Journal of Management and Creative Business
Volume 4, Nomor 4, Oktober 2026
E-ISSN: 2962-1119; P-ISSN: 2962-0856, Hal. 282-300
DOI: https://doi.org/10.30640/jmcbus.v4i4.7545
Tersedia: https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/jmcbus

Pengaruh *Work Life Balance, Reward,* Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik, Serta *Work Overload* terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Swasta di DKI Jakarta

Celina Efendi[1]*, Liestyaningrum Rahmadhani Wisnu Putri[2]
[1-2]Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wiyatamandala, Indonesia
E-mail: celiinjune@gmail.com[1], liestyaningrum@wym.ac.id[2]
**Penulis Korespondensi: celiinjune@gmail.com*

Abstract. *This study aims to analyze the effects of Work-Life Balance, Reward, Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, and Work Overload on Employee Performance in private companies in DKI Jakarta. This research employed a quantitative approach using a survey method involving 174 employees selected through purposive sampling. Data were analyzed using multiple linear regression with SPSS 26. The results indicate that Work-Life Balance (β = 0.527; Sig. = 0.000), Reward (β = 0.112; Sig. = 0.038), Physical Work Environment (β = 0.273; Sig. = 0.000), Non-Physical Work Environment (β = 0.221; Sig. = 0.000), and Work Overload (β = 0.320; Sig. = 0.000) have positive and significant effects on Employee Performance. The adjusted R^2 value of 0.514 indicates that 51.4% of the variation in Employee Performance can be explained by these five variables. The findings also reveal that Work Overload can function as a challenge stressor that enhances employee performance when supported by adequate job resources. This study contributes to the application of Job Demands-Resources (JD-R) Theory in explaining the relationship between job demands, job resources, and employee performance in private companies in DKI Jakarta.*

Keywords: *Employee Performance; Rewards; Work Environment; Work Life Balance; Work Overload.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work Life Balance, Reward, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Nonfisik, dan Work Overload terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan swasta di DKI Jakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 174 karyawan perusahaan swasta di DKI Jakarta yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Life Balance* (β = 0,527; Sig. = 0,000), *Reward* (β = 0,112; Sig. = 0,038), Lingkungan Kerja Fisik (β = 0,273; Sig. = 0,000), Lingkungan Kerja Nonfisik (β = 0,221; Sig. = 0,000), dan Work Overload (β = 0,320; Sig. = 0,000) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,514 menunjukkan bahwa 51,4% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kelima variabel tersebut. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *Work Overload* dapat berperan sebagai challenge stressor yang mendorong peningkatan kinerja ketika didukung oleh sumber daya kerja yang memadai. Penelitian ini memperkuat penerapan *Job Demands-Resources* (JD-R) *Theory* dalam menjelaskan hubungan antara tuntutan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan swasta di DKI Jakarta.

Kata kunci: Beban Kerja Berlebih; Keseimbangan Kehidupan Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Penghargaan.

1. LATAR BELAKANG

Persaingan dunia kerja yang semakin kompetitif mendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mempertahankan produktivitas dan daya saing organisasi (Mariska, 2025). Dalam kondisi tersebut, kinerja karyawan menjadi aspek penting yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Tomy et al., 2024). Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis dan kompetitif di wilayah urban, khususnya DKI Jakarta sebagai pusat perekonomian Indonesia, menyebabkan meningkatnya tekanan kerja pada karyawan sektor swasta. Tingginya mobilitas kerja, tuntutan pencapaian target perusahaan, persaingan antar tenaga kerja, serta budaya kerja yang cepat dan produktif mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih intensif. Kondisi tersebut menjadikan

Naskah Masuk: 08 Juni 2026; Revisi: 04 Juli 2026; Diterima: 05 Agustus 2026; Terbit: 01 Oktober 2026

lingkungan kerja di wilayah metropolitan memiliki tingkat tekanan yang lebih tinggi dibandingkan daerah lainnya.

