

PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAI DI PUSKESMAS KEPUTIH SURABAYA

M Mudhofir¹

Universitas Negeri Surabaya¹

Email korespondensi: mmudhofir.23462@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of Work-Life Balance and compensation on employee performance at Keputih Public Health Center (Puskesmas Keputih) in Surabaya. The population in this study consists of 59 employees of the Keputih Health Center, with a sample size of 59 employees. The data analysis methods used are simple linear regression and multiple linear regression, with the assistance of SPSS software. The results of the study indicate that Work-Life Balance has a significant effect on employee performance. Compensation also has a significant effect on employee performance. Simultaneously, Work-Life Balance and compensation have a significant influence on the performance of employees at Keputih Health Center. These findings highlight the importance of paying attention to work-life balance and compensation systems in efforts to improve employee performance.

Keywords: *Compensation, Employee performance, Work-Life Balance*

1. PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya organisasi yang paling penting untuk mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu bisnis, sumber daya manusia, atau pekerjaannya, adalah aset yang paling berharga. Studi tentang hubungan dan tanggung jawab manusia di dalam suatu organisasi merupakan fokus utama bidang manajemen yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (SDM).

Tenaga kerja merupakan salah satu komponen manajemen sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, hanya masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja manusia yang dibahas dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. Sementara suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dengan dukungan kinerja karyawan yang positif, akan menjadi tantangan bagi bisnis untuk mencapai tujuannya ketika kinerja karyawan tidak efektif, yang berarti tidak dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan yang diinginkan. Akibatnya, kinerja karyawan secara signifikan memengaruhi keberhasilan organisasi (Sunarto, 2020).

Kehadiran karyawan yang terampil akan memberikan pengaruh yang baik terhadap potensi perusahaan untuk berkembang. Hal ini dikarenakan SDM yang terampil dapat dengan mudah mengerjakan berbagai tugas yang diberikan kepada mereka untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. SDM yang terampil juga akan menghasilkan kinerja yang baik, dan agar karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan seefektif mungkin, diperlukan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. *Work-life balance* mengacu pada pencapaian keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional seseorang. Mempertahankan keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting bagi karyawan. Akan ada dampak positif atau bahkan negatif jika

salah satu dari keduanya lebih besar atau tidak seimbang. Dalam hal ini, pekerjaan dan kehidupan pribadi akan terpengaruh.

Menurut Kristiyanti & Rijanti (2022) seseorang dapat bertanggung jawab atas hal-hal lain dan mengelola serta membagi tugas dan kewajiban keluarga mereka secara efektif. Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan *work life balance*, menurut temuan penelitian Badrianto & Ekhsan, (2021). Kinerja karyawan akan terpengaruh dengan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Menawarkan pembayaran dalam bentuk upah, insentif, atau asuransi kesehatan berdampak pada kinerja karyawan selain menjaga *work life balance*, yang sehat.

Keseimbangan kehidupan kerja, menurut Gustina (2019) adalah keadaan di mana seorang individu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka sambil mengingat tanggung jawab dan tugas mereka di tempat kerja. Kinerja karyawan akan terpengaruh dengan memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sehat.

Pemberian gaji dalam bentuk upah, insentif, atau asuransi kesehatan berdampak pada kinerja karyawan selain menjaga *work life balance* yang sehat. Pemberian gaji kepada karyawan dianggap penting karena akan memotivasi mereka untuk bekerja dan menyelesaikan tugas dengan baik. Pekerja menerima kompensasi sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap kemajuan perusahaan Shakila et al., (2022).

Mariani dan Widiyanto (2021) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi jasanya kepada perusahaan. Kompensasi merupakan pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasanya kepada perusahaan, baik berupa uang tunai, barang langsung maupun tidak langsung, atau keduanya (Sarmijan et al., 2022).

Karyawan dan bisnis niscaya akan memperoleh keuntungan dari remunerasi yang sesuai dan baik; tetapi, jika perusahaan memberikan kompensasi yang buruk dan tidak tepat, bukan hanya karyawan yang akan menderita, tetapi bisnis juga akan menderita.

Pemberian gaji kepada karyawan dianggap penting karena akan memotivasi mereka untuk bekerja dan menyelesaikan tugas dengan baik menurut Dessler (2015), remunerasi karyawan mencakup semua bentuk dan jenis pembayaran yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai hasil dari hubungan kerja mereka.

