



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: 1677-1682

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

---

## **Analisis *Work Life Balance*, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Fatmah Ma'ruf

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Bina Mandiri  
Fatmahmaruf.fm.08@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *work life balance*, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Gorontalo. Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi penelitian jumlahnya 59 responden melalui penggunaan metode sensus. Menggunakan teknik analisis regresi berganda, data penelitian dianalisis melalui program SPSS Versi 26. Hasil penelitian parsial bahwa *work life balance*, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Gorontalo. Adjusted R Square memperoleh 63,6%. Hasil penelitian yang simultan bahwa *work life balance*, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Gorontalo.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, *Work Life Balance*, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

### **1. Latar Belakang**

Pertumbuhan ekonomi negara pada kuartal pertama tahun 2025 tercatat sebesar 4,87% secara tahunan, menandai kinerja terlemah dalam lebih dari tiga tahun terakhir. Di tengah perlambatan ekonomi, beberapa perusahaan di Indonesia menunjukkan kinerja yang beragam. Sektor digital dan ekonomi hijau mengalami pertumbuhan investasi yang signifikan, didorong oleh upaya pemerintah dalam memperbaiki iklim usaha dan mengurangi birokrasi.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi satu faktor kunci keberhasilan organisasi, termasuk dalam sektor perbankan. Perkembangan kegiatan bisnis sebagai proses yang berkelanjutan [1] menuntut peningkatan kompetensi [2], yang akhirnya berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan. Fenomena kinerja karyawan saat ini menunjukkan kecenderungan yang fluktuatif, dipengaruhi oleh tekanan pekerjaan, perubahan teknologi, dan ekspektasi organisasi yang semakin tinggi. Banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga produktivitas karyawan di tengah kebutuhan akan keseimbangan kerja juga hidup dan lingkungan kerja yang mendukung. Organisasi harus dapat mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia mereka saat ini untuk mencapai kinerja komersial [3].

Kinerja karyawan bukan hanya penentuan target perusahaan namun ditentukan saat karyawan memiliki kompetensi dan kesempatan pelatihan. Hal ini menyebabkan melalui pelatihan dapat membantu karyawan untuk mengasah *softskill* dan *hardskill* secara tidak langsung akan membantu untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja dalam perusahaan [4]. Kinerja merupakan peningkatan tercapainya suatu program kebijakan yang bertujuan mencapai sasaran, wujud misi, visi organisasi dari strategi yang direncanakan organisasi [5]. PT Bank Danamon Indonesia Tbk., sebagai salah satu institusi keuangan terkemuka di negara, terus berupaya menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya untuk memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah. Satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan saat ini adalah bagaimana menciptakan kondisi kerja yang mampu mendukung produktivitas, tanpa mengabaikan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan (*work life balance*).

Fenomena *work life balance* menjadi isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan yang tidak mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi cenderung mengalami stres, kelelahan, dan penurunan motivasi. Hal ini pada akhirnya akan memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Selain itu, motivasi kerja menjadi aspek psikologis yang mendorong seorang karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan dengan motivasi tinggi akan menunjukkan loyalitas dan produktivitas yang lebih besar.

Lingkungan kerja secara fisik atau psikologis akan menimbulkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian kinerja optimal.

Di PT Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Gorontalo, perubahan struktur organisasi, target kerja yang dinamis, serta tuntutan pelayanan terhadap nasabah yang semakin tinggi, menjadi tantangan tersendiri bagi setiap karyawan. Berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi bahwa sebagian karyawan mengalami tekanan akibat tuntutan kerja yang tinggi dan keterbatasan waktu untuk kehidupan pribadi. Selain itu, persepsi terhadap lingkungan kerja dan tingkat motivasi karyawan juga bervariasi, yang dapat berpengaruh terhadap *output* kinerja masing-masing individu.

Kinerja karyawan merupakan perihal penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha bagi perusahaan [6]. Kinerja karyawan merupakan hasil wujud kepemimpinan seseorang sukses dalam menjalankan dan memimpin perusahaan [7]. Kinerja karyawan merupakan hasil karyawan yang menunjukkan karakteristik tertentu yang berlainan hasil pekerjaan antara yang memiliki kinerja tinggi dengan karyawan yang berkinerja rendah [8].

