



Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo

Muh Sirajuddin Syafiq^{1*}, Jati Waskito²

^{1, 2}Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

Correspondence: E-mail: b100220252@student.ums.ac.id¹, jw271@ums.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal melalui metode survei, di mana data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert kepada 125 responden yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Variabel penelitian meliputi *work-life balance* dan kompensasi sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.0, yang didukung oleh analisis deskriptif dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maupun kepuasan kerja, serta kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan mampu memediasi hubungan antara *work-life balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan pemberian kompensasi yang adil dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal apabila diiringi dengan peningkatan kepuasan kerja.

© 2026 Kantor Jurnal dan Publikasi UPI

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 30 April 2026

First Revised 1 May 2026

Accepted 4 May 2026

First Available online 5 May 2026

Publication Date 5 May 2026

Keyword:

kinerja karyawan, kompensasi, kepuasan kerja, mediasi, *work-life balance*.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan Perusahaan. Perusahaan yang mampu mengelola karyawan secara efektif akan memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, khususnya dalam peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya di pengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor organisasi, seperti kebijakan Perusahaan, system pemebrian kompensasi, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (work-life balance), (Benando Palar, 2022).

Di Tengah persaingan industri yang semakin kompetitif, Perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung kesejahteraan karyawan. Salah satu aspek yang berperan penting Adalah work-life balance, yaitu kondisi Ketika karyawan mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Karyawan yang memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan Tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Purnamasari et al., 2020).

Selain work-life balance, kompensasi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta tanggung jawab karyawan terhadap Perusahaan. Sebaiknya, sistem kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja maupun kontribusi karyawan berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, Perusahaan perlu merancang sistem kompensasi yang tidak hanya memenuhi standar industri, tetapi juga mampu memberikan penghargaan yang sepadan atas kinerja karyawan (Pertiwi & Ferdian, 2017).

Dalam hubungan antara work-life balance, kompensasi, dan kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari segi lingkungan kerja, kebijakan Perusahaan, maupun imbalan yang diterima. Karyawan dengan Tingkat kepuasan kerja yang tinggi umumnya menunjukkan kinerja yang rednah. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai variabel mediasi yang menjelaskan pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Purnamasari et al., n.d.).

PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri dan perdagangan besar material packing membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi agar mampu mendukung kelancaran operasional perusahaan serta mempertahankan daya saing di tengah persaingan bisnis yang semakin berkembang. Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan memerlukan karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan produktif untuk memastikan proses produksi, distribusi, dan pelayanan kepada pelanggan dapat berjalan dengan baik.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) serta pemberian kompensasi yang sesuai. Keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih optimal, sedangkan sistem kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi pada akhirnya diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat berbagai tantangan yang berkaitan dengan pengelolaan work-life balance dan

sistem kompensasi yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja serta kinerja karyawan di PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo.

Tinjauan Pustaka

Work-Life Balance

Work-life balance merupakan konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara harmonis, sehingga dapat mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas kerja. (Hudson, 2005) mendefinisikan work-life balance sebagai tingkat keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan yang memberikan kepuasan pada kedua aspek, sedangkan (Singh & Khanna, 2011) menekankan pentingnya kemampuan individu dalam mengelola prioritas antara pekerjaan, keluarga, dan aktivitas pribadi. Keseimbangan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti tuntutan pekerjaan, tuntutan keluarga, ukungan organisasi, serta kemampuan individu dalam mengelola waktu dan stres (Greenhaus & Beutell, 1985). Adapun indikator work-life balance meliputi keseimbangan waktu (time balance), keterlibatan (involvement balance), dan kepuasan (satisfaction balance), yang secara keseluruhan mencerminkan sejauh mana individu mampu menjalankan perannya secara seimbang tanpa menimbulkan konflik yang berdampak negatif.

