

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN *WORK-LIFE*

***BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

PT WAIMUSI AGROINDAH

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen



Diajukan Oleh :

NINA ROSITA

NPM. 2201110140

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Nina Rosita
Nomor Pokok/NIRM : 2201110140
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : "PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT WAIMUSI
AGROINDAH"

Pembimbing Skripsi

Tanggal 29 Juli 2026 Pembimbing I : 
: Hj. Noviarni, S.E., M.Si.
NIDN : 02211161101

Tanggal 29 Juli 2026 Pembimbing II : 
: Hj. Syahyuni, S.E., M.M.,
NIDN : 0226106101

Mengetahui,

Dekan

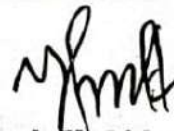
Tanggal 29.7.2026



Dr. Hj. Misy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 29.7.2026



Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si.
NIDN : 0226028303

055 /PS/DFEB/ 2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

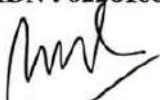
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nina Rosita
Nomor Pokok/NIRM : 2201110140
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : "PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN
KERJA DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT WAIMUSI
AGROINDAH"

Penguji Skripsi

Tanggal 29 Juli 2026 Ketua Penguji : 
: Hj. Noviarni, S.E., M.Si.
NIDN : 02211161101

Tanggal 29 Juli 2026 Penguji I : 
: Hj. Syahyuni, S.E., M.M.,
NIDN : 0226106101

Tanggal 28 - Juli - 2026 Penguji II : 
: Muhammad Ridwan, S.E. M.
NIDN : 0219116101

Mengesahkan,

Dekan
Tanggal 29.7.2026



Dr. Hj. Misy Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 29.7.2026



Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si.
NIDN : 0226028303

055 /PS/DFEB/2026

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Keberhasilan tidak datang kepada mereka yang tidak pernah gagal, tetapi kepada mereka yang tidak pernah berhenti mencoba."

(B.J. Habibie)

"Hidup bukan tentang menunggu badai berlalu, melainkan belajar untuk tetap melangkah di tengah badai."

(Vivian Greene)

kupersembahkan kepada:

- Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat serta kelancaraan dalam proses perkuliahan
- Kedua Orang Tua ku tercinta
- Kepada Saudara ku tersayang
- Temen seperjuangan
- Diriku sendiri
- Almamater kebangganku

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT. Sang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayat-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Waimusi Agroindah”** skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan skripsi pada Strata I di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridianti.

Dalam penyelesaian studi dan penelitian skripsi ini, peneliti banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu peneliti menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Bimbingan Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si selaku ketua Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
5. Ibu Hj Noviarni, SE,M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan.

6. Ibu Hj. Syahyuni, SE.M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta pengarahan.
7. Bapak Rudy Chairudin, SE.,M.P. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu dan membimbing dalam penyusunan Mata Kuliah.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.
9. Pimpinan dan seluruh pegawai PT. Waimusi Agroindah yang telah membantu dalam memberikan informasi untuk penelitian.
10. Kepada Mama tercinta Ibu Cucu Karwati Yang senantiasa mengusahakan anak perempuannya ini menempuh pendidikan setinggi-tingginya terimakasih sudah bertahan untuk tetap selalu utuh dan selalu memberikan dukungan baik moral maupun material, serta selalu memanjatkan do'a untuk kelancaran dan kemudahan peneliti, selalu menjadi penyemangat peneliti sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tidak henti hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini, semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan dan keberkahan kepada beliau karena telah menjadi figur orangtua terbaik bagi peneliti, terimakasih sudah ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup peneliti, semoga dengan perjuangan ini mama bisa bangga dan makin sayang.
11. Kepada Bapak tercinta Endang Kosasih yang sudah memperjuangkan dan mengusahan segalanya agar peneliti bisa menempuh pendidikan setinggi-tingginya, doa dan dukungan yang diberikan selama ini adalah

penyemangat peneliti, terima kasih telah menjadi bapak sekaligus pembela dan pelindung bagi peneliti, terima kasih sudah selalu sabar dan mau betahan agar tetap utuh dan selalu memberikan dukungan baik moral maupun material, serta selalu memanjatkan do'a untuk kelancaran dan kemudahan peneliti, selalu menjadi penyemangat peneliti sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tidak henti hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini, semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan dan keberkahan kepada beliau karena telah menjadi figur orangtua terbaik bagi peneliti, terimakasih sudah ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup peneliti, semoga dengan perjuangan ini bisa buat bapak bangga.