Kompensasi dalam bentuk asuransi kesehatan, insentif, atau upah. Selain itu, remunerasi mendorong kinerja dan produksi karyawan yang optimal. kompensasi dalam bentuk asuransi kesehatan, insentif, atau upah. Selain itu, remunerasi mendorong kinerja dan produksi karyawan makin optimal.

Karyawan memiliki tujuan tambahan yang ingin dicapai selain mendedikasikan diri kepada perusahaan, seperti mengharapkan insentif atau remunerasi atas kinerja dan hasil kerja mereka. Salah satu pendorong dan insentif utama bagi pekerja adalah gaji menurut Luh et al.,(2017) Setiap orang dalam setiap profesi harus memenuhi target kinerja. Mendis dan Weerakkody (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan cara yang mengarahkan organisasi dan pekerja menuju tujuan bersama. Ketika seorang individu memenuhi tujuan perusahaan, mereka dianggap berkinerja baik.

Partisipasi individu karyawan, yang lebih berfokus pada hasil kerja yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi berdasarkan pengelompokan

struktural dan fungsional, serta hasil kerja yang dicapai oleh unit kerja saat ini, menunjukkan ruang lingkup studi kinerja (Taha & Jabid, 2022). Kinerja individu diukur berdasarkan dimensi atau indikator kinerja. Menurut Hartati et al. (2020) Kinerja karyawan adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, baik secara individu maupun kelompok, untuk memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang dilimpahkan kepadanya serta mematuhi norma tempat kerja dan organisasi. Fenomena harus memenuhi target bulanan instansi dan beban kerja yang relatif berat menunjukkan bahwa *work life balance* di Puskesmas Keputih Surabaya tidak seimbang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai puskesmas Keputih Surabaya. Adapun rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas Keputih Surabaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas Keputih Surabaya?

Penelitian ini memberikan kontribusi utama, secara teoritis penelitian diharapkan bisa menambah khazanah keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan Penguatan teori hubungan antara Work-Life Balance dan kinerja pegawai. Penerapan teori kompensasi dalam konteks sektor layanan kesehatan. Secara praktis, temuan dari penelitian ini memiliki manfaat langsung bagi pengelolaan dan peningkatan pelayanan di Puskesmas Keputih. Hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berpengaruh positif terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan kualitas pelayanan yang diberikan pegawai

Dengan latar belakang dan urgensi tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Keputih yang berjumlah 59 orang, dengan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjawab persoalan akademik maupun praktis terkait pengaruh *work life balance* dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di puskesmas Keputih Surabaya, batasan masalah dalam penelitian ini adalah tentang: Pengaruh *Work Life Balance* dan kompensasi terhadap kinerja pegawai saja di puskesmas Keputih Surabaya serta penelitian ini dilakukan hanya puskesmas Keputih Surabaya dan tidak mencakup puskesmas atau fasilitas kesehatan lainnya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menguji hipotesis dan menganalisis hubungan antar variabel secara statistik. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai karakteristik variabel-variabel yang diteliti, yaitu *work life*

balance, kompensasi, dan kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian asosiatif digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (*work life balance*, disiplin, dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Puskesmas Keputih Surabaya. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap pengaruh *work life balance*, pengaruh kompensasi, dan kinerja mereka. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen *internal* Puskesmas Keputih Surabaya, seperti struktur organisasi, profil pegawai, serta studi literatur dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku, dan publikasi terkait lainnya untuk mendukung landasan teori dan kerangka konseptual penelitian.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Keputih Surabaya yang berjumlah 59 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan untuk memastikan representasi yang maksimal, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*sensus*), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, seluruh 59 pegawai Puskesmas Keputih Surabaya menjadi responden dalam penelitian ini. Lokasi penelitian dilakukan di Puskesmas Keputih Surabaya, yang merupakan *objek* penelitian utama untuk mendapatkan data yang relevan dengan permasalahan yang diteliti.

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi *Work life balance* (X1), Kompensasi (X2). Variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y). Definisi operasional masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. *Work Life Balance* (X1): Keseimbangan kehidupan kerja merujuk pada tingkat keseimbangan yang dijaga oleh seorang individu antara waktu, keterlibatan, dan kepuasan dalam pekerjaan serta kehidupan pribadi mereka.
2. Kompensasi (X2): Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima oleh individu sebagai penghargaan atas pekerjaan atau layanan yang diberikan. Ini mencakup beberapa indikator sebagai berikut: upah dan gaji, *insentif*, tunjangan, fasilitas.
3. Kinerja (Y): Kinerja merupakan hasil akhir dari upaya yang dilakukan oleh individu dalam mencapai tujuan organisasi, yang dapat diukur melalui beberapa indikator utama sebagai berikut: Kualitas kerja, Jumlah (*Quantity of Work*), Ketepatan Waktu, kemandirian, dan dedikasi terhadap pekerjaan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan. Selain kuesioner, observasi dan wawancara juga dilakukan untuk mendapatkan informasi tambahan yang mendukung data kuesioner. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner yang berisi daftar pertanyaan tertutup yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menyajikan hasil yang komprehensif, mencakup deskripsi data, hasil uji hipotesis, dan pembahasan mendalam mengenai temuan-temuan kunci. Analisis data dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis yang telah ditetapkan. Pembahasan menguraikan interpretasi hasil,

