

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 20/2024
ESKUL FK MKU

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LAZNAS
YAKESMA SUMATERA SELATAN**



Skripsi Oleh:
BURHANUDIN AHMADI
01011282025049
MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN

TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2024

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF

Pengaruh *Work-life balance* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
di Laznas Yakesma Sumatera Selatan

Disusun oleh:

Nama : Burhanudin Ahmadi
NIM : 01011282025049
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan:

Dosen Pembimbing



Tanggal : 23 April 2024

Nia Meitisari, S.E, M.Si
NIP. 198605202020122010

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LAZNAS
YAKESMA SUMATERA SELATAN**

Disusun Oleh:

Nama : Burhanudin Ahmadi
Nomor Induk Mahasiswa : 01011282025049
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada Kamis, 16 Mei 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 21 Mei 2024

Dosen Penguji

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.
NIP 198104012014092001

Dosen Pembimbing

Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen,

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M.
NIP 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Burhanudin Ahmadi
Nim : 01011282025049
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidan kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI LAZNAS YAKESMA SUMATERA SELATAN**

Pembimbing:

Ketua : Nia Meitisari, S.E., M.Si
Anggota : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
Tanggal Ujian : 16 Mei 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan

Inderalaya, 03 Juni 2024

Yang membuat pernyataan



Burhanudin Ahmadi

NIM. 01011282025049

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya saya masih diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini, tak lupa sholawat beserta salam saya haturkan kepada Nabi Agung yaitu Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Work-life balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Laznas Yakesma Sumatera Selatan”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Work-life balance dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Laznas Yakesma Sumatera Selatan. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, perusahaan dan orang lain. Skripsi ini tentunya tidak luput dari kesalahan maka dari itu, saya mohon maaf dan juga memohon kritik dan saran. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Indralaya, 21 April 2024

Burhanudin Ahmadi

NIM. 01011282025049

HALAMAN MOTTO

"Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya" (Q.S AL-Baqarah: 286)

UCAPAN TERIMA KASIH

Bismillahirrahmanirrahim

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas berkat rahmat dan ridho serta anugrah yang luar biasa sehingga peneliti mampu melewati banyak hal dan senantiasa mengabdikan apa yang disemogakan.
2. Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada Orang Tua yang hebat dalam hidup saya, Bapak Badri dan Ibu Tariyem. Keduanya lah yang membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap di mana skripsi ini akhirnya selesai. Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti kalian berikan.
3. Ibu Nia Meitisari, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia membimbing serta memberikan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E.,M.M. selaku Dosen Penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
5. Bapak Ayat Wijaya selaku Pimpinan cabang Laznas Yakesma Sumatera Selatan yang sudah memberi saya izin untuk melaksanakan penelitian di perusahaan ini.

6. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
7. Bapak Prof. Prof Dr Taufiq Marwa, S.E, M.Si. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
8. Bapak Prof. Dr. M. Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
9. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri S.T.,M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
11. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu yang diberikan dan pengalaman yang sangat luar biasa selama ini.
12. Seluruh Staf Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya pegawai bagian administrasi Jurusan Manajemen yang telah membantu saya selama masa perkuliahan terutama selama proses perskripsian.
13. Sahabat seperjuangan kuliah, Siti Aisyah Dana Eka Sari, Al Fariz Dwi Nur Cahya, Bintang Anugrah Daie, Nadia Safira, Terima kasih telah menemani selama masa perkuliahan, berbagi suka duka, tempat keluh kesah, serta memberikan informasi dan dukungan selama masa perkuliahan ini.
14. Teman-teman Manajemen angkatan 2020 dan teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia terima kasih untuk kisah kalian semua

yang telah hadir dan menjadi pelengkap selama masa perkuliahan. Saya bahagia dan bangga telah menjadi salah satu di antara kalian.

