



Pengaruh Kompensasi Dan Keseimbangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. New Living Indonesia Tangerang Banten

Wafa Altamira

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

I Made Aryata

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

wafaalaa@gmail.com, dosen01210@unpam.ac.id

Abstrak. *The purpose of this study is to determine how the influence of compensation and work balance on employee performance at PT New Living Indonesia Tangerang Banten both partially and simultaneously. The method used in this study is a quantitative descriptive method. The sampling technique used is a saturated sample technique with a sample of 82 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, descriptive analysis, simple regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of this study are compensation has a positive effect on employee performance with a regression equation value of $Y = 17,195 + 0.610 X_1$, a correlation coefficient of 0.642 meaning that the two variables have a strong level of relationship. The determination value is 41.3% while the remaining 58.7% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated t value $>$ t table or $(7.498 > 1.990)$. Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted meaning there is a significant influence of compensation on employee performance. Work-life balance has a positive effect on employee performance with the regression equation value $Y = 7.163 + 0.581 X_2$. The correlation coefficient is 0.793, meaning that the two variables have a strong relationship. The determination value is 62.9% while the remaining 37.1% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained a calculated t value $>$ t table or $(11.644 > 1.990)$. Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant influence between work-life balance and employee performance. Compensation and work-life balance have a positive effect on employee performance simultaneously with the equation $Y = 6.907 + 0.065 X_1 + 0.542 X_2$. The correlation coefficient value or the level of relationship between the independent variable and the dependent variable is obtained at 0.794, meaning that it has a strong relationship. The determination coefficient value simultaneously is 63.1% while the remaining 36.9% is influenced by other factors. The hypothesis test yielded a calculated F value $>$ F table, or $(67.476 > 3.112)$. Therefore, H_0 is rejected and H_a is accepted. This means there is a significant simultaneous effect between compensation and work-life balance on employee performance.*

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

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kompensasi dan keseimbangan kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT New Living Indonesia Tangerang Banten baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampel jenuh dengan sampel sebanyak 82 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, analisis regresi sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 17.195 + 0.610 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,642 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 41,3% sedangkan sisanya 58,7% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(7,498 > 1.990)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 7,163 + 0,581 X_2$ koefisien korelasi sebesar 0,793 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 62.9% sedangkan sisanya 37,1% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(11,644 > 1,990)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kerja terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan keseimbangan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan persamaan $Y = 6.907 + 0,065 X_1 + 0,542 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan

variabel terikat diperoleh sebesar 0,794 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 63,1% sedangkan sisanya 36,9% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(67,476 > 3,112)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan keseimbangan kerja terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Kompensasi, Keseimbangan kerja dan Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

PT New Living Indonesia sebagai perusahaan yang memperhatikan kinerja karyawan, sudah sepantasnya ada kompensasi yang diberikan terhadap karyawannya untuk lebih memotivasi dan lebih mendorong kinerja karyawan agar bisa bekerja secara profesional. Hal ini dilakukan untuk mengembangkan kegiatan- kegiatan perusahaan agar berjalan sesuai dengan harapan yang diharapkan dan tentunya kompensasi ini mengembangkan kompetensi karyawan dan juga memenuhi kebutuhan karyawan, hal ini juga menunjukkan bahwa organisasi mempunyai perhatian terhadap karyawannya. Berikut ini adalah hasil prasurvei yang dilakukan oleh peneliti untuk disebarkan ke 20 responden sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Hasil Prasurvei Kompensasi Pada PT New Living Indonesia

No	Faktor	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Persentase Setuju	Persentase Tidak Setuju
1	Gaji	PT New Living Indonesia dalam memberikan gaji setiap bulan sudah sesuai dengan waktu yang ditentukan.	8	12	40%	60%
2	Insentif	Bonus yang diberikan perusahaan selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja	9	11	45%	55%
3	tunjangan	Karyawan merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi di perusahaan	12	8	60%	40%
4	Fasilitas	Perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung suasana atau lingkungan kerja yang kondusif	6	14	30%	70%

Sumber: Prasurvei PT New Living Indonesia, 2025

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dari jawaban 20 responden diatas bahwa indikator tunjangan masih terdapat kesenjangan dalam memberikan tunjangan bagi karyawannya dikarenakan perusahaan sudah sesuai dengan pemberian tunjangan sesuai dengan posisi para karyawannya, karena dari jawaban tersebut menunjukkan bahwa masih ada beberapa indikator

didalam tabel tersebut yang akan menghambat produktivitas kinerja karyawannya. Hal ini kurangnya perusahaan memberikan kompensasi yang layak kepada karyawannya sehingga akan mengakibatkan menurunnya kualitas kinerja karyawan terutama di PT New Living Indonesia Banten

