

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT INTERYASA HOMINDO JAMBI

Oleh:

Lyra Frida Livia Dinata¹

Dwi Kurniawan²

Try Syeftiani³

Universitas Jambi

Alamat: JL. Jambi – Ma Bulian KM 15 Mendalo Darat, Jambi Luar kota, Muaro Jambi
(36361).

Korespondensi Penulis: lyrafridaliviadinata2@gmail.com,
dwi.kurniawan13@unja.ac.id, trysyeftiani@unja.ac.id.

Abstract. *This study aims to analyze and empirically examine the effect of compensation on employee performance at PT Interyasa Homindo, with work-life balance acting as an intervening variable. The research employs a quantitative approach using a descriptive method to explain the relationships among the examined variables. Data analysis was conducted using the Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) technique to test both direct and indirect effects between variables. The data were collected through questionnaires distributed to 57 employees of the company as respondents. The results indicate that compensation has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, compensation also has a positive and significant influence on work-life balance. Meanwhile, work-life balance shows a positive but statistically insignificant effect on employee performance. The mediation analysis further reveals that work-life balance does not significantly mediate the relationship between compensation and employee performance. These findings suggest that although improved*

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT INTERYASA HOMINDO JAMBI

work-life balance may help reduce job-related stress, it is not sufficiently strong to serve as a primary driver of increased productivity and overall employee performance.

Keywords: *Compensation, Work Life Balance, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Interyasa Homindo dengan keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menggambarkan hubungan antarvariabel yang diteliti. Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) guna menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 57 karyawan sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Sementara itu, keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun tidak signifikan secara statistik. Lebih lanjut, hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja tidak mampu memediasi secara signifikan hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja, faktor tersebut belum cukup kuat untuk menjadi determinan utama dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kompensasi, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk melakukan penyesuaian dalam segala aspek demi mencapai tujuannya. Keberhasilan setiap perusahaan ditentukan oleh kinerja dari tiap sumber daya yang ada didalam perusahaan itu sendiri (Saifullah, 2020). Sumber daya manusia yang kompeten dengan semangat dan disiplin yang tinggi

sangat penting untuk keberhasilan dan prestasi perusahaan. Perusahaan akan meningkatkan kinerjanya apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan asset penting bagi setiap perusahaan, karena menentukan keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai kinerja yang maksimal (Fitriati et al., 2018).

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai guna memenuhi target kerja yang telah ditetapkan. Kinerja perusahaan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam perusahaan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan (Febrianto, 2025). Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan seperti standar, target, dan sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Tingginya hasil kinerja seseorang akan berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan dan target perusahaan (Sulistiarini & Ismail, 2025). Walaupun hakekat orang bekerja berbeda-beda antara satu dengan yang lain, namun kompensasi adalah imbalan yang pantas atas jasa dan kinerja yang karyawan lakukan atau berikan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan bentuk imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan, baik diterima langsung maupun tidak langsung. Dalam penerapan kompensasi, perusahaan tidak hanya mempertimbangkan jumlah, tetapi juga keadilan, transparansi, dan kesejahteraan karyawan untuk mencapai hasil kerja karyawan yang paling optimal (Noor, 2015). Hal yang wajar jika upah dan gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja yang dilakukan maka akan memberikan rasa kenyamanan dan keadilan untuk karyawan. Pemberian Kompensasi juga dapat menarik atau memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih maksimal.

Selain aspek kompensasi, keseimbangan dalam kehidupan kerja juga menjadi perhatian utama untuk karyawan agar memiliki kualitas hidup yang baik. Dalam pandangan karyawan, keseimbangan kehidupan kerja merupakan pilihan mengelola kewajiban kerja dan pribadi atau tanggung jawabnya kepada keluarga. Sedangkan dalam pandangan perusahaan, keseimbangan kehidupan kerja merupakan tantangan untuk menciptakan budaya yang mendukung di perusahaan dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaannya tanpa ada fokus lain (Gunawan & Churiyah, 2024). Keseimbangan

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT INTERYASA HOMINDO JAMBI

kehidupan kerja yang tercapai diharapkan dapat menjadikan karyawan bekerja lebih optimal.