15. Terima kasih kepada semua pihak yang mungkin belum saya sebutkan namanya yang turut serta dalam perjalanan perkuliahan saya kurang lebih empat tahun ini. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan dapat menginspirasi pembaca untuk menemukan beberapa penelitian yang baru dan inovatif.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas segala bantuan, dukungan dan kebaikan yang telah diberikan oleh banyak pihak kepada penulis, sehingga tersusunnya skripsi ini.

Indralaya, 21 April 2024

Burhanudin Ahmadi

NIM. 01011282025049

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN EKONOMI
FAMKULI EK 2010
20/6/2024

ABSTRAK

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LAZNAS YAKESMA SUMATERA SELATAN

Oleh:

Burhanudin Ahmadi; Nia Meitisari; Wita Farla WK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Laznas Yakesma Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan dari Laznas Yakesma Sumatera Selatan, penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 47 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Laznas Yakesma Sumatera Selatan.

Kata Kunci : *Work-life balance*, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
PANGKALAN KERINCI
20/5/2024

ABSTRACT

***THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE AND COMPENSATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT LAZNAS YAKESMA SUMATERA
SELATAN***

By:

Burhanudin Ahmadi; Nia Meitisari; Wita Farla WK

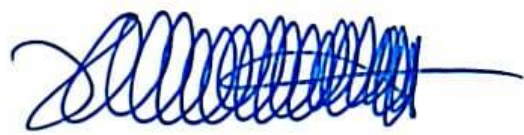
The purpose of this study was to analyze the effect of work-life balance and compensation on employee performance at Laznas Yakesma Sumatera Selatan. The research method used is a quantitative method using a questionnaire as a data collection instrument. The population in this study were employees of Laznas Yakesma Sumatera Selatan, this study use a saturated sample of 47 people. Data analysis using multiple linear regression analysis. The results showed that work-life balance has a significant effect on employee performance and compensation has a significant effect on employee performance at Laznas Yakesma Sumatera Selatan.

Keywords : Work-life balance, Compesation, Employee Performance

Approved by,

Chairman of The Management Department

Advisor



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
2024

Saya dosen pembimbing skripsi dosen telah menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Burhanudin Ahmadi

NIM : 01011282025049

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh *Work-life balance* dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Laznas Yakesma Sumatera Selatan

Telah saya periksa penulisan Grammar maupun susunan tensesnya dan saya setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Nia Meitisari, S.E., M.Si
NIP. 198605202020122010

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Burhanudin Ahmadi
Nim : 01011282025049
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat / Tanggal lahir : Palembang, 23 Juni 2002
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Kh Wahid Hasyim Lrg Kedukan
Alamat E-mail : Burhanahmadi24@gmail.com



Pendidikan Formal

- SD : SD Muhammadiyah 2 Palembang
- SMP : SMPN 31 Palembang
- SMA : SMAN 19 Palembang

Riwayat Organisasi

- Anggota LPM KINERJA FE UNSRI

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN MOTTO	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT.....	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xii
RIWAYAT HIDUP.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB 2 STUDI KEPUSTAKAAN	11
2.1. Landasan Teori.....	11
2.2. Kinerja Karyawan	12
2.2.1. Definisi Kinerja Karyawan	12
2.2.2. Faktor Faktor Kinerja Karyawan	13
2.2.3. Dimensi & Indikator Kinerja Karyawan	14
2.3. <i>Work-Life Balance</i>	16
2.3.1. Definisi <i>Work-life balance</i>	16
2.3.2. Faktor-Faktor yang memengaruhi <i>Work-life balance</i>	17
2.3.3. Dimensi & Indikator <i>Work-life balance</i>	18
2.4. Kompensasi.....	19
2.4.1. Definisi Kompensasi	19
2.4.2. Faktor-Faktor yang memengaruhi Kompensasi	20
2.4.3. Dimensi & Indikator Kompensasi.....	21
2.5. Penelitian Terdahulu	23
2.6. Kerangka Konseptual.....	29
2.7. Hipotesis	30
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	31
3.2 Rancangan Penelitian.....	31