12. Kepada kakak lelaki tercinta, Umar Said Ramdani dan juga adik kembar ku tersayang Nisa Alfeina Endang kosasih dan Nesi Alfenia Endang Kosasih. Terima kasih sudah selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk aku, kasih sayang dan dukungan kalian sangat berarti dalam perjalanan ini. Kehadiran adalah kekuatan yang tak tergantikan bagi peneliti.

13. Kepada kakak perempuan Srisurani Purnama Sari terimakasih sudah menjadi suport system dan menjadi pendengar yang baik bagi peneliti, Terimakasih sudah merawat dan menjaga sedari kecil, kasih sayang dan dukungan sangat berarti dalam perjalanan ini.

14. Keluarga besar Kurnia yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu, terima kasih memberikan dukungan serta nasehat kepada peneliti.

mudah, selalu percaya pada kemampuan peneliti, serta tetap setia mendampingi dalam suka maupun duka. Semoga segala kebaikan dan pengorbanan yang telah diberikan mendapat balasan terbaik dan semoga kita senantiasa diberikan kemudahan untuk meraih impian bersama.

16. Kepada Anggun, Metha, Tika, Dea, Andini, Ilham, Berdi, Berryl, Ridho, dan Lutfi terima kasih karena sudah banyak membantu dan menjadi teman terbaik dalam proses penelitian skripsi ini.

17. Terakhir terima kasih kepada Nina Rosita ya saya sendiri. Terima kasih sudah bertahan dan memperjuangkan, semoga tetap kuat meskipun seringkali hampir menyerah karena kondisi.

Sebagai manusia biasa peneliti menyadari penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti. Atas segala bantuan yang telah diberikan peneliti mengucapkan terima kasih semoga amal kebaikan yang bersangkutan dapat bernilai disisi Tuhan Yang Maha Esa, untuk peneliti semoga ilmu pengetahuan dan pengalaman dapat menjadi bekal kesuksesan dikemudian hari.

Palembang, Juni 2026

Peneliti

Nina Rosita

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nina Rosita

Nomor Pokok : 2201110140

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Waimusi Agroindah" Adalah benar-benar merupakan karya hasil saya. Kecuali dalam kutipan yang disebutkan dalam sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat yang sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 20 Juli 2026

Peneliti



METERAI
TEMPEL
ABBCFAOX076698095

Nina Rosita

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	v
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
RIWAYAT HIDUP	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	11
2.1.1 Kepuasan Kerja Karyawan.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1.2 Faktor faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan	11
2.1.1.3 Dimensi Kepuasan Kerja Karyawan	14
2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan.....	15
2.1.2 Kompensasi	16
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	16
2.1.2.2 Tujuan Kompensasi.....	16
2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	17
2.1.2.4 Dimensi Kompensasi	18

2.1.2.5	Indikator Kompensasi	18
2.1.3	Lingkungan Kerja.....	19
2.1.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja	19
2.1.3.2	Tujuan lingkungan kerja	20
2.1.3.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	21
2.1.3.4	Dimensi Lingkungan Kerja.....	22
2.1.3.5	Indikator Lingkungan Kerja.....	22
2.1.4	Work Life Balance	25
2.1.4.1	Pengertian Work Life Balance	25
2.1.4.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi work life balance.....	25
2.1.4.3	Dimensi dan Indikator <i>Work-Life Balance</i>	27
2.2	Penelitian Terdahulu	28
2.3	Kerangka Berfikir	31
2.4	Hipotesis	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan waktu penelitian	33
3.1.1	Tempat penelitian	33
3.1.2	Waktu Penelitian	33
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.2.1	Sumber Data.....	33
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	34
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	35
3.3.1	Populasi	35
3.3.2	Sampel.....	36
3.3.3	Teknik Sampling	36
3.4	Rancangan Penelitian.....	36
3.5	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel.....	37
3.5.1	Variable Penelitian.....	37
3.5.2	Definisi Operational Variabel	37
3.6	Instrument Penelitian	39
3.6.1	Uji Instrumen.....	40