Banyak aspek dapat memengaruhi kinerja karyawan diantaranya *work life balance*. *Work life balance* adalah cara individu menjadikan kehidupan kerja yang produktif seimbang dengan kehidupan pribadi secara harmonis. *Worklife balance* merupakan kemampuan individu mencukupi pekerjaan dengan komitmen keluarga, atau tanggung jawab lain diluar pekerjaannya dan kegiatan lainnya [9]. *Work life balance* adalah kecenderungan seorang individu terlibat sepenuhnya dalam kinerja setiap peranan yang dijalani supaya dapat keseimbangan antara pekerjaan, kepekaan pikiran terhadap sistem diri secara keseluruhan, sehingga karyawan yang sudah menikah dapat keseimbangan baik pada kehidupan kerjanya dan kehidupan non-kerjanya [10].

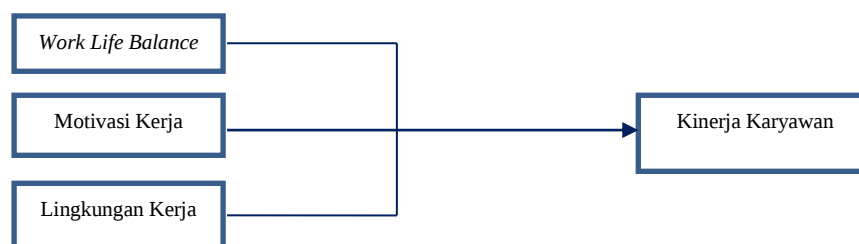
Selain *worklife balance* yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan kondisi individu yang memiliki dorongan semangat untuk meraih tujuan instansi yang sesuai target, berharap kinerja akan individu karyawan meningkat [11]. Motivasi kerja merupakan proses munculnya dorongan dari dalam diri seorang karyawan atau disebabkan rangsangan dari manajemen perusahaan [12]. Motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan karena sebagai hasil integrasi keseluruhan yang kekuatannya berdasarkan proses pengintegrasian [13].

Perusahaan juga dituntut untuk memberikan kenyamanan lingkungan pekerjaan berupa fasilitas yang memadai kepada karyawan. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi disekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan untuk bekerja dan menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, lingkungan kerja yang nyaman akan membuat semangat bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan [10]. Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang kondusif tempat karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari memberikan rasa nyaman, dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal [9] serta akan mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan [14].

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *work life balance*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Gorontalo. Dengan memahami keterkaitan ketiga faktor tersebut, diharapkan perusahaan dapat merumuskan strategi manajemen SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

### Kerangka Konseptual

Adapun model kerangka konseptual dalam penelitian ini, meliputi:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

### Hipotesis Penelitian

H1: *Work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: *Work life balance*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Bentuk deskripsi merupakan jenis penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi angka atau statistik [15]. Mengumpulkan data dengan teknik penggunaan kuesioner sebagai alat mengumpulkan data. Populasi penelitian ini diantaranya seluruh karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk. Wilayah Gorontalo yang berjumlah 59 orang. Metode penarikan sampel dalam penelitian melakukan dengan cara penggunaan metode sensus. Adapun teknik untuk mengolah angka, menganalisa data dan guna dapat mengaplikasikan regresi linier berganda dan dalam uji asumsi klasik dalam penelitian untuk pengolahan data [16]. Penggunaan tehnik analisis regresi berganda dilakukan dalam penelitian dan mengolah data dianalisis menggunakan program SPSS 26 untuk menguji empirisnya.

## 3. Hasil dan Diskusi

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas diperlukan supaya mengetahui nilai angka  $r$  hitung dibandingkan nilai  $r$  tabel, untuk membuktikan kuesioner penelitian valid atau tidak valid. Setiap variabel diperoleh hasil Sig. (*2-tailed*) dibawah 0,05 dan nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel [2]. Pada pernyataan penelitian yang memperoleh hasil Sig. (*2-tailed*) kurang dari 0,05 dengan nilai *corrected item correlation* cenderung lebih besar dari R table, hal ini mengindikasikan bahwa sebaran data dari setiap pernyataan yang ada telah layak digunakan dan valid [17].

