60 respondents selected using saturated sampling techniques. The results of the study prove that work-life balance, career development, and non-physical work environment have a significant effect on employee performance at Perum Perhutani KPH Jember.

Keywords : *work life balance, career development, non-physical work environment, employee performance*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang mempelajari dan menerapkan cara-cara dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja secara optimal, agar mereka dapat berkontribusi secara efektif dan efisien

dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta upaya pengelolaan dan pengawasan

harmonis antara perusahaan dan karyawan. Selain itu, aspek penting lainnya adalah pemenuhan hak-hak karyawan dan pelaksanaan program pelatihan serta pengembangan untuk meningkatkan produktivitas dan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan bisnis yang terus berkembang menurut Hasibuan (2017),

Menurut Mangkunegara (2017), manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap berbagai aspek ketenagakerjaan, seperti rekrutmen, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja, yang semuanya ditujukan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Pengertian dari manajemen sumber daya manusia dari setiap pendapat ahli diatas sangat bervariasi. Maka dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup serangkaian aktivitas, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengawasan, yang bertujuan untuk mengelola potensi tenaga kerja secara optimal dalam rangka mencapai sasaran perusahaan. Perusahaan harus mampu mengelola manajemen sumber daya manusia secara maksimal agar kinerja serta tujuan yang telah dirancang dapat berjalan dengan semestinya dan sesuai dengan harapan.

Menurut Kasmir et al. (2017), kinerja merujuk pada hasil dan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang telah dibebankan. Sementara itu, Mangkunegara (2017:67) menjelaskan bahwa kinerja, yang berasal dari istilah *job performance*, mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Dengan demikian, kinerja dapat dilihat sebagai refleksi dari efektivitas dan efisiensi kerja seorang karyawan. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa seorang karyawan mampu memenuhi atau bahkan melampaui ekspektasi perusahaan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan penghargaan.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah *work life balance*.

balance sebagai keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Keseimbangan ini bertujuan untuk menilai sejauh mana pekerjaan memengaruhi kehidupan pribadi individu serta dampaknya terhadap hasil kerja. Sementara itu, Agha et al. (2017:164) mengartikan *work life balance* sebagai upaya untuk mencapai keselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan tujuan menciptakan rasa nyaman dalam menjalani komitmen terhadap pekerjaan maupun keluarga. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting untuk menjaga kinerja karyawan tetap optimal. Ketika individu dapat menyeimbangkan kedua aspek ini, mereka cenderung lebih produktif, kreatif, sehingga terhindar dari stres yang berlebihan. Sebaliknya, apabila terjadi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, hal tersebut dapat menimbulkan dampak negatif penurunan kinerja, kelelahan, bahkan berdampak buruk pada kesehatan mental dan fisik. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung *work life balance*, misalnya dengan fleksibilitas jam kerja, kebijakan kerja dari rumah (*remote work*), dan program kesejahteraan karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah pengembangan karier menurut Mangkunegara (2017:77) menjelaskan aktivitas kepegawaian yang mampu mengarahkan para karyawan dalam perencanaan karier masa depan di perusahaan, agar karyawan serta perusahaan dapat berkembang secara maksimum. Berdasarkan pendapat Sinambela (2019:260) ialah usaha yang diterapkan oleh perusahaan guna melakukan perencanaan karier karyawannya. Pengembangan karier yang diberikan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Pengembangan karier yang efektif mencakup pelatihan, pendidikan, promosi, mutasi, hingga pemberian kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi yang relevan dengan pekerjaan. Ketika karyawan merasa perusahaan memberikan perhatian terhadap pertumbuhan karier mereka, tingkat loyalitas, motivasi, dan kepuasan kerja mereka cenderung meningkat.

Selain *work life balance*, dan pengembangan karier

fisik, yang mencakup aspek-aspek psikologis dan sosial di tempat kerja.. Menurut Sedarmayanti (2017:28) merupakan lingkungan kerja non-fisik merujuk pada kondisi yang berhubungan dengan hubungan antar rekan kerja. Ini adalah situasi yang harus diciptakan untuk mendukung kelancaran aktivitas sehari-hari, dengan menciptakan suasana kekeluargaan yang harmonis. Menurut Suwardi & Daryanto (2018:214), lingkungan kerja non-fisik mencakup semua aspek yang berkaitan dengan interaksi antara sesama karyawan, maupun antara bawahan dan atasan. Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan. lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi seluruh aktivitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, terutama bagi karyawan Perum Perhutani KPH Jember, lingkungan kerja non-fisik memegang peranan penting yang tidak bisa diabaikan dalam upaya peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan; apabila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja, mereka akan lebih betah dan termotivasi untuk melaksanakan aktivitas kerja. Hal ini akan membuat waktu kerja digunakan dengan lebih efektif dan efisien, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. lingkungan kerja non fisik yang baik, yang mencakup hubungan yang harmonis antara atasan, rekan kerja, dan bawahan, sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perhutani adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk perusahaan umum, didirikan pada tahun 1972, dengan tugas dan kewenangan dalam mengelola sumber daya hutan di Pulau Jawa dan Madura. Peran strategis Perhutani meliputi dukungan terhadap kelestarian lingkungan, budaya sosial, serta sistem perekonomian masyarakat yang bergantung pada sektor kehutanan. Perum Perhutani memiliki beberapa Kesatuan Pemangkuan Hutan yang disebut KPH, salah satunya ialah KPH Jember, yang dijadikan sebagai tempat untuk penelitian.

Menurut informasi yang diberikan perusahaan Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Jember merupakan salah satu kesatuan kerja

pada Badan Milik Negara yang diberi wewenang untuk mengelola hutan di kabupaten dan kota Jember. Karyawan KPH Jember terbagi menjadi dua bagian yaitu karyawan lapangan dan karyawan kantor , yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian adalah karyawan kantor Perum Perhutani KPH Jember yang berjumlah 60 karyawan.

Karyawan Perum Perhutani KPH Jember, terlihat adanya penurunan kinerja yang signifikan di berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, kehadiran, kerja sama tim, inisiatif, penyelesaian tugas, dan kepuasan kerja semuanya berada di bawah target yang diharapkan. Fenomena ini mencerminkan adanya masalah mendalam dalam pengelolaan sumber daya manusia dan kondisi lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Fenomena penurunan kinerja yang terjadi di Perum Perhutani KPH Jember ini menunjukkan adanya masalah yang cukup kompleks dalam pengelolaan sumber daya manusia dan kondisi lingkungan kerja. Penurunan kinerja yang tercermin dalam aspek produktivitas, kualitas kerja, kehadiran, kerja sama tim, inisiatif, penyelesaian tugas, dan kepuasan kerja ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan tidak berjalan dengan baik. Salah satu penyebab utama yang dapat dilihat adalah ketidakseimbangan dalam *work-life balance* atau keseimbangan antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jika karyawan merasa beban pekerjaan mereka terlalu berat dan tidak seimbang dengan waktu untuk keluarga atau kegiatan pribadi, mereka akan mengalami kelelahan, baik fisik maupun mental. Hal ini bisa mengarah pada stres, yang akhirnya berdampak pada produktivitas yang menurun, kualitas pekerjaan yang tidak optimal, serta menurunnya kehadiran atau absensi.

Selain itu, kurangnya kesempatan untuk pengembangan karier yang terstruktur juga berperan penting dalam menurunnya kinerja. Ketika karyawan tidak melihat adanya prospek atau peluang untuk maju dalam karier mereka, mereka mungkin merasa tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik. Program pelatihan atau pengembangan karier yang terbatas atau tidak jelas bisa membuat karyawan merasa stagnan dan kurang bersemangat dalam menjalani pekerjaannya. Sebaliknya, lingkungan kerja non-fisik yang tidak mendukung, seperti budaya kerja

antar tim, atau suasana kerja yang tidak inklusif, dapat memperburuk situasi ini. Jika karyawan tidak merasa dihargai atau tidak dapat bekerja dengan nyaman dalam tim, mereka cenderung akan lebih jarang berinisiatif, dan kerjasama antar kolega pun menjadi kurang efektif.

Berdasarkan hasil penelitian Ranti (2020), data yang diperoleh menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin seimbang kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Menurut hasil penelitian Foanto et al. (2020), data yang diperoleh menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Berbintang Tiga di Makassar, Sulawesi Selatan, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan. Berdasarkan hasil penelitian Seku & Andriyani (2023), data yang diperoleh menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh yang sangat baik terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Persero Cabang Ende. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik dan terstruktur program pengembangan karier yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sementara itu, hasil penelitian Massie (2015) menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara simultan, namun secara parsial, variabel pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. Ini berarti bahwa pengembangan karier hanya memberikan dampak signifikan jika dikombinasikan dengan faktor lain, namun tidak cukup kuat untuk memengaruhi kinerja pegawai secara independen. Hasil penelitian Ramadan et al. (2024), berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kimia Farma Apotek Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan mendukung lingkungan kerja non-fisik, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Suharto & Puspitadewi (2024), data yang diperoleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Jember

lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Namun, hasil penelitian Chresstela Prasyda Norianggono et al. (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya. Ini berarti bahwa meskipun lingkungan kerja non-fisik mendukung kenyamanan, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara langsung.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi. Dengan kata lain, hasil penelitian dapat disajikan dalam bentuk angka atau grafik, serta memberikan dasar yang kuat untuk pengambilan keputusan atau pengembangan teori. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang umum. Data yang terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Kemudian di sajikan dengan hasil analisis data dan terakhir diberikan kesimpulan serta saran. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisiendeterminasi R² dengan bantuan SPSS for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	R Tabel	R Hitung	Nilai Sig	Alpha
X1.1	0,254	0,801	0,000	0,05
X1.2	0,254	0,879	0,000	0,05
X1.3	0,254	0,807	0,000	0,05
X2.1	0,254	0,815	0,000	0,05
X2.2	0,254	0,634	0,000	0,05
X2.3	0,254	0,789	0,000	0,05
X2.4	0,254	0,822	0,000	0,05
X3.1	0,254	0,771	0,000	0,05

X3.1	0,254	0,774	0,000	0,05
X3.1	0,254	0,640	0,000	0,05
Y1	0,254	0,505	0,000	0,05
Y2	0,254	0,795	0,000	0,05
Y3	0,254	0,751	0,000	0,05
Y4	0,254	0,818	0,000	0,05
Y5	0,254	0,801	0,000	0,05

Sumber : data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 4.20 hasil uji validitas dapat diketahui bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel work life balance (X1), pengembangan karier (X2), lingkungan kerja non fisik (X3) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil pengujian yang valid, hal ini dikarenakan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2542) dan nilai signifikansi $< 0,05$ (5%). Maka dapat disimpulkan bahwa dari semua item pernyataan variabel work life balance (X1), pengembangan karier (X2), lingkungan kerja non fisik (X3) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standart Alpha
Work Life Balance (X1)	0,837	0,60
Pengembangan Karier (X2)	0,804	0,60
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0,790	0,60
Kinerja Karyawan (Y)	0,788	0,60

Sumber : data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.21 menghasilkan angka cronbach alpha di atas 0,60. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua dari pernyataan teruji reliabilitasnya sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71440322
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.049
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.23 diketahui nilai signifikansi 0,200 $>$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2022:225) uji multikolinieritas adalah suatu pengujian untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel independen yang terlalu tinggi. Uji Multikolinieritas adalah keadaan dimana ada hubungan linear secara sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independent dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang terbebas dari masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Toleransi mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah Tolerance $>$ 0,1 atau VIF $<$ 10,0 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

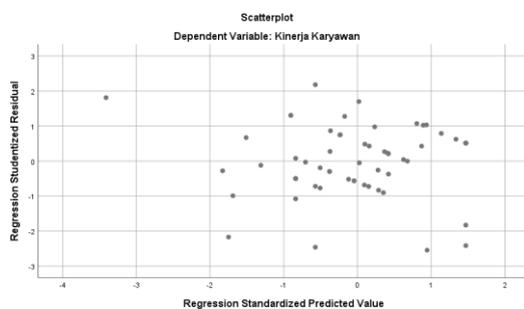
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Work Life Balance (X1)	,555	1,802

Pengembangan Karier (X2)	,611	1,636
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	,751	1,332

Sumber :data primer diolah, 2025

Berdasarkan data hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.23 diatas diketahui bahwa variabel work life balance (X1) memiliki nilai VIF sebesar $1,802 < 10,0$ dan nilai tolerance value sebesar $0,555 > 0,1$. Variabel pengembangan karier (X2) memiliki nilai VIF sebesar $1,636 < 10,0$ dan nilai tolerance value sebesar $0,611 > 0,1$. Variabel lingkungan kerja non fisik (X3) memiliki nilai VIF sebesar $1,332 < 10,0$ dan nilai tolerance value sebesar $0,751 > 0,1$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari seluruh hasil dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berasarkan gambar 4.3 hasil uji heteroskedastisitas di atas dengan menggunakan grafik scatterplot yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa sebaran data tidak membentuk pola tertentu yang jelas (tidak beraturan), serta sebaran baik diatas maupun dibawah angka (0) nol pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa pada nilai residual tidak terdapat gejala heteroskedastisitas (asumsi terpenuhi).

Hasil Uji t (parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	Signifikansi	Taraf Signifikansi	t hitung	t tabel
(X1)	0,000	0,05	5,445	1,672
(X2)	0,000	0,05	13,311	1,672
(X3)	0,000	0,05	3,846	1,672

Sumber :data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.25 dapat diperoleh hasil uji t (Parsial) sebagai berikut Variabel work life balance, pengembangan karier, lingkungan kerja non fisik memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 bahwa nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan untuk t hitun $> t$ tabel sebesar 1,672. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel Variabel work life balance, pengembangan karier, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R2)

Tabel 6 Hasil Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.916	.911	0.43993

a. Predictors : (Constant), work life balance, pengembangan karier, lingkungan kerja non fisik

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.26 di atas mengenai hasil uji koefisien determinasi (R2) pada penelitian ini diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,911 atau 91,1% angka tersebut menunjukkan besarnya pengaruh work life balance (X1), pengembangan karier (X2) dan Lingkungan kerja non fisik (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bergabung. Nilai tersebut bahwa secara keseluruhan variabel bebas (work life balance, pengembangan karier dan lingkungan kerja non fisik) mempengaruhi 91,1% terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lainnya.

Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji statistik terhadap hipotesis pertama (H1) membuktikan bahwa variabel work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t-hitung (5,445) lebih besar dari t-tabel (1,672), sehingga diterima. Koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,272, yang menunjukkan bahwa work life balance memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap karyawan. Artinya, semakin seimbang

kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga semakin optimal. Karyawan yang berhasil mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah, memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, serta menunjukkan produktivitas yang lebih baik. Maka perusahaan perlu memperhatikan kebijakan dan program yang mendukung keseimbangan tersebut agar dapat meningkatkan performa karyawan secara keseluruhan. Menurut Ricardianto (2018:165), work life balance adalah keseimbangan antara kehidupan kerja yang saling terkait dengan lingkungan kerja, dengan tujuan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini bertujuan untuk menguji apakah keseimbangan kehidupan kerja memengaruhi hubungan antara individu dan pekerjaan yang sedang dijalani, serta dampaknya terhadap hasil kerja.

Menurut Andini dkk. (2017), berdasarkan beberapa penelitian yang dikutip, work life balance merupakan kebijakan dari perusahaan yang memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk mengatur waktu antara pekerjaan di perusahaan dan kegiatan lain di luar pekerjaan, seperti urusan keluarga, hobi, seni, studi, dll.. Perusahaan yang menerapkan kebijakan *work life balance* biasanya berfokus pada fleksibilitas waktu, penyediaan program kesejahteraan, dan dukungan terhadap karyawan dalam menjalankan tanggung jawab pribadi mereka tanpa merasa tertekan oleh pekerjaan. Ini dapat mencakup kebijakan seperti waktu kerja yang fleksibel, opsi bekerja dari rumah, dan cuti untuk kepentingan pribadi, kesehatan, atau keluarga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Ranti (2020), yang menyatakan bahwa work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Muara Tunggal Cibadak - Sukabumi, khususnya pada staff produksi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin seimbang antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi

ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa work life balance berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis pada uji statistik terhadap hipotesis kedua (H2) telah membuktikan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$ sedangkan nilai thitung (13,311) > ttabel (1,672) yang berarti hipotesis "diterima" dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,469. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik program pengembangan karier yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Karyawan yang memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, keterampilan, dan jenjang kariernya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, loyalitas yang lebih kuat terhadap perusahaan, serta semangat yang lebih besar dalam mencapai target pekerjaan. Maka dari itu, perusahaan perlu secara aktif mengelola dan meningkatkan program pengembangan karier sebagai salah satu strategi untuk mendorong kinerja karyawan secara berkelanjutan. Menurut Mangkunegara (2017:77) pengembangan karier menjelaskan aktivitas kepegawaian yang mampu mengarahkan para karyawan dalam perencanaan karier masa depan di perusahaan, agar karyawan serta perusahaan dapat berkembang secara maksimum. Menurut Kasman & Ali, (2022) Pengembangan karier merupakan proses sistematis yang berupaya meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan potensi individu untuk mencapai tujuan karir seseorang.

Berdasarkan pendapat Sinambela (2019:260) ialah usaha yang diterapkan oleh perusahaan guna melakukan perencanaan karier karyawannya. Pengembangan karier yang diberikan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Pengembangan karier yang efektif mencakup pelatihan, pendidikan, promosi, mutasi, hingga pemberian kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Seku & Andriyani (2023), berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengembangan karier berpengaruh kategori sangat baik dan hasil analisis deskriptif kinerja karyawan PT. Pegadaian Persero Cabang Ende. Hal ini berarti bahwa semakin baik dan terstruktur program pengembangan karier yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Hal ini berarti menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis pada uji t terhadap hipotesis ketiga (H3) telah membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$ sedangkan nilai thitung ($3,846$) $>$ ttabel ($1,672$) yang berarti hipotesis “diterima” dan koefisien regresi bernilai positif sebesar $0,189$. Maka variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan antar rekan kerja, iklim organisasi, suasana kerja yang harmonis, dan dukungan dari atasan, berperan penting dalam mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman secara psikologis mampu meningkatkan motivasi, rasa aman, dan kepuasan kerja, sehingga karyawan dapat lebih fokus dan produktif dalam menyelesaikan tugasnya. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek non fisik dalam lingkungan kerja untuk menciptakan suasana kerja yang positif, guna mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Menurut Sedarmayanti (2017:28) adalah situasi yang berhubungan dengan hubungan kerja. Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi yang harus diciptakan yang mendukung aktivitas kegiatan setiap hari dengan suasana kekeluargaan yang erat.

Sedangkan menurut Robbins et al. (2015) lingkungan kerja non fisik adalah upah dan tunjangan tambahan bukanlah alasan utama individu menyukai pekerjaan mereka atau tetap bersama seorang pemberi kerja, yang jauh lebih

kesuportifan lingkungan kerja. Jadi memiliki manajer dengan keahlian antarpersonal yang bagus cenderung menjadikan tempat kerja lebih menyenangkan, membuat lebih mudah untuk memperkerjakan dan mempertahankan individu yang berkualitas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Suharto & Puspitadewi (2024) berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Jember Sudirman. Hal ini berarti bahwa semakin baik dan mendukung lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan, pengembangan karier terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, dan work life balance (X1), pengembangan karier (X2), lingkungan kerja non fisik (X3) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan yaitu :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Jember.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Jember.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Jember.

Saran

Bagi Perusahaan (Perum Perhutani KPH Jember)

- a. Perum Perhutani KPH Jember memberikan fleksibilitas waktu kerja dan mendukung karyawan dalam mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal.

- b. Perum Perhutani KPH Jember memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan karier yang jelas bagi karyawan, agar mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja.
- c. Perum Perhutani KPH Jember meningkatkan hubungan antar rekan kerja dan menciptakan suasana kerja yang harmonis akan mendorong kolaborasi dan mengurangi konflik..

Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memperbaiki objek penelitian atau menambah variabel penelitian agar mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian yang akan datang dapat lebih sempurna dari penelitian ini.
- b. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah sampel sehingga tolak ukur kebenaran dalam penelitian dapat mewakili populasi dalam penelitian agar hasil penelitian bisa lebih akurat.
- c. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penyebaran kuesioner pra penelitian terlebih dahulu, karna dengan begitu akan memperoleh data yang lebih akurat dan valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 37. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i1.3507>
- Arsita, S., Suharto, A., & Puspitadewi S, I. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kc Jember Sudirman. *Growth*, 22(1), 79. <https://doi.org/10.36841/growth-journal.v22i1.4251>

- 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>
- Bahri, Fauzi, A., Rizki Utami, A., Rahmaviani, L., Bonita, R., Pangestu, S., Robbiatul Adawiah, S., & Syahputra, P. A. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir: Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(3), 717–732. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.98>
- Chresstela Prasideya Norianggono, Y., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Ligkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2).
- Dessler, Mangkunegara, Shahadat, W., & Ardiana, I. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Pcp Express Surabaya-PT. Yapindo Transportama. *Jurnal Musytari: Neraca Manjemen, Ekonomi*, 4(7). <https://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/view/2580%0Ahttps://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/download/2580/2430>
- Effect, T. H. E., Work, O. F., Balance, L., On, C. D., Commitment, E. E. O., Japanese, A. T., & Restaurant, D. K. I. (2024). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia EMPLOYEE ENGAGEMENT-MEDIATED ORGANIZATIONAL COMMITMENT*. 15(2), 91–106.
- Foanto, E. F., Tunarso, E. B., & Kartika, E. W. (2020). Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), 37–45. <https://doi.org/10.9744/jmp.6.1.37-45>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan penerbait - Undip. <https://doi.org/979-704-015-1>
- Greenhaus, Dua, M. H. C., & Hyronimus. (2020).

- Work-Life Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 7(2), 2047–2258.
<http://portal.endekab.go.id/component/content/article/40-berita/2767>
- Hafid, 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>
- Hasibuan. (2017). *Bahan_1_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_pa (1)*.
- Hasibuan, & Juru, N. A. (2020). Analisis Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(2), 408–421.
<https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/510>
- Hasugian, G. A., Santati, P., & Farla, W. (2023). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 318–325.
- Heny, Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(3), 330–343.
<https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i3.112>
- Hughes, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Sindu Timur Sleman. *Journal MANAJEMEN*, 53(9), 49–62.
- Jember, T. K. P. K. (2024). *Perhutani KPH Jember Serahkan Dana Sharing Produksi Kayu kepada 27 Lembaga Masyarakat*. Situs Resmi Perum Perhutani.
https://www.perhutani.co.id/en/perhutani-kph-jember-serahkan-sharing-produksi-kayu-kepada-lmdhkh-dan-gapoktanhut-kabupaten-jember/?utm_source=chatgpt.com
- Kasmir, Sedarmayanti, & Mengkunegara. (2017). Pengaruh Work Life Balance Da Karyawan Pada Pt. Kimia Farma Tbk Jakarta. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 137–144.
<https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.28155>
- Lazar, & Dina, D. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Di Kud Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.
- Ma, Ngkunegara, SinambelaSusilo, S. R., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Pelatihan Terhadap. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi) Vol. 7 No. 2, 2023 PENGARUH*, 7(2), 535.
- Mangkunegara, & Trisliatanto, D. A. (2016). Analisis Faktor-Faktor Pengembangan Karir Pustakawan. *Palimpsests*, 2(7), 145–157.
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703–713.
<https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.233>
- Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 635–645.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10275>
- Mengkunegara, Kasmir, & Saputro, D. E. Y. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pns)(Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 7–33.
<http://repository.stiedewantara.ac.id/id/eprint/1850>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Oktaviana, M., Puspitadewi, I., & Umamy, S. H. (2024). Analysis of Motivation, Leadership Style and Work Environment To Improve Employee Performance At the Regional Financial and Asset Management Agency (Bpkad) Jember Regency. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 6(3), 411.

- Pesik, Yuliana, I., & Kusdiyanto, K. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Salatiga). *Value*, 4(2), 220–236. <https://doi.org/10.36490/value.v4i2.1032>
- Poulouse, & Comission, E. (2016). 濟無No Title No Title No Title. 4(1), 1–23.
- Price, J. (2023). *Work-Life Balance : the Role and Efforts of Companies*. 02(01), 71–79.
- Putri, E. Y., Suyanto, S., & Sari, G. P. (2022). Pengaruh Kemudahan, Keamanan, Dan Resiko Terhadap Minat Menggunakan Ceria Digital Pada Anggota KSPPS BMT Assyafi'iyah KC Metro. *Expensive: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 48–63. <https://doi.org/10.24127/exclusive.v1i2.3001>
- Qomariah Imelda, D., & Niswatin Budiarti, I. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 6(1), 2023. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Rakhmawati, P. et. all. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (TKPK) Bappeda Kabupaten Bondowoso). *Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember*, 1–18. <http://repository.unmuhjember.ac.id/11139/>
- Ramadan, M. A., Andriana, I., & Farla, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan: *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 212–220. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i1.3362>
- Ranti, L. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- Rivai, Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–<https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Robbins, Sumanti, V., & Firmansyah, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Palibelo Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 47–65. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v3i1.91>
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS : Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>
- Satoto, Valentha, R. (2022). Eko Budi Satoto. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis GROWTH*, 20(2), 337–348.
- Sekaran, Warshawsky, M., & Paul, F. W. (2017). the Independent Variable! *Simulation*, 16(1), 45–46. <https://doi.org/10.1177/003754977101600108>
- Seku, S. I., & Andriyani, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Ende). *Journal of Management*, 16(2), 1–15.
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, & Kusumawardhani, N. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015: Vol. CV.EUREKA*.
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). HUBUNGAN ANTARA WORK LIFE BALANCE DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PERTANI (Persero). *Jurnal EMPATI*, 8(1), 27–32. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570>
- Sugiono, & Adolph, R. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. 58, 1–23.
- Sugiono, & Cahyadi, universitas buddhi dharma. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1, 60–73.
- Sugiono, & Niamas, M. (2021). *Pengertian Probability Sampling dan Non Probability*. Akuntansilengkap.Com. <https://ebizmark.id/artikel/probability->

- sampling-dan-non-probability-sampling-apa-bedanya/
- Sugiyono, Jenita, N. K. S., Astiti, N. P. Y., & Adhika, I. N. R. (2023). Pengaruh Job Description, Sistem Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Gianyar. *Jurnal Emas*, 4(1), 81–93. <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/6109>
- Sugiyono, Sedarmayanti, Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istiatin. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja. *Edunomika*, 4(1), 338–346. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/863/pdf>
- Sugiyono, & Suwarsa, T. (2019). Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 51(1), 1–15.
- Surjanti, A. &, Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Suwandi, & Suhakim, A. I. (2023). Effect of Work-Life Balance on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 6(2), 380–388.
- Wardatul Asfiah, Nurul Qomariyah, I. P. S., & Yulita. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Puskesmas Besuki Situbondo. *Program Studi Manajmen, Universitas Uhammadiyah Jember*, 10(20), 145–158. [http://repository.unmuhjember.ac.id/6535/%0Ahttp://repository.unmuhjember.ac.id/6535/2/8.JURNAL PENELITIAN.pdf](http://repository.unmuhjember.ac.id/6535/%0Ahttp://repository.unmuhjember.ac.id/6535/2/8.JURNAL%20PENELITIAN.pdf)
- Wicaksana, J. A., Supeni, R. E., & Samsuryaningrum, I. P. (2024). *The Interplay of Work Environment , Discipline , and Compensation in Driving Employee Performance at Eterno Coffee Jember*. 3(3), 911–916.