Tingginya tekanan kerja di perusahaan swasta dapat memengaruhi kinerja karyawan yang berperan penting dalam efektivitas operasional, produktivitas, dan daya saing organisasi. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, khususnya di lingkungan kerja perkotaan, sering memicu stres kerja, kelelahan fisik dan mental, penurunan motivasi, serta penurunan kinerja (Eldon et al., 2024). Laporan Microsoft (2023) menunjukkan bahwa 64% pekerja mengalami kesulitan memperoleh waktu dan energi yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan, sementara 60% merasa kekurangan waktu untuk memenuhi tanggung jawab kerja. Kondisi tersebut berpotensi mengganggu kesejahteraan psikologis, keseimbangan kehidupan kerja, serta meningkatkan *burnout*, yang berdampak pada rendahnya *employee engagement* dan meningkatnya *turnover intention*. Fenomena ini menjadi tantangan bagi perusahaan swasta di DKI Jakarta yang memiliki lingkungan kerja kompetitif dan target kerja tinggi, sehingga diperlukan identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Work life balance merupakan kemampuan individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sehingga mampu meminimalkan konflik antara keduanya. Bagi pekerja di DKI Jakarta, keseimbangan ini menjadi tantangan akibat tingginya beban dan mobilitas kerja. Penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja, motivasi, dan produktivitas, sedangkan ketidakseimbangan dapat memicu *burnout* dan menurunkan kinerja (Hutagaol et al., 2026). Selain itu, *reward* yang diberikan secara adil sesuai kontribusi karyawan mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan semangat kerja, sedangkan sistem penghargaan yang tidak sesuai berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja. Temuan Sari et al. (2026) juga menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu menerapkan sistem penghargaan yang efektif untuk mendukung produktivitas.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi tempat kerja seperti pencahayaan, suhu udara, fasilitas kerja, dan tata ruang kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan antarpegawai, komunikasi kerja, serta hubungan antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat serta produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres kerja dan menurunkan kinerja karyawan (Irwan et al., 2022).

Di sisi lain, *work overload* menjadi isu yang semakin relevan dalam dunia kerja modern. Beban kerja yang tinggi sering dikaitkan dengan meningkatnya tekanan kerja dan penurunan kualitas kerja akibat kelelahan fisik maupun mental. Penelitian (Tobing et al., 2025) menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan karena meningkatkan stres kerja dan kelelahan. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian (Tomy et al. 2024) yang menemukan bahwa *work overload* justru dapat meningkatkan produktivitas kerja karena mendorong karyawan bekerja lebih efisien dan optimal. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi empiris terkait pengaruh *work overload* terhadap kinerja karyawan.

Secara empiris, DKI Jakarta merupakan wilayah dengan jumlah tenaga kerja formal yang sangat besar dan tingkat tekanan kerja yang tinggi. Berdasarkan data (Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, 2025), jumlah penduduk bekerja di DKI Jakarta mencapai sekitar 5,1 juta orang dan didominasi oleh pekerja sektor formal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan swasta memiliki peran strategis dalam mendukung produktivitas perusahaan dan pertumbuhan ekonomi daerah.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Namun, sebagian besar penelitian masih mengkaji variabel secara parsial atau dalam kombinasi yang terbatas. Misalnya, (Tomy et al. 2024) meneliti *work life balance*, *reward*, dan *work overload* terhadap kinerja karyawan, sementara (Husna & Septiani, 2024) berfokus pada *work life balance* dan lingkungan kerja. Penelitian lain lebih menitikberatkan pada *reward* dan lingkungan kerja ataupun *work overload* secara terpisah. Dengan demikian, masih terdapat keterbatasan penelitian yang menguji secara simultan *work life balance*, *reward*, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, dan *work overload* dalam satu model penelitian yang terintegrasi, khususnya pada karyawan sektor swasta di wilayah metropolitan DKI Jakarta.

Selain itu, penelitian terdahulu umumnya masih menempatkan *work overload* sebagai faktor yang berdampak negatif terhadap kinerja karyawan (Valencia & Rinamurti, 2024). Sementara itu, dalam perkembangan teori stres kerja modern, *work overload* tidak hanya dipandang sebagai hambatan kerja (*hindrance stressor*), tetapi juga dapat menjadi tantangan kerja (*challenge stressor*) yang mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja apabila dikelola dengan baik. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya inkonsistensi empiris mengenai pengaruh *work overload* terhadap kinerja karyawan, khususnya pada pekerja urban di wilayah metropolitan (Nurshoimah et al., 2023; Valencia & Rinamurti, 2024).

Kontribusi utama penelitian ini terletak pada penggunaan *perspektif Job Demands-Resources Theory* untuk menjelaskan peran *work overload* sebagai *challenge stressor*. Berbeda dengan sebagian besar penelitian sebelumnya yang memandang *work overload* sebagai faktor penghambat kinerja (*hindrance stressor*), penelitian ini menguji kemungkinan bahwa *work overload* dapat berkontribusi positif terhadap kinerja ketika didukung oleh sumber daya kerja (*job resources*) yang memadai, seperti *work life balance*, *reward*, serta lingkungan kerja yang kondusif.