Tabel 1. 2
Hasil Prasurvei Keseimbangan Kerja PT New Living Indonesia

No	Faktor	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Persentase Setuju	Persentase Tidak Setuju
1	Keseimbangan dalam pengelolaan waktu	Karyawan tetap bersemangat untuk bekerja secara lebih efektif meskipun berbagai hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi	6	14	20%	80%
2	Keseimbangan dalam pemenuhan harapan	Karyawan dapat menyikapi tekanan yang diberikan oleh atasan agar pekerjaan karyawan tidak terganggu	9	11	45%	55%
3	Keseimbangan keterlibatan	Pekerjaan karyawan tidak mendorong untuk melakukan berbagai hal penting diluar pekerjaan	8	12	40%	60%

Sumber: Prasurvei PT New Living Indonesia, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dari jawaban tersebut menunjukkan bahwa pada indikator keseimbangan dalam pengelolaan waktu yang menjawab setuju sebesar 6 responden dan tidak setuju sebesar 14 responden. Pada indikator keseimbangan dalam pemenuhan harapan yang menjawab setuju sebesar 9 responden dan tidak setuju sebesar 11 responden serta pada indikator keseimbangan keterlibatan yang menjawab setuju sebesar 8 responden dan tidak setuju sebesar 12 responden. dari seluruh indikator didalam tabel tersebut mayoritas responden memberikan jawaban tidak setuju.hal ini akan menghambat dan menurunnya kinerja karyawan

Tabel 1. 3
Data Penjualan PT New living Indonesia

Bulan	Target	Realiasi	persentase	Ket
Oktober	Rp. 200.000.000	Rp. 191.000.000	95,5%	Tidak tercapai
November	Rp. 200.000.000	Rp. 201.000.000	100,5%	Tercapai
Desember	Rp. 200.000.000	Rp. 210.000.000	105%	Tercapai
Januari	Rp. 200.000.000	Rp. 189.000.000	94,5%	Tidak tercapai
Februari	Rp. 200.000.000	Rp. 198.000.000	99%	Tidak tercapai

Sumber: PT New Living Indonesia, 2025

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, pada bulan Oktober 2024 sampai Februari 2025 penjualan mengalami perkembangan yang fluktuatif. Target setiap bulannya manajemen menetapkan target penjualan harapannya mampu dicapai 100%, namun dari data tersebut di atas hanya pada bulan November dan Desember 2024 saja yang mencapai target penjualan sebesar 100,5% dan 105% dengan jumlah penjualan mencapai 201 Juta dan 210 juta. Selebihnya pada bulan Oktober,

Januari dan Februari belum mencapai target yang diharapkan. Kondisi terkait penjualan di atas menggambarkan bahwa PT. New Living Indonesia harus membenahi kondisi penjualan dengan memperhatikan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih rendah. Rendahnya kinerja karyawan berdampak kurang baik bagi perkembangan PT. New Living Indonesia

KAJIAN TEORI

Kompensasi

Menurut Kawiana (2020:216) “kompensasi sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pemberian atau pengganti jasa atau tenaga mereka pada saat bekerja di suatu perusahaan, pemberian kompensasi sebagai salah satu pelaksanaan fungsi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan atau berkaitan dengan pemberian penghargaan secara individu sebagai pertukaran serta melakukan tugas keorganisasian”. Kompensasi suatu biaya utama yang dimana diperoleh dari keahlian atau kemampuan pada saat bekerja dan kesetiaan pada perusahaan. Menurut Syafril dan Alwi (2018:85) “kompensasi merupakan hak pegawai yang harus diterima sebagai imbalan setelah menyelesaikan kewajiban- kewajibannya. Kompensasi penting bagi pegawai dan juga bagi organisasi, kompensasi bagi pegawai menentukan gaya hidup, status dan harga diri”. Bagi organisasi kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas melalui pemeliharaan sumber daya manusia yang ada, karenanya peningkatan produktivitas organisasi tidak selamanya dengan pergantian pegawai tetapi dapat dilakukan dengan memperbaiki kompensasi pegawai.