3.3	Jenis dan Sumber Data.....	31
3.3.1.	Jenis Data	31
3.3.2.	Sumber Data.....	32
3.4	Teknik pengumpulan Data.....	32
3.4.1.	Observasi.....	32
3.4.2.	Wawancara.....	32
3.4.3.	Kuesioner	32
3.5	Populasi dan Sampel.....	33
3.5.1.	Populasi.....	33
3.5.2.	Sampel.....	33
3.6	Pengukuran Data Variabel	33
3.7	Teknik Analisis Data.....	34
3.7.1	Uji Instrumen Penelitian	34
3.7.1.1	Uji Validitas	34
3.7.1.2	Uji Reabilitas	35
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	35
3.7.2.1	Uji Normalitas	36
3.7.2.2	Uji Multikolinearitas.....	36
3.7.2.3	Uji Heteroskedastisitas	37
3.7.3	Uji Statistik	38
3.7.3.1	Analisis Regresi Linear Berganda	38
3.7.3.2	Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	39
3.7.4	Pengujian Hipotesis.....	40
3.7.4.1	Uji F (Uji Kelayakan)	40
3.7.4.2	Uji t (Uji Parsial)	41
3.8	Definisi Operasional Variabel.....	41
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1.	Hasil Penelitian	44
4.1.1.	Deskripsi Demografi Responden	44
4.1.1.1.	Jenis Kelamin Responden.....	44
4.1.1.2.	Usia Responden	44
4.1.1.3.	Pendidikan Terakhir Responden.....	45
4.1.1.4.	Masa Kerja Responden	46
4.1.2.	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	47
4.1.2.1.	Analisis Deskripsi Variabel <i>Work-life balance</i> (X_1)	47
4.1.2.2.	Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi (X_2)	52
4.1.2.3.	Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	60

4.1.3.	Uji Instrumen Penelitian	68
4.1.3.1.	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	68
4.1.3.2.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	70
4.1.4.	Uji Asumsi Klasik	71
4.1.4.1.	Uji Normalitas	71
4.1.4.2.	Uji Multikolinearitas.....	71
4.1.4.3.	Uji Heteroskedastisitas	72
4.1.5.	Hasil Uji Statistik	72
4.1.5.1.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	72
4.1.5.2.	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	74
4.1.6.	Hasil Pengujian Hipotesis	75
4.1.6.1.	Hasil Uji F (Uji Kelayakan).....	75
4.1.6.2.	Hasil Uji t (Uji Parsial)	75
4.2.	Pembahasan Hasil Penelitian	77
4.2.1.	Pengaruh <i>Work-life balance</i> terhadap Kinerja Karyawan.....	77
4.2.2.	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	79
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	81
5.1.	Kesimpulan	81
5.2.	Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Karyawan Laznas Yakesma Sumatera Selatan 2023.....	5
Tabel 1. 2 Daftar Penilaian Kinerja Karyawan Laznas Yakesma Sumatera Selatan	6
Tabel 1. 3 Data Gaji Karyawan di Laznas Yakesma Sumatera Selatan 2023.....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3. 1 Skala Likert	34
Tabel 3. 2 Interval Koefisien.....	39
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Penelitian.....	43
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Work- life balance</i> (X_1)	47
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi (X_2)	52
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	60
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel <i>Work-life balance</i> (X_1)	68
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kompensasi (X_2).....	69
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)	69
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	70
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
Tabel 4. 15 Hasil Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4. 16 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	74
Tabel 4. 17 Hasil Uji F	75
Tabel 4. 18 Hasil Uji t.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	29
---------------------------------------	----

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lembaga amil zakat nasional (Laznas) adalah lembaga perantara atau penghubung antara *muzakki* (pemberi zakat) atau donatur dengan para *mustahik* (penerima manfaat) yang membutuhkan bantuan (Burhanudin & Indrarini, 2020). Laznas bertanggung jawab untuk memastikan bahwa dana zakat disalurkan kepada yang membutuhkan dengan cara yang adil dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam. Laznas juga dapat memberikan bantuan dalam bentuk lain seperti pendidikan, kesehatan, dan bantuan produktif untuk membantu para *mustahik*.