Kompensasi

Kompensasi merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai bentuk penghargaan organisasi atas kontribusi karyawan berupa tenaga, waktu, dan keterampilan, yang diberikan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial (Hasibuan, 2009). Kompensasi berperan dalam meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas kerja, sehingga pemberian yang adil dan sesuai kontribusi dapat mendorong kinerja, sedangkan ketidaksesuaian dapat menimbulkan ketidakpuasan. Besarnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor seperti produktivitas kerja, kemampuan finansial perusahaan, kondisi pasar tenaga kerja, biaya hidup, kebijakan pemerintah, serta tingkat jabatan dan tanggung jawab (Hasibuan, 2009). Dalam pengukurannya, kompensasi dapat dilihat melalui indikator utama yaitu gaji atau upah, insentif berbasis kinerja, tunjangan kesejahteraan, serta fasilitas kerja sebagai bentuk kompensasi nonfinansial.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan positif individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi pengalaman kerja yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai karyawan; menurut (Robbins & Judge, 2007), kepuasan kerja menunjukkan perbandingan antara penghargaan yang diterima dengan yang diharapkan, sehingga karyawan yang memiliki kepuasan tinggi cenderung lebih loyal, disiplin, dan berkomitmen terhadap organisasi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti karakteristik pekerjaan, kompensasi yang adil, kesempatan promosi, kualitas pengawasan, hubungan antar rekan kerja, serta kondisi lingkungan kerja, sementara indikatornya meliputi kepuasan terhadap gaji, pekerjaan itu sendiri, atasan, rekan kerja, dan peluang pengembangan karier yang secara keseluruhan mencerminkan tingkat kenyamanan dan penerimaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi dan menjadi indikator keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Menurut (Mangkunegara, 2007), kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai standar yang ditetapkan. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan kerja (pengetahuan dan keterampilan), motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan yang mendukung. Pengukuran kinerja karyawan umumnya dilihat dari kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Work-life balance merupakan kondisi keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan kedua aspek tersebut cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah serta kondisi psikologis yang lebih stabil dalam bekerja. Kondisi ini memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus, produktif, dan mampu menyelesaikan tugas secara optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawati, 2024) menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi sehingga mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₁: Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Retnoningsih et al., 2016) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa mendapatkan kompensasi yang layak cenderung bekerja lebih maksimal sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₂: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo.

Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja

Work-life balance yang baik dapat membantu karyawan mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketika karyawan mampu menjalankan kedua peran tersebut secara seimbang, maka tingkat kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja akan meningkat. Penelitian oleh (Gunawan et al., 2024) menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₃: Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan perasaan dihargai oleh organisasi. Hal ini dapat mendorong munculnya kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian oleh (Pertiwi & Ferdian, 2020) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₄: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, lebih bertanggung jawab, serta memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Silalahi, 2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo.

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan

Work-life balance yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasa mampu menjalankan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Kepuasan kerja tersebut kemudian dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Penelitian (Gunawan et al., 2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara work-life balance dan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₆: Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh work-life balance terhadap kinerja karyawan pada PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal untuk menguji pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo. Metode yang digunakan adalah survei dengan penyebaran kuesioner tertutup berbasis skala Likert kepada 125 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu, sehingga data yang diperoleh relevan dan representatif. Variabel penelitian meliputi work-life balance dan kompensasi sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen yang masing-masing diukur melalui indikator yang mencerminkan kondisi kerja dan persepsi karyawan. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) melalui SmartPLS 4.0, yang didukung oleh analisis deskriptif dan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model. Penelitian ini

dilaksanakan dalam kurun waktu satu hingga dua bulan pada perusahaan yang bergerak di bidang industri dan perdagangan material packing, sehingga diharapkan mampu memberikan hasil yang valid dan reliabel (Hair et al., 2021).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Gambaran umum objek penelitian dalam studi ini adalah karyawan PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo, yaitu perusahaan manufaktur yang berdiri pada tahun 2018 dan bergerak di bidang industri serta perdagangan material packing seperti kertas karton single face, foam sheet, dan styrofoam yang digunakan untuk kebutuhan pengemasan. Perusahaan berlokasi di Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah, dan berfokus pada peningkatan kualitas produk melalui proses produksi yang efisien serta pengendalian biaya agar tetap kompetitif di pasar. Dalam operasionalnya, perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang berperan dalam produksi, pemasaran, hingga distribusi, sehingga pengelolaan karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Hingga saat ini, perusahaan terus berkembang dengan komitmen menyediakan produk berkualitas dan menjaga hubungan kerja sama jangka panjang dengan mitra usaha.