membandingkannya dengan teori yang relevan dan penelitian sebelumnya, serta mengidentifikasi implikasi dari temuan-temuan ini.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel bebas, yaitu *Work life balance* (X1), Kompensasi (X2), secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja (Y). Kriteria pengambilan keputusan untuk uji ini didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F (Simultan) disajikan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.662	2	87.831	28.501	.000 ^b
	Residual	172.575	56	3.082		
	Total	348.237	58			

Sumber: Output SPSS, data diolah peneliti tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Temuan ini secara statistik mengkonfirmasi bahwa variabel *Work Life Balance* dan kompensasi saling mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Keputih Surabaya. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh bersama-sama dari kedua variabel bebas terhadap kinerja dapat diterima. Beberapa masih mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi akibat beban kerja tinggi, target yang ketat, dan keterbatasan waktu luang.

Penelitian ini konsisten dengan temuan Lingga (2020), Dina (2018), Arifin et al. (2022), Aslam (2015), dan Bataineh (2019) bahwa *work-life balance* yang baik meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas (*Work life balance*, dan Kompensasi) secara individual terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Keputih Surabaya. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji T adalah sebagai berikut: jika nilai signifikansi (p -value) yang dihasilkan dari perhitungan kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), maka hipotesis ditolak, menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan secara parsial. Hasil

uji T (Parsial) disajikan dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.771	2.770		1.722	.091
Work Life Balance	.598	.097	.596	6.147	.000
Kompensasi	.321	.117	.266	2.745	.008

Sumber: Output SPSS, data diolah pneliti tahun 2025

Berdasarkan Tabel 2, analisis hasil uji T (Parsial) untuk masing-masing variabel bebas terhadap Kinerja adalah sebagai berikut:

Pengaruh Work Life Balance (X1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji T *parsial* menunjukkan bahwa Work Lige Balance (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja (Y) pegawai di Puskesmas Keputih Surabaya, dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya bahwa *work-life balance* yang baik meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji T *parsial* juga menunjukkan bahwa Kompensasi(X2) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja (Y) pegawai di Puskesmas Keputih Surabaya, dengan nilai signifikansi 0,008 ($p < 0,05$). Kompensasi yang adil dan transparan perlu ditingkatkan. Selain aspek finansial, perlu adanya penguatan non-finansial seperti pelatihan, penghargaan verbal, fasilitas kerja yang layak, dan dukungan kesejahteraan pegawai, hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Trisna & Guridno (2021), Jopanda (2019), dan Hilmawan (2020).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, didapat beberapa kesimpulan penting yang dapat diambil sehubungan dengan pengaruh *Work Life Balance* dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Keputih Surabaya dan bagaimana ketiga variabel tersebut saling berpengaruh antara satu dan lainnya : *Work Life Balance* Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh keseimbangan kehidupan kerja dan kompensasi secara bersamaan. Oleh karena itu perlu penguatan bagi puskesmas dengan melakukan, pendistribusian tugas secara merata, meningkatkan penghargaan non-material dan komunikasi terbuka, perbaiki dan lengkapi sarana kerja sesuai standar, Seimbangkan gaji dengan kenyamanan kerja, satukan anggaran operasional dan sarana prasarana, perkuat kerja sama dan pemahaman standar kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, P. B., & Widowati, N. (2017). Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(2), 283–295.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Work Life Balance Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Al-Shibami, A. H., Alateibi, N., Nusari, M., Ameen, A., Khalifa, G.S. A., & Bhaumik, A. (2019). Impact of organizational culture on transformational leadership and organizational performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2), 653–664.
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367–504.
- Anggriany, E. (2023). PENGARUH WORK LIFE BALANCE TRANSFORMASIONAL, SISTEM PENGENDALIAN INTERN, DAN INOVASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI SEKTOR PUBLIK. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 1239–1246.
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh Gaya Work Life Balance dan motivasi terhadap kinerja guru pada sd kartika 1-11 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1276–1284.
- Bagus, N. (2023). PENGARUH PERILAKU GAYA WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DESA. *REFORMASI*, 13(1), 15–24.
- CHAU, T. H. P., LE, T. D., & TRAN, Y. T. (2021). Transformational Leadership and Organizational Performance: the Mediating Role of Results-Oriented Culture in Vietnamese Public Organizations. *International Conference on Emerging Challenges: Business Transformation and Circular Economy (ICECH 2021)*, 164–175.
- Dama, J., & Ogi, I. W. J. (2018). Pengaruh inovasi terhadap dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Etikariena, A. (2020). Peran gaya Work Life Balance pada perilaku kerja inovatif karyawan pada organisasi berbasis teknologi digital. *Ecopsy*, 7(1), 375365.
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Correlation between organizational memory and innovative work behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 18(2), 77–88.
- Fikri, K., Apriansyah, R., dan Putra, M. A. 2018. “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada CV. Pelita Mandiri V Pematang Reba”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 7. No. 01. Hal. 23- 32.
- Fitri, M. A., Riduan, Y. O., & Herwan, H. (2022). Pengaruh Work Life Balance & Reward System Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Akses Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 1351- 1356.
- Gee, M. N. (2021). Marta Nasrani Gee Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *PARETO: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 6(1).
- Getz, I., & Robinson, A. G. (2003). Innovate or die: is that a fact? Creativity and Innovation Management, 12(3), 130–136.
- Hudson. 2015. The Case for Work-Life Balance. *The Case for Work Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*.

- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. A. N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 1–13.
- Iqbal, M. (2018). Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Rektorat Universitas Andalas Padang. *Universitas Andalas*.
- Jong, J. P. J. (2007). *Individual Innovation: The connection between leadership and employees' innovative work behavior*. EIM Amsterdam, The Netherlands:
- Khoiri, M., & Oktavia, N. R. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 19(01), 80–98.
- Kurniawan, A., Yunus, M., dan Majid, M. S. A. 2017. “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh”. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*. Vol. 8. No. 2. Hal. 119-133.
- Laksono, B. F. W., & Wardoyo, P. (2019). Pengaruh Work – Life Balance, Kepuasan Kerja Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intentions Dengan Mentoring Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Hotel Dafam Semarang. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, (1), 17. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i1.1525>
- Leonardo, E., dan Andreani, F. 2015. “Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanita”. *AGORA*. Vol. 3. No. 2. Hal. 28-31.
- Mangunsong, Y. P. J., & Irmawati, I. (2023). Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Toserba Matahari Sragen. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 2562-2574.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Work Life Balance, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mathori, M., Ambara, E., & Kusumastuti, D. A. (2022). Pengaruh Gaya Work Life Balance Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Upt Pengelolaan Kawasan Cagar Budaya Dinas Kebudayaan (Kundha Kabudayan) Kota Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(4), 1263–1285.
- Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Work Life Balance Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43.
- Mutmainnah, M., Ramli, A., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Work Life Balance terhadap kinerja pegawai. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(4), 769–773.
- Noerchoidah, N., Ariprowo, T., & Nurdina, N. (2022). Efikasi Diri Dan Perilaku Inovatif: Peran Dukungan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(4), 1026–1036.
- Nuzul, A. A., Witjaksono, A. D., & Kistyanto, A. (2020). Empowering leadership and employee creativity: the mediating role of psychological empowerment. *SEISENSE Journal of Management*, 3(6), 14–25.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *Performance: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123–131. <https://doi.org/10.24929/feb.v10i2.1217>
- Puryana, P. P., & Ramdani, T. A. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Capability Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakti Adikarya Sejahtera. *Prosiding Frima (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (3), 720-747.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. *Sandhika, Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya*

- D., & Sobandi, A. (2018). Perilaku Kewargaan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Manajerial: Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 17(2), 174–183.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di Cv Multi Baja Medan. *PUBLIK REFORM: JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 6, 1-16.
- Situmorang, D. P. P. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai sebagai variabel intervening (Studi kasus pada PT. Taspen Persero KCU Medan). 1–72
- Sudiyani, N. N., Sawitri, N. P. Y. R., & Fitriandari, M. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja: Perilaku Inovasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 7(2), 193–205.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Work Life Balance dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Work Life Balance, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420.
- Thoha, M. (2017). Ilmu administrasi publik kontemporer. Kencana.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh gaya Work Life Balance, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7–13.
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh Gaya Work Life Balance dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377–386.