2. KAJIAN TEORITIS

Job Demands-Resources Theory

Penelitian ini menggunakan *Job Demands-Resources Theory* (JD-R Theory) sebagai grand theory. Teori ini menjelaskan bahwa kondisi pekerjaan terdiri dari *job demands* dan *job resources*. *Job demands* merupakan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik maupun psikologis secara berkelanjutan, seperti tekanan kerja, target tinggi, dan *work overload* (Nurshoimah et al., 2023). Sementara itu, *job resources* merupakan sumber daya kerja yang dapat membantu karyawan mencapai tujuan kerja, mengurangi tekanan kerja, serta meningkatkan motivasi dan produktivitas, seperti *work life balance, reward*, dan lingkungan kerja yang kondusif (Ramdhani & Rasto, 2021).

Relevansi JD-R *Theory* dalam penelitian ini terletak pada kemampuannya menjelaskan dinamika dua arah antara tekanan kerja dan sumber daya kerja. Dalam konteks pekerja swasta DKI Jakarta, tekanan kerja yang tinggi (*job demands*) berpotensi menurunkan kinerja apabila tidak diimbangi oleh sumber daya kerja (*job resources*) yang memadai. Kerangka ini menjadi landasan teoritis yang mengikat seluruh variabel penelitian secara kohesif, sekaligus membedakan penelitian ini dari studi-studi sebelumnya yang menempatkan variabel secara terpisah tanpa payung teori yang integratif (Nurshoimah et al., 2023; Ramdhani & Rasto, 2021).

Dalam penelitian ini, *work life balance* (X1), *reward* (X2), lingkungan kerja fisik (X3), dan lingkungan kerja nonfisik (X4) diposisikan sebagai *job resources* karena berfungsi membantu karyawan mencapai tujuan kerja, mengurangi tekanan kerja, dan meningkatkan motivasi kerja. Sebaliknya, *work overload* (X5) diposisikan sebagai *job demand* karena merepresentasikan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik dan psikologis yang lebih besar. Kinerja karyawan (Y) merupakan *outcome* yang dihasilkan dari interaksi antara *job demands* dan *job resources* sebagaimana dijelaskan dalam *Job Demands-Resources Theory*.

Work Life Balance

Work Life Balance merupakan kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam perspektif *Job Demands-Resources (JD-R) Theory, work life balance* termasuk *job resource* yang membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian (Nurhaida et al. 2026) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh (Mariska, 2025) yang menyatakan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, (Adetiyas et al. 2024) menemukan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan *work life balance* dan kinerja karyawan masih belum konsisten. Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan pada sektor dan karakteristik organisasi yang berbeda dengan perusahaan swasta di DKI Jakarta. Oleh karena itu, penelitian ini kembali menguji pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan, maka*:*

H1: *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di DKI Jakarta.

Reward

Reward merupakan penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi dan pencapaian kerja. Dalam JD-R Theory, *reward* diposisikan sebagai *job resource* yang dapat meningkatkan motivasi kerja.

Penelitian (Nurhaida et al. 2026) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa penghargaan yang diberikan organisasi mampu mendorong peningkatan motivasi dan produktivitas kerja.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian masih menguji *reward* secara parsial atau dikombinasikan dengan variabel yang berbeda. Penelitian yang menguji *reward* bersama *work life balance,* lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, dan *work overload* dalam satu model penelitian masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini kembali menguji pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan.

H2: *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di DKI Jakarta.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Dalam JD-R *Theory*, lingkungan kerja fisik termasuk *job resource* yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Penelitian (Mariska, 2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman memungkinkan karyawan bekerja lebih efektif dan produktif.

Namun demikian, sebagian besar penelitian masih mengukur lingkungan kerja secara umum tanpa memisahkan aspek fisik dan nonfisik. Oleh karena itu, penelitian ini secara khusus menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di DKI Jakarta.

Lingkungan Non Fisik

Lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan sosial, komunikasi, dan dukungan dalam organisasi. Dalam JD-R *Theory*, lingkungan kerja nonfisik merupakan *job resource* yang membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan.

Penelitian (Dwinta & Setyawati, 2026) menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja.

Meskipun demikian, penelitian yang menguji lingkungan kerja nonfisik bersama *work life balance, reward*, lingkungan kerja fisik, dan *work overload* dalam satu model penelitian masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini kembali menguji pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan.

H4: Lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di DKI Jakarta.

Work Overload

Work overload merupakan kondisi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas kerja individu sehingga dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis karyawan. Dalam kerangka JD-R Theory, *work overload* secara eksplisit dikategorikan sebagai *job demand* yaitu aspek pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik atau psikologis berkelanjutan dan berpotensi memicu kelelahan (*burnout*). Namun, literatur kontemporer membedakan dua karakter stres kerja yang dapat ditimbulkan oleh *work overload*: sebagai *hindrance stressor* dan sebagai *challenge stressor*.