Laznas selalu berupaya mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Laznas harus memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia secara maksimal untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia memiliki peran kunci dalam menggerakkan perusahaan (Mulyadi et al., 2023). Potensi yang diperoleh oleh sumber daya manusia dalam hubungannya dengan sistem operasional di suatu perusahaan atau organisasi pada dasarnya merupakan aset utama untuk memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan melalui perencanaan yang terstruktur dan kinerja karyawan yang baik

Kinerja karyawan adalah prestasi seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya (Suhartini, 2021). Kinerja merujuk pada hasil konkret dalam mencapai visi dan misi perusahaan, dan dapat

digunakan sebagai alat evaluasi untuk individu, kelompok, atau unit kerja, dengan tujuan mencapai atau bahkan melampaui target produksi yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja karyawan dapat difokuskan pada pengukuran produktivitas mereka dari segi kuantitas, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi pekerjaan sehingga dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan sesuai dengan standar kualitas perusahaan (Munawir, 2023). Pencapaian kinerja optimal dalam organisasi mencerminkan kualitas kerja yang baik dari para karyawan.

Menurut Suhartini (2021) salah satu yang faktor yang memengaruhi kinerja yaitu *work-life balance*. Destry & Ramdhani (2021) mengatakan *work-life balance* merupakan cara seorang pekerja mengelola tanggung jawab, persyaratan, dan perannya di pekerjaan serta kehidupan pribadinya secara seimbang dengan menjalankan kewajiban dan tuntutan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, sambil tetap memastikan adanya keseimbangan dengan kebutuhan dan komitmen dalam kehidupan pribadi. Menurut Nafriana (2021) *work-life balance* merupakan seberapa besar seseorang terlibat dan merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis di antara peran mereka dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan, tanpa adanya konflik di antara kedua aspek tersebut, *work-life balance* sebuah konsep melibatkan upaya individu untuk mengelola waktu, mengidentifikasi prioritas, dan menetapkan batasan yang memungkinkan karyawan menjalani kehidupan yang memuaskan dan produktif di berbagai aspek. *Work-life balance* melibatkan kemampuan seseorang untuk mengelola berbagai tuntutan hidup secara bersamaan, ini terjadi ketika seseorang dapat menyeimbangkan tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimilikinya sebagai karyawan (Asari, 2022) Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan *work-life balance*

karyawan guna memastikan bahwa karyawan dapat menjaga konsistensi kinerjanya.

Selain *Work-life balance* menurut Silaen (2021) salah satu faktor lain yang memengaruhi kinerja yaitu kompensasi. Kompensasi merujuk pada segala penghasilan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai ganti atas layanan yang diberikan kepada perusahaan (Prasodjo, 2022). Pendapat lain mengatakan Fikri (2022) Kompensasi adalah bentuk penghormatan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik berupa aspek keuangan maupun pemberian barang dan layanan, dengan tujuan agar karyawan merasa dihargai dalam menjalankan tugasnya. Kompensasi dalam kinerja melibatkan pengakuan dan penghargaan terhadap karyawan karena kontribusi mereka dalam mendukung pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang berkontribusi dalam suatu perusahaan tentu mengharapkan balasan yang setara dan adil, seperti melalui bentuk kompensasi. Sistem kompensasi yang efektif memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Dewi & Listyorini, 2022)

Salah satu teori yang dapat efektif memandu pemahaman hubungan antar variabel pada penelitian ini adalah Teori Keseimbangan (*Equity Theory*) yang diperkenalkan oleh John Stacey Adams, seorang psikolog kerja dan perilaku pada tahun 1963, menyajikan asumsi bahwa manusia pada dasarnya menghendaki perlakuan yang adil atau sebanding. Ini terkait dengan kepuasan relasional yang muncul dari persepsi distribusi yang dianggap adil atau tidak adil dari sumber daya dalam interaksi antarindividu.