Deskripsi Karakteristik Responden

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo. Responden pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara tidak langsung dalam format Google Form dengan membagikan link pada karyawan PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo. Pada penelitian ini menggunakan responden pada karyawan perusahaan dengan terkumpul sampel penelitiannya sebanyak 125 responden. Berdasarkan kuesioner yang telah diterima dan lengkap, diperoleh data mengenai demografi responden yang disajikan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	98	78,4
	Perempuan	27	21,6
Usia	20–28 Tahun	25	20,0
	29–42 Tahun	63	50,4
	> 42 Tahun	37	29,6
Pendidikan	SMA/SMK	96	76,8
	Diploma (D3)	15	12,0
	Sarjana (S1)	12	9,6
	Pascasarjana (S2)	2	1,6
Lama Bekerja	< 3 Tahun	28	22,4
	3–5 Tahun	39	31,2
	6–8 Tahun	58	46,4
Total		125	100,0

Sumber: Data diolah, 2026

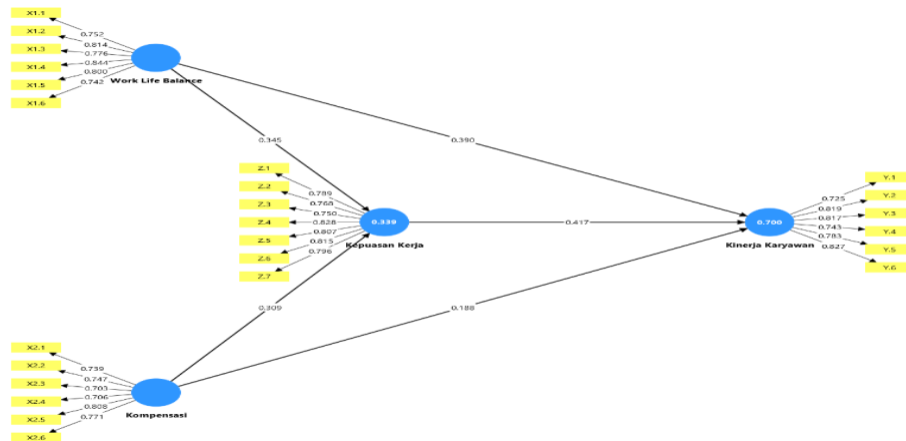
Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas didominasi oleh laki-laki dengan rentang usia produktif 29–42 tahun, memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK, serta lama bekerja antara 6–8 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa responden dalam penelitian ini merupakan tenaga kerja yang relatif berpengalaman dan berada pada

usia produktif, sehingga mampu memberikan gambaran yang representatif mengenai kondisi work-life balance, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di perusahaan.

Analisis Data

Skema Model Partial Least Square (PLS)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis PLS dengan menggunakan software SmartPLS 4.0. Berikut ini gambar 1 skema model PLS yang diajukan:



Gambar 1. Outer Model

Outer Model

Convergent Validity

Validitas konvergen digunakan untuk mengukur indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item dengan *component score* variabel laten yang di mediasi dengan program Smart PLS. Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* atau validitas tinggi apabila nilai *outer loading* > 0,7. Berikut tabel 2 ini merupakan hasil *outer loading* dari masing-masing indikator:

Tabel 2. Hasil Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Work Life Balance	X1.1	0.752
	X1.2	0.814
	X1.3	0.776
	X1.4	0.844
	X1.5	0.800
	X1.6	0.742
Kompensasi	X2.1	0.739
	X2.2	0.747
	X2.3	0.703
	X2.4	0.706
	X2.5	0.808
	X2.6	0.771
Kepuasan Kerja	Z.1	0.789
	Z.2	0.768
	Z.3	0.750
	Z.4	0.828

	Z.5	0.807
	Z.6	0.815
	Z.7	0.796
Kinerja Karyawan	Y.1	0.725
	Y.2	0.819
	Y.3	0.817
	Y.4	0.743
	Y.5	0.783
	Y.6	0.827

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil *outer loading* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2, diketahui bahwa hasil *outer loading* tiap variabel $>0,7$. Setiap variabel laten harus dapat menjelaskan indikator masing-masing setidaknya sebesar 50%. Oleh karena itu korelasi absolut antara variabel laten indikatornya harus $>0,7$. Dari hasil estimasi ini dapat membuktikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini telah memenuhi *convergent validity* atau validitas tinggi.