Penelitian (Tomy et al. 2024) menunjukkan bahwa *work overload* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian lain menemukan bahwa *work overload* dapat meningkatkan kinerja ketika karyawan memandang tuntutan kerja sebagai tantangan yang mendorong pencapaian kerja.

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan *work overload* dan kinerja masih belum konsisten. Dalam perspektif JD-R Theory, *work overload* dapat berfungsi sebagai *challenge stressor* apabila didukung oleh *job resources* yang memadai. Oleh karena itu, penelitian ini kembali menguji pengaruh *work overload* terhadap kinerja karyawan.

H5: *Work Overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di DKI Jakarta.

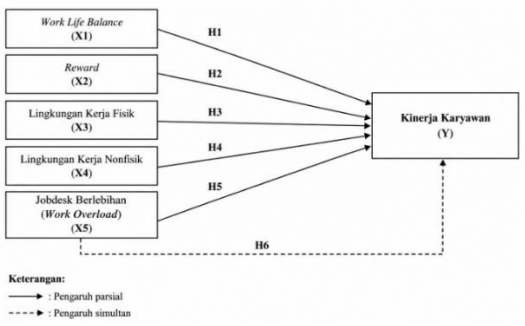
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Mariska, 2025). Indikator kinerja umumnya mencakup kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam penyelesaian tugas dimensi-dimensi yang mencerminkan tidak hanya output kerja, tetapi juga proses dan orientasi individu terhadap pekerjaannya.

Dalam perspektif JD-R *Theory*, kinerja karyawan merupakan *outcome* yang dihasilkan dari interaksi antara *job demands* dan *job resources*. Ketika *resources* yang tersedia seperti *work life balance* yang baik, *reward* yang adil, dan lingkungan kerja yang kondusif mampu mengimbangi *demands* berupa *work overload*, karyawan cenderung mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, ketika *demands* melebihi *resources*, karyawan rentan mengalami burnout yang berdampak negatif terhadap kinerja (Nurshoimah et al., 2023; Ramdhani & Rasto, 2021).

Dinamika ini menjadi semakin relevan pada konteks pekerja swasta di DKI Jakarta, di mana tingginya mobilitas kerja, target perusahaan yang ketat, dan budaya kerja yang kompetitif secara bersamaan meningkatkan *job demands* sekaligus menguji efektivitas *job resources* yang dimiliki karyawan. Dengan demikian, pemahaman kinerja karyawan dalam penelitian ini tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan fungsi dari keseimbangan dinamis antara seluruh variabel yang diteliti.

Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Hipotesis.

H1: *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di DKI Jakarta.

H2: *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di DKI Jakarta.

H3: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di DKI Jakarta.

H4: Lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di DKI Jakarta.

H5: *Work Overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di DKI Jakarta.

H6: *Work life balance, reward,* Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik, serta *Work Overload* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di DKI Jakarta.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research* untuk menganalisis pengaruh *work life balance, reward,* lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, dan *work overload* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di DKI Jakarta. Populasi penelitian meliputi karyawan aktif pada sektor jasa, perdagangan, dan perkantoran, dengan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria bekerja di perusahaan swasta di DKI Jakarta, berstatus karyawan aktif, serta memiliki masa kerja minimal satu tahun. Berdasarkan rekomendasi Hair et al. (2019), jumlah sampel minimum ditetapkan sebanyak 120 responden (5 × 24 indikator), sedangkan penelitian ini berhasil mengumpulkan 174 responden, sehingga memenuhi persyaratan analisis. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring menggunakan skala Likert 1–5 yang terdiri atas 48 item pernyataan

hasil pengembangan dari 24 indikator yang mengukur enam variabel penelitian. Seluruh indikator disusun berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang relevan.

Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan maupun parsial variabel independen terhadap kinerja karyawan. Model regresi yang digunakan dirumuskan sebagai $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$, dengan Ysebagai kinerja karyawan, X_1*work life balance*, X_2*reward*, X_3lingkungan kerja fisik, X_4lingkungan kerja nonfisik, dan X_5*work overload*. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas untuk memastikan kelayakan data. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) guna menilai signifikansi pengaruh masing-masing variabel serta kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini memuat proses pengumpulan data, rentang waktu dan lokasi penelitian, dan hasil analisis data (yang dapat didukung dengan ilustrasi dalam bentuk tabel atau gambar, bukan data mentah, serta bukan dalam bentuk *printscreen* hasil analisis), ulasan tentang keterkaitan antara hasil dan konsep dasar, dan atau hasil pengujian hipotesis (jika ada), serta kesesuaian atau pertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya, beserta interpretasinya masing-masing. Bagian ini juga dapat memuat implikasi hasil penelitian, baik secara teoritis maupun terapan. Setiap gambar dan tabel yang digunakan harus diacu dan diberikan penjelasan di dalam teks, serta diberikan penomoran dan sumber acuan. Berikut ini diberikan contoh tata cara penulisan subjudul, sub-subjudul, sub-sub-subjdul, dan seterusnya.