Laznas Yayasan Kesejahteraan Madani (Yakesma) Sumatera Selatan adalah sebuah lembaga yang berdiri sejak 4 Juli 2011, berawal dari kepedulian terhadap kondisi kehidupan para guru dan Da'i, baik yang berada di perkotaan maupun di pedesaan, yang tetap berdedikasi untuk memperbaiki masyarakat sekitarnya. Yakesma didirikan untuk memberikan dukungan kepada mereka dalam hal kesehatan, pendidikan, dan perumahan, sehingga mereka dapat lebih fokus dalam upaya perbaikan masyarakat. Yakesma secara aktif mendorong donatur, mitra, pemerintah, media, dan masyarakat umum untuk lebih banyak berbagi, sebagai wujud nyata dalam membantu individu yang membutuhkan dan mencakup wilayah yang semakin luas.

Laznas Yakesma Sumatera Selatan, dalam mencapai sasaran, memiliki tanggung jawab dan tugas yang signifikan untuk mencapai target dan tujuan perusahaan. Tugas ini dilakukan dengan penuh semangat guna memberikan kontribusi positif dalam mencapai target perusahaan serta mencapai tujuan perusahaan. Proses kinerja sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Badrianto & Ekhsan, 2021) Laznas Yakesma Sumatera Selatan juga memastikan bahwa karyawannya tidak hanya bekerja secara monoton sesuai kebutuhan tanpa inisiatif, melainkan bekerja dengan semangat dan dedikasi.

Berikut seluruh data karyawan Laznas Yakesma Sumatera Selatan tahun 2023

Tabel 1. 1 Data Karyawan Laznas Yakesma Sumatera Selatan 2023

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Kepala Cabang	1
2	Umum / Keuangan	4
3	<i>Fundraising</i>	3
4	Program Kesdaya	2
5	Program Kemensos	2
6	Media	1
7	<i>Ziswaf Ambassador</i>	18
8	Sehat Siaga	9
9	Unit Layanan Ogan Ilir	5
10	Unit Layanan Lahat	3
Total Karyawan		48

Sumber: Laznas Yakesma Sumatera Selatan (2023)

Berdasarkan data diatas memperlihatkan Laznas Yakesma Sumatera Selatan memiliki struktur organisasi yang terdiri dari 48 karyawan yang terbagi dalam beberapa divisi strategis. Bagian *Fundraising* bertanggung jawab untuk menghimpun dana secara efektif, sementara divisi program menjalankan berbagai program kebaikan dengan fokus pada dampak positif bagi masyarakat. Tim media berperan penting dalam menciptakan konten yang memberikan nilai tambah, meningkatkan visibilitas lembaga, dan membentuk persepsi positif di masyarakat. Di samping itu, unit layanan hadir untuk memberikan pelayanan langsung kepada daerah setempat yang sulit dijangkau oleh kantor cabang, memastikan bahwa bantuan dan program yang diselenggarakan benar-benar mencapai kepada yang membutuhkan.

Berikut data daftar penilaian karyawan Laznas Yakesma Sumatera Selatan pada tahun 2023

Tabel 1. 2 Daftar Penilaian Kinerja Karyawan Laznas Yakesma Sumatera Selatan

No	Skor	Jumlah Karyawan	Tingkat Kinerja
1	96,00 – 100	3	Sangat Baik
2	91,00 – 95,99	11	Baik
3	86,00 – 90,99	8	Cukup
4	81,00 – 85,99	18	Buruk
5	75,00 – 80,99	7	Sangat Buruk
Total Karyawan		47	

Sumber: Laznas Yakesma Sumatera Selatan (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 memperlihatkan bahwa ada 3 karyawan yang memiliki tingkatan kinerja sangat baik. Tingkatan baik dengan 11 karyawan. Jumlah kedua skor ini masih terbilang sedikit karena hanya 29,25% dari total karyawan. Data diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal karena karyawan dengan tingkatan buruk memiliki jumlah terbanyak yaitu 18 karyawan (37,5% dari total karyawan) dan tingkatan sangat buruk dengan 7 karyawan (14,5% dari total karyawan). Peneliti melakukan wawancara dengan kepala cabang Laznas Yakesma Sumatera Selatan yang melakukan penilaian kinerja pada data diatas, kinerja karyawan yang belum optimal disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu kurangnya kemandirian karyawan dalam menjalankan tugas, kemudian masalah terkait kualitas pekerjaan karyawan di Yakesma, melibatkan aspek-aspek seperti kurangnya pemahaman terhadap standar kinerja dan kurangnya keterampilan teknis yang relevan.