Beberapa penelitian terdahulu telah masih terbatas yang menggunakan keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, padahal keseimbangan kehidupan kerja dapat menjadi aspek penting yang dapat memperkuat ataupun memperlemah efek dari kompensasi tersebut. Oleh karena itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji bagaimana kompensasi dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dapat memediasi hubungan pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diterima karyawan atau balas jasa perusahaan terhadap kinerja karyawan selama mereka melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini, kompensasi bukan hanya sekedar pengganti finansial tetapi juga mencakup penghargaan atas upaya dan dedikasi karyawan dalam mendukung pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan (Resti et al., 2023).

Kinerja Karyawan

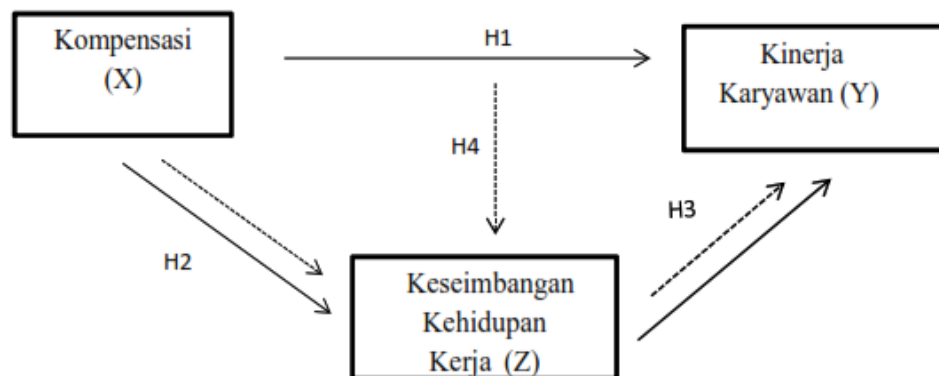
Kinerja karyawan dalam lingkup manajemen diartikan sebagai hasil kerja serta *performance* kinerja (*job performance*) yakni hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersngkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sulistiarini & Ismail, 2025)

Keseimbangan Kehidupan Kerja

Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah kondisi dimana ketika seseorang dapat berbagi peran dan merasakan asanya kepuasan dalam perannya tersebut

dan ditunjukkan dengan rendahnya tingkat *work-family conflict* dan tingginya *work-family facilitation* atau *work-family enrichment* (Nuraisyah et al., 2025).

Gambar 1. Kerangka konseptual Penelitian



Berdasarkan kerangka penelitian diatas, maka hipotesis menelitian ini adalah:

- H1 :Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 :Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kerja
- H3 :Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4 :Kompensasi berpengaruh positif dan signifika terhadap kinerja karyawan melalui keseimbangan kehidupan kerja

METODE PENELITIAN

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Purposive Sampling. Metode ini dipilih sebagai teknik pengambilan sampel, dimana teknik ini didasarkan pada faktor-faktor tertentu terhadap pemilihan sampel yang akan diambil dan digunakan dalam penelitian ini untuk upaya tertentu yang ingin dicapai (Sugiyono, 2016). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan perusahaan, Peneliti menggunakan *skala likert* 1 sampai 4 untuk mengukur variabel dalam penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini ada sebanyak 57 responden. *Partial Least Square* dan SEM digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan software

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT INTERYASA HOMINDO JAMBI

Smart PLS 4 untuk analisis data. Hasil dari SmartPLS 4 aan disajikan dalam 2 bagian. *Outer model* untuk menjelaskan validitas dan reliabilitas dan *inner model* untuk melihat pengaruh antar variabel.