Discriminant Validity

Discriminant validity dapat diketahui dengan nilai Average Variance Extracted (AVE). Indikator dikatakan valid apabila nilai AVE setiap variabel $>0,5$. Berikut tabel 3 disajikan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk masing-masing variabel sebagai indikator validitas konvergen dalam model penelitian:

Tabel 3. Hasil Average variance extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Work Life Balance	0.622
Kompensasi	0.557
Kepuasan Kerja	0.630
Kinerja Karyawan	0.619

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel 3. menunjukkan hasil AVE dari data penelitian bahwa nilai AVE seluruh variabel $>0,5$, sehingga seluruh variabel memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Tiap indikator pada penelitian ini dapat dikatakan valid.

Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator variabel. Variabel dapat dikatakan memenuhi reliability apabila nilai *composite reliability* $> 0,70$. Berikut tabel 4 ini adalah hasil dari *composite reliability* dari masing-masing variabel yang sudah diolah.

Tabel 4. Hasil Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability (Rho_C)
Work Life Balance	0.908
Kompensasi	0.883
Kepuasan Kerja	0.923
Kinerja Karyawan	0.907

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* seluruh variabel > 0,7, hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bersifat reliabel.

Cronbach's Alpha

Cronbach's alpha dapat digunakan untuk menguji reliabilitas dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* > 0,7. Berikut tabel 5 ini adalah hasil nilai *Cronbach's alpha* masing-masing variabel.

Tabel 5. Hasil Cronbach's alpha

Variabel	Cronbach's alpha
Work Life Balance	0.878
Kompensasi	0.842
Kepuasan Kerja	0.902
Kinerja Karyawan	0.877

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* seluruh variabel menunjukkan nilai 0,7 sehingga dengan hal ini seluruh variabel dikatakan bersifat reliabel.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan multikolinearitas antar variabel melihat nilai toleransi antar variabel bebas atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Berikut ini penyajian tabel 6 multikolinearitas.

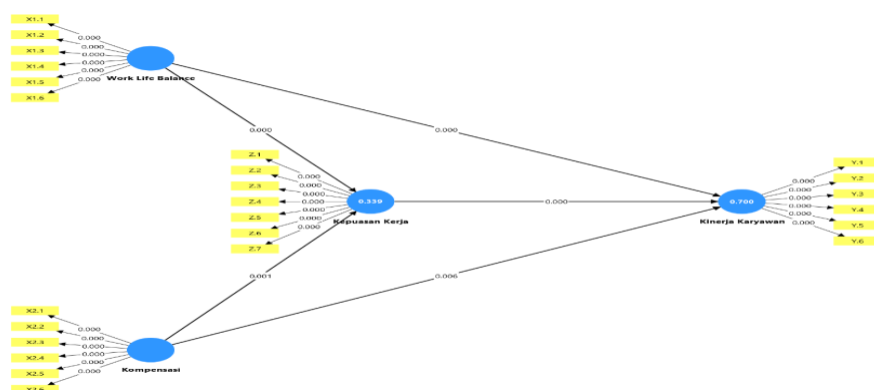
Tabel 6. Hasil Collinearity statistics (VIF)

Variabel	Work Life Balance	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Work Life Balance			1.534	1.714
Kompensasi			1.534	1.678
Kepuasan Kerja				1.514
Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil *collinearity statistic* diperoleh dari nilai Inner VIF. Apabila variabel memiliki nilai VIF > 5, maka dapat diindikasikan adanya multikolinearitas. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai VIF < 5, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas. Pada tabel 4.9 menunjukkan hasil *collinearity statistic* bahwa nilai VIF setiap variabel 5, sehingga dapat dikatakan bahwa model terbebas dari multikolinearitas.

Inner Model



Gambar 2. Inner Model

Dalam pengujian inner model menerapkan *Goodness of fit*, *Uji Path Coefficient*, dan Uji hipotesis sebagai berikut.

Uji R-Square

Besarnya *coefficient determination* (R-Square) digunakan untuk mengukur berapa banyak variabel dependen dipenuhi variabel lainnya. Berdasarkan pengolahan data telah dilakukan dengan menggunakan *Smart PLS 4.0* diperoleh nilai *R-square* yang tertera pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7. Hasil R-square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.339	0.329
Kinerja Karyawan	0.700	0.692

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil di atas, pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,339 atau 33,9%. Sedangkan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,700 atau 70,0%.