Uji Validitas

Pengujian Validitas dan Reliabilitas melangkah pada analisis estimasi model regresi, langkah awal yang krusial adalah memastikan bahwa alat ukur yang digunakan benar-benar valid dan andal dalam merekam persepsi psikologis responden. Penelitian ini menggunakan data dari 174 responden (N = 174) yang merupakan karyawan swasta di DKI Jakarta.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Item-item Variabel.

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Work Life Balance (X1)	X1.1	0,909	0,148	Valid
	X1.2	0,853	0,148	Valid
	X1.3	0,863	0,148	Valid
	X1.4	0,862	0,148	Valid
	X1.5	0,853	0,148	Valid
	X1.6	0,870	0,148	Valid
	X1.7	0,838	0,148	Valid
	X1.8	0,894	0,148	Valid
Reward (X2)	X2.1	0,922	0,148	Valid

	X2.2	0,888	0,148	Valid
	X2.3	0,897	0,148	Valid
	X2.4	0,889	0,148	Valid
	X2.5	0,852	0,148	Valid
	X2.6	0,913	0,148	Valid
	X2.7	0,891	0,148	Valid
	X2.8	0,921	0,148	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X3.1	0,931	0,148	Valid
(X3)	X3.2	0,919	0,148	Valid
	X3.3	0,891	0,148	Valid
	X3.4	0,904	0,148	Valid
	X3.5	0,883	0,148	Valid
	X3.6	0,929	0,148	Valid
	X3.7	0,876	0,148	Valid
	X3.8	0,930	0,148	Valid
Lingkungan Kerja	X4.1	0,815	0,148	Valid
Nonfisik (X4)	X4.2	0,818	0,148	Valid
	X4.3	0,817	0,148	Valid
	X4.4	0,857	0,148	Valid
	X4.5	0,771	0,148	Valid
	X4.6	0,860	0,148	Valid
	X4.7	0,768	0,148	Valid
	X4.8	0,825	0,148	Valid
Work *Overload* (X5)	X5.1	0,791	0,148	Valid
	X5.2	0,769	0,148	Valid
	X5.3	0,853	0,148	Valid
	X5.4	0,842	0,148	Valid
	X5.5	0,824	0,148	Valid
	X5.6	0,871	0,148	Valid
	X5.7	0,808	0,148	Valid
	X5.8	0,834	0,148	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,804	0,148	Valid
	Y.2	0,691	0,148	Valid
	Y.3	0,709	0,148	Valid
	Y.4	0,613	0,148	Valid
	Y.5	0,836	0,148	Valid
	Y.6	0,750	0,148	Valid
	Y.7	0,780	0,148	Valid
	Y.8	0,833	0,148	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung antara 0,613 hingga 0,931 dan lebih besar daripada r tabel sebesar 0,148. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Nama Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	N of Items	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,953	0,6	8	Reliabel
Reward (X2)	0,965	0,6	8	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,969	0,6	8	Reliabel
Lingkungan Kerja Nonfisik (X4)	0,929	0,6	8	Reliabel
Work Overload (X5)	0,932	0,6	8	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,890	0,6	8	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,890 hingga 0,969 dan lebih besar dari batas minimum 0,60. Oleh karena itu, seluruh variabel dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik.

Uji Normalitas

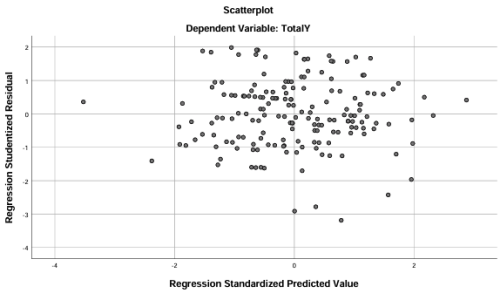
Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
N	174
Normal Parameters[ab]	
Mean	,0000000
Std. Deviation	5,68764667
Most Extreme Differences	
Absolute	,042
Positive	,042
Negative	-,042
Test Statistic	,042
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200[cd]

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2026.