Karyawan yang mencapai tujuan kinerja akan mendapatkan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk balas jasa terkait kontribusi yang telah

diberikan oleh individu terhadap pencapaian tujuan strategis perusahaan. Berikut data gaji karyawan Laznas Yakesma Sumatera Selatan tahun 2023

Tabel 1. 3 Data Gaji Karyawan di Laznas Yakesma Sumatera Selatan 2023

No	Gaji	Jumlah Karyawan
1.	< Rp. 500.000	27
2.	Rp.1.000.000 – Rp.2.000.000	8
3.	Rp.2.000.000 – Rp.3.000.000	8
4.	Rp.3.000.000 – Rp.4.000.000	3
5.	Rp.4.000.000 – Rp.5.000.000	1
Total Karyawan		47

Sumber: Laznas Yakesma Sumatera Selatan (2023)

Dapat dilihat di tabel tersebut bahwa ada 1 karyawan yang mendapatkan gaji tertinggi di angka Rp.4.000.000 – Rp.5.000.000, sedangkan dengan nominal terendah yaitu < Rp.500.000 memiliki jumlah yang paling banyak yaitu 27 karyawan, nominal Rp.1.000.000 – Rp.2.000.000 dan Rp.2.000.000 – Rp.3.000.000 masing masing dengan jumlah 8 karyawan, terakhir dengan nominal Rp.3.000.000 – Rp.4.000.000 sebanyak 3 karyawan. Hasil pengamatan peneliti dengan metode wawancara beberapa karyawan Laznas Yakesma Sumatera Selatan, beberapa karyawan merasa kurang puas terkait kompensasi yang diterima, gaji yang kecil, tidak ada uang lembur, dan tidak adanya insentif menjadi permasalahan yang dialami oleh karyawan, karena karyawan merasa bayaran yang diterima tidak memenuhi UMK Palembang, sebesar Rp3.565.409 (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023, 2022)

Di samping itu, *Work-life balance* dimulai dari sebuah kesadaran akan pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Menurut Hasya (2022) Gender menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan, hasilnya para karyawan perempuan di Laznas Yakesma ini sering menghadapi tekanan ganda, dimana selain melaksanakan tugas pekerjaan, mereka juga diharapkan untuk memenuhi perannya sebagai pengurus rumah tangga. Di sisi lain, para karyawan laki-laki juga merasakan beban tanggung jawab terhadap keluarga mereka, menciptakan tantangan dalam mencapai keseimbangan antara karier dan kehidupan pribadi. Serta tidak adanya batasan keterlibatan dalam pekerjaan, menambahkan tanggungan pekerjaan yang harus dijalankan oleh karyawan untuk perusahaan, hal ini membuat beberapa karyawan merasa stres, kelelahan dan terjadi pengurangan waktu untuk kehidupan pribadinya.

Hasil penelitian Dewi & Listyorini (2022) menunjukkan hasil adanya pengaruh positif kompensasi dan *work-life balance* terhadap kinerja karyawan. Hasil lainnya pada penelitian Natakusumah et al., (2022) menunjukkan secara simultan *work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Ayuni et al., (2023) menyatakan bahwa secara simultan dan parsial, *Work-life balance* dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil penelitian Suhartini, (2021) menunjukkan bahwa *Work-life balance* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul: **“Pengaruh *Work-life balance* dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di Laznas Yakesma Sumatera Selatan.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka perumusan masalah yang dapat dilakukan dalam penelitian ini

1. Bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan Laznas Yakesma Sumatera Selatan?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Laznas Yakesma Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada Laznas Yakesma Sumatera Selatan
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Laznas Yakesma Sumatera Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memiliki nilai tambah dalam pengembangan ilmu pengetahuan, dan juga dapat menjadi sumber referensi dan literatur yang berguna bagi pembaca dan peneliti lain yang akan melanjutkan penelitian di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan atau gambaran mengenai sejauh mana *work-life balance* dan kompensasi berperan sebagai faktor yang dapat digunakan sebagai penanda atau indikator dalam mengevaluasi kinerja karyawan di Laznas Yakesma Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S., & Freedman, S. (1976). Equity Theory Revisited: Comments and Annotated Bibliography. *Experimental Social Psychology*, 9, 43–90.
- Aisyah, C., Suryaningsih, A., & Putri, D. A. (2023). The Effect of Work Life Balance on Employee Performance in Manufacture Companies (Case Study at PT. Gemilang Mitra Sejahtera). *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(1). <https://doi.org/10.61100/adman.v1i1.19>
- Aldira, Z. N., Andriana, I., Farla, W., & Santati, P. (2023). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan SKK Migas: *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1177–1187. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.3628>
- Alfiansyah, M. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon*. 4(1). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6774>
- Al-Zawahreh, A., & Al-Madi, F. (2012). The Utility of Equity Theory in Enhancing Organizational Effectiveness. In *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences* (Vol. 46). <http://www.eurojournals.com/EJEFAS.htm>
- Arif, M., Syaifani, P. E., & Siswadi, Y. (2019). *Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance*.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Ayuni, A. D. F., Halin, H., & Lazuardi, S. (2023). Pengaruh Work-life balance dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Cleaning service Studi Kasus pada PT. Angkasa Pura Solusi. In *Jurnal Manajemen* (Vol. 11, Issue 2).
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan PT. Yaup Cikarang yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Budi Suta, I. G. M. A., & Ardana, I. K. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Persepsi Dukungan Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Retensi Karyawan*.
- Burhanudin, M., & Indrarini, R. (2020). Efisiensi dan Efektivitas Lembaga Amil Zakat Nasional. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 453–461. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.221>

- Damayanti, P. A. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dep.I-B Pupuk Sriwidjaja Palembang*.
- Davlembayeva, D., & Alamanos, E. (2023). *Equity Theory: A review*. In S. Papagiannidis (Ed). TheoryHub Book. <https://open.ncl.ac.uk>
- Destry, Y., & Ramdhani, R. (2021). *Work-life balance sebagai faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan* (Vol. 20, Issue 1). <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>
- Dewi, S. A., & Listyorini, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. KAI (Persero) Daop 4 Semarang). In *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* (Vol. 11, Issue 4). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>
- Dina. (2018). *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan di Kud Minatani Brondong Lamongan*. 17(2). <https://jurnal.inaba.ac.id/>
- Elsa, K., Dewi, O., & Riana, I. G. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Retensi Karyawan pada Bintang Kuta Hotel*. 8(2), 7836–7862. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p11>
- Fikri, K., Kusumah, A., Zaki, H., & Setianingsih, R. (2022). *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) I* (Vol. 1). LPPM Universitas Lancang Kuning.
- Findy, R., Wehelmina, E., Tinneke, R., Program, T., Bisnis, S. A., Ilmu, J., & Bisnis, A. (2020). *Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu* (Vol. 1, Issue 5).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasya, R. N. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan wanita selama masa covid-19 pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Medan*.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT. Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan*.
- Ischevell, O. :, Saina, V., Johnly, R., & Rumawas, P. W. (2018). *Pengaruh Work-life balance dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo area Manado*.
- Jauri, I. P., Tj, H. W., & Tecoalu, M. (2022). Pengaruh Kompensasi & Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Keseimbangan Kehidupan Kerja pada Perusahaan Pengolahan Uang Rupiah. *E-Qien Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11.

- Jean, K. N., Thomas, ;, Ngui, K., & Robert, A. (2017). *Effect of Compensation Strategies on Employee Performance: A Case Study of Mombasa Cement Limited*. www.seahipaj.org
- Krishnan, R., & Loon, K. W. (2018). The Effects of Job Satisfaction and Work-Life Balance on Employee Task Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(3). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i3/3956>
- Lingga, A. S. (2020). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Neuronworks Indonesia. *Prosiding Manajemen*. <https://doi.org/10.29313/.v6i2.24637>
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Mcdonald, P., & Bradley, L. M. (2005). *The Case for Work-Life Balance*.
- Mulyadi, T., Purnamasari, E., & Hatta, H. R. (2023). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kedai Kopi. *Remik*, 7(2), 1132–1143. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12330>
- Munawir, M. A. (2023). *Pengaruh Worklife Balance, Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi serta dampaknya pada Kinerja Karyawan*.
- Naafi, J. A. (2022). *Pengaruh Work-life balance dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris pada Klinik Joy Dental Yogyakarta)*.
- Nafriana, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Umum Kantor Gubernur Provinsi Riau. *Perpustakaan Universitas Islam Riau*.
- Natakusumah, M. O., Hidayatullah, S., Ekonomi, F., Universitas, B., Malang, M., & Sudibyoy, P. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Coffeshop. *Jimmu (Jurnal Ilmu Manajemen)*, 7(1).
- Nurisman, H. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pengembangan Karyawan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan Generasi Y di PT Pamapersada Nusantara*.
- Ochthaniaz, C. (2022). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi Finansial sebagai Pemoderasi di seluruh Kecamatan yang ada di Pulau Sebatik*.

- Okwudili, B. E., & Ogbu, F. (2017). *The Effect of Compensation on Employee Performance in Nigeria Civil Service: A Study of Rivers State Board of Internal Revenue Service*. <http://www.publishingindia.com>
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2022 Tentang Penetapan Upah Minimum Tahun 2023, Pub. L. No. 18 (2022).
- Prasodjo, T. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). Zahir Publishing.
- Prawira, M. Y. (2022). *Pengaruh Work-life balance terhadap Kinerja karyawan Karesidenan Surakarta dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening*.
- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*.
- Puspitasari, A. S., & Darwin, M. (2021). Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement. In *International Journal of Science and Society* (Vol. 3, Issue 1). <http://ijsoc.goacademica.com>
- Reddy, V. S. (2020). Impact of Compensation on Employee Performance. *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 25(9), 17–22. <https://doi.org/10.9790/0837-2509011722>
- Robbins, S. (2012). *Organizational Behavior*.
- Silaen, N. R., Chairunnisah, R., Mahriani, M. R. S. E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Masyruoh, A. H. A., Satriawan, D. G., Arifudin, A. S. L. O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. www.penerbitwidina.com
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sjahrudin, H., Buyamin, B., Idris, R., & Saputra, A. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja : Dampak Fasilitas, Work-Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecogen*, 5(3), 340. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13734>
- Sudiardhita, K. I., Mukhtar, S., Hartono. Budi, Herlith, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). *The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Suhartini. (2021). Pengaruh Work Life Balancedan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin). *ISSN*, 3(3).
- Sumantri, L. D., & Bahrin, K. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Selamat Group Kota

Bengkulu). In *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* (Vol. 3, Issue 1).
www.jurnal.umb.ac.id

- Wambui, M. L., Cherotich, B. C., Emily, T., & Dave, B. (2017). Effects of Work life Balance on Employees' Performance in Institutions of Higher Learning. A Case Study of Kabarak University. *Kabarak Journal of Research & Innovation*, 4(2), 60–79. <http://eserver.kabarak.ac.ke/ojs/>
- Wirayudha, C. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan BPR Lestari. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1676. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p02>
- Zuhri, S. (2022). *Pengaruh Pemberdayaan karyawan, Pengembangan karir dan Kompensasi terhadap Retensi karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening.*