Keseimbangan Kerja

Keseimbangan kerja ialah sejauh mana seorang karyawan terlibat dan merasa puas pada waktu dan psikologis mereka dalam lingkungan kerja dan pribadi sehingga tidak ada konflik diantara keduanya Rauda dan Sofiliya (2020). Keseimbangan kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan atau seorang individu berusaha untuk membuat keadaan menjadi seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya Wardani dan Firmansyah (2021:8)

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:67) menyatakan bahwa “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Sutrisno (2019:172) berpendapat “kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi”. Menurut Fahmi (2019:188) berpendapat bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanasi yaitu melihat pengaruh hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:2) berpendapat bahwa “metode penelitian kuantitatif merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Penelitian yang dilakukan di PT New Living Indonesia, peneliti mengambil metode penelitian metode kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang

berlandaskan pada filsafat *positivism* digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2019:7).

Metode ini sangat relevan digunakan karena dalam penelitian ini peneliti ingin mengamati tentang fenomena yang terjadi pada PT New Living Indonesia dengan menggunakan metode penelitian survey yaitu dengan mengambil sejumlah sampel dan populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₁)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaji yang karyawan terima sudah sesuai dengan beban tugas yang diberikan	0.457	0.217	Valid
2	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga	0.549	0.217	Valid
3	Insenitif yang sesuai dengan pengerobanan	0.708	0.217	Valid
4	Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan	0.729	0.217	Valid
5	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan	0.677	0.217	Valid
6	Tunjangan yang sesuai dengan harapan	0.819	0.217	Valid
7	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan	0.749	0.217	Valid
8	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan	0.774	0.217	Valid
9	Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu untuk kesejahteraan keluarga	0.725	0.217	Valid
10	Fasilitas yang memadai	0.786	0.217	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data tabel di atas, variabel kompensasi (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.217), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian. adapun hasil dari uji validitas variable keseimbangan kerja (X₂) sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Variabel Keseimbangan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya mudah membagi waktu antara pekerjaan dengan urusan keluarga.	0.475	0.217	Valid
2	Saya dapat melibatkan diri secara seimbang antara urusan pekerjaan dengan keluarga	0.609	0.217	Valid
3	Waktu pribadi	0.681	0.217	Valid
4	Saya bisa melakukan aktivitas lain diluar pekerjaan seperti rekreasi, beribadah, olahraga dan lainnya.	0.733	0.217	Valid
5	Saya dapat meluangkan waktu untuk menikmati akhir pekan diluar pekerjaan	0.736	0.217	Valid
6	Pengambilan keputusan	0.616	0.217	Valid
7	Saya dapat membagi waktu bekerja dengan urusan pribadi	0.779	0.217	Valid
8	Biasanya saya selalu menyelesaikan pekerjaan terlebih dahulu sebelum melakukan aktivitas pribadi	0.779	0.217	Valid
9	Tanggung jawab terhadap keluarga	0.549	0.217	Valid
10	Saya selalu memprioritaskan urusan keluarga dibandingkan dengan pekerjaan	0.698	0.217	Valid
11	Saya selalu membantu keluarga disaat sedang dalam kesulitan	0.639	0.217	Valid
12	Kehidupan sosial	0.602	0.217	Valid
13	Saya dapat berinteraksi dengan rekan kerja walaupun pekerjaan sedang banyak	0.779	0.217	Valid
14	Saya dapat bersosialisasi dengan orang luar tanpa melibatkan pekerjaan saya	0.779	0.217	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data tabel di atas, variabel keseimbangan kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.217), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian Adapun hasil dari uji validitas variable kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kualitas pekerjaan yang saya berikan sudah sesuai harapan perusahaan.	0.704	0.217	Valid
2	kuantitas	0.705	0.217	Valid
3	Saya mampu mencapai Kuantitas kerja yang sudah ditentukan perusahaan.	0.773	0.217	Valid
4	Saya selalu menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	0.718	0.217	Valid
5	Ketepatan waktu	0.754	0.217	Valid
6	Saya sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga selesai tepat waktu	0.748	0.217	Valid
7	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dan pengetahuan untuk menjadi lebih baik	0.733	0.217	Valid
8	Saya selalu memiliki semangat untuk mencapai hasil yang baik	0.718	0.217	Valid
9	kemandirian	0.742	0.217	Valid
10	Saya dapat memahami setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya	0.519	0.217	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.217), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Kompensasi (X1)	0.881	0.600	Reliabel
Keseimbangan kerja (X2)	0.902	0.600	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0.890	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X₁), keseimbangan kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath Alpha* lebih besar dari 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4. 14
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.33538887
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.076
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: output SPSS 26 2025

Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-semirnov didapat nilai sigfnikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 15
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.907	2.940	2.349	.021		
	kompensasi	.065	.103	.068	.629	.398	2.512
	keseimbangan	.542	.079	.740	6.831	.000	2.512

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel kompensasi sebesar 0,398 dan keseimbangan kerja sebesar 0,398 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kompensasi sebesar 2,512 serta keseimbangan kerja sebesar 2,512 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gangguan multikolinieritas