3.6.2	Uji Validitas	40
3.6.3	Uji Reliabilitas.....	41
3.7	Teknik Analisis Data	41
3.7.1	Uji Asumsi Klasik	41
3.7.1.1	Uji Normalitas.....	41
3.7.1.2	Uji Multikolineritas	42
3.7.1.3	Uji Heterokedastisitas	42
3.7.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
3.7.3	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	43
3.7.4	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	44
3.8	Uji Hipotesis	44
3.8.1	Uji Simultan (F)	44
3.8.2	Uji Parsial (t)	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian.....	48
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	48
4.1.1.1	Sejarah PT. Waimusi Agroindah	48
4.1.1.2	Visi dan Misi PT. Waimusi Agroindah.....	49
4.1.1.3	Struktur Organisasi	49
4.1.1.4	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	50
4.1.2	Karakteristik Responden	54
4.1.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	54
4.1.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
4.1.2.3	Karakteristik Responden Jenis Kelamin	56
4.1.3	Hasil Uji Instrumen	57
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas.....	57
4.1.3.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	60
4.1.4	Hasil Uji Normalitas.....	62
4.1.5	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	63
4.1.5.1	Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
4.1.5.2	Hasil Uji Heterokedastisitas	64

4.1.6	Teknik Analisis Data.....	65
4.1.6.1	Analisis Regresi Linear Berganda	65
4.1.6.2	Analisis Koefisien Korelasi	67
4.1.6.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	68
4.2	Pembahasan	71
4.2.1	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Waimusi Agroindah.....	71
4.2.2	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Waimusi Agroindah	72
4.2.3	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Waimusi Agroindah	73
4.2.4	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Waimusi Agroindah	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan.....	75
5.2	Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR TABEL

Tabel:	Halaman
1. 1 Gaji Karyawan.....	3
2. 1 Penelitian Terdahulu	29
3. 1 Waktu Penelitian.....	33
3. 2 Definisi Operasional Variabel	38
3. 3 Skala Likert	40
4. 1 Responden Berdasarkan Tingkat Umur	55
4. 2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
4. 3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	57
4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	58
4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Work Life Balance</i>	59
4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	59
4. 8 Hasil Uji Reabilitas Kompensasi (X_1)	60
4. 9 Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X_2).....	61
4. 10 Hasil Uji Reabilitas <i>Work Life Balance</i> (X_3)	61
4. 11 Hasil Uji Reabilitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	62
4. 12 Hasil Uji Normalitas	64
4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas	65
4. 14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
4. 15 Analisis Koefisien Korelasi	64
4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	66
4. 17 Hasil Uji Simultan (Uji F)	70
4. 18 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar :

2. 1 Kerangka Berfikir	31
4. 1 Struktur Organisasi PT. Waimusi Agroindah	50
4. 2 Uji Heteroskedastisitas	65

ABSTRAK

NINA ROSITA. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Waimusi Agroindah.. Dibimbing oleh Hj. Noviarni, S.E., M.Si. dan Hj. Syahyuni, S.E., M.M. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Waimusi Agroindah. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi diduga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Waimusi Agroindah yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis secara simultan (uji F) dan parsial (uji t).