Uji reliabilitas merupakan alat proses mengukur kumpulan kuesioner yang dilakukan dapat diandalkan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Bertujuan agar mengukur sejauh hasil pengukuran pernyataan keseluruhan kuesioner [18]. Hasil uji reliabilitas diperoleh dengan *cronbach alpha* untuk variabel *work life balance* 0,744. Variabel motivasi kerja 0,672 dan variabel lingkungan kerja diketahui 0,682 serta variabel kinerja karyawan 0,740. Setiap variabel dapat dinyatakan reliabel karena hasil koefisien reliabilitas minimal 0,600 [19].

### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas untuk penentuan suatu kumpulan data telah dimodelkan baik oleh distribusi normal. Data yang dipergunakan di penelitian melakukan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov [20]. Hasil uji normalitas Asymp. Sig. (*2-tailed*) yang telah dilakukan [21], diperoleh sebesar 0,200 berarti lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 yang memiliki arti penyebaran data telah memenuhi asumsi uji normalitas data.

Uji multikolinearitas bertujuan mengetahui hubungan model regresi yang terdapat dalam penelitian. Jika nilai toleransi  $\geq 0,1$  dan nilai VIF  $\leq 10$  maka dikatakan tidak ada gejala multikolinearitas [22]. Uji multikolinieritas ini menemukan nilai *tolerance* untuk *work life balance* 0,630 dengan nilai VIF 1,588. Sedangkan motivasi kerja nilai *tolerance* 0,433 diikuti VIF 2,310. Nilai *tolerance* lingkungan kerja 0,362 dengan VIF 2,765. Diperoleh nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh berada di bawah 10. Hal ini mengartikan tidak terjadi multikolinieritas untuk model regresi penelitian.

Uji heteroskedastisitas agar menganalisis statistik data penelitian, melalui uji Glejser Breusch-Pagan mempergunakan ketentuan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas [23]. Tujuan uji heteroskedastisitas untuk menguji model regresi supaya diketahui terjadi ketidaknyamanan dalam suatu varian pengamatan yang satu dengan pengamatan lainnya [24]. Probabilitas signifikansinya harus lebih besar dari 0,05 untuk penelitian memperoleh nilai Sig. *work life balance* menunjukkan hasil 0,394 dan motivasi kerja hasil 0,980 serta lingkungan kerja hasilnya 0,627. Membuktikan hasil uji Glejser Breusch-Pagan tidak terdapat heteroskedastisitas.

### Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dapat ditunjukkan dari persamaan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Persamaan Regresi Linier Berganda

|                          | B     |
|--------------------------|-------|
| (Constant)               | 8.841 |
| <i>Work Life Balance</i> | .204  |
| Motivasi Kerja           | .277  |
| Lingkungan Kerja         | .366  |

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.726>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Sesuai Tabel 1 hasil persamaan regresi liner berganda yang diperoleh:

$$Y = 8,841 + 0,204 X_1 + 0,277 X_2 + 0,366 X_3$$

Hasil penjabaran persamaan yang diperoleh yakni: Konstanta sebesar 8,841 mengindikasikan bahwa jika nilai *work life balance*, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara serempak tidak mengalami perubahan maka besar nilai kinerja karyawan sebesar 8,841. Persamaan variabel *work life balance* memiliki nilai koefisien sebesar 0,204. Berarti dapat dijabarkan bahwa jika *work life balance* ditingkatkan 1%, maka akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi sebesar 0,204. Persamaan variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,277. Berarti dapat dijabarkan bahwa jika motivasi kerja ditingkatkan 1%, maka akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi sebesar 0,277. Persamaan variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,366. Berarti dapat dijabarkan bahwa jika lingkungan kerja ditingkatkan 1%, maka akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi sebesar 0,366.

### Uji Hipotesa

#### Uji Signifikansi Parsial

Uji signifikansi parsial atau uji t dalam pengolahan data, dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Uji Signifikansi Parsial

|                          | t     | Sig. |
|--------------------------|-------|------|
| <i>Work Life Balance</i> | 2.499 | .015 |
| Motivasi Kerja           | 2.302 | .025 |
| Lingkungan Kerja         | 3.037 | .004 |

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Intepretasi hasil uji signifikansi parsial dapat terlihat dari penjelasan berikut: Variabel *work life balance* ( $X_1$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 2,499 dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil dari derajat signifikansi 0,05. Hal ini yang menyatakan bahwa *work life balance* ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 2,302 dengan nilai signifikansi sebesar 0,025 lebih kecil dari derajat signifikansi 0,05. Hal ini menyatakan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 3,037 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari derajat signifikansi 0,05. Hal ini menyatakan bahwa lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### Uji Signifikansi Simultan

Untuk uji signifikansi simultan atau uji F hasil olah datanya dapat terlihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3 Uji Signifikansi Simultan

| F      | Sig.              |
|--------|-------------------|
| 34.780 | .000 <sup>b</sup> |

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Hasil uji F yang dapat diketahui melalui signifikansi simultan jika telah terjadi pengaruh yang kuat antara variabel *work life balance* ( $X_1$ ), variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat hasil uji F hitung sebesar 34,780 dengan nilai signifikansi 0,000.

#### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien deteminasi pada penelitian ini adalah sesuai Tabel 4 berikut:

Tabel 4 Uji Koefisen Determinasi

| R                 | R Square | Adjusted R Square |
|-------------------|----------|-------------------|
| .809 <sup>a</sup> | .655     | .636              |

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Melalui hasil koefisien determinasi (*R Square*) terlihat bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *work life balance* ( $X_1$ ), variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,655. Sedangkan utuk nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,636. Dibuktikan sebesar 63,6% dapat dijelaskan sementara sisanya 36,4% dapat diketahui melalui variabel lainnya diantaranya fasilitas karyawan, pemimpin perusahaan dan lain-lain.

## Diskusi

### Analisis *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai hasil penelitian yang telah diinterpretasikan secara jelas bahwa variabel *work life balance* berpengaruh positif, signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Gorontalo. Karyawan sepenuhnya terlibat dalam kinerja yang dilakukan supaya seimbang dalam pekerjaan dan kepekaan pikiran atas sistem diri secara keseluruhan, maka perlu menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, hal inilah akan memengaruhi kinerja karyawan. Interpretasi ini dapat terlihat dari penelitian [10], [25], [9], [26], [3] menyatakan bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *work-life balance* maka semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan.

### Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai temuan dari penelitian dan uji empiris parsial bahwa motivasi kerja berpengaruh positif, signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena motivasi kerja yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan. Interpretasi sejalan dengan penelitian [12], [27], [25], [28], dan [29] menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan yang meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

### Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai temuan dari penelitian dan uji empiris parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif, signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang supportif akan memungkinkan fisik dan mental dalam bekerja sangat berpengaruh sekali terhadap peningkatan kinerja karyawan. Interpretasi sejalan dengan penelitian [10], [9] menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Analisis *Work Life Balance*, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai temuan dari penelitian dan uji empiris simultan bahwa *work life balance*, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif, signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Gorontalo. *Work life balance*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, motivasi kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari penelitian yang telah terbukti secara empiris bahwa *work life balance*, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Gorontalo. Hasil penelitian simultan *work life balance*, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Danamon Indonesia Tbk. Cabang Gorontalo. Penelitian *adjusted R Square* terbukti sebesar 63,6%. Sedangkan sisanya sebesar 36,4% lainnya dapat dijelaskan diluar variabel penelitian seperti pemimpin perusahaan, fasilitas karyawan dan lain-lain.

## Referensi

- [1] Wulandari, R. R. R. Cindrakasih, E. E. D. Setyorini, A. Siregar, and P. Junianto, "Pengaruh Kemudahan Pembayaran Menggunakan QRIS , Komunikasi Pemasaran , Digital Marketing Terhadap Keputusan Pembelian," *J. Artif. Intell. Digit. Bus. Homepage*, vol. 4, no. 1, pp. 471–477, 2025.
- [2] E. S. Nasution, "Pengaruh harga dan brand image terhadap keputusan pembelian," *J. Artif. Intell. Digit. Bus.*, vol. 4, no. 2, pp. 363–367, 2025.
- [3] M. Mursanto and A. Kadir, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Batulicin Kabupaten Tanah Bumbu," *Innov. J. Soc. Sci. Res.*, vol. 4, no. 2, pp. 9013–9023, 2024.
- [4] A. Amavisca and G. Sukarno, "J-MAS," *J-MAS J. Manaj. dan Sains*, vol. 8, no. 1, pp. 9–14, 2023, doi: 10.33087/jmas.v8i1.877.
- [5] M. I. Hutabarat, "Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Evaluasi Kinerja Pt. Gunung Selamat Lestari Labuhan Batu Selatan," *J. Ilm. Maksitek*, vol. 5, no. 3, pp. 2655–4399, 2020.
- [6] A. Marjuki, "ANALISIS KOMPENSASI, PENGALAMAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *Indo-Fintech Intellectuals J. Econ. Bus.*, vol. 4, no. 6, pp. 3010–3020, 2024.
- [7] I. Oktaviani and K. A. Kusuma, "The Effect of Compensation, Commitment and Work Discipline on Employee Performance," *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 15, no. 2, pp. 2246–2254, 2022, doi: 10.21070/ijler.v15i0.785.
- [8] M. A. Pambudi, L. Saptaria, and A. P. Mahaputra, "LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM JASA TIRTA 1 WILAYAH SUB II / I," *Digit. Bisnis J. Publ. Ilmu Manaj. dan E-Commerce*, vol. 1, no. 4, 2022.
- [9] M. Mardiana, H. Suwanto, and F. Kumalasari, "Pengaruh Worklife Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pekerja Tambang PT.Citra Silika Mallawa Kel. Lasususa, Kab. Kolaka Utara) Mardiana Mardiana," *J. Penelit. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 4, pp. 181–196, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i4.2586>
- [10] I. Afriyani, D. Suhaeli, and Muhdiyanto, "Pengaruh Work Life Balance, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *UMMagelang Conf. Ser.*, pp. 259–271, 2024, doi: 10.31603/conference.12004.
- [11] P. Z. Putra and H. Heriyanto, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Sumatera Selatan," *J-MAS (Jurnal Manaj. dan Sains)*, vol. 7, no. 2, p. 1013, 2022, doi: 10.33087/jmas.v7i2.657.
- [12] E. Sugianto, M. Nur, J. Siahaan, I. Yakin, and Y. Setianti, "Pengaruh Kepuasan Kerja , Motivasi Kerja , dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," *JEMSI*, vol. 10, no. 3, pp. 2110–2115, 2024.