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 17
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.631	.621	3.37735	1.562
a. Predictors: (Constant), keseimbangan, kompensasi					
b. Dependent Variable: kinerja					

Sumber :Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,562 yang berada diantara interval 1.550–2.460.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 18
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.023	1.773		3.397	.001
	kompensasi	-.125	.062	-.343	-2.008	.148
	keseimbangan	.023	.048	.083	.488	.627
a. Dependent Variable: RES2						

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan uji glajser didapat nilai signifikan untuk kompensasi sebesar 0,148 > 0,05 dan nilai signifikan untuk keseimbangan kerja sebesar 0,627 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 21
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Kompensasi (X1) dan Keseimbangan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.907	2.940		2.349	.021
	kompensasi	.065	.103	.068	.629	.531
	keseimbangan	.542	.079	.740	6.831	.000
a. Dependent Variable: kinerja						

Sumber : Data diolah 2025

1. Nilai konstanta sebesar 6.907 diartikan bahwa jika variabel kompensasi (X1) dan keseimbangan kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 6.907 *point*.
2. Nilai kompensasi (X1) 0,065 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel keseimbangan kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompensasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,065 *point*
3. Nilai keseimbangan kerja (X2) 0,542 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel keseimbangan kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,542 *point*

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 24
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.621	3.37735
a. Predictors: (Constant), keseimbangan, kompensasi				
b. Dependent Variable: kinerja				

Sumber :Data diolah 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat di ketahui bahwa nilai pengaruh kompensasi dan keseimbangan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *Koefisien korelasi* sebesar 0,794 dan bernilai positif. dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. 27
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.621	3.37735
a. Predictors: (Constant), keseimbangan, kompensasi				
b. Dependent Variable: kinerja				

Sumber : Data diolah menggunakan spss 26, 2025

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,631 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan keseimbangan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 63,1% sedangkan sisanya 36,9% di pengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 28
Hasil Uji Hipotesis (uji t) Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.195	3.164		5.434	.000
	kompensasi	.610	.081	.642	7.498	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber :Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,498 > 1.990) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 29
Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Keseimbangan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.163	2.901		2.470	.016
	keseimbangan	.581	.050	.793	11.644	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber :Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (11,644 > 1,990) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 30
Hasil Hipotesis (uji f) Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1539.329	2	769.664	67.476	.000 ^b
	Residual	901.110	79	11.406		
	Total	2440.439	81			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), keseimbangan, kompensasi

Sumber :Data diolah, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (67,476 > 3,112), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan keseimbangan kerja terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan keseimbangan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 17.195 + 0.610 X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,642 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 41,3% sedangkan sisanya 58,7% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,498 > 1.990$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Keseimbangan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 7,163 + 0,581 X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,793 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi sebesar 62,9% sedangkan sisanya 37,1% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11,644 > 1,990$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara keseimbangan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Kompensasi dan keseimbangan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan persamaan $Y = 6.907 + 0,065 X_1 + 0,542 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,794 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 63,1% sedangkan sisanya 36,9% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($67,476 > 3,112$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan keseimbangan kerja terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2017). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE. Arikunto, Suharsimi (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arya I Made, Marendra I Gede (2023). *Effect of work discipline on employee performance with compensation as a moderating variable at PT olusi Energy Nusantara*. *JURNAL MANAJEMEN*
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, H. T. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Salemba Empat. Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Erlangga.
- Irham, F. (2016). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alabeta.
- I made Aryata (2024). *Analysis of work motivation and compensation on PT Berlian Anugrah Jaya Employee performance*. *Jurnal of applied and industrial science*.

- Marendra I Gede, I Made Aryata (2023). *Influence of motivation on employee performance with compensation as a moderating variable at PT Putikayo International using the Structural Equation Modeling (SEM) method. JURNAL MANTIK.*
- Maju., S. (. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja.* Jakarta: Mandar Maju.
- Maxwell. (2015). *Good Leader Ask Good Question.* Surabaya: MIC PT Menuju Insan Cemerlang.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Jakarta: Mandar Maju.
- Solihin, I. (2018). *Pengantar Manajemen.* Jakarta: Erlangga.
- Surya, D. (2019). *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudjana (2020) *Metode Statistika,* Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2018), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D,* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D”, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung, 2017.
- Usman, N. (2018). *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum.* Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wibisono, D. (2017). *Manajemen Kinerja Korporasi & Organisasi Panduan Penyusunan Indikator.* Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja, PT Persada Grafindo Persada.* Jakarta: Wursanto.