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Waimusi Agroindah. Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Work-Life Balance, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

NINA ROSITA. *The Influence of Compensation, Work Environment, and Work-Life Balance on Employee Job Satisfaction at PT Waimusi Agroindah. Supervised by Hj. Noviarni, S.E., M.Si. and Hj. Syahyuni, S.E., M.M. Undergraduate Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Tridianti University of Palembang.*

This study aims to analyze the influence of compensation, work environment, and work-life balance on employee job satisfaction at PT Waimusi Agroindah. Job satisfaction is one of the key factors affecting employee productivity and performance. Fair compensation, a conducive work environment, and a balanced relationship between work and personal life are expected to improve employees' job satisfaction.

*This study employed a quantitative research method with a descriptive approach. The population consisted of all 40 employees of PT Waimusi Agroindah. The sampling technique used was total sampling, in which the entire population was selected as the research sample. Data were collected through observation, interviews, documentation, and questionnaires using a Likert scale. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing using both the simultaneous *F*-test and the partial *t*-test.*

This study is expected to provide empirical evidence regarding the influence of compensation, work environment, and work-life balance on employee job satisfaction at PT Waimusi Agroindah. The findings are expected to serve as a reference for the company in formulating human resource policies aimed at improving employee job satisfaction and to provide a useful reference for future studies related to human resource management.

Keywords: Compensation, Work Environment, Work-Life Balance, Job Satisfaction

RIWAYAT HIDUP

Nina Rosita dilahirkan di kayuagung pada tanggal 22 januari 2001. Peneliti merupakan anak tengah dari 5 bersaudara dari Bapak Endang Kosasih dan Ibu Cucu Karwati. Peneliti menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2013 di SDN 1 Bumi Makmur dan meyelesaikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2016 di MTs Islamiyah Bumi Agung Atas di SMA N 2 Mesuji Raya dan selesai pada tahun 2019. Pada tahun 2022 Peneliti melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Univesitas Tridinanti Palembang.

Palembang,2026

Peneliti

Nina Rosita

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen utama yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau lembaga karena SDM menjadi kunci bagi tumbuh kembangnya sebuah lembaga. SDM yang merupakan sosok manusia, memegang kendali bagi realisasi perjalanan lembaga sekaligus motor penggerak mencapai tujuan lembaga. Dewasa ini, seorang karyawan tidak saja dipandang sebagai sumber daya saja, melainkan juga sebagai modal atau aset. SDM dianggap sebagai investasi bagi sebuah organisasi. Oleh karena itu, kemudian dikenal istilah human capital (Haoxing & System, 2023).

Menurut Aoliso, A dan Lao, H (2018), kesuksesan sebuah organisasi bisnis sangat bergantung pada kemampuan untuk mengelola karyawan dengan baik. Dalam hal ini, manajer sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting. Salah satu tanggung jawab utama mereka adalah merancang strategi guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan kunci yang mempengaruhi loyalitas dan retensi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada keberhasilan perusahaan (Salsabilla Anjani Putri & Bangun Putra Prasetya, 2024).

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang muncul ketika beban yang dihadapi setara dengan hasil yang diperoleh atau penghargaan yang diterima, sehingga menimbulkan rasa puas. Ini melibatkan berbagai aspek seperti suasana kerja, interaksi dengan rekan sejawat, dan perasaan pribadi. Menurut Irvani et al.

(2021), kepuasan kerja mencerminkan pandangan psikologis karyawan mengenai tanggung jawab mereka secara keseluruhan, termasuk keadaan lingkungan kerja, kerja sama dengan kolega, dan imbalan yang diterima. Selain itu, Montol et al. (2022) menambahkan bahwa kepuasan kerja dapat dipahami sebagai ungkapan kebahagiaan atau kepuasan karyawan terhadap manfaat yang dirasakan dari pekerjaan, baik untuk diri sendiri maupun kontribusinya kepada organisasi. Dengan kata lain, karyawan merasa puas apabila tanggung jawab yang diemban sebanding dengan hal-hal yang dianggap bernilai dan signifikan.

Menurut Darmawan dan Mardikaningsih (2021), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya kompensasi, lingkungan kerja, dan *work-life balance*. Kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal (Salsabilla Anjani Putri & Bangun Putra Prasetya, 2024).