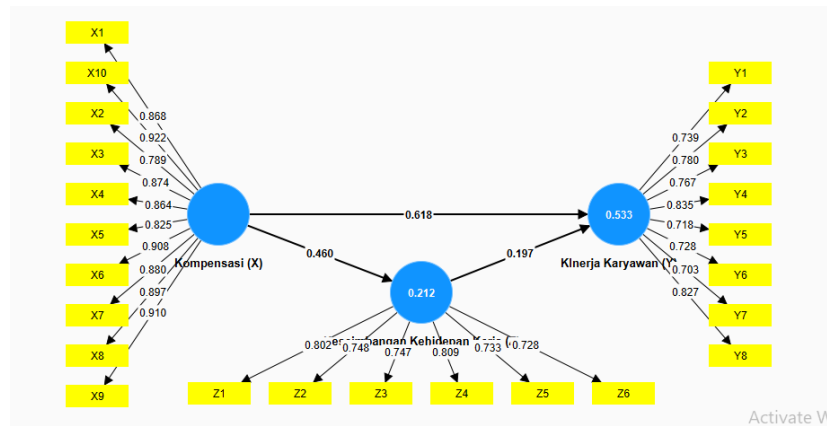
HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 57 responden diantaranya berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 30 orang atau 52,6% dan Laki-laki 47,4% atau 27 karyawan. Sedangkan dilihat dari karakteristik umur didominasi oleh responden dengan usia produktif yaitu usia 25-30 Tahun terdiri dari 43% partisipan atau 24 karyawan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki rata-rata skor yaitu sebesar 107 mendapatkan kategori rendah, dengan skor tertinggi yaitu pada item pernyataan perusahaan telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan dengan nilai skor sebesar 153 dan kategori tinggi. Variabel kinerja karyawan mendapatkan rata-rata skor yaitu sebesar 119 dengan kategori rendah, dengan skor tertinggi yaitu pada item pernyataan karyawan memahami alur dan prosedur kerja dengan baik dengan nilai skor sebesar 128 dan kategori rendah. Variabel keseimbangan kehidupan kerja mendapatkan rata- skor yaitu sebesar 123 dan kategori rendah, dengan skor tertinggi yaitu pada item pernyataan bahwa karyawan tidak lebih 9 jam perhari dalam bekerja dengan nilai skor sebesar 133 dan kategori rendah.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Untuk memastikan bahwa model pengukuran layak untuk dijadikan pengukuran valid dan reliable maka dilakukan analisa *outer model*. Analisa *outer model* ini dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel laten dengan indikator- indikatornya. Dalam menguji outer model dilakukan dengan tiga kriteria pengukuram dalam menganalisa data menggunakan SmartPLS 4.0 yaitu Convergent Validity, Average Variance Extracted (AVE), Discriminant Validity, dan Composite reliability.

Gambar 2. Nilai Outer Loading



Tabel 1. Nilai AVERAGE Variance Extracted

Item	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0.583
Kompensasi (X)	0.765
Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)	0.580

Sumber : Output SmartPLS, diolah peneliti 2026

Dari tabel 5.8 menunjukkan nilai AVE setiap item atau variabel memiliki tingkat korelasi nilai $> 0,5$ yang menandakan bahwa konstruk tersebut telah valid dan telah memadai uji validitas pada tahap konvergen.

Nilai Reliabilitas data dapat dilihat melalui *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 dan nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,8 maka instrument penelitian memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Berikut hasil analisis *Construct Reliability*.

Tabel 2. Nilai Construct Reliability

Item	Cronbach's alpha	Composite reliability	AVE	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.897	0.902	0.583	Reliabel

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT INTERYASA HOMINDO JAMBI

Kompensasi (X)	0.966	0.969	0.765	Reliabel
Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)	0.858	0.876	0.580	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS, diolah peneliti 2026

Dari tabel 5.9 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha dari keseluruhan variabel $> 0,6$ sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian layak digunakan karena memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai Composite Reliability dari keseluruhan variabel $> 0,8$ yang menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel penelitian memiliki reliabilitas yang baik.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

1. *R-Square*

R-Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, berikut hasil pengujian *R-Square*.