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 (>0,05). Dengan demikian, data residual berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Scatterplot.

Berdasarkan *scatterplot*, titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas.

Variabel Independen	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Work Life Balance (X1)	0,978	1,022	Bebas Multikolinearitas
Reward (X2)	0,979	1,022	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,985	1,015	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja Nonfisik (X4)	0,982	1,018	Bebas Multikolinearitas
Work Overload (X5)	0,996	1,004	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2026.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Hipotesis (Uji *t*)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil pengujian signifikansi parameter individual (Uji t) dalam penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t).

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	23.481	.492		47.681	.000
TotalX1	.077	.008	.527	9.869	.000
X2	.016	.007	.112	2.096	.038
TotalX3	.042	.008	.273	5.129	.000
TotalX4	.038	.009	.221	4.141	.000
TotalX5	.051	.008	.320	6.022	.000

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2026.

Model Persamaan Regresi: $Y=23{,}481+0{,}077X_1+0{,}016X_2+0{,}042X_3+0{,}038X_4+0{,}051X_5$

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi <0,05 sehingga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Work Life Balance* (β= 0,077; p< 0,001), *Reward* (β= 0,016; p = 0,038), Lingkungan Kerja Fisik (β = 0,042; p<0,001), dan Lingkungan Kerja Nonfisik (β = 0,038; p<0,001) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga H1, H2, H3, dan H4 diterima. Sementara itu, *Work Overload* (β = 0,051; p<0,001) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, karena arah hubungan yang ditemukan berbeda dengan hipotesis awal yang diajukan (berasumsi dampak buruk/negatif), maka H5 dinyatakan ditolak.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F).

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	144.186	5	28.837	37.581	.000[b]
Residual	128.912	168	.767		
Total	273.098	173			

Keterangan:

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), TotalX5, TotalX4, TotalX3, X2, TotalX1

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2026.

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Dengan demikian, *Work Life Balance, Reward*, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Nonfisik, dan *Work Overload* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga model penelitian dinyatakan layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.727[a]	.528	.514	.876	.528	37.581	5	168	.000

Keterangan:

a. Predictors: (Constant), TotalX5, TotalX4, TotalX3, X2, TotalX1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2026.

Berdasarkan tabel Model *Summary* di atas, hasil pengujian menunjukkan nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,727. Angka ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel independen secara simultan memiliki tingkat hubungan yang kuat dan positif dengan Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, nilai Koefisien Determinasi (R Square) tercatat sebesar 0,528. Hal ini membuktikan bahwa sebesar 52,8% proporsi variasi pada Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh model yang mengombinasikan variabel *Work Life Balance*, *Reward*, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Nonfisik, dan *Work Overload*. Sedang sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi oleh variabel eksternal lain di luar pemodelan penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi parsial menunjukkan bahwa *Work Life Balance* memiliki nilai t-hitung sebesar 9,869 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05), sehingga H1 diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,077 dan nilai beta sebesar 0,527 menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Dalam perspektif *Job Demands-Resources (JD-R) Theory, work life balance* merupakan salah satu bentuk *job resources* yang membantu karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi dan keluarga. Ketersediaan sumber daya tersebut memungkinkan karyawan menjaga kondisi psikologis yang lebih baik, mengurangi

kelelahan kerja, serta mempertahankan fokus dalam menyelesaikan tugas. Ketika keseimbangan kehidupan kerja dapat terjaga, energi dan kapasitas kerja karyawan dapat digunakan secara lebih optimal untuk mencapai target organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hutagaol et al. (2026) & Eldon et al. (2024) yang menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan sumber daya penting yang mampu meningkatkan kesejahteraan sekaligus produktivitas karyawan.

Pengaruh Reward (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Reward* memiliki nilai t-hitung sebesar 2,096 dengan tingkat signifikansi 0,038 (<0,05), sehingga H2 diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,016 dan nilai beta sebesar 0,112 menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut *Job Demands-Resources (JD-R) Theory*, *reward* merupakan bagian dari *job resources* yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Pemberian penghargaan yang sesuai memberikan sinyal bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan, sehingga mendorong individu untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian (C. Sari et al. 2026) dan (Febriyanti & Yustini, 2024) yang menemukan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang adil dan sesuai dengan pencapaian kerja dapat menjadi instrumen penting dalam meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki nilai t-hitung sebesar 5,129 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05), sehingga H3 diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,042 dan nilai beta sebesar 0,273 menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam JD-R *Theory*, lingkungan kerja fisik termasuk kategori *job resources* yang mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai, pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang nyaman, dan tata ruang yang mendukung aktivitas kerja dapat mengurangi hambatan dalam penyelesaian tugas sehingga meningkatkan efisiensi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Irwan et al. 2022) dan (D. P. Sari et al. 2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kualitas lingkungan kerja fisik merupakan sumber daya organisasi yang penting dalam mendukung produktivitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Nonfisik memiliki nilai t-hitung sebesar 4,141 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05), sehingga H4 diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,038 dan nilai beta sebesar 0,221 menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut JD-R *Theory*, lingkungan kerja nonfisik merupakan *job resources* yang menyediakan dukungan sosial dan psikologis bagi karyawan. Hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja dapat membantu karyawan menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Dukungan sosial tersebut juga berperan dalam meningkatkan keterlibatan kerja *(work engagement)* yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Setiarini & Kustini, 2022) serta (Fitrah Nuru Iqlima, 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan karyawan dalam mencapai target kerja.