Uji F-square (F^2)

Pengujian model *structural* dilakukan dengan melihat (*Predictive relevance*). Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi seberapa baik nilai yang dihasilkan, apabila nilai yang dihasilkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang), 0,35 (besar) berpengaruh pada *level structural*. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan *Smart PLS 4.0* diperoleh *F-square* (F^2). Berikut disajikan hasil nilai *effect size* (F-square) pada Tabel 8 untuk menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel dalam model penelitian:

Tabel 8. Hasil F-square (F^2)

Variabel	Work Life Balance	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Work Life Balance			0.117	0.296
Kompensasi			0.094	0.070
Kepuasan Kerja				0.383
Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan bahwa *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,117 tergolong kecil. *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,296 tergolong sedang. Kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,094 tergolong kecil. Kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,070 tergolong kecil. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,383 tergolong besar.

Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)

Kelayakan model regresi dilakukan peneliti untuk mengetahui apakah data sampel yang diperoleh telah sesuai dengan model regresi yang digunakan, penilaian *goodness of fit* menggunakan *Q-square* dengan perhitungan:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,329) \times (1 - 0,692)]
 \end{aligned}$$

$$= 1 - (0,671 \times 0,308)$$

$$= 1 - 0,206668$$

$$= 0,793332$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh *Q-square* sebesar 0,793332 atau 79,3332%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keberagaman model ditunjukkan oleh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya sebesar 79,3332%. Sementara itu, 20,6668% masih dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya. Dari model penelitian ini dinyatakan telah dinyatakan memiliki *goodness of fit* yang baik.

Uji Hipotesis

Pengujian Pengaruh Langsung

Berdasarkan olah data yang dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *P Values*. Hipotesis ini dinyatakan diterima apabila *P Values* < 0.05. Pada penelitian ini ada pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung karena terdapat variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Pada program *SmartPLS 4.0*. hasil uji hipotesis dapat dilihat melalui *path coefficient* teknik *Bootsrapping* pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Path Coefficients

Variabel	Hipotesis	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
WLB -> Kinerja Karyawan	H1	0.390	5.748	0.000	Positif Signifikan
Kompensasi -> Kinerja Karyawan	H2	0.188	2.756	0.006	Positif Signifikan
WLB -> Kepuasan Kerja	H3	0.345	3.848	0.000	Positif Signifikan
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	H4	0.309	3.271	0.001	Positif Signifikan
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	H5	0.417	5.718	0.000	Positif Signifikan

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, seluruh variabel menunjukkan pengaruh positif dan signifikan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, di mana work-life balance (WLB) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistic yang seluruhnya lebih besar dari batas ketentuan dan nilai p-value yang lebih kecil dari tingkat signifikansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dan variabel-variabel tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Untuk langkah selanjutnya adalah pengujian tidak langsung (*indirect effect*) yang dapat dilihat dari hasil *specific indirect effect*. Jika nilai p-values < 0,05 maka signifikan. Artinya variabel mediator, memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel

endogen, dengan kata lain pengaruhnya adalah tidak langsung. Jika nilai *p-value* > 0,05 maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi 2018:88). Tabel 10 di bawah ini merupakan nilai *specific indirect model*:

Tabel 10. Hasil Specific Indirect Model

Variabel	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
WLB -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.144	3.005	0.003	Positif Signifikan
Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.129	2.959	0.003	Positif Signifikan

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa t-statistic dari pengaruh WLB terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja > 1,96 yaitu sebesar 3,005 dan *p-value* < 0,05 yaitu sebesar 0.003. Sehingga dapat disimpulkan bahwa WLB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo. Dan dari tabel diatas juga dapat diketahui bahwa t-statistic dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja > 1,96 yaitu sebesar 2,959 dan *p-value* < 0,05 yaitu sebesar 0.003. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam diterima dimana adanya pengaruh positif dan signifikan antara WLB dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan pada kerja PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo.

Pembahasan

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo.

Sesuai dengan hasil uji hipotesis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai p value 0.000 < 0.05 dan nilai original sample positif, maka dapat diketahui bahwa *work life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian lain Rahmawati (2024) mendukung pernyataan tersebut, dimana hasil hipotesis menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, penelitian ini dapat disimpulkan mendukung penelitian sebelumnya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo.

Sesuai dengan hasil uji hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai p value 0.006 < 0.05 dan nilai original sample positif, maka dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian lain Retnoningsih et al., (2016) mendukung pernyataan tersebut, dimana hasil hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, penelitian ini dapat disimpulkan mendukung penelitian sebelumnya.