Kompensasi menurut Tamini (2025) merupakan pemberian perusahaan berupa keseluruhan pendapatan terhadap karyawan sebagai honor atas kontribusi mereka untuk perusahaan, di mana hal ini termasuk dalam wujud uang, langsung ataupun tidak langsung. Menurut Redy Adhy Saputra (2024), kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk material maupun nonmaterial untuk meningkatkan motivasi dan kualitas kinerja kerja. Menurut Dhandy catur pamungkas dkk. (2024), pemberian kompensasi yang sesuai aturan dan kebutuhan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan.

Menurut Grace Silvia Manurung dkk. (2024), kompensasi dibedakan menjadi kompensasi finansial dan nonfinansial yang keduanya berpengaruh terhadap peningkatan performa karyawan dalam organisasi.

Tabel 1. 1
Gaji Karyawan

MATRIK UPAH DAN TUNJANGAN KARYAWAN PT. WAIMUSI AGROINDAH SESUAI JABATAN TAHUN 2026					
NO	JABATAN	UPAH POKOK PERBULAN	TUNJANGAN MAKAN PER HARI	TUNJANGAN JABATAN	UPAH LEMBUR
1	Pimpinan Kebun / Pimpinan Pabrik	Rp. 8.000.000 - Rp. 10.000.000	Rp. 20.000 - 30.000/ Hari	Rp. 400.000 - Rp. 600.000	Rp -
2	Asisten Kebun/Asisten Pabrik	Rp. 5.000.000 - Rp. 8.000.000	Rp. 20.000 - 30.000/ Hari	Rp. 300.000 - Rp. 500.000	Rp -
3	Kepala Afdeling dan Kepala Bagian	Rp. 4.500.000 - Rp. 6.000.000	Rp. 20.000 - 30.000/ Hari	Rp. 250.000 - Rp. 400.000	Rp -
4	Staff	Rp. 4.300.000 - Rp. 5.000.000	Rp. 15.000 - 25.000/ Hari	Rp. 200.000 - Rp. 300.000	Rp -
5	Mandor	Rp. 4.300.000 - Rp. 5.000.000	Rp. 15.000 - 25.000/ Hari	Rp -	Berlaku Sesuai Ketentuan
6	Karyawan Proses	Rp. 4.125.000 - Rp. Rp. 4.400.000	Rp. 10.000 - 20.000/ Hari	Rp -	Berlaku Sesuai Ketentuan
7	Karyawan Sortasi	Rp. 4.125.000 - Rp. Rp. 4.400.000	Rp. 10.000 - 20.000/ Hari	Rp -	Berlaku Sesuai Ketentuan
8	Karyawan Maintenance	Rp. 4.125.000 - Rp. Rp. 4.400.000	Rp. 10.000 - 20.000/ Hari	Rp -	Berlaku Sesuai Ketentuan
9	Administrasi	Rp. 4.125.000 - Rp. Rp. 4.400.000	Rp. 10.000 - 20.000/ Hari	Rp -	Berlaku Sesuai Ketentuan
10	Karyawan Panen	Rp. 4.125.000 - Rp. Rp. 4.400.000	Rp -	Rp -	Berlaku Sesuai Ketentuan
11	Karyawan Pemeliharaan	Rp. 4.125.000 - Rp. Rp. 4.200.000	Rp -	Rp -	Berlaku Sesuai Ketentuan

Sumber: PT Waimusi Agroindah

Menurut Yohanes B Windo Thalibana (2022), Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu atau fasilitas yang ada di sekitar karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti dalam (Lestary, 2023).

Menurut Latif et al (2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi pegawai,

misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Indriyati, 2022). (Yudiarso & Yusuf, 2021), menerangkan bahwa karyawan mengharapkan adanya lingkungan kerja yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Andriani & Agustina, 2022) menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan memepengaruhi tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi 3 sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan,dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi (Marisya, 2022).

Putri, Zamralita, & Sari (2024) mendefinisikan *work-life balance* sebagai upaya individu untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara tanggung jawab pekerjaan dan aspek kehidupan pribadi. Katsiiroh & Sujoso (2024) menyatakan bahwa *work-life balance* adalah kondisi ketika tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan pribadi berada dalam keadaan seimbang, sehingga individu dapat menjalankan kedua perannya secara optimal. Menurut Setiadi (2021) *Work-life balance* adalah tentang menciptakan dan memelihara atmosfer kerja yang mendukung dan sehat, yang akan memungkinkan karyawan untuk memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi dan dengan demikian memperkuat loyalitas karyawan. Pengaturan kerja yang fleksibel yang diterapkan sebagai salah satu kebijakan *work-life balance* yang baik dapat memotivasi dan memberdayakan karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Pengaruh antara *work life balance* dengan kepuasan kerja pada karyawan milenial memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti bila seorang karyawan milenial memiliki *work-life balance* yang tinggi maka karyawan tersebut juga akan merasakan kepuasan dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya bila seorang karyawan milenial tidak dapat mengatur *work-life balance* nya maka kepuasan kerja yang didapatkan pun akan rendah pula. Asumsi tersebut didukung dari beberapa penelitian sebelumnya yang telah dikumpulkan oleh peneliti (Yuzalmi et al., 2024). Namun, masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya memperhatikan ketiga aspek tersebut secara optimal. Hal ini dapat berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya memengaruhi kerja organisasi secara keseluruhan. (gap penelitian) penelitian mengenai kepuasan kerja

karyawan telah banyak dilakukan, namun masih ditemukan perbedaan hasil penelitian pada variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan.

Perbedaan hasil menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut. Pada beberapa penelitian, kompensasi dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena pemberian gaji, insentif, dan tunjangan yang sesuai mampu meningkatkan motivasi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Namun, terdapat pula penelitian lain yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena sebagian karyawan lebih mempertimbangkan faktor kenyamanan kerja dan hubungan sosial dibandingkan imbalan finansial. Selain itu, lingkungan kerja dalam beberapa peneliti terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, terutama apabila perusahaan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif. Akan tetapi, terdapat peneliti lain yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karena karyawan telah terbiasa dengan kondisi kerja yang ada sehingga faktor tersebut bukan lagi menjadi pertimbangan utama. Perbedaan hasil penelitian juga terjadi pada *work life balance*. Sebagian penelitian menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karena keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mampu mengurangi stres kerja. Namun, penelitian lainnya menunjukkan bahwa *work life balance* tidak terlalu memengaruhi kepuasan kerja, khususnya pada perusahaan

dengan sistem kerja operasional yang menuntut target tinggi sehingga karyawan lebih fokus pada stabilitas pekerjaan dan pendapatan.

Selain adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, penelitian mengenai kompensasi, lingkungan kerja, dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan sektor perkebunan atau agroindustri masih relatif terbatas, khususnya di PT Waimusi Agroindah. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketiga variabel tersebut memengaruhi kepuasan kerja karyawan pada kondisi dan karakteristik perusahaan yang berbeda. Dalam dunia industri perkebunan dan agribisnis, perusahaan dituntut untuk mampu menjaga kualitas sumber daya manusia agar tetap produktif dan loyal terhadap perusahaan. Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan adalah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja dapat terbentuk apabila perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan yang baik dari segi finansial maupun nonfinansial. Pada kondisi saat ini, masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan *work life balance* yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Fenomena yang sering terjadi di perusahaan perkebunan adalah ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kompensasi yang diterima karyawan. Sebagian karyawan merasa bahwa gaji, insentif, maupun tunjangan yang diberikan belum sepenuhnya memenuhi harapan atau belum sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan yang dijalankan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan penurunan motivasi kerja, semangat kerja yang rendah, hingga menurunkan

tingkat kepuasan kerja karyawan. Selain kompensasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam menciptakan kenyamanan kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas kerja yang belum memadai, hubungan antar pegawai yang kurang harmonis, maupun kondisi tempat kerja yang kurang nyaman dapat memengaruhi psikologi karyawan dalam bekerja. Apabila lingkungan tidak kondusif, maka karyawan cenderung merasa kurang nyaman, mudah mengalami stres kerja dan akhirnya berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Yang saat ini banyak sekali diperhatikan adalah *work life balance* atau keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dalam aktivitas kerja yang cukup padat, karyawan sering mengalami kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Jam kerja yang panjang, target pekerjaan yang tinggi, serta tuntutan perusahaan dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan fisik dan mental. Tidak seimbangan tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja dan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta mendukung terciptanya *work life balance* agar karyawan merasa puas dalam bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap loyalitas, produktivitas, dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Waimusi Agroindah”**.