Pengaruh Work Overload (X_5) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Analisis Kebaruan (Novelty)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Overload* memiliki nilai t-hitung sebesar 6,022 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0,05). Nilai koefisien regresi sebesar 0,051 dan nilai beta sebesar 0,320 menunjukkan bahwa *Work Overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis H5 yang menyatakan bahwa *Work Overload* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan tidak didukung oleh hasil penelitian.

Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tidak selalu menurunkan kinerja karyawan. Dalam perspektif *Job Demands-Resources (JD-R) Theory*, *work overload* merupakan *job demand* yang pada kondisi tertentu dapat dipersepsikan sebagai *challenge stressor*, yaitu tantangan yang mendorong individu untuk meningkatkan usaha, fokus, dan efektivitas kerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa *work overload* pada konteks karyawan perusahaan swasta di DKI Jakarta cenderung dipersepsikan sebagai tantangan kerja (*challenge stressor*) daripada hambatan kerja (*hindrance stressor*). Lingkungan kerja yang dinamis, tuntutan pencapaian target, serta orientasi pada produktivitas memungkinkan karyawan memaknai peningkatan beban kerja sebagai kesempatan untuk menunjukkan kompetensi dan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Dalam perspektif *Job Demands-Resources (JD-R) Theory*, kondisi tersebut dapat terjadi ketika tuntutan kerja yang tinggi diimbangi oleh ketersediaan sumber daya kerja (*job resources*) yang memadai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance*, *Reward*, Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Nonfisik yang juga berpengaruh positif terhadap kinerja berpotensi menjadi sumber daya kerja yang membantu karyawan mengelola beban kerja secara lebih efektif. Dengan demikian, *work overload* tidak selalu menghasilkan dampak negatif, tetapi dapat mendorong peningkatan motivasi, fokus kerja, dan pencapaian kinerja ketika didukung oleh *job resources* yang memadai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Tomy et al. 2024) yang menemukan bahwa *work overload* dapat meningkatkan produktivitas ketika didukung oleh sumber daya kerja yang memadai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work overload* tidak selalu berperan sebagai *hindrance stressor*, tetapi juga dapat menjadi *challenge stressor* yang mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Kebaharuan Penelitian (Novelty)

Kontribusi utama penelitian ini terletak pada penjelasan hubungan positif antara *work overload* dan kinerja karyawan melalui perspektif *Job Demands-Resources (JD-R) Theory*. Berbeda dengan sebagian penelitian sebelumnya yang menempatkan *work overload* sebagai faktor yang menurunkan kinerja, penelitian ini menunjukkan bahwa *work overload* dapat berperan sebagai *challenge stressor* yang mendorong peningkatan kinerja ketika didukung oleh sumber daya kerja yang memadai berupa *work life balance*, *reward*, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja nonfisik. Temuan ini memberikan perluasan empiris terhadap penerapan JD-R *Theory* pada konteks karyawan perusahaan swasta di DKI Jakarta yang memiliki karakteristik lingkungan kerja kompetitif dan berorientasi pada pencapaian target.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance, Reward*, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Nonfisik, dan *Work Overload* terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan swasta di DKI Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel yang diteliti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di