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja pada PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo.

Sesuai dengan hasil uji hipotesis pengaruh *Work Life Balance* terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai p value $0.000 < 0.05$ dan nilai original sample positif, maka dapat diketahui bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Penelitian lain Gunawan et al., (2024) mendukung pernyataan tersebut, dimana hasil hipotesis menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, penelitian ini dapat disimpulkan mendukung penelitian sebelumnya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo.

Sesuai dengan hasil uji hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai p value $0.001 < 0.05$ dan nilai original sample positif, maka dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Penelitian lain Pertiwi & Ferdian (2020) mendukung pernyataan tersebut, dimana hasil hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu, penelitian ini dapat disimpulkan mendukung penelitian sebelumnya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo.

Sesuai dengan hasil uji hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai p value $0.000 < 0.05$ dan nilai original sample positif, maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian lain Hasibuan & Silalahi (2020) mendukung pernyataan tersebut, dimana hasil hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, penelitian ini dapat disimpulkan mendukung penelitian sebelumnya.

Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *work-life balance* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo.

Hasil pengujian statistik pengaruh tidak langsung pada *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja, menunjukkan nilai p value $0.003 < 0.05$ dan nilai original sample positif. Sedangkan hasil pengujian statistik pengaruh tidak langsung pada kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi

kepuasan kerja, menunjukkan nilai p value $0.003 < 0.05$ dan nilai original sample positif. Maka dapat disimpulkan bahwa work life balance dan kompensasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo.

Penelitian lain Gunawan et al., (2024) mendukung pernyataan tersebut, dimana hasil hipotesis menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. Selain itu, penelitian oleh Riza & Fazri, (2023) juga mendukung pernyataan tersebut, dimana hasil hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. Maka dari itu, penelitian ini dapat disimpulkan mendukung penelitian sebelumnya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa work-life balance dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja, di mana kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja dan mampu memediasi hubungan antara work-life balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Hilal Gemilang Khair Sukoharjo, sehingga peningkatan keseimbangan kehidupan kerja dan pemberian kompensasi yang adil akan lebih optimal dalam meningkatkan kinerja apabila diiringi dengan peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pengaturan kerja yang fleksibel, serta melakukan evaluasi kompensasi secara berkala agar sesuai dengan kontribusi karyawan, sementara peneliti selanjutnya dianjurkan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi serta memperluas objek dan jumlah sampel agar hasil lebih generalizable, dan bagi akademisi, temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

5. REFERENCES

- Benando Palar, M. (2022). *Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado Effect Of Work Life Balance And Work Environment On Employee Performance At Pt. Pln (Persero) Manado Area*. 10(1), 772–780.
- Firdaus. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources Of Conflict Between Work And Family Roles. *Academy Of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/Amr.1985.4277352>
- Gunawan, Sudarmiatin, & Churiyah. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt Bumi Aksara.
- Hasibuan, & Silalahi. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Hudson. (2005). *The Case For Work-Life Balance: Closing The Gap Between Policy And Practice*. Hudson Global Resources.

- Judge, & Piccolo. (2004). *Transformational And Transactional Leadership: A Meta-Analytic Test Of Their Relative Validity*.
- Juliandi, D. A. (2018). *Modul Pelatihan Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Menggunakan Smartpls*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2538001>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Pertiwi, P., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 357–366.
- Pertiwi, P., & Ferdian, A. R. Y. (2017). *Pengaruh Work Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Dinas Koperasi, Umkm, Serta Perdagangan Dki Jakarta*.
- Purnamasari, W., Rahmi, P. P., & Aryanti, A. N. (N.D.). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ramayana Lestari Sentosa. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 8(6), 830–838. <https://doi.org/10.32493/drj.v8i6.56133>
- Rahmawati. (2024). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Retnoningsih, Sunuharjo, & Ruhana. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*.
- Riza, F., & Fazri, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(04), 1086–1100.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational Behavior*. Pearson Prentice Hall.
- Singh, P., & Khanna, P. (2011). Work-Life Balance: A Tool For Increased Employee Productivity And Retention. *Loyola Journal Of Social Sciences*, 25(2), 73–87.
- Syarif, & Hasan. (2025). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan*