



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 6517-6526

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Pelatihan Tim, *Work of Life Balanced*, Lingkungan Kerja Dan Job Stress Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Penyaluran Dan Pusat Pengatur Beban Sumatera Unit Pelaksana Transmisi Bengkulu

Victor Rezeki Putra Sitanggang¹, Janusi Waliamin², Sintia Safrianti³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Bengkulu

victorrpsitanggang07@gmail.com¹, jwaliamin@gmail.com², sintiasafrianti19@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Pelatihan Tim, *Work Of Life Balanced*, Lingkungan Kerja Dan Job Stress Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Penyaluran Dan Pusat Pengatur Beban (P3b) Sumatera Unit Pelaksana Transmisi Bengkulu. Teknik Pengambilan sampel yaitu jenuh/sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Sampel penelitian ini berjumlah 62. Pendekatan teori dari penelitian ini adalah kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Pelatihan Tim, *Work Of Life Balanced*, Lingkungan Kerja Dan Job Stress simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Penyaluran Dan Pusat Pengatur Beban (P3b) Sumatera Unit Pelaksana Transmisi Bengkulu, variabel Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, variabel Pelatihan tim secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, variabel *Work Of Life Balanced* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, variabel Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, dan variabel Job Stress secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Job Stress, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Pelatihan Tim, Lingkungan Kerja, *Work Of Life Balanced*

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam pencapaian tujuan organisasi, baik perusahaan swasta maupun instansi pemerintah. Tanpa adanya pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia, suatu organisasi akan kesulitan untuk berkembang dan mempertahankan keberlanjutannya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam manajemen modern, yang berfungsi untuk menarik, mengembangkan, serta mempertahankan tenaga kerja secara optimal demi keberhasilan organisasi (Widiatmo & Suhermin, 2020).

Dalam konteks pencapaian tujuan tersebut, kinerja karyawan menjadi faktor penentu utama. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang berkaitan erat dengan tujuan organisasi dan kontribusi nyata terhadap kepuasan pelanggan serta keberlanjutan usaha. Setiap individu dalam organisasi memiliki kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas, sehingga peran manajerial dalam meningkatkan dan mengarahkan kinerja menjadi penting. Pemimpin perlu memberikan teladan, motivasi, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan agar mampu mencapai kinerja maksimal (Fahmi, 2018; Potu, 2021).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah kesehatan dan keselamatan kerja (K3), pelatihan tim, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), lingkungan kerja, serta stres kerja. Program K3 yang baik mampu menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sedangkan pelatihan yang tepat dapat meningkatkan pengetahuan serta keterampilan kerja. Sementara itu, *work-life balance* berperan

Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Pelatihan Tim, *Work of Life Balanced*, Lingkungan Kerja Dan Job Stress Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Penyaluran Dan Pusat Pengatur Beban Sumatera Unit Pelaksana Transmisi Bengkulu

penting dalam menjaga kesehatan mental dan emosional karyawan agar tidak terganggu oleh konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Lingkungan kerja yang mendukung serta pengelolaan stres kerja juga menjadi unsur penting untuk memastikan produktivitas yang berkelanjutan (Mangkunegara, 2019; Bohlander & Snell, 2020; Pitoyo & Handayani, 2022; Robbins et al., 2020).

PT PLN (Persero) P3B Sumatera Unit Pelaksana Transmisi Bengkulu sebagai perusahaan penyedia layanan listrik nasional juga dihadapkan pada tantangan-tantangan tersebut. Dalam prapenelitian, ditemukan bahwa masih terdapat kejadian kecelakaan ringan di lapangan, pelatihan yang belum merata, serta kondisi kerja yang dapat menimbulkan stres akibat jam kerja lembur. Hal ini menunjukkan pentingnya evaluasi terhadap faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh K3, pelatihan tim, work-life balance, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. pengertian kuantitatif adalah berupa bilangan atau angka-angka yang nyata, dirangkai sebegitu rupa oleh peneliti sehingga mempermudah untuk dibaca dan dipahami bagi yang membutuhkannya, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Menurut (Sugiyono 2018) *explanatory* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Sampel dalam penelitian ini terdapat 62 responden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITAS

Tabel 1 Validitas Data X₁

Pernyataan	Nilai Batas	Nilai Signifikan	Hasil
X1X1.1	0.05	0.000	Valid
X1X1.2		0.000	Valid
X1X1.3		0.000	Valid
X1X1.4		0.000	Valid
X1X1.5		0.000	Valid

Berdasarkan hasil uji Validitas X₁ (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) dapat diketahui nilai signifiknya dibawah 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa instrumen variabel X₁ yang digunakan Valid dikarenakan nilai signifikan dibawah 0.05.

Tabel 2 Validitas Data X₂

Pernyataan	Nilai Batas	Nilai Signifikan	Hasil
X1X2.1	0.05	0.000	Valid
X1X2.2		0.000	Valid
X1X2.3		0.000	Valid
X1X2.4		0.000	Valid
X1X2.5		0.000	Valid

Berdasarkan hasil uji Validitas X₂ (Pelatihan Tim) dapat diketahui nilai signifiknya dibawah 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa instrumen variabel X₂ yang digunakan Valid dikarenakan nilai signifikan dibawah 0.05.

Tabel 3 Validitas Data X₃

Pernyataan	Nilai Batas	Nilai Signifikan	Hasil
X1X3.1	0.05	0.000	Valid
X1X3.2		0.000	Valid
X1X3.3		0.000	Valid
X1X3.4		0.000	Valid
X1X3.5		0.000	Valid

Berdasarkan hasil uji Validitas X₃ (*Work Of Life Balanced*) dapat diketahui nilai signifiknya dibawah 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa instrumen variabel X₃ yang digunakan Valid dikarenakan nilai signifikan dibawah 0.05.

Tabel 4 Validitas Data X₄

Pernyataan	Nilai Batas	Nilai Signifikan	Hasil
X1X4.1	0.05	0.000	Valid
X1X4.2		0.000	Valid
X1X4.3		0.000	Valid
X1X4.4		0.000	Valid
X1X4.5		0.000	Valid

Berdasarkan hasil uji Validitas X4 (Lingkungan Kerja) dapat diketahui nilai signifiknya dibawah 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa instrumen variabel X4 yang digunakan Valid dikarenakan nilai signifikan dibawah 0.05.

Tabel 5 Validitas Data Xs

Pernyataan	Nilai Batas	Nilai Signifikan	Hasil
X1X5.1	0.05	0.000	Valid
X1X5.2		0.000	Valid
X1X5.3		0.000	Valid
X1X5.4		0.000	Valid
X1X5.5		0.000	Valid

Berdasarkan hasil uji Validitas X5 (*Job Stress*) dapat diketahui nilai signifiknya dibawah 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa instrumen variabel X5 yang digunakan Valid dikarenakan nilai signifikan dibawah 0.05

Tabel 6 Validitas Data Y

Pernyataan	Nilai Batas	Nilai Signifikan	Hasil
Y.1	0.05	0.000	Valid
Y.2		0.000	Valid
Y.3		0.000	Valid
Y.4		0.000	Valid
Y.5		0.000	Valid
Y.6		0.000	Valid

Berdasarkan hasil uji Validitas Y (Kinerja) dapat diketahui nilai signifiknya dibawah 0.05 maka dapat dinyatakan bahwa instrumen variabel Y yang digunakan Valid dikarenakan nilai signifikan dibawah 0.05.

UJI RELIABILITAS

TABEL XIII	
Uji Reliabilitas	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.987	31

Berdasarkan hasil uji Realibilitas diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.987 lebih dari 0.6 Maka dapat disimpulkan hasil bahwa pertanyaan dinyatakan andal atau variabel dinyatakan reliabel.

UJI NORMALITAS

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Asymp Test statistic. Nilai residual dapat dikatakan terdistribusi dengan normal apabila nilai Asymp. Sig. > 0,05.

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual	
N		63	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0	
	Std. Deviation	5	
Most Extreme Differences	Absolute	.179	
	Positive	.161	
	Negative	-.179	
Kolmogorov-Smirnov Z		1.313	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.053 ^c	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.047
		Upper Bound	.058

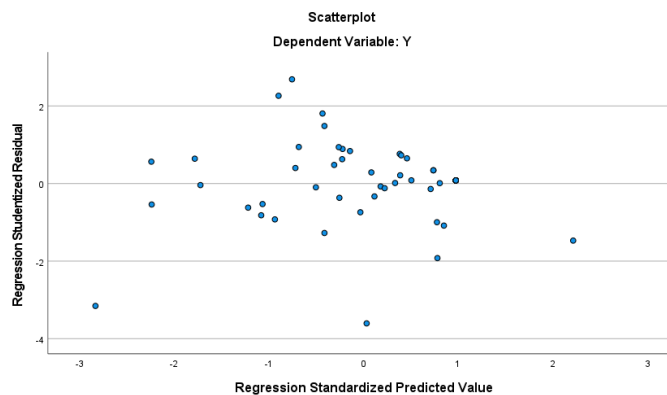
Berdasarkan hasil Uji Normalitas diketahui nilai signifikansi 0.064 lebih dari 0.05 Maka dapat disimpulkan hasil bahwa nilai residual berdistribusi Normal

UJI MULTIKOLINIERITAS

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Hasil
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)	0.450	2.222	Tidak bermultikolinieritas
Pelatihan Kerja (X2)	0.565	1.771	Tidak bermultikolinieritas
Work Of Life Balanced (X3)	0.388	2.580	Tidak bermultikolinieritas
Lingkungan Kerja (X4)	0.558	1.792	Tidak bermultikolinieritas
Job Stress (X5)	0.594	1.684	Tidak bermultikolinieritas

UJI HETEROKEDASTISITAS



Gambar 2 Grafik Scatterplo

Dari gambar di atas dapat diambil kesimpulan bahwa hasil dari uji heterokedastisitas ialah tidak ada penumpukan dari data dan data tersebar baik diatas dan dibawah angka nol (0). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	4.080		
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja X1	0.253	0.144	0.251	1.760	0.001
	Pelatihan Kerja X2	0.192	0.175	-0.140	1.098	0.001
	Work Of Life Balanced X3	0.112	0.192	-0.089	0.582	0.001
	Lingkungan Kerja X4	0.411	0.158	0.333	2.603	0.001
	Job Stress X5	0.679	0.138	0.612	4.936	0.001

Dari tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.080 + 0.253 X_1 + 0.192 X_2 + 0.112 X_3 + 0.411 X_4 + 0.679 X_5$$

1. $\alpha = 4.080$ artinya nilai konstanta 4.080 bila X1 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), X2 (Pelatihan Kerja), X3 (*Work Of Life Balanced*), X4 (Lingkungan Kerja), X5 (*Job Stress*) tetap, maka Kinerja (Y) tetap sebesar 4.080
2. b1 Koefisien variabel X1 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) sebesar 0.253 yang berarti bahwa apabila nilai X1 meningkatkan satu satuan maka akan meningkatkan nilai Kinerja (Y) sebesar 0.253, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap.
3. b2 Koefisien variabel X2 sebesar 0.192 yang berarti bahwa apabila nilai X2 (Pelatihan Kerja) meningkatkan satu satuan maka akan meningkatkan nilai Kinerja (Y) sebesar 0.192, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap.
4. b3 Koefisien variabel X3 sebesar 0.112 yang berarti bahwa apabila nilai X3 (*Work Of Life Balanced*) meningkatkan satu satuan maka akan meningkatkan nilai Kinerja (Y) sebesar 0.112, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap.
5. b4 Koefisien variabel X4 sebesar 0.411 yang berarti bahwa apabila nilai X4 (Lingkungan Kerja) meningkatkan satu satuan maka akan meningkatkan nilai Kinerja (Y) sebesar 0.411, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap.
6. b5 Koefisien variabel X5 sebesar 0.679 yang berarti bahwa apabila nilai X5 (*Job Stress*) meningkatkan satu satuan maka akan meningkatkan nilai Kinerja (Y) sebesar 0.679, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap.

UJI ANALISIS KORELASI BERGANDA

Tabel 11 Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.750 ^a	0.562	0.516	3.96832

Berdasarkan hasil tabel nilai analisis koefisien Berganda (R) = 0.750 berada di interval koefisien 0,60 - 0,799 hal ini berarti terdapat korelasi dengan tingkat hubungan kuat antara variabel X (Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Kerja, *Work Of Life Balanced*, Lingkungan Kerja, *Job Stress*) Terhadap Y (Kinerja)

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Berdasarkan table , Koefisien Determinasi berganda (*Adjusted R Square*) $R^2 = 0.516$ atau (51,6%) dimana nilai koefisien Determinasi berganda tersebut mempunyai arti bahwa secara bersama-sama Deskripsi X1 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), X2 (Pelatihan Kerja), X3 (*Work Of Life Balanced*), X4 (Lingkungan Kerja), X5 (*Job Stress*) memberikan sumbangan dalam mempengaruhi *Kinerja* (Y) sebesar $R^2 = 0.516$ atau (51,6%) sedangkan 48,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

UJI PARSIAL (T)

Tabel 12 Hasil Uji Parsial (T)

Model	T	Sig.	
1	(Constant)	2.832	0.040
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)	1.760	0.001
	Pelatihan Kerja (X2)	1.098	0.001
	<i>Work Of Life Balanced</i> (X3)	0.582	0.001
	Lingkungan Kerja (X4)	2.603	0.001
	<i>Job Stress</i> (X5)	4.936	0.001

Tabel diatas adalah hasil uji t antara variabel X dan Variabel Y. Dari tabel diatas dapat dilihat terdapat 5 Variabel X. Untuk melihat hasil Uji Hipotesis dilihat melalui nilai signifikan atau disingkat Sig. Suatu variabel dikatakan adanya pengaruh jika nilai signifikannya $< 0,05$.

- Dari tabel diatas dapat dilihat nilai signifikan hasil uji t antara Variabel X1 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) terhadap Y (Kinerja) memiliki nilai signifikan 0.001 maka dari itu $0.001 < 0.05$ ini artinya X1 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan Antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pada PT. PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (P3B) Sumatera Unit Pelaksana Transmisi Bengkulu.
- Dari tabel diatas dapat dilihat nilai signifikan hasil uji t antara Variabel X2 (Pelatihan Kerja) terhadap Y (Kinerja) memiliki nilai signifikan 0.001 maka dari itu $0.001 < 0.05$ ini artinya X2 terhadap Y

memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan Antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pada PT. PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (P3B) Sumatera Unit Pelaksana Transmisi Bengkulu.

- c) Dari tabel diatas dapat dilihat nilai signifikan hasil uji t antara Variabel X3 (*Work Of Life Balanced*) terhadap Y (Kinerja) memiliki nilai signifikan 0.003 maka dari itu $0.001 < 0.05$ ini artinya X3 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan Antara *Work Of Life Balanced* terhadap Kinerja Pada PT. PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (P3B) Sumatera Unit Pelaksana Transmisi Bengkulu.
- d) Dari tabel diatas dapat dilihat nilai signifikan hasil uji t antara Variabel X4 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja) memiliki nilai signifikan 0.001 maka dari itu $0.001 < 0.05$ ini artinya X4 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan Antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pada PT. PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (P3B) Sumatera Unit Pelaksana Transmisi Bengkulu.
- e) Dari tabel diatas dapat dilihat nilai signifikan hasil uji t antara Variabel X5 (*Job Stress*) terhadap Y (Kinerja) memiliki nilai signifikan 0.003 maka dari itu $0.001 < 0.05$ ini artinya X5 terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan Antara *Job Stress* terhadap Kinerja Pada PT. PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (P3B) Sumatera Unit Pelaksana Transmisi Bengkulu.

UJI SIMULTAN (F)

Tabel 13 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	969.598	5	193.920	12.314	0.000 ^b
Residual	755.884	48	15.748		
Total	1725.481	53			

Tabel diatas adalah hasil uji F yang dilakukan menggunakan aplikasi statistik SPSS. Suatu variabel dikatakan adanya pengaruh jika nilai signifikannya $< 0,05$. Dari tabel diatas dapat dilihat nilai signifikan hasil uji F antara Variabel X1,X2,X3,X4,dan X5 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Kerja, *Work Of Life Balanced*, Lingkungan Kerja, *Job Stress*) terhadap Y (Kinerja) memiliki nilai signifikan 0.000 maka dari itu $0.000 < 0.05$ ini artinya X1,X2,X3,X4,dan X5 terhadap Y secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Kerja, *Work Of Life Balanced*, Lingkungan Kerja, *Job Stress* Terhadap Kinerja Pada PT. PLN (Persero) Penyaluran dan Pusat Pengatur Beban (P3B) Sumatera Unit Pelaksana Transmisi Bengkulu.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat mendorong fokus dan produktivitas serta mengurangi risiko kecelakaan. Pelatihan tim yang sistematis juga meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, sehingga kualitas kerja lebih optimal. Work-life balance membuat karyawan lebih puas, termotivasi, dan memiliki etos kerja tinggi, terlebih jika didukung lingkungan kerja yang nyaman secara fisik dan psikologis. Sebaliknya, stres kerja yang tidak dikelola dapat menurunkan konsentrasi dan produktivitas. Secara keseluruhan, pengelolaan K3, pelatihan, work-life balance, lingkungan kerja, dan stres kerja secara terpadu berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi.

REFERENSI

- Alfian, Aril, And Asrijun Juhanto. 2023. "Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Keja (K3) Di Area Kerja Produksi Precast Di PT. Bosowa Beton Indonesia." *Inhealth: Indonesian Health Journal* 2(1): 26–36.
- Ambar, Teguh. 2018. "Sulistiyani Dan Rosidah." *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.*
- Anoraga, Pandji. 2019. "Manajemen Bisnis, Edisi Kedua." *Jakarta: Rineka Cipta.*
- Bohlander, George W, And Scott Snell. 2020. *Principles Of Human Resource Management.* South-Western Cengage Learning Jersey City, NJ.
- Budiono, Budiono. 2019. "Konsep Dasar Keperawatan."
- Darnoto, Sri. 2021. *Dasar-Dasar Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.* Muhammadiyah University Press.
- Deswarta, Deswarta, And Adil Mardiansah. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru." *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 14(2): 58–63.
- Djaelani, Mohammad, And Didit Darmawan. 2022. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Beban Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi." *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik* 1(4): 15–27.
- Eliana, Eliana. 2020. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPSDM Aceh." *Zonasi: Jurnal Sistem Informasi* 2(2): 84–95.
- Fahmi, Irham. 2018. "Pangantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja." *Jakarta: Mitra Wacana Media* 25.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2019. "Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia."
- Firdaus, Muchammad Fahad, Ahmad Abdul Goib, And Ceria Febiana. 2021. "Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Melong Asih." *Jurnal Inovasi Penelitian* 2(6): 1695–1704.
- Fisher, Alec. 2020. "Berpikir Kritis Sebuah Pangantar Terj." *Benyamin Hadinata (Jakarta: Erlangga).*
- Greenhaus, Jeffrey H, Karen M Collins, And Jason D Shaw. 2022. "The Relation Between Work–Family Balance And Quality Of Life." *Journal Of Vocational Behavior* 63(3): 510–31.
- Hamalik, Oemar. 2018. "Kurikulum Dan Pembelajaran Jakarta: Bumi Aksara."
- Handoko, T Hani. 2016. "Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia Perusahaan." *BPFE, Yogyakarta.*
- Hidayat, Erwan Nur, Tesia Halim, And Robby Andika Kusumajaya. 2023. "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Saranabudi Prakarsa Kantor Cabang Kalimantan Barat." *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan (JUMBIKU)* 3(3).
- Indra, Nurhayat, Fitriana Dewi Sumaryana, And Muhtar Sahid Abdulloh. 2023. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Usaha Sarana Produksi Peternakan Koperasi Serba Usaha Tandangsari." *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 5(12).
- Ismoyo, Faisal Dwi Wahyu. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sumber Rejeki." *Aktualisasi Pengabdian Masyarakat* 1(1): 55–72.
- Komarudin, Komarudin. 2016. "Membentuk Kematangan Emosi Dan Kekuatan Berpikir Positif Pada Remaja Melalui Pendidikan Jasmani." *Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia* 12(2): 67–75.
- Lockwood, David. 2016. "Sources Of Variation In Working-Class Images Of Society." In *Working-Class Images Of Society (Routledge Revivals)*, Routledge, 16–32.
- Lukmiati, Ranti. 2020. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekobis Dewantara* 3(3): 46–50.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan." *Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.*
- Manullang, M. 2019. "Manajemen Personalialia, Jakarta: Ghalia Indonesia." *Siagian, SP.*
- Marjaya, Indra, And Fajar Pasaribu. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 129–47.
- Mathis, Robert L, John H Jackson, Sean R Valentine, And Patricia A Meglich. 2017. *Human Resource Management.* Cengage Learning.
- Nawawi, Hadari. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia."
- Nitisemito, Alex. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia Pustaka Setia."
- Oktabriana, Pandu Hardianika, Endang Siswati, And Nurul Iman. 2024. "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dunkindo Cipta Rasa Surabaya." *Benchmark* 5(1): 11–19.
- Pitoyo, Didik Joko, And Wahyu Prabawati Putri Handayani. 2022. "Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis* 9(2): 152–59.

- Potu, Aurelia. 2021. "Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 1(4).
- Ramadhani, Salsa Putri. 2024. "The Influence Of Work Life Balance And Work Experience On Employee Performance In Rocket Chicken In The City Of Yogyakarta." *Malaysian Journal Of Business, Economics And Management*: 52–56.
- Rindengan, Yosua Max Frans, Irvan Trang, And Genita G Lumintang. 2022. "Pengaruh Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10(2): 368–78.
- Rivai, Veithzal Zainal, And D Mulyadi. 2018. "Islamic Management." *Yogyakarta: BPFE*.
- Robbins, Stephen, Timothy A Judge, Bruce Millett, And Maree Boyle. 2020. *Organisational Behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Rondonuwu, Fenia A, Wehelmina Rumawas, And Sandra Asaloei. 2018. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 7(2): 30–39.
- Roswiyanti Roswiyanti, And A Bintang. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Abadi." *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis* 1(4): 117–28. Doi:10.55606/Cemerlang.V1i4.2951.
- Ruslan, Rizky, Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, Zainal Ruma, Muhammad Ichwan Musa, And Khaidir Syahrul. 2025. "Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Wizzmie." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan* 5(1): 1–16.
- Schabracq, Marc, Jacques A M Winnubst, And Cary L Cooper. 2023. *The Handbook Of Work And Health Psychology*. Wiley Online Library.
- Schermerhorn Jr, John R, And Daniel G Bachrach. 2020. *Exploring Management*. John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti, Hj. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Sepmayanti, Rini, Janusi Wiliamin, And Sintia Safrianti. "Pengaruh Corporate Social Responsibility (Csr) Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Motivasi Kerja Pada Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Bri) Kcp. Unit Padang Jati Bengkulu:(Case Study In Public Hospital Singaparna Tasikmalaya)." *Ekonomika* 12.2 (2024): 68-79.
- Siagian, Sondang P. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia."
- Soetrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sugiyono. 2017. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2016. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Suma'mur, P K. 2019. "Keselamatan Kerja & Pencegahan Kecelakaan."
- Susanto, Susanto, Akka Latifah Jusdienar, And Hikmah Rahma. 2024. "Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Aei Jakarta Selatan." *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business* 7(3): 816–24.
- Syahputra, Indra, And Jufrizen Jufrizen. 2019. "Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 104–16.
- Timbuleng, Claudia, Victor P K Lengkong, And Rudie Y Lumantow. 2023. "Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 11(4): 758–70.
- Tondang, Ika Sari, Prasmita Dian Wijayati, And Mirza Andrian Syah. 2022. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Distrik Asahan, Sumatera Utara." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*: 137–41.
- Valencia, Angel. 2024. "Pengaruh Work Overload Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto2000." *Jurnal Manajemen Dan Profesional* 5(1): 74–86.
- Waliamin, Janusi, et al. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu." *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital* 1.1 (2022): 35-46.
- Wibowo, Wibowo, And M Phil. 2019. "Manajemen Kinerja." *Jakarta: PT Rajagrafindo Persada*.
- Wicaksono, Hogky. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT." *Kharisma Gunamakmur*.
- Widiatmo, Dharmawan, And Suhermin Suhermin. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)* 9(1).

- Wursanto, I G. 2018. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit Kanisius.
- Yasin, S Nurfitriani, Gunawan Bata Ilyas, .2021. “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng.” *Bata Ilyas Educational Management Review* 1(1).
- Yatmaristi, Feony, Reniati Reniati, And Hamsani Hamsani. 2025. “Pengaruh Work-Life Balance, Konflik Kerja Dan Happiness At Work Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.” *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 3(4): 1102–13.