- 
- [13] I. S. Kurniawan and F. A. Rizki, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan," *J. Sos. Sains*, vol. 2, no. 1, pp. 104–110, 2022, doi: 10.59188/jurnalsosains.v2i1.316.
  - [14] M. I. Hutabarat, "Rasio Keuangan Mempengaruhi Profitabilitas Pada Bank Persero di Bursa Efek Indonesia," *J. Manag. Accounting, Econ. Bus.*, vol. 02, no. 02, pp. 25–38, 2021.
  - [15] Y. Novita, "Analisis Strategi Pemasaran Digital dalam Mendorong Pertumbuhan Usaha Kewirausahaan Sosial," *JEMSI (Jurnal Ekon. Manajemen, dan Akuntansi) Available*, vol. 11, no. 2, pp. 774–781, 2025, [Online]. Available: <https://online-journal.unja.ac.id/JKAM/article/view/13843>
  - [16] M. I. Hutabarat, T. Widiyastuti, Duffin, and N. Ervina, "Analysis of the Influence of the Ability to Prepare Financial Reports, Financial Literacy and Financial Inclusion on the Financial Performance of MSMES," *Ilomata Int. J. Tax Account.*, vol. 5, no. 2, pp. 519–534, 2024, doi: 10.61194/ijtc.v5i2.1170.
  - [17] Y. Novita, "Pengaruh E-Commerce , Digital Marketing , Pengetahuan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Generasi Milenial," *JEMSI*, vol. 10, no. 5, pp. 3004–3011, 2024.
  - [18] D. Wahyono, G. J. Windarto, A. Tulim, Y. Suprihartin, and Taryana, "Pengaruh Komunikasi Pemasaran, Kepercayaan dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Marketplace Shopee," *JEMSI*, vol. 9, no. 5, pp. 1983–1990, 2023, [Online].
  - [19] M. I. Hutabarat, S. Harhap, I. Wulandari, and N. Ervina, "Analisis Sistem Informasi Akuntansi, Kualitas Laporan Keuangan, dan Efektivitas Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja UMKM," *El-Mal J. Kaji. Ekon. Bisnis Islam*, vol. 6, no. 1, pp. 119–128, 2025, [Online]. Available: <https://core.ac.uk/download/pdf/153523699.pdf>
  - [20] M. I. Hutabarat, "Pengaruh ROA, Pertumbuhan Penjualan, Likuiditas dan Ukuran Perusahaan terhadap Struktur Modal Perusahaan Manufaktur Sektor Makanan dan Minuman di BEI," *Owner*, vol. 6, no. 1, pp. 348–358, 2022, doi: 10.33395/owner.v6i1.589.
  - [21] D. Purwadisastra, S. M. Jusup, Bakri, Y. Setianti, and A. F. Bilgies, "Analisis Kompensasi , Pengalaman Kerja , dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan GH Universal Hotel Bandung," *J. Ekon. Manajemen, dan Akunt.*, vol. 10, no. 6, pp. 3260–3267, 2024.
  - [22] M. I. Hutabarat, H. Silalahi, H. E. S. Samosir, M. R. Siregar, and H. M. Damanik, "Enrichment : Journal of Management Analysis current ratio return on asset and debt to equity ratio on dividend payout ratio," *Enrich. J. Manag.*, vol. 13, no. 2, pp. 1552–1559, 2023.
  - [23] M. I. Hutabarat, L. M. B. Gaol, and R. S. Zalukhu, "PERUSAHAAN TERHADAP PENGUNGKAPAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PADA," *PJEB PERWIRA J. Econ. Bus. E-ISSN 2775-572X Vol. 5 Nomor 1 Februari 2025 Anal.*, vol. 5, no. 1, pp. 89–99, 2025.
  - [24] E. Nurhayaty, F. Farman, and D. Wahyono, "Pengaruh E-Commerce , Digital Marketing , Pengetahuan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Generasi Z di Jakarta," *J. Kaji. Ekon. Bisnis Islam*, vol. 6, no. 5, pp. 1687–1697, 2025.
  - [25] N. Brilliantia and I. K. Swasti, "THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PELINDO MARINE SERVICE," *COSTINGJournal Econ. Bus. Account.*, vol. 7, no. 1, pp. 1033–1042, 2023, doi: 10.33541/fjm.v8i1p.4786.
  - [26] N. Z. B. Rauf, I. Yantu, and R. Tantawi, "Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Agama Kabupaten Pohuwato," *Jambura*, vol. 7, no. 1, pp. 257–263, 2024, [Online]. Available: <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
  - [27] E. Abas, B. Basir, I. Soegiarto, F. Kamal, and I. R. Sofyan, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Akuntansi, Manaj. dan Ilmu Manaj.*, vol. 04, pp. 1–7, 2024.
  - [28] M. Natsir, S. Hersona, and D. Jajang Suyaman, "The Effect of Compensation, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Totoku Toryo Indonesia," *Enrich. J. Manag.*, vol. 12, no. 3, pp. 2171–2175, 2022.
  - [29] L. Khakim and S. Isnowati, "J-MAS," vol. 8, no. 1, pp. 665–672, 2023, doi: 10.33087/jmas.v8i1.850.