Tabel 3. Nilai *R-Square*

Item	R-square	R-square adjusted	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.533	0.515	Moderat
Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)	0.212	0.197	Lemah

Sumber : Output SmartPLS, diolah peneliti 2026

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan memili nilai 0.533 berarti bahwa variabilitas konstruk kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan keseimbangan kehidupan kerja sebesar 53,3% yang termasuk kategori moderat, sedangkan sisanya 46,7 dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* variabel keseimbangan kehidupan kerja sebesar 0.212 berarti bahwa variabilitas konstruk keseimbangan kehidupan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi sebesar 21,2% yang termasuk kategori lemah, sedangkan sisanya 78,8% dijelaskan oleh variabel di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Berikut Dalam pengujian hipotesis ini akan menganalisis apakah antar variabel independen terhadap variabel dependen terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak.

Tabel 4. Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompensasi (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.618	0.602	0.099	6.221	0.000
Kompensasi (X) -> Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z)	0.460	0.480	0.105	4.391	0.000
Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.197	0.223	0.125	1.581	0.114
Kompensasi (X) -> Keseimbangan Kehidupan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.091	0.113	0.075	1.213	0.225

Sumber : Data diolah SmartPLS4, 2026

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT INTERYASA HOMINDO JAMBI

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tidak semua hipotesis diterima. Hanya kompensasi (x) yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) dan kompensasi (X) yang berpengaruh signifikan terhadap keseimbangan kehidupan kinerja (Z) ($p=0.000$). Sementara itu, hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja (Z) baik secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) maupun sebagai mediasi menghasilkan nilai yang tidak signifikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun arah hubungan menunjukkan pengaruh positif, secara statistik pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk membuktikan adanya mediasi yang signifikan dalam penelitian ini. Tidak signifikannya peran keseimbangan kehidupan kerja dalam menghubungkan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, dalam penelitian ini, kompensasi kemungkinan besar lebih dipersepsikan karyawan sebagai faktor pemenuhan kebutuhan ekonomi yang berdampak langsung pada kinerja karyawan tanpa harus melalui keseimbangan kehidupan kerja. Artinya, ketika kompensasi meningkat, karyawan cenderung langsung meningkatkan kinerjanya sebagai bentuk tanggung jawab profesional, terlepas dari kondisi keseimbangan kehidupan kerjanya.

DAFTAR REFERENSI

- Febrianto, A. (2025). Compensation as Capital in Improving Performance and Organizational Commitment. In *CAKRAWALA : Management Science Journal* (Vol. 2, Issue 1, pp. 7–17). <https://doi.org/10.63541/6bd16s19>
- Gunawan, E. F., & Churiyah, M. (2024). *The Effect of Work-Life Balance and Compensation on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable*. 5(1), 749–764.
- Noor, V. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT (Persero) Asuransi Kredit Indonesia Cabang Bandung. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(2), 22–34.
- Nuraisyah, F., Islam, U., & Antasari, N. (2025). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PT ANGKASA PURA INDONESIA KANTOR CABANG BANDAR UDARA SYAMSUDIN NOOR BANJARMASIN PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA*.
- Resti, Y. E., Yantu, I., & Rahman, E. (2023). *YUME : Journal of Management Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Asuransi Kredit Indonesia (Askrindo) Cabang Gorontalo*. 6(2), 609–617.
- Saifullah, F. (2020). *Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi*. 8(1), 29–36.
- Sugiyono. (2016). Analisis data kualitatif. Analisis data kualitatif,. *Analisis Data Kualitatif*, 9, 180. <https://core.ac.uk/download/pdf/228075212.pdf>
- Sulistiarini, I., & Ismail, I. (2025). *Metode Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Kinerja*. 6(4), 2547–2561.