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan untuk penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan *work life balance* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Waimusi Agroindah?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Waimusi Agroindah ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Waimusi Agroindah ?
4. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Waimusi Agroindah ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan *work life balance* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Waimusi Agroindah.

2. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Waimusi Agroindah.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Waimusi Agroindah.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh *work life balance* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Waimusi Agroindah.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menerapkan informasi dan pengetahuan Serta membantu peneliti dalam pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi Bagi Perusahaan

2. Bagi PT Waimusi Agroindah

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan PT Waimusi Agroindah.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, *work life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan serta dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Sanusi. (2021). Metodologi Penelitian BisREGRESInis. Salemba Empat.
- Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X di Jakarta. In *Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan ... Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*: (Number 1). www.kompas.com,
- Elimanafe, B. I., Nursiani, N. P., Neno, M. S., & Fanggidae, R. E. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Ima Kupang.
- Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik pada Kinerja Karyawan PT. La Nina Niaga Nasional (Vol. 1, Number 1).
- Ghozali, H. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2025). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Haoxing, Z., & System, C. (2023). msdm (sdm era digital).
- Syahputra Darmawan, D., & Dwirianto, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sabda Maju Bersama Pekanbaru (Vol. 2, Number 2). <https://embistek.org/jurnal/index.php/embistek>
- Lestary, L. ; H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Dirgantara Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198.
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour and Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Murray, Julie. (2023). Narrative Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 17–28.
- Nuraningsih, C. I., & Harries Arizonia Ismail. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (Daop) Iv Semarang). *Future Academia : The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(3), 293–306. <https://doi.org/10.61579/future.v2i3.180>

- Nurrahma, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 6(1), 306–318. <https://doi.org/10.47065/jbe.v6i1.7093>
- Nurwahdini Hutasuhut, & Meyniar Albina. (2025). Instrumen Penelitian Pendidikan. *BLAZE : Jurnal Bahasa Dan Sastra Dalam Pendidikan Linguistik Dan Pengembangan*, 3 (3), 177–190. <https://doi.org/10.59841/blaze.v3i3.2976>
- Rahayu, N. M. F., Darmita, M. Y., & Oktaviani, L. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. In *Journal Research of Management (JARMA)* (Vol. 6, Number 1).
- Riskayanti, N. K., Puspitawati, N. M. D., & Carina, T. (2026). Pengaruh WorkLife Balance, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lighthouse Ventures Kerobokan, Badung.
- Salsabilla Anjani Putri, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Analisis Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(2), 327–338. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i2.2686>
- Setiadi, pratama dan. (2021). Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Price : Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 98–105. <https://doi.org/10.58471/jecoa.v2i2.4017>
- Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kualitatif.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.
- Suhermin, R. M. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(11), 1–15.
- Susanti, S., Widagdo, S., & Dahliani, Y. (2024). Karyawan pada Mega Finance Cabang Jember. In *Jurnal Manajemen Bisnis dan Manajemen Keuangan* (Vol. 1, Number 1). www.jurnal.itsm.ac.id
- Tamini, A. akmal & I. (2025). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 13(1), 285–296. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v13i1.5292>

- Yazid, M. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 120–131. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.199>
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas KerjaYohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia).
- Inisi. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09.
- Yuzalmi, N., Setiawati, S., & Sukmadewi, R. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Pekanbaru. *Journal of Tax and Business*, 5(2), 394–402. <https://doi.org/10.55336/jpb.v5i2.228>