antara variabel tersebut, *Work Life Balance* memiliki pengaruh paling dominan, diikuti oleh *Work Overload*, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Nonfisik, dan *Reward*. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor penghargaan dan lingkungan kerja, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam menciptakan keseimbangan kehidupan kerja serta mengelola tuntutan pekerjaan secara efektif.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat *Job Demands-Resources (JD-R) Theory* dengan menunjukkan bahwa *work overload* tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks perusahaan swasta di DKI Jakarta, *work overload* dapat menjadi *challenge stressor* yang meningkatkan kinerja apabila didukung *job resources* yang memadai, seperti *work life balance*, *reward*, serta lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya penerapan kebijakan *work life balance*, sistem *reward* yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, dan pengelolaan beban kerja secara efektif untuk mendukung kinerja karyawan. Penelitian ini terbatas pada karyawan perusahaan swasta di DKI Jakarta dengan desain *cross-sectional*, sehingga penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan wilayah dan sektor serta mempertimbangkan variabel seperti *work engagement*, *burnout*, atau kepuasan kerja sebagai variabel mediasi maupun moderasi. Temuan ini diharapkan menjadi acuan bagi perusahaan dalam mengoptimalkan *job resources* dan mengelola *job demands* untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

Adetiyas, R., Sucipto, H., & Yulianto, A. (2024). Pengaruh *work-life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT Bintang Indokarya Gemilang). *Innovative: Journal of Social Science Research*, *4*, 5756–5768.

Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta. (2025). *Keadaan ketenagakerjaan Provinsi DKI Jakarta Agustus 2025* (Issue 54).

Christopher, J. C., & Resdianto, M. R. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Klasik Distribusi Indonesia. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, *2*(4), 977–984. https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9880

Eldon, D., Nugroho, J. L. E., & Widjaja, M. E. L. K. (2024). Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, *11*(1), 15–29. https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.53375

Febriyanti, Y., & Yustini, T. (2024). Pengaruh motivasi, *reward*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citra Bumi Sumatera Kota Palembang. (pp. 1–14). https://doi.org/10.52060/j-bisdig.v1i1.1076 https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v18i1.2263

Fitrah Nuru Iqlima, P. B. W. (2024). Pengaruh *work life balance*, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh kompensasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, 4*(1), 1–18. https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v18i1.2263

Husna, M., & Septiani, M. (2024). Pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Pahoman Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomis Manajemen Sistem Informasi, 6*(1), 400–410. https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i1

Hutagaol, M. G., Juwita, I., Azizah, N. N., Rahma, S. N., & Sihombing, S. (2026). Pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan multinasional. *Ensiklopedia of Journal, 8*(2), 313–319.

Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & M, A. Z. P. P. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 19*(2), 522–526. https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.10997

Mariska, P. L. (2025). Pengaruh *work life balance*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Volatilita, 7*(2), 165–176. https://doi.org/10.62734/analisa.v13i1.561

Microsoft. (2023). *Work Trend Index annual report: Will AI fix work?*

Nurhaida, Fedri, R., Usmiar, & Oktavina Wahyu, S. (2026). Pengaruh *work life balance* dan *reward* terhadap kinerja karyawan SPPBE PT Awal Bros Multi Karya Pekanbaru. *Jurnal Menara Ekonomi, 12*(1), 27–36. https://doi.org/10.31869/me.v12i1.8035

Nurshoimah, T., Nurweni, H., & Hartati, R. (2023). Pengaruh *work life balance*, *work overload*, dan *burnout* terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. *Cakrawangsa Bisnis, 4*(1), 27–40. https://doi.org/10.35917/cb.v4i1.407

Ramdhani, Y. D., & Rasto. (2021). Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi, 20*(1), 98–106. https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i1.29670

Sari Dwinta, R., & Kristianti Setyawati, L. (2026). Pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja karyawan pada PT Dwipillar Persada Utama Jawa Barat. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi (JRME), 3*(2), 502–514. https://doi.org/10.61722/jrme.v3i2.9036

Sari, C., Burhanuddin, Hamka, R. A., Haeruddin, I. M., & Natsir, D. U. (2026). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Megahputra Makassar. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah, 4*(1), 47–60. https://doi.org/10.59059/mutiara.v4i1.2906

Sari, D. P., Pratiwi, H., Karlinda, A. E., & Candra, Y. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan *reward* terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekobistek, 11*(4), 278–283. https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.382

Setiarini, C. K., & Kustini. (2022). Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB), 4*(2), 996–1005. https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4714

Tobing, L. L., Dilang, G. A., & Abdullah, M. J. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Shinwon Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital, 7*(1), 441–451.

Tomy, M. A., Ekawati, E., & Devi, Y. (2024). Pengaruh *work-life balance*, *work overload*, dan pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan Lazada Express Bandar Lampung menurut perspektif bisnis Islam (Studi pada Lazada Express Bandar Lampung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN)*, *2*(4), 1067–1084.

Valencia, A., & Rinamurti, M. (2024). Pengaruh *work overload* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Auto2000. *Jurnal Manajemen & Profesional*, *5*(1), 74–86. https://doi.org/10.32815/jpro.